



Muévete por la igualdad
Es de justicia

Género y desarrollo humano: una relación imprescindible





Muévete por la igualdad
Es de justicia

Género y desarrollo humano: una relación imprescindible



La campaña **MUÉVETE POR LA IGUALDAD, ES DE JUSTICIA**, organizada por **Ayuda en Acción, Entreculturas e InteRed** y apoyada por la **Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID)**, ha elaborado este cuaderno con el objetivo de explicar la relación entre la igualdad de género y el logro de un desarrollo humano sostenible, así como dar herramientas para incorporar el enfoque de género y desarrollo en sus distintos ámbitos de intervención social: educación, cooperación internacional, asistencia social...

El objetivo principal de la campaña es promover el ejercicio de una ciudadanía no sexista con capacidad de influencia en el fomento del cumplimiento de los acuerdos de la **Plataforma de Beijing** y **ODM** en las políticas del gobierno español en materia de cooperación al desarrollo. Se pretende mostrar que no puede haber justicia ni desarrollo humano sostenible sin **Igualdad de género**.

En otros cuadernos de la campaña se aborda la situación de las mujeres en el mundo y la lucha por la igualdad, la educación como herramienta para la igualdad y los derechos humanos de las mujeres.

Si quieres que las cosas cambien, te invitamos a participar en las actividades de la campaña y a difundir los objetivos que perseguimos. Recibe información registrándote en:

www.mueveteporlaigualdad.org

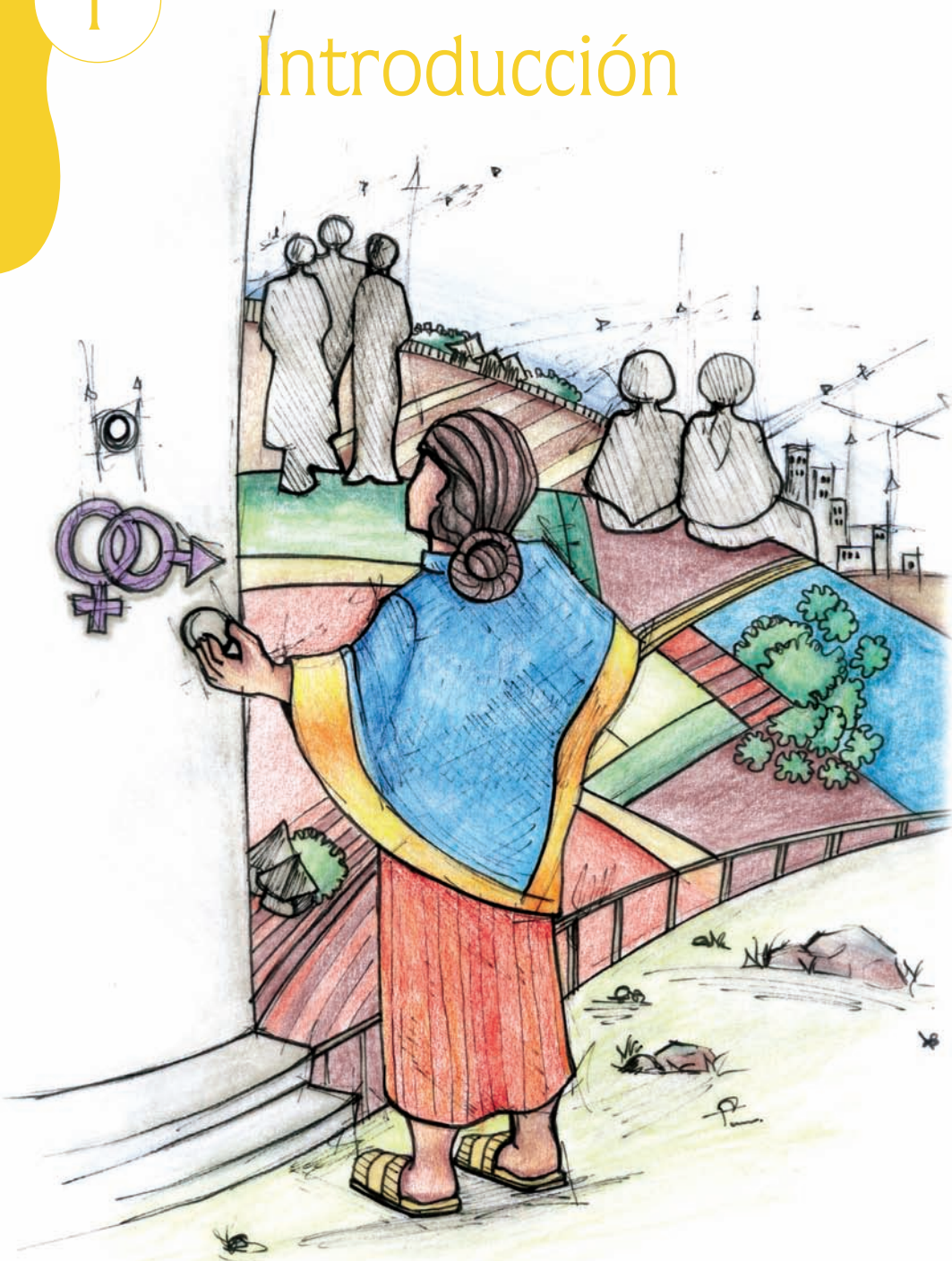
Autora: Adela García
Coordinación: Departamentos de Educación para el Desarrollo de Ayuda en Acción, Entreculturas e InteRed.
Diseño y maquetación: ESTUDIO BOTERO • www.botero.es
Ilustraciones: Tania Mata Parducci
Depósito Legal: M-xxxxxxx-2009

Índice

◆	Introducción	5
◆ I.	Visibilizando	9
	Desarrollo humano e igualdad de género: el final del camino	10
	Un sistema que genera desigualdad	15
	Los pasos hacia la igualdad formal: el aliento necesario	23
	Midiendo la desigualdad: ¿cómo sabemos si estamos avanzando o retrocediendo? . . .	30
◆ II.	Analizando	35
	La perspectiva de género: una nueva forma de mirar	36
	Las herramientas conceptuales y metodo- lógicas para un análisis de género: las lentes apropiadas para esa nueva mirada	38
	Cambios y estrategias	49
◆ III.	Actuando	57
	Estrategias de intervención: nos ponemos en marcha	58
	Género en las organizaciones: nuestra práctica organizacional nos debe acompañar	66
	Instrumentos para la acción: se hace camino al andar	75
◆ IV.	Anexos	87

i

Introducción



«Si son los ojos de las mujeres los que miran la historia, esta no se parece a la oficial. (...) Si son las mujeres las protagonistas, el mundo, nuestro mundo, el que creemos conocer, es otro»¹.

Nuria Varela (Periodista Feminista)

La igualdad efectiva entre hombres y mujeres continúa siendo más un objetivo que una realidad en todo el mundo. Vivimos en un mundo desigual e injusto, en el que hay que hacer frente a **relaciones asimétricas** de poder generadoras de variadas formas de desigualdad y a la **vulneración de derechos** económicos, sociales y políticos de muchas personas y especialmente de **las mujeres**.

Por ello es necesario seguir realizando aportaciones que contribuyan a que la igualdad avance, tanto desde el punto de vista del análisis como de la intervención. En este sentido proponemos un **recorrido formativo** donde queremos compartir aprendizajes y experiencias acumuladas, en el largo camino que debemos recorrer, necesaria e impostergablemente, **hacia la igualdad de género en el desarrollo**. En ese final del camino que está aún por llegar, reconoceremos tanto el progreso de las mujeres como el progreso de todos los seres humanos y la igualdad real dejará de ser un objetivo, un discurso, para pasar a ser un hecho, una realidad constatada en la vida cotidiana de las personas y los pueblos.

Como iremos viendo a lo largo de los diferentes tramos del camino, la idea fundamental que queremos transmitir es que no se trata sólo de que las mujeres participen y entren en los ámbitos y roles de los que históricamente se han

¹ VARELA, Nuria. *Feminismo para principantes*. Ediciones B, Barcelona, 2005.

visto excluidas, sino que se trata de construir un **nuevo modelo de relaciones sociales entre mujeres y hombres** que aporte mayor calidad de vida y desarrollo a través de la redistribución social equitativa, compartiendo los espacios público y privado, las decisiones, las oportunidades, las responsabilidades familiares, profesionales, políticas, económicas y los recursos, incluido el tiempo.

Para no perdernos en este camino que proponemos, hemos establecido una serie de **tramos** que nos harán más fácil y comprensible el recorrido y que a continuación describimos muy brevemente:

Visibilizando:

Empezaremos aproximándonos un poco al final del camino, conceptualizando qué entendemos por **igualdad de género y desarrollo humano**. Comenzaremos el recorrido sacando a la luz la situación real de desigualdad que viven mujeres y hombres, así como las dificultades que nos vamos a ir encontrando derivadas del modelo social androcéntrico y de la división sexual del trabajo. Mostraremos también algunos de los pasos firmes que



debemos afianzar como son los acuerdos y compromisos internacionales, destacando la Plataforma de Acción de **Beijing**, así como algunos **indicadores** de medición para saber si vamos por el camino adecuado.

Analizando:

Analizaremos, a través de la mirada que nos proporciona la perspectiva de género, que la **desigualdad entre hombres y mujeres** en cuanto construcción social es reversible. Así mismo, analizaremos las relaciones de género a través de diferentes **herramientas**: quién hace qué (*roles*); quién tiene qué (*acceso y control*); las necesidades prácticas e intereses estratégicos (*posición y condición*); la participación y la evolución de los diferentes **enfoques de desarrollo** hasta llegar al enfoque de género.

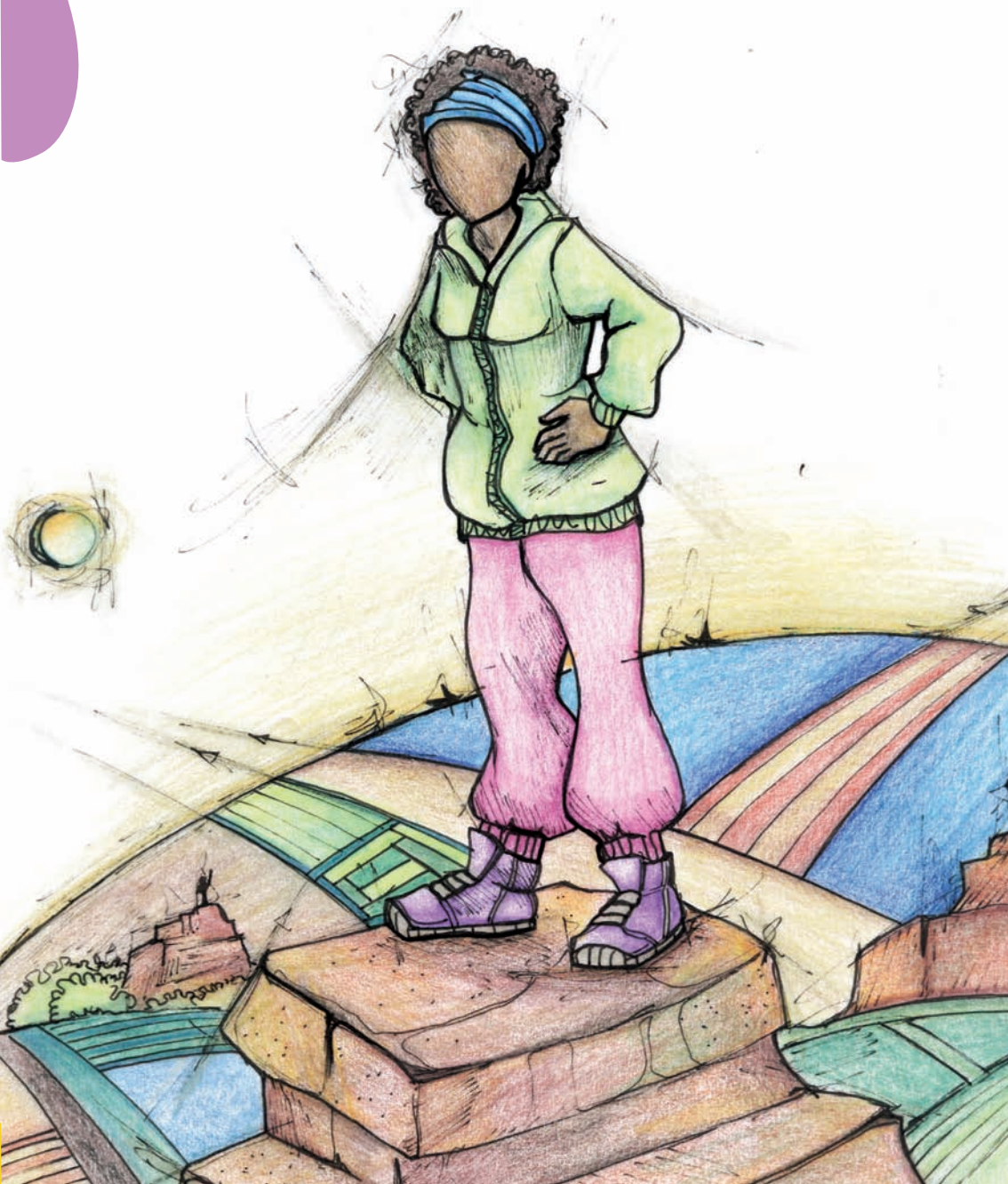
Actuando:

Una vez que hemos (re)conocido la realidad y la hemos analizado detalladamente, entonces sí podremos intervenir adecuadamente sobre ella. Las dos principales estrategias de actuación serán el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres (**empoderamiento**) y la integración de la perspectiva de género en todas las acciones de desarrollo (**mainstreaming**). Pero para poder intervenir, deberemos ver si tenemos capacidad para ello. Por un lado, desde el interior de las propias organizaciones de desarrollo, es decir, si cuentan con una cultura organizacional y política de género y, por otro lado, desde sus acciones externas, ya sean proyectos de cooperación al desarrollo y/o acciones de educación para el desarrollo.

Desde la campaña **«Muévete por la Igualdad. Es de Justicia»** nos gustaría haceros partícipes de este recorrido formativo, esperando que este material sea de utilidad para las personas y organizaciones que trabajan o desean empezar a trabajar por un mundo más justo y equitativo.

I

Visibilizando



*El avance de la mujer y el logro de la **igualdad entre mujeres y hombres** son una cuestión de **derechos humanos** y una condición para la **justicia social**, y no deben encararse aisladamente como un problema de la mujer. Únicamente después de alcanzados esos objetivos se podrá instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada.*

Plataforma Beijing 95

◀ Desarrollo humano e igualdad de género: el final del camino

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es esencial para abordar los retos principales de la humanidad, la pobreza y la exclusión, así como para lograr un desarrollo sostenible centrado en la persona. Conceder importancia a la **dimensión humana del desarrollo** es una condición fundamental para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

El **desarrollo humano** es el proceso de ampliación de las opciones de las personas mediante el fortalecimiento de sus capacidades. Este proceso implica asumir que cada persona debe ser considerada un fin en sí misma y que, por tanto, ha de ser el centro de todos los esfuerzos de desarrollo. Las personas deben considerarse no sólo como beneficiarias sino como verdaderas protagonistas sociales. El desarrollo humano es el desarrollo de la gente, por la gente y para la gente.



Al establecer la expansión de las libertades y el bienestar humano como objetivo central del desarrollo, el paradigma de desarrollo humano abre muchas posibilidades para la transformación de las relaciones de género y la mejora de la condición de las mujeres, posibilidades que una visión más economicista del desarrollo no permite.

*América Latina Género.
Programa Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)*

Democracia, ciudadanía y género: pistas para la construcción de la igualdad

Para entender esta concepción del desarrollo humano, así como su vinculación expresa y necesaria con la igualdad entre mujeres y hombres, debemos aproximarnos primero a un marco más amplio, que no es otro que el de la democracia y la ciudadanía plena de mujeres y hombres. Condiciones previas, por no decir requisitos imprescindibles, para avanzar en la igualdad de género y el desarrollo:

La democratización es indispensable para el desarrollo humano, ya que permite tanto a la mujer como al hombre **participar en la toma de decisiones** que determinen las condiciones de sus vidas y pedir responsabilidades a las instituciones. Un Estado desprovisto de mecanismos de interlocución y participación de la sociedad civil, limita las posibilidades del ejercicio democrático. No puedes avanzar si no hay quien escuche y atienda tus necesidades, tus intereses...

Y mucho menos si no cuentan contigo (y tu experiencia de vida) para las posibles soluciones.

La **ciudadanía** es «el conjunto de prácticas que definen a una persona como miembro de pleno derecho de una sociedad»². Es imposible pensar en una ciudadanía plena y en su producto colectivo, la democracia, sin que al menos una proporción significativa de los y las ciudadanas puedan ejercer efectivamente sus derechos y desarrollar plenamente sus capacidades. Por tanto, pensar y comprender la ciudadanía desde una perspectiva de género puede propiciar la negociación de procesos de cambio que funcionen para mejorar las vidas de mujeres y hombres.

En este sentido, son cruciales los aportes teóricos del feminismo a la misma concepción de democracia, proponiendo un modelo mucho más inclusivo y equitativo. Lo que actualmente se denomina **democracia genérica o de género**.



«La **democracia de género** propone la construcción de otro tipo de relaciones democráticas y otro modelo democrático que incluya no solamente a las mujeres, sino que, más complejo aún, se modifique el posicionamiento de los hombres y se establezcan relaciones democráticas entre los géneros».

LAGARDE, Marcela. *Claves feministas para liderazgos entrañables*. Ed. Horas y horas, Madrid 2005.

² **ENTRECULTURAS.** *Educación para la ciudadanía y los derechos humanos*. Grupo Anaya, Madrid, 2007.

Desarrollo humano y feminismo: algunas coincidencias fundamentales

El desarrollo humano y la teoría feminista coinciden en la necesidad de alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El desarrollo humano porque busca la expansión de las capacidades de todas las personas, y la teoría feminista porque desde la teoría y la práctica política, quiere ejercer esas capacidades en igualdad de condiciones.

Este énfasis en las capacidades de las personas permite analizar la situación y posición de mujeres y hombres, además de visibilizar todas las normas y valores sociales de género que los diferencian y que son la raíz de la discriminación y subordinación de las mujeres, tanto en el plano individual como en el colectivo.



En este sentido, mujeres y hombres enfrentan obstáculos de diverso tipo para desplegar su potencial, desde la falta de alimento o educación, hasta las barreras sociales basadas en una cultura sexista y androcéntrica que impide que una persona decida por sí misma dificultando su pleno desarrollo. Así descubrimos que la igualdad de género está todavía por llegar...



La **igualdad de género** supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan del sexo con el que han nacido.

La igualdad de género implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades.

América Latina Genera.

Programa Naciones Unidas de Desarrollo (PNUD)

Después de este primer acercamiento conceptual será bueno que nos tomemos un tiempo para la asimilación y que reflexionemos acerca de la oportunidad y posibilidad real que tenemos a nuestro alcance para avanzar y conseguir nuestros objetivos. Para ello proponemos las siguientes preguntas:

- ¿Es posible hablar de desarrollo sin asegurar la equidad de género?
- Participar en el proceso de desarrollo supone tomar parte y hacerse parte, erigirse como protagonistas del mismo, ¿es sostenible la exclusión de la mitad de la humanidad?

◀ Un sistema que genera desigualdad

Para comprender el origen de la desigualdad, debemos primeramente aproximarnos al sistema sexo-género. Como planteábamos en el primer cuaderno de la Campaña Muévete por la Igualdad, titulado *Una visión de género... es de justicia*:

Sabías que:

El género es la forma en que todas las sociedades determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen a los hombres y a las mujeres. Mientras el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales (macho xy - hembra xx), el género hace referencia a una construcción cultural (masculino - femenino).



Las relaciones que se establecen entre el sexo de las personas y el género que se les atribuye a cada una de ellas constituyen un sistema porque ambos elementos tienen relaciones e interactúan entre sí; por eso hablamos de sistema sexo-género.

La conceptualización del **sistema sexo-género**, elaborado por la teoría feminista, nos ayuda a comprender y tomar conciencia de como las **diferencias biológicas** entre mujeres y hombres no cambian, y sin embargo, los **papeles sociales** que se les exigen varían según la sociedad y la época de la historia. Pero quizás, la contribución más importante sea que se ha desvelado un sistema de **relaciones de poder desiguales**.

Así, este sistema es generador de desigualdades de género, persistentes en todas las sociedades. La expresión **desigualdades entre mujeres y hombres** se refiere a las distintas oportunidades asociadas con ser hombres y mujeres en los ámbitos económicos, sociales, políticos y culturales. En la mayoría de las sociedades existen diferencias entre hombres y mujeres con respecto a las actividades que desempeñan, su acceso a los recursos y al control de los mismos, y su participación en la toma de decisiones.

Estas desigualdades son un impedimento para el desarrollo porque limitan las posibilidades de las mujeres y los hombres de desarrollar y ejercer plenamente sus capacidades, tanto en beneficio propio como para el bien de la sociedad en general.

¿Pero, cuál es ese modelo de organización social que perpetúa el sistema sexo-género? ¿Dónde se origina y se sustenta? ¿De qué mecanismos se sirve?

Una visión androcéntrica

El gran muro con el que nos topamos nada más emprender el camino, se llama **modelo social androcéntrico (androcen-trismo)**, que se nutre del sistema ideológico patriarcal. Este sistema establece un orden de dominio y poder de lo masculino sobre lo femenino, e implica la supremacía del hombre en todas las instituciones importantes de la sociedad.

A grandes rasgos, el sistema patriarcal muestra que hay dos factores importantes que caracterizan las relaciones sociales entre hombres y mujeres:

- La existencia de jerarquía y de relaciones de poder entre hombres y mujeres.
- La existencia de un sistema social complejo perfectamente estructurado que genera asimetrías y perpetúa un sistema de relaciones desiguales a través de diferentes mecanismos.

Sabías que:

El **Androcentrismo** es un sistema de pensamiento que, pese a su supuesta neutralidad, se refiere esencialmente a los hombres como sujetos sociales de poder, y define a las mujeres como objetos complementarios de los hombres. Es una concepción que genera un modelo de organización social jerárquico, puesto que toma como referencia universal al hombre y establece una jerarquía de éste con respecto a la mujer, en la que ésta se encuentra subordinada; este modelo asocia al hombre con la «Razón» de orden superior, y a la mujer con la «Naturaleza» de orden inferior.

Asociación Mujeres Jóvenes.

Glosario de términos



Esta concepción androcéntrica universal se establece sutilmente como el orden natural de las cosas, de manera que se arraiga, se interioriza, se asume y se normaliza en la conciencia de la sociedad.

Según esta concepción, el papel a desempeñar por mujeres y hombres en la sociedad es diferente, como también lo son los espacios asignados, las responsabilidades, las oportunidades y las tareas desempeñadas.

En el siguiente cuadro mostramos como actúa este modelo de organización social.

Modelo social androcéntrico³

RELACIÓN JERARQUIZADA	SUBORDINACIÓN	DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO
<ul style="list-style-type: none"> Diferentes lugares ocupados en la estructura social 	<ul style="list-style-type: none"> Clasificación jerarquizada que ha traído consigo la interiorización al género masculino de su posición preponderante y al femenino de su posición subordinada 	<ul style="list-style-type: none"> Reparto de tareas sociales y domésticas en función del sexo
<ul style="list-style-type: none"> Diferentes responsabilidades 		<ul style="list-style-type: none"> Hombres: producción
<ul style="list-style-type: none"> Diferentes roles 		<ul style="list-style-type: none"> Mujeres: reproducción
<ul style="list-style-type: none"> Diferentes oportunidades 		

³ Programa EQUAL. Guía básica para la introducción del enfoque de género en el proyecto ITU.

División sexual del trabajo⁴

El efecto más directo que produce este modelo es **la división sexual del trabajo**, fenómeno fácilmente observable que se expresa en la concentración de las mujeres en las tareas de la reproducción en el ámbito doméstico, así como en determinadas actividades y puestos dentro del trabajo remunerado, y en la asignación de las tareas productivas a los hombres en el ámbito público. Así mismo, cobra especial importancia la valoración que se hace del trabajo que realizan mujeres y hombres, siendo el trabajo de reproducción lamentablemente infravalorado.

Por ejemplo: la figura de ama de casa aparece como población inactiva en las Encuestas de Población Activa (EPA). Habría que preguntarse por qué esa ocupación parece no contar, cuando es el principal sustento al mantenimiento de la sociedad.

	MUJERES	HOMBRES
División sexual del trabajo	• Tareas reproductivas (asignación exclusiva)	• Tareas productivas (asignación exclusiva)
	• Tareas productivas (actividad secundaria)	• Tareas reproductivas (como ayuda)
Uso de espacios	• Espacio privado (doméstico)	• Espacio exterior (público)
Uso del tiempo	• Circular (no tiene fin)	• Lineal (esta predeterminado y planificado)
Valoración	• Sin retribución económica Sin prestigio social	• Retribución económica Prestigio social

⁴ **Asociación Mujeres Jóvenes.** *Teoría y análisis de género. Guía metodológica para trabajar con grupos.* Madrid, 2001.

En la actualidad observamos cómo las mujeres están, en algunos casos, superando esta división sexual con la incorporación masiva al trabajo laboral remunerado, pero sin dejar de realizar todo o la mayoría del trabajo reproductivo. Todo ello a costa de hacer un uso intensivo del tiempo y realizar múltiples tareas a la vez (el tiempo es circular, el día parece no terminar nunca). Sin embargo, los hombres no se están incorporando ni responsabilizando en igual medida a las tareas de reproducción, cuidados y organización del hogar (su tiempo es lineal porque es planificado, y por eso deducimos que tienen mucho más control sobre su uso).

Esta división sexual del trabajo trae consigo una sobrecarga excesiva de trabajo para las mujeres, que en algunos casos, y no siempre por elección propia, se ven obligadas a dejar el mercado laboral, poniendo en riesgo su propia independencia económica, autonomía y equilibrio emocional.

Por otra parte, los hombres siguen teniendo el tiempo propio necesario para continuar realizando, en el espacio público, los trabajos remunerados de los que se obtiene el prestigio social.



Veamos algunos datos y manifestaciones de esta desigualdad⁵:

- ◆ **Derecho a unas condiciones de vida dignas:** la brecha entre las personas ricas y pobres sigue creciendo. La feminización de la pobreza significa que, de los 1.200 millones de seres humanos que viven en la pobreza, el 70% son mujeres. Las mujeres reciben solamente una décima parte de los ingresos mundiales. Aunque cultivan el 80% de la tierra, son propietarias de menos del 1% de ella.
- ◆ **Derecho a la educación:** el analfabetismo afecta a 920 millones de personas. 600 millones son mujeres. Más de 77 millones de menores no están escolarizados en educación primaria, el 57% de los cuales son niñas. La brecha aumenta según se asciende en los tramos del sistema educativo. Los sistemas educativos son sexistas: sus contenidos reproducen y refuerzan relaciones de género discriminatorias, perpetuando y dificultando los cambios sociales y el desarrollo personal y profesional de las niñas.
- ◆ **Derecho a la salud:** alrededor de 500.000 mujeres murieron mientras daban a luz en el año 2006, un 99% de ellas en los países en desarrollo. Por cada muerte relacionada con el alumbramiento, otras 30 mujeres sufrieron lesiones o discapacidades. De los 17 millones de mujeres entre 15 y 49 años que viven con VIH/Sida, 98% vive en países en desarrollo (77% en África Subsahariana). Asimismo, hay muchísimas mujeres que sufren prácticas discriminatorias que atentan contra su salud y su dignidad, como el caso de las mutilaciones genitales o las esterilizaciones forzosas.

⁵ Datos elaborados a partir de: *Diagnóstico de la Estrategia de Género de la AECID (2007); Informe UNICEF 2007; Informe UNIFEM 2005 (FNUAP 2005); Informe Igualdad. Comisión Europea, 2004; Instituto Nacional de la Mujer: Mujeres en cifras; Federación de Mujeres Progresistas; Informe La Mujer, factor clave para el desarrollo. Ayuda en Acción, InteRed, Entreculturas, 2006.*

- ◆ **Derecho al trabajo:** las mujeres reciben solamente una décima parte de los ingresos mundiales. El trabajo doméstico no remunerado constituye la principal actividad de una de cada cuatro mujeres, mientras que para los hombres es de uno por cada dos mil. Como hemos explicado anteriormente, las mujeres se han incorporado al mercado laboral en las últimas décadas, pero sufren discriminación en cuanto a acceso, condiciones, retribución y permanencia en relación a los hombres. Las mujeres ocupan sólo el 6% de los puestos de alta dirección. Persisten las dificultades para conciliar vida personal y profesional.
- ◆ **Derecho a una vida sin violencia:** la violencia de género se cobra cada año un número insoportable de víctimas, constituyendo la violación de los derechos humanos más extendida socialmente, la más tolerada y ejercida con gran impunidad legal contra las niñas y mujeres en general. A escala mundial, una de cada tres mujeres ha sido golpeada u obligada a mantener relaciones sexuales contra su voluntad. En el mundo también aumenta la cantidad de conflictos armados: el 80% de las personas refugiadas o desplazadas son mujeres. Asimismo hay miles de «mujeres ausentes», relacionadas con prácticas de «feminicidio»⁶.
- ◆ **Derecho a la participación política y ciudadana:** La participación ciudadana de las mujeres es mayoritariamente social. La representación política es todavía simbólica. En 2006 suponían menos del 17% a nivel parlamentario y del 10% a nivel legislativo. En el año 2008, solo había 14 mujeres elegidas jefas de Estado o de gobierno. Investigaciones recientes muestran que a medida que aumenta la cantidad de mujeres en el ámbito de la política, disminuye la corrupción y mejora la gobernabilidad.

⁶ El término «feminicidio» es complejo y no existe un acuerdo internacional sobre lo que significa. Nosotras apoyamos el concepto tal y como lo define la feminista mejicana Marcela Lagarde: hay feminicidio cuando se conjugan la arbitrariedad e inequidad social, que se potencian con la impunidad social y judicial en torno a los delitos contra las mujeres, de manera que la violencia está presente de formas diversas a lo largo de la vida de las mujeres antes del homicidio y que, aún después de perpetrado, continúa la violencia institucional y la impunidad. Para eso es necesaria la inexistencia del Estado de derecho, bajo la cual se reproducen la violencia sin límite y los asesinatos sin castigo.

Revertir estos múltiples ámbitos de desigualdad ha sido y es la lucha central del movimiento feminista que, con firme decisión reivindica que hay que visibilizar esta realidad para poder trabajar sobre ella y poner en práctica alternativas desde el Desarrollo Humano que consideren estos obstáculos centrándose en el origen y las causas estructurales, y no solo en las consecuencias. En estas últimas décadas, como veremos en el siguiente apartado, el avance ha sido considerable, sobre todo en lo que se refiere a la igualdad formal y al contexto legislativo, pero insuficiente en cuanto a la igualdad real.

◀ Los pasos hacia la igualdad formal: el aliento necesario

Instrumentos internacionales para conseguir la igualdad de género

La teoría feminista se sostiene sobre una base de reivindicaciones de derechos y luchas realizadas por las mujeres que se remonta a la época de la Ilustración y el movimiento sufragista. Dentro de la teoría feminista han sido (y son) muchas las **corrientes teóricas** desarrolladas, determinadas por el contexto histórico y por las propias necesidades de las mujeres en cada momento. Os invitamos a releer el capítulo sobre el feminismo del Cuaderno *Una visión de género... es de justicia*⁷.

En este momento del recorrido os queremos mostrar los **avances y pasos** realizados en las últimas décadas, gracias a la lucha incansable por la igualdad de derechos y oportunidades.

⁷ **BRIÑÓN GARCÍA, María Ángeles.** *Una visión de género... es de justicia.* Ayuda en Acción, Entreculturas e InteRed, 2008.

- **CEDAW: un gran paso hacia delante**

En 1979 se aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), considerada la convención que consagró los derechos humanos de la mujer, y con la cual Naciones Unidas reconocía y condenaba por primera vez la **discriminación ejercida contra la mujer como una violación a los derechos humanos**.

Cabe destacar, por un lado, los diferentes aportes teórico-conceptuales, introduciendo el principio de igualdad real y las llamadas acciones positivas para promoverla, y por otro, los aportes prácticos-metodológicos, ya que se establecen parámetros para medir si existe o no discriminación hacia las mujeres. Y más importante aún, se establecen mecanismos de evaluación y seguimiento que obligan a los estados firmantes a informar sobre las medidas que han adoptado para garantizar la igualdad.

- **Conferencia de Beijing y Plataforma de Acción: avanzando rápido**

Gracias a la presión ejercida por los movimientos feministas durante los años setenta, la Organización de Naciones Unidas (ONU) decide declarar en 1975 el Año Internacional de la Mujer. Este mismo año se lleva a cabo la primera conferencia mundial de la mujer, en México; le siguió Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 y, por último, una cuarta conferencia, realizada en Beijing en 1995, que ha marcado la línea de trabajo a seguir en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Otras conferencias que han servido de precedente son las cumbres mundiales de Viena y El Cairo, donde se impone el enfoque de derechos humanos, que contribuiría de manera esencial

al desarrollo de las capacidades de las personas y la igualdad de género.

Estas conferencias han contribuido a situar la igualdad de género en el centro de la agenda mundial. Sus conclusiones han permitido a los movimientos de mujeres y organizaciones sociales presionar en los diferentes países e instituciones internacionales para lograr el avance de las mujeres en todo el mundo.

La cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer abre un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres. Está considerada un hito histórico por todas las contribuciones aportadas a nivel conceptual, ya que supuso el traslado del foco de atención de las mujeres como problema al concepto de género, y la necesidad de transformar las desiguales relaciones entre mujeres y hombres. Se aprobó que el cambio en la situación de las mujeres debía pasar por la sociedad y ser tratado e integrado en todas las políticas. Asimismo, a nivel práctico se consensuaron las dos estrategias claves de intervención en materia de igualdad (*mainstreaming* y *empoderamiento*) en las cuales profundizaremos más adelante.



Un hito histórico: la Plataforma de Acción de Beijing

Es un programa de acción dirigido a crear las condiciones necesarias para el empoderamiento de las mujeres y eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada, mediante una participación plena en el proceso

de toma de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política.

La plataforma proporcionó planes de acción concretos, a partir de los cuales se sentaron las bases de muchas de las reformas en política y legislación actuales. Asimismo, se especificaron doce esferas de especial preocupación sobre las cuales intervenir: pobreza, educación, salud, violencia, conflictos armados, economía, toma de decisiones, mecanismos institucionales, derechos humanos, medios de comunicación, medio ambiente y las niñas.

La participación de la sociedad civil fue altísima en cuanto a cantidad y calidad de los aportes, destacando la presencia de más de 30.000 mujeres organizadas de todo el mundo en la concreción de los objetivos y medidas a impulsar en el futuro.

- **Objetivos de Desarrollo del Milenio: apenas nos movemos**

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) surgieron de la **Declaración del Milenio**, consenso global alcanzado en 2000 por 189 Países Miembros de Naciones Unidas. En la Declaración se acordó una postura global en cuanto a la mejora de las condiciones de vida de la humanidad, la erradicación de la pobreza, la promoción de la paz y la seguridad, la protección del medio ambiente, el respeto a los derechos humanos y la democracia. Y con una **fecha de cumplimiento: el año 2015**.

Aunque destaca el esfuerzo por establecer metas y objetivos cuantificables, son muchas las organizaciones civiles, y más concretamente las organizaciones de mujeres, que consideran que las metas e indicadores planteados son insuficientes en lo que respecta a la promoción de la igualdad de género.

Por ejemplo, el **objetivo 3, «promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer»**, tiene como meta eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de enseñanza para el año 2015. El resultado es que apenas hay avance, ya que no se contemplan metas específicas ni indicadores para el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres, la erradicación de la violencia de género, la superación de las brechas de desigualdad existentes en diferentes ámbitos como son la salud, el acceso al mercado laboral, la escasa representación en la toma de decisiones, etc.



En este sentido se plantea que los ODM deben ser tratados no como una agenda nueva sino como un nuevo vehículo para el cumplimiento y aplicación de la CEDAW y Beijing, como procesos que se apoyan mutuamente y que necesitan ser reforzados en cuanto a su aplicación por parte de los estados.

- **¿Y qué ha sucedido desde entonces...?**

Durante el año 2005 se realizó una revisión del cumplimiento de los compromisos adquiridos por los gobiernos y los organismos internacionales, tanto de la Plataforma para la Acción de Beijing como de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, **concluyendo que la discriminación contra las mujeres está muy lejos de ser erradicada**, y la igualdad de género es una carta pendiente para alcanzar el desarrollo, la paz y la democracia en el mundo.

Por tanto, los **objetivos** estratégicos establecidos en la Plataforma de Beijing **siguen vigentes**, y se hace necesario renovar el compromiso para su aplicación y cumplimiento efectivo, como medio para reforzar la agenda internacional del desarrollo.

Medidas positivas para la igualdad de género

Nos gustaría terminar este tramo resaltando otras luchas e iniciativas, enmarcadas en el ámbito normativo, encaminadas hacia la igualdad real. Así, encontramos en diferentes países del mundo medidas legales que garantizan un avance más rápido. Algunas de estas medidas son de carácter transitorio, pero cruciales para romper el círculo vicioso de la desigualdad.



© AYUDA EN ACCIÓN

Son las que llamamos **medidas de acción positiva**, que son medidas específicas para reequilibrar las desigualdades de partida que sufren mayoritariamente la mujeres en muchos ámbitos: por ejemplo, en la educación y formación (cursos para fomentar el acceso y la permanencia en disciplinas o trabajos mayoritariamente masculinos, medidas de promoción específicas para puestos de responsabilidad, etc.).

Entre estas medidas queremos destacar las que van encaminadas a que las mujeres participen en el ámbito público y en la toma de decisiones, que se encuadran dentro de lo que conocemos como **paridad**.



La paridad es un término que han introducido las mujeres en el lenguaje y en los foros políticos. Referida a la proporcionalidad representativa entre hombres y mujeres (...) remite a los discutidos porcentajes y a las denostadas cuotas de presencia estadística de mujeres en sectores en que se hallan subrepresentadas y propugna la discriminación positiva para conseguir espacios laborales o políticos en los que, siendo mujer, es difícil o casi imposible entrar sólo por méritos propios, aunque estos sean relevantes, ya que los espacios económicos y de poder político se hallan bien hiperocupados por los varones (...)

SIMÓN, Elena. *Democracia Vital*

◀ Midiendo la desigualdad: ¿cómo sabemos si estamos avanzando o retrocediendo?

En 1995, el Informe sobre Desarrollo Humano⁸, dedicado a la condición de la mujer, señalaba que «sólo es posible hablar de verdadero desarrollo cuando todos los seres humanos, mujeres y hombres, tienen la posibilidad de disfrutar de los mismos derechos y opciones» e introducía **dos nuevos indicadores sociales** elaborados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

El **índice de desarrollo humano relativo al género (IDG)** mide las desigualdades sociales y económicas entre hombres y mujeres. Se compone de:

- **Vida larga y saludable:** medida por la esperanza de vida al nacer de cada sexo.
- **Educación:** medida por la tasa de alfabetización de personas adultas y tasa bruta combinada de matrícula en educación primaria, secundaria y terciaria por sexo.
- **Nivel de vida digno:** medido por la estimación de ingresos percibidos por sexo.

El **índice de potenciación de género (IPG)** mide el nivel de oportunidades de las mujeres. Por tanto, mide también las desigualdades en tres dimensiones de participación de las mujeres:

- Participación política y poder de decisión: medidos por la proporción de mujeres y hombres con escaños parlamentarios.

⁸ Informe sobre Desarrollo Humano: Género y desarrollo humano. PNUD: 1995.

- Participación económica y poder de decisión: medidos por la participación de mujeres y hombres en puestos legisladores, altos funcionarios o directivos y participación de mujeres y hombres en puestos profesionales y técnicos.
- Control sobre los recursos económicos: estimación de ingresos percibidos por mujeres y hombres.

Sin embargo, las desigualdades de género, aunque comunes a todas las sociedades, adquieren rasgos y manifestaciones distintas en cada contexto social, económico y político específico. Los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder y controlar los recursos difieren de una región a otra, (por ejemplo, en el acceso al crédito, a la propiedad de la tierra, a la formación, etc.), así como su participación en el mercado laboral, limitando en gran medida su capacidad para beneficiarse del desarrollo económico, tecnológico y social. Todo ello explica que en ningún país del mundo las mujeres hayan alcanzado el mismo nivel de desarrollo humano que los hombres y que se produzcan brechas de género en todos los ámbitos de la vida, que generalmente se acentúan si viven en países empobrecidos.



La **brecha de género** es la diferencia, que se puede observar (y muchas veces también medir), entre las mujeres y los hombres respecto de algunos indicadores socio-económicos importantes.

Por ejemplo: la brecha salarial es el resultado de la discriminación en cuanto a la remuneración percibida por el trabajo realizado por mujeres y hombres. Un dato: en el año 2006, en algunos países las mujeres ganaron entre un 30 y 40% menos que los hombres por el mismo trabajo realizado⁹.

⁹ ANTOLÍN, Luisa. *Informe La mujer, factor clave para el desarrollo*, 2006.

En este sentido, las situaciones de desigualdad y las brechas de género derivadas se pueden observar y medir. Muchas instituciones públicas internacionales e institutos de investigación social están realizando un esfuerzo por generar nuevos indicadores que hagan referencia a estas brechas de género. Por ejemplo, la organización *Social Watch* aporta un nuevo indicador, actual referente en medición de la equidad de género.

Índice de Equidad de Género (IEG): la inequidad, tan actual como global

Analizando los valores generales obtenidos para 2007, puede sacarse una primera conclusión: la brecha de género persiste en todos los países del mundo.

Las tres dimensiones incluidas en el IEG son: *actividad económica, empoderamiento y educación*.

Suecia, Finlandia, Ruanda y Noruega registran los más altos puntajes en el IEG 2007.



En estos países existe una menor desigualdad entre mujeres y hombres. Han logrado este buen desempeño gracias a la aplicación de políticas activas, sobre todo leyes de cuotas políticas y políticas de equidad en el mercado de trabajo.



Ruanda: las mujeres de la reconstrucción

Diez años después del genocidio ruandés, el futuro del país está en manos de las mujeres. Después de la masacre que costó más de 800.000 vidas, hay más mujeres que hombres en el país. Antes de 1994, las mujeres de Ruanda estaban totalmente excluidas de la toma de decisiones y durante el genocidio un gran número de mujeres fueron violadas, asesinadas o desfiguradas.

A pesar de este pasado, las mujeres de Ruanda están afrontando el futuro con decisión para reconstruir su nación, cargadas de determinación y coraje, mirando hacia delante. Mujeres como Aloisea Inyumba, que organizó funerales, ayudó a los refugiados en su difícil regreso y auspició el diálogo entre mujeres tutsis y hutus para trabajar hacia el objetivo común de paz.

Hoy, en Ruanda, mujeres como Aloisea participan activamente en la política, desde la cámara legislativa hasta organizaciones sociales de base. Casi la mitad de los escaños del Parlamento están ocupados por mujeres, lo que representa un récord mundial. Poco a poco, las mujeres están trabajando para mejorar sus niveles de alfabetización y reducir el impacto de la pobreza y el sida.

Y poco a poco están cambiando la actitud de los hombres ruandeses, plantando la semilla del cambio a través del diálogo y del trabajo diario.

ODM. Una mirada a mitad de camino.

Coordinadora de ONG para el Desarrollo-España (CONGDE).

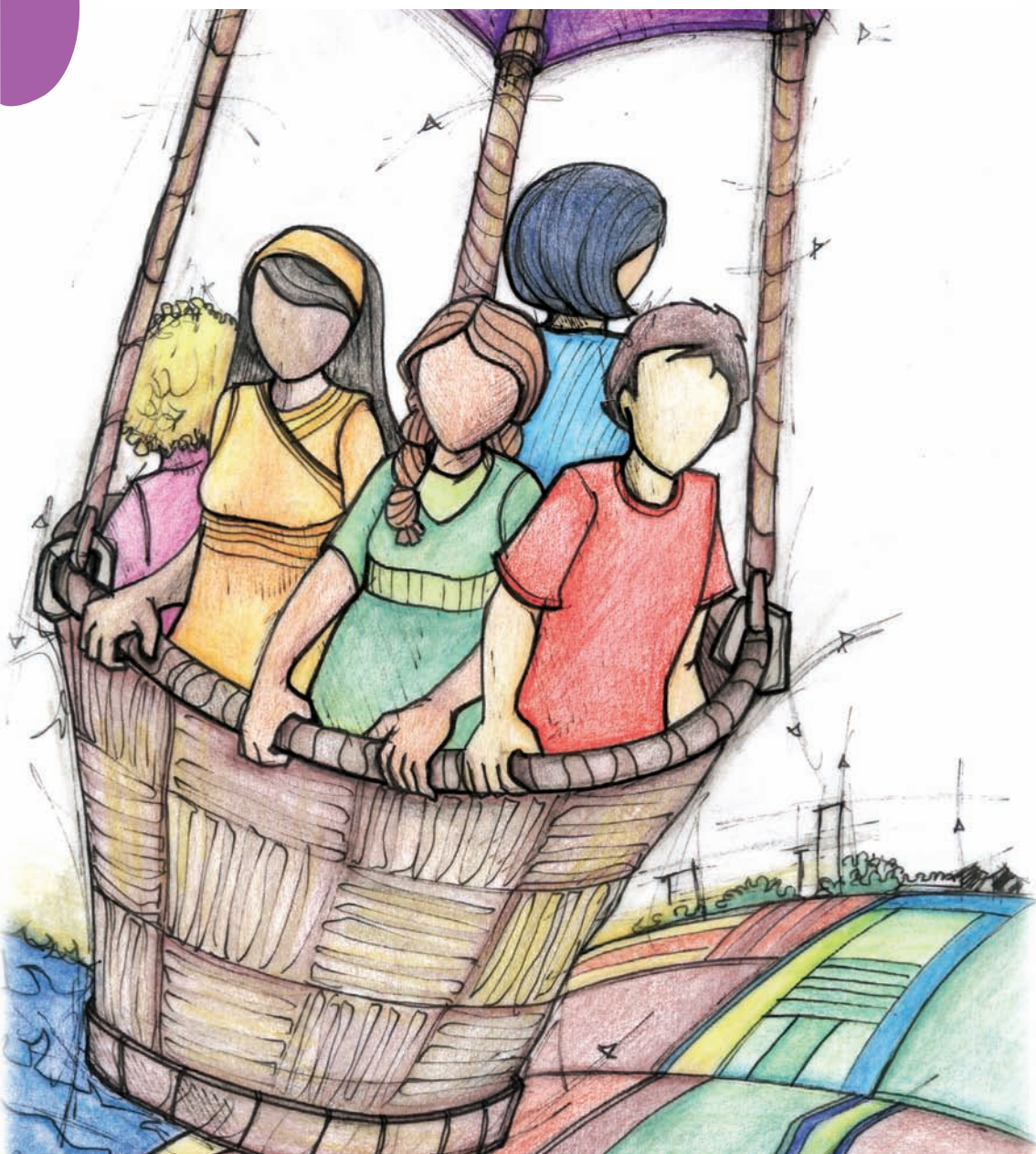
2007

La igualdad efectiva entre hombres y mujeres continúa siendo más un objetivo que una realidad, tanto en nuestro país como en el resto del mundo. Por ello es necesario realizar aportaciones que contribuyan a que la igualdad avance, tanto desde el punto de vista del análisis como de la intervención.

En los siguientes capítulos te proponemos un acercamiento más detenido al análisis de género en el desarrollo, así como a las estrategias de actuación para revertir esta situación de desigualdad.

II

Analizando



◀ La perspectiva de género: una nueva forma de mirar

No existe un solo proyecto donde el análisis de género no sea apropiado, salvo que no involucre a personas (...) El análisis de género debería adoptarse como una herramienta de uso continuo.

FINNIDA, 1995

La teoría de género cuestiona las relaciones de poder desiguales que se dan entre mujeres y hombres en nuestra sociedad y, a través de ello pretende ser el cauce de reflexión que permita llegar a nuevos planteamientos de organización social en los que se consiga la tan deseada igualdad de género.

Para ello propone una nueva forma de mirar y enfocar la realidad que viven mujeres y hombres. Es lo que denominamos **perspectiva o enfoque de género**, la que nos abre la posibilidad de avanzar en el camino hacia la equidad.



La perspectiva de género es¹⁰:

- Una forma de mirar y de pensar los procesos sociales, las necesidades y las demandas; un marco teórico para entender las desigualdades de género.
- Una categoría o herramienta de análisis que incorpora de manera sistemática el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

¹⁰ LIKADI. *La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales de Camp de Morvedre*. Ayuntamiento de Sagunto, 2004.

La perspectiva de género consiste en:

- Reconocer la diversidad de las necesidades y demandas de la población, teniendo en cuenta las de los hombres y las de las mujeres.
- Impulsar la adquisición, tanto individual como colectiva, de los instrumentos necesarios para superar los obstáculos que impiden la igualdad real entre los géneros.
- Identificar a las personas como agentes de cambio en su entorno.

Lo que permite la perspectiva de género es:

- Obtener un relato fiel de la realidad, identificando la situación entre mujeres y hombres.
- Asegurar la inclusión de las diferentes realidades y necesidades de las mujeres y de los hombres, con el objetivo de reducir las desigualdades.

Por tanto la perspectiva de género ofrece la herramienta necesaria para visibilizar y analizar cómo actúan las estructuras y relaciones de desigualdad y qué efecto concreto tienen en la vida cotidiana de mujeres y hombres para poder transformarlas.

Principalmente es una nueva mirada a esas diferencias biológicas que se convierten sistemáticamente en desigualdades sociales, colocando a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres desde el mismo nacimiento. Pero no solo cuestiona las estructuras sociales, sino los valores, y papeles sociales (roles) que han ido adquiriendo las mujeres a lo largo del proceso de socialización diferenciada, donde se transmiten diferentes expectativas de cómo «debe ser una mujer» y cómo «deber ser un hombre».

◀ Las herramientas conceptuales y metodológicas para un análisis de género: las lentes apropiadas para esa nueva mirada

Los estudios de género han desarrollado sus propios conceptos y marcos analíticos a modo de herramientas metodológicas para profundizar en el análisis de género. Al mismo tiempo estos conceptos y marcos se ven continuamente enriquecidos por la experiencia práctica de las mujeres.

*¿Cómo acometemos la tarea de realizar un **análisis de género**?*

Principalmente, el proceso consiste en analizar las diferentes maneras mediante las cuales mujeres y hombres se ven afectados por una situación o una acción, en función de su diferente condición jurídica y social, sus roles y responsabilidades, así como los diferentes beneficios y desventajas que pueden derivar de ella.

De forma general debemos atender al análisis de factores sociales referidos a las situaciones y necesidades, no de las personas en general, sino de las mujeres y de los hombres en la sociedad.





El análisis de género plantea interrogantes del tipo:

- ¿Qué papeles están asignados en la sociedad?: ¿quién hace qué?
- ¿Qué recursos están disponibles para mujeres y para hombres?: ¿quién tiene qué?, ¿quien tiene el control y se beneficia de ello?
- ¿Qué necesidades e intereses tienen mujeres y hombres?: ¿qué factores –económicos, políticos, legales, culturales– afectan a las relaciones de género?
- ¿Quién participa y toma las decisiones?, ¿en qué lugares y espacios? ...

Estas preguntas son las primeras herramientas que tenemos para realizar un análisis de género. Con cada una de las preguntas que nos hacemos realizamos un análisis que nos centra en algún aspecto fundamental de la estructura de la sociedad y las relaciones entre los géneros:

- Preguntarnos «quién hace qué» nos lleva a hacer un análisis de la división sexual del trabajo.
- Cuando nos preguntamos «quién tiene qué» analizamos dos conceptos clave que son «acceso» y «control» de los recursos.
- La pregunta por las necesidades y los intereses que tienen los hombres y las mujeres alude al análisis de la condición y la posición de hombres y mujeres.

Así podemos hacer propuestas que cambien relaciones desiguales de poder en relaciones equitativas.

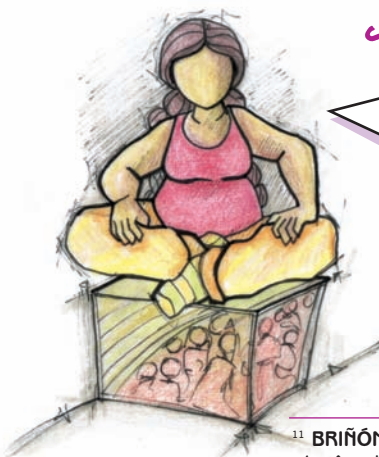
Es muy importante saber dónde y cómo utilizamos cada herramienta, en qué contexto y en qué momento a la hora de iniciar un proceso de cambio y desarrollo a través de una intervención social o un proyecto. Lo mejor es llevarlas siempre encima, es decir, tenerlas plenamente incorporadas en nuestro trabajo cotidiano para poder sacar el mayor provecho de cada una de ellas en beneficio de toda la sociedad.

A. Análisis de la división sexual del trabajo: ¿quién hace qué?

Como ya hemos señalado anteriormente, existe una asignación diferenciada de los papeles, las responsabilidades, las actividades y los poderes asignados a hombres y a mujeres (en función de lo que se considera apropiado a su sexo). Son lo que llamamos **roles de género**. Los roles atribuidos a mujeres y hombres suelen recibir, además, una desigual valoración social.

Sabías que:

Los **roles de género** son el conjunto de tareas y funciones que se asignan a mujeres y hombres en una sociedad dada y en un momento histórico concreto¹¹. Se establecen en función del sexo, son aprendidos, se estructuran socialmente y están influidos por factores como la clase social, la edad, la etnia, etc. Con base en el sexo, se sigue relacionando a las mujeres con el trabajo reproductivo, y a los hombres con el productivo.



¹¹ BRIÑÓN GARCÍA, María Ángeles. *Una visión de género... es de justicia*. Ayuda en Acción, Entreculturas e InteRed, 2008.

Esta asignación es debida a que existe un proceso diferenciado de construcción y aprendizaje de la propia identidad de género, que se denomina socialización de género, que transmite y perpetúa, desde el nacimiento, cómo debemos actuar, ser y sentir en función nuestro sexo. Para ello, se vale de diferentes agentes e instituciones sociales y culturales (familia, escuela, religiones, medios de comunicación) manteniendo así el sistema de desigualdad y los roles de género.



Rol productivo: actividades que generan ingresos personales y para el hogar. Trabajo remunerado, generalmente en el ámbito público. También hay actividades productivas realizadas por mujeres que generan ingresos para la familia y no están remuneradas, como el trabajo en granjas familiares, huertos, etc.

Rol reproductivo: actividades que proveen y generan bienes y servicios para el bienestar familiar. Trabajo realizado mayoritariamente por mujeres en el ámbito doméstico (crianza, socialización, garantizar cuidados y afectos, manutención y organización del hogar, etc.). No está valorado socialmente y no se considera trabajo.

Rol comunitario: consiste en el trabajo, generalmente voluntario, que se realiza para contribuir al desarrollo de la comunidad, como la obtención de insumos destinados al consumo colectivo (agua limpia, servicios médicos, «matronas», etc.), o la responsabilidad en las

relaciones con espacios de interés ajeno (reuniones de colegios, vecinos, etc.) Este rol suele ser una extensión más del rol reproductivo en el caso de las mujeres como parte del «ser para los demás».

Así mismo, aunque los hombres participan de estas funciones lo hacen desde otra posición, generalmente de más poder, mientras las mujeres realizan un trabajo más de base y menos reconocido.

Esta división sexual del trabajo establece una serie de relaciones entre los géneros y, a menudo, invisibiliza el trabajo realizado por las mujeres, por lo que es necesario analizarla con el fin de:

- Planificar el impacto de cualquier intervención social o proyecto de desarrollo sobre el complejo equilibrio de las funciones sociales y económicas de las mujeres y los hombres.
- Asegurar la participación de las mujeres en los proyectos y acciones a desarrollar, así como la participación en la toma de decisiones a nivel político y estratégico.
- Reconocer y valorar todo el trabajo hecho por mujeres y hombres y reducir la carga de trabajo de las mujeres.
- Identificar el uso del tiempo y el espacio utilizado para realizar los diferentes tipos de trabajo, su regularidad, temporalidad y situación.

B. Análisis de acceso y control de los recursos: ¿quién tiene qué?, ¿qué factores afectan a las relaciones de género?

El trabajo, tanto productivo, como reproductivo y comunitario requiere el uso de recursos. Los **recursos** son los medios y los bienes a los que debe acceder toda persona para su subsistencia y desarrollo. La complejidad de los recursos depende del desarrollo de cada sociedad. Entre ellos podemos distinguir:

- Recursos de carácter material y productivo (tierra, agua, equipos, empleo, herramientas, crédito, ingresos personales y/o familiares, etc.).
- Recursos de carácter social y político (capacidades para el liderazgo, información, acceso y permanencia en el sistema educativo, formación y organización, uso del tiempo, etc.).

La participación en el trabajo y el uso de los recursos genera beneficios para las personas. Los **beneficios** son las retribuciones económicas, sociales, políticas y psicológicas derivadas de la utilización de un recurso, y pueden incluir la satisfacción tanto de necesidades prácticas (alimentación, vivienda,...) como de los intereses estratégicos (educación y capacitación, poder político,...).



La posición subordinada de las mujeres puede limitar el acceso y control sobre los recursos. Por tanto, es necesario analizar y considerar estas nuevas variables:

Acceso: significa tener la oportunidad de utilizar determinados recursos para satisfacer necesidades e intereses personales y colectivos.

Control: significa la posibilidad de, además de acceder a los recursos, tener poder para decidir sobre el uso y la aplicación de dichos recursos. Las mujeres pueden tener acceso a la tierra, pero no el control sobre su uso a largo plazo o sobre su propiedad.

Las mujeres pueden tener algún acceso a los procesos políticos locales pero poca influencia y control sobre la naturaleza de los temas a abordar y las decisiones finales.

Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo.

Emakunde, País Vasco, 1998

La falta de información sobre el acceso y control de recursos y beneficios ha llevado a suposiciones incorrectas sobre lo que pueden conseguir las mujeres y cómo se beneficiarán de los proyectos y/o acciones de desarrollo o intervención social.





Preguntas claves para el análisis del acceso y control de recursos y beneficios¹²

- ¿A qué recursos tienen acceso mujeres y hombres?
- ¿Sobre qué recursos tienen control?
- ¿Cómo puede contribuir un proyecto para aumentar el acceso y control de los recursos por parte de las mujeres?
- ¿Qué beneficios reciben tanto mujeres como hombres del trabajo productivo, reproductivo y comunitario y del uso de los recursos?
- ¿Sobre qué beneficios tienen control?
- ¿Cómo puede aumentarse el acceso y control de las mujeres a los beneficios?

C. Análisis de las necesidades prácticas y los intereses estratégicos: ¿qué necesidades e intereses tienen mujeres y hombres?

Los conceptos de condición y posición son dos herramientas que nos van a permitir comprender mejor las relaciones entre las necesidades básicas e intereses estratégicos.

Condición: se refiere a las condiciones concretas de vida de mujeres y hombres, a sus condiciones materiales y su esfera de experiencia inmediata, expresada en función del trabajo que realizan, el lugar en el que viven, sus necesidades y las de las personas que conforman su hogar. Por ejemplo, si están cubiertas las necesidades básicas en salud, si tienen «acceso» al sistema sanitario y protección social público o no.

¹² MURGUIALDAY, Clara; VÁZQUEZ, Norma. Emakunde. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. País Vasco, 1998.

Posición: se refiere a la desigual ubicación social, política, económica y cultural de las mujeres respecto a los hombres en un contexto determinado. La posición general de las mujeres se manifiesta como subordinada en las relaciones de género. Por ejemplo, cuando decimos que muchas mujeres se ven presionadas en la realización de determinados proyectos personales, de carácter material o más político, como participar en una asociación, tener una cuenta propia, o planificar su maternidad; observamos que esos aspectos tan fundamentales depende de otra persona que decide por ella, es decir, que el «control» sobre las decisiones que afectan a su propia vida no reside en ellas mismas.

Del análisis de la condición que viva la mujer se derivan sus necesidades prácticas y del análisis de su posición se derivarán sus intereses estratégicos. A continuación mostramos un cuadro con las principales diferencias¹⁵ entre las necesidades prácticas y los intereses estratégicos.

¹⁵ MURGUIALDAY, Clara; VÁZQUEZ, Norma. Emakunde. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. País Vasco, 1998.



	NECESIDADES PRÁCTICAS	INTERESES ESTRATÉGICOS
¿A qué se refieren?	<ul style="list-style-type: none"> • Tienen que ver con la condiciones de vida de las personas. • Tienden a tener una respuesta inmediata a corto plazo y se identifican fácilmente. • Son diferentes según las personas. • Se plantean en términos de acceso a los recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tienen que ver con la posición que ocupan mujeres y hombres en la jerarquía social. • Tienden hacia un resultado a largo plazo y su identificación es más compleja. • Son comunes a un grupo. • Se plantean en términos de acceso y control de los recursos y beneficios.
¿Cuáles son?	<ul style="list-style-type: none"> • Están ligadas a necesidades básicas cotidianas (acceso a alimentación, vivienda, salud, ingresos, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Están ligadas a una posición de subordinación, su objetivo es el cambio social, (distribución equitativa de las responsabilidades familiares, autonomía e independencia económica, incremento de las oportunidades de educación y formación, acceso equitativo a puestos de representación, de toma de decisiones y de gobierno, etc.).
¿A dónde nos dirige su satisfacción?	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar sobre ellas mejora la situación de las mujeres, (disminuye la carga de trabajo) pero no contribuye necesariamente a reducir las desigualdades. No cambian los roles de género. • Tiende a tratar a hombres y a mujeres como beneficiarios/as. • Es una condición necesaria para satisfacer intereses estratégicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar sobre ellas significa transformar las relaciones de desigualdad y las estructuras de subordinación de las mujeres. • Permite el empoderamiento de las mujeres promoviendo la participación en la toma de decisiones y convirtiéndolas en agentes activos de su proyecto de vida. • Facilita a los hombres construir relaciones más equilibradas e implicarse en ámbitos o aspectos tradicionalmente femeninos como los cuidados o la expresión de los sentimientos. • Es una condición imprescindible para garantizar la igualdad y un desarrollo equitativo y sostenible.
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Acciones concretas:</i> aumento de la cualificación profesional, creación de centros de salud, atención a la infancia, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Acciones de largo alcance:</i> concienciación, talleres de autoestima, redes de apoyo, cambios legislativos, incidencia política, acciones positivas, etc.

D. Análisis de la participación: ¿quién participa y toma las decisiones?, y, ¿dónde lo hace?

Dentro del análisis de la participación encontramos otra brecha que separa el desarrollo personal y profesional de hombres y mujeres. Por tanto deberemos analizar qué tipo de participación realizan hombres y mujeres y cuáles son los obstáculos que impiden a las mujeres ejercer la misma participación pública que los hombres.

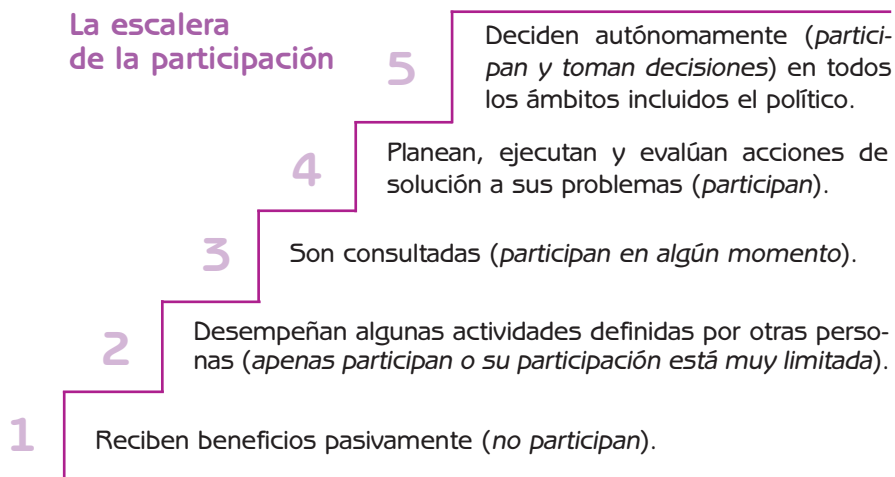
Para este análisis se deben tener en cuenta las herramientas descritas anteriormente, ya que el principal obstáculo para la plena participación de las mujeres viene derivado de la división sexual del trabajo, del limitado acceso y control sobre determinados recursos, de su adscripción a determinados roles, así como de su posición de subordinación. Por eso, sería importante también tener en cuenta la participación o no de los hombres en el ámbito doméstico.

Uno de los objetivos que se persigue es promover a las mujeres como agentes activas de cambio. Para ello es importante crear las oportunidades para la participación plena de las mujeres y elevar su capacidad de interlocución, concertación y negociación con los distintos agentes públicos, privados y sociales con quienes se relacionan en su quehacer cotidiano.

En la mayoría de las sociedades están teniendo lugar procesos de emancipación, a través de una mayor participación de las mujeres en todas las esferas y ámbitos de la vida, así como el consiguiente empoderamiento, que conlleva una mejora de la posición de las mujeres y de sus condiciones particulares de vida.

En este sentido podemos hablar de la existencia de diversos **niveles de participación** diferenciados entre sí por el grado de decisión autónoma o ajena que se realice:

La escalera de la participación



En la actualidad la inmensa mayoría de mujeres se encuentran entre el segundo y cuarto escalón, siendo una minoría las que participan plenamente en la toma de decisiones¹⁴.

◀ Cambios de estrategias

El cambio de enfoque (del Mujer en el Desarrollo al Género en el Desarrollo): no se trata de redescubrir nuevos paisajes sino de tener nuevos ojos.

¹⁴ En relación con este tema queremos añadir el concepto de techo de cristal definido por Amelia Valcárcel (*La política de las mujeres*. Colección Feminismos. Ed. Cátedra, 1997) como la barrera invisible que existe sobre las cabezas femeninas en una pirámide jerárquica, barrera que no puede traspasarse mediante esfuerzos individuales. Los tramos bajos están feminizados y los superiores son masculinos, así sea en el sistema de enseñanza, administración, justicia, bancario, colegios profesionales,...

En la década de los años 50, con el despliegue del discurso del «desarrollo», la tendencia predominante fue la idea de crecimiento económico como medida y fuente del desarrollo.

Sin embargo, pronto se vio claramente que el crecimiento no producía automáticamente desarrollo social. Como ejemplo, América Latina en los años 60 era la región con mayor crecimiento económico en el mundo y, sin embargo, eso no se tradujo en disminución de la pobreza, en mayores niveles de alfabetización o salud y, mucho menos, en igualdad entre mujeres y hombres.

A lo largo de las últimas décadas, hemos asistido a un cambio de enfoque tanto en la concepción del problema de la desigualdad, que ha pasado de ser considerado un problema exclusivo de mujeres derivado de su diferencia sexual a un problema de toda la sociedad, como en la concepción misma del desarrollo, que ha pasado de una concepción puramente economicista hasta llegar a nuestros días a un enfoque más centrado en los derechos humanos.

Se ha producido, por tanto, una evolución histórica en las políticas y enfoques dirigidos principalmente a mujeres de países empobrecidos, así como en las propias acciones de intervención de desarrollo.

Mujeres en el Desarrollo (MED) y **Género en el Desarrollo (GED)** son dos maneras diferentes de percibir y abordar el tema del papel de las mujeres en los modelos, programas y políticas globales de desarrollo. Pero hasta llegar al actual enfoque de género en el desarrollo, hay un largo recorrido que veremos a continuación:

Enfoque del Bienestar

Es el primero de los planteamientos que pretende abordar el «problema» de las mujeres. Surge en los años 50 y pone énfasis en la mejora de las necesidades de las mujeres derivadas de su posición de madres y esposas. Entiende que este es el papel principal de las mujeres en el desarrollo y las coloca como beneficiarias pasivas de los proyectos de desarrollo.

Mujeres en el Desarrollo

En los años 70, las organizaciones de desarrollo, principalmente las organizaciones de mujeres, empiezan a vislumbrar que el sistema internacional se revelaba injusto, y que el proceso de desarrollo, tal y como se estaba llevando a cabo, provocaba resultados desiguales entre mujeres y hombres. Además partía de la óptica de los valores occidentales, restringiendo así la mirada hacia concepciones diferentes presentes en sociedades del Sur. Había que pensar cómo integrar a las mujeres en el desarrollo que estaban llevando a cabo las sociedades, y así es como surgió el enfoque Mujeres en el Desarrollo (MED), que **representaba a las mujeres como miembros productivos de la sociedad y afirmaba que el acceso de estas a los recursos productivos contribuiría a superar las desigualdades entre los sexos.**

Este enfoque se orientó hacia el análisis de la situación de las mujeres, sus roles y actividades, impulsando fuertemente la incorporación de las mujeres en el ámbito político, económico y social.

Pronto se vio que este enfoque de «integración de la mujer en el desarrollo» era insuficiente y no lograba

incorporar a las mujeres en los procesos de modernización y desarrollo. El proceso de desarrollo, continuaba marginando a las mujeres.

Desde las organizaciones de mujeres y el movimiento feminista, tanto del Sur como del Norte, se empieza a cuestionar la eficacia de utilizar un planteamiento que se centra en las mujeres de forma aislada y que respondía a enfoques de desarrollo tradicionales.

En el intento de terminar con las desigualdades no solo es importante centrarse en tener acceso a los recursos, sino que es fundamental también tener en cuenta aspectos como las relaciones de género, las relaciones de poder, la socialización y la atribución de roles a mujeres y a hombres, aspectos no considerados por estos enfoques.

La novedad introducida por MED, de focalizar la realidad de las mujeres e incorporar estrategias para la introducción del rol productivo de las mismas, venía sesgada por no tomar en cuenta las relaciones desiguales entre los sexos.

Género en el desarrollo

A partir de los años 80 se impulsa un debate intenso por parte del movimiento de mujeres sobre el impacto de las políticas llevadas a cabo y se empieza a presionar por cambios legales y respuestas políticas al problema de la desigualdad que se concretarán en el surgimiento de una nueva concepción, un nuevo enfoque, el denominado enfoque Género en el Desarrollo (GED), que no se centra en el colectivo mujeres de forma aislada, sino en anali-

zar y transformar todas aquellas relaciones de género que operan como reales obstáculos al disfrute equitativo de los beneficios del desarrollo.

El enfoque Género en el Desarrollo (GED) busca superar las limitaciones de los enfoques expuestos anteriormente, pues con frecuencia estos han producido consecuencias negativas en la vida de las mujeres, aumentado su carga de trabajo, reforzando las desigualdades y ampliando la brecha entre mujeres y hombres. Se orienta por tanto a la consecución de la igualdad de género.

El enfoque GED, que ha llegado hasta la actualidad, identifica las divisiones de género en el trabajo productivo y reproductivo (roles de género) y las diferencias de género en el acceso y control de recursos y beneficios dentro y fuera del hogar; a través de las relaciones sociales los hombres cuentan con una mayor capacidad que las mujeres para desarrollar una variedad de roles culturales y acceder a recursos materiales con los que llevar a cabo sus intereses.

Este enfoque está considerado como el más avanzado y completo hasta el momento, y se recomienda su puesta en práctica en cualquier intervención y programa de desarrollo si queremos revertir la situación de desigualdad y lograr que mujeres y hombres disfruten plenamente del desarrollo.

En el siguiente cuadro¹⁵ se muestran las **características principales de cada enfoque y las diferencias** entre ellos:

¹⁵ DE LA CRUZ, Carmen. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de Desarrollo*. Emakunde, País Vasco: 1998.

	MUJERES EN EL DESARROLLO (MED)	GÉNERO EN EL DESARROLLO (MED)
Enfoque	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres como centro del problema. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de mujeres y hombres.
Tema central	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres y niñas. 	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones entre mujeres y hombres.
Problema	<ul style="list-style-type: none"> La exclusión de las mujeres del proceso de desarrollo (siendo la mitad de los recursos humanos y productivos). 	<ul style="list-style-type: none"> Las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres frenan un desarrollo igualitario y la plena participación de las mujeres.
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo más eficiente. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo sostenible e igualitario con toma de decisiones compartidas entre mujeres y hombres.
Solución	<ul style="list-style-type: none"> Integración de las mujeres en el proceso de desarrollo existente. Atiende a las necesidades prácticas. 	<ul style="list-style-type: none"> Empoderamiento de las mujeres y personas desfavorecidas. Transformación de relaciones desiguales. Atiende a los intereses estratégicos.
Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> Proyectos de mujeres. Componente de mujeres en proyectos integrados. Aumentar productividad de las mujeres. Aumentar los ingresos de las mujeres. Aumentar las habilidades de las mujeres para cuidar el hogar y la salud familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar y señalar las necesidades prácticas de mujeres y hombres para mejorar sus condiciones de vida. Identificar y señalar los intereses estratégicos de las mujeres.
Consecuencias	<ul style="list-style-type: none"> Ha aumentado a menudo la carga de trabajo de las mujeres sin lograr un mayor poder económico. Las mujeres no han sido consultadas sobre el tipo de desarrollo e integración que buscaban. Se da una integración en el mundo de los hombres sin cambio en las relaciones de poder. Parte de una visión muy homogénea de las mujeres sin atender a su diversidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Las intervenciones del proyecto se basan en los roles, responsabilidades y poder de las mujeres y los hombres en la sociedad a la que pertenecen, y las necesidades resultantes para cambiar su situación. Se puede entender GED como un esfuerzo para mejorar la posición de las mujeres en relación a los hombres, de manera que beneficie y transforme la sociedad en su totalidad.

Es importante aclarar que hay muchos matices en la utilización de los diferentes enfoques. A veces se solapan unos con otros o, lo que es más común, los objetivos se plantean desde un enfoque GED para contribuir a la igualdad y el desarrollo, pero a la hora de plantear las actividades a desarrollar, se utilizan estrategias MED, con las que no se logra romper las estructuras de desigualdad.

Por ejemplo: un programa tiene por objetivo general contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas en una determinada región, pero plantea actuaciones específicas que acaban generando una carga de trabajo excesiva para las mujeres, o simplemente no responden a sus intereses. Por eso, se debería incluir como objetivo específico de los proyectos el empoderamiento de las mujeres y hacer una transvernalización del enfoque de género en todo el proyecto.



En el siguiente capítulo abordamos estas y otras estrategias de actuación.

En el cuadro del Anexo III¹⁶ mostramos los elementos básicos de las políticas y programas de desarrollo que se han venido utilizando a partir de los años 50, a través de diferentes enfoques y que todavía hoy se están llevando a cabo.

¹⁶ Elaborado a partir de: **DE LA CRUZ, Carmen**. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de Desarrollo*. Emakunde, Coordinadora de ONGD del País Vasco. *Guía para alfabetizarse en género y desarrollo*; y Acsur-las Segovias. *Cuestiones esenciales sobre Género 1*.

III

Actuando



(...) Es característica esencial de las organizaciones de desarrollo el tener una **voluntad de cambio** o de transformación social, **participando activamente** en la mejora de la sociedad mediante **propuestas** favorecedoras de unas relaciones Norte-Sur más justas y equitativas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres como parte inherente e indispensable del proceso de desarrollo.

Código de Conducta ONGD vascas.

Artículo 1.1.4

◀ Estrategias de intervención: nos ponemos en marcha

Como vimos en el capítulo anterior **la perspectiva o enfoque de género** es el resultado de los cambios en la percepción del papel de las mujeres y los hombres y en la forma de comprender los problemas de la desigualdad de género en relación al desarrollo, fijando la atención en las **relaciones de poder entre mujeres y hombres para transformarlas**. Dicho enfoque será la base tanto teórica como metodológica de las estrategias de intervención que se van a desarrollar posteriormente.

A partir de los años 90 empieza un arduo trabajo del movimiento feminista y de muchas organizaciones de mujeres por institucionalizar este enfoque, es decir, integrarlo en las organizaciones, así como por **identificar estrategias de actuación** para su puesta en práctica, con el objetivo de promover una mayor equidad de género en el desarrollo e integrar la perspectiva de género en todas las acciones de desarrollo.

En la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres (Beijing 95), se identifican y consensúan definitivamente las dos **estrategias claves para alcanzar la igualdad**:

- Estrategia de **mainstreaming de género** en todos los procesos de toma de decisiones y en la ejecución de políticas, entendida como la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles y en todas las fases de una intervención.
- Estrategia de **empoderamiento de las mujeres**, entendida como el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para su participación, en condiciones de igualdad, en la toma de decisiones y en el acceso al poder.

Pero ¿en qué consisten principalmente estas estrategias?, ¿qué nos aportan?

Estrategia de *mainstreaming* de género

La desigualdad de género es también un problema político, y como tal, merece una respuesta política. Una de ellas es la estrategia global del *mainstreaming*, que traduciendo literalmente del inglés significa la «corriente principal». Trasladado al concepto de *Gender Mainstreaming* es la acción de integrar y/o transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas y programas sociales.

En la práctica, se trata de ubicar los temas de género entre las prioridades de las agendas para que en todos los procesos, programas y políticas, y en todas las áreas y fases de trabajo, la atención a la inequidad de género esté estratégicamente ubicada entre las prioridades para la superación de la desigualdad.

En esta línea, la definición del Consejo de Europa es la que, a nuestro parecer, mejor refleja el significado, alcance e implicaciones de esta estrategia de actuación política.



Mainstreaming de Género¹⁷: es la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas.

Consejo de Europa, 1998

El *mainstreaming* es pues un proceso que implica **nuevas forma de concebir las actuaciones políticas**. Es decir, se trata de impregnar el conjunto de políticas y programas con la mirada que nos proporciona la perspectiva de género, la cual nos permite conocer la situación y posición, necesidades e intereses de mujeres y hombres en las diferentes esferas de la vida, y a través de ellas poder corregir las desigualdades detectadas.

Supone por tanto, **el replanteamiento de los procesos y prácticas políticas** haciendo visibles las relaciones y roles de género. Más que integrar a las mujeres en un proceso de desarrollo social, político o económico dado, trata de construir un nuevo modelo que modifique las relaciones de poder basadas en la subordinación de las mujeres. Para ello, es necesario iniciar un proceso de **cambio social y estructural**, que requiere su tiempo y que implica importantes desafíos en la concepción de las políticas, en las instituciones responsables, en la administración de los recursos y en las relaciones interpersonales.

¹⁷ Existen diversas traducciones del término anglosajón «*mainstreaming de género*». Las más utilizadas son: Transversalización de la perspectiva de género y enfoque Integrado de género.

Estos cambios no se conseguirán fácil ni rápidamente, ya que serán necesarias herramientas técnicas y **recursos adecuados** (por ejemplo, formación específica en género, información desagregada por sexo, informes de impacto de género, marcos legislativos acordes, presupuestos sensibles al género, etc.), además de una inmensa labor de **concienciación y sensibilización** social para mitigar las resistencias al cambio. Asimismo, será indispensable contar con una **voluntad y compromiso** político, profesional e individual explícito con la igualdad.

Quizás te preguntes qué tienes que ver tú con todo esto del *mainstreaming*...

Tienes mucho que ver, ya que eres parte integrante de una sociedad que se basa en las interrelaciones humanas y en las decisiones que tomamos individual y colectivamente a diario.

Por ejemplo, en España existe un marco legislativo favorable, (Ley de igualdad real y efectiva, Ley contra la violencia de género, Ley de conciliación), pero yo soy quien decido ejercer mis derechos, así que soy yo quien decido acogerme a una baja de paternidad, y con ello contribuir a la corresponsabilidad de cuidados y afectos. Yo soy quien también decido utilizar un lenguaje no sexista, yo soy quien decido no utilizar la violencia como medio para lograr mis intereses. Todas esas «pequeñas» decisiones individuales, aportan «grandes» avances colectivos y contribuyen al logro de la igualdad de género y, por tanto, a una sociedad más democrática.

La estrategia de *mainstreaming* debe crear y promover el marco legal, político y social para que el impacto de nuestras decisiones contribuya a la igualdad de género.

Estrategia de Empoderamiento

El empoderamiento es un concepto básico para el desarrollo humano. Cobra relevancia en la lucha por la equidad entre hombres y mujeres en tanto es una **estrategia fundamental para generar y consolidar los procesos de emancipación, desarrollo, y crecimiento personal y colectivo.**

Sin embargo no es un concepto nuevo, ya que parte de unos **orígenes** que se remontan a los movimientos de los años 60 pro-derechos civiles a favor de las personas excluidas y marginadas, y se nutre principalmente de dos teorías que van a ser cruciales para su posterior (re)conceptualización por parte del movimiento feminista:



- La **Teoría del poder**, de Gramsci y Foucault, que aportan una nueva conceptualización del poder entendido como *el acceso, uso y control de los recursos tanto físicos como ideológicos en una relación social siempre presente*¹⁸.
- La **Teoría de la reflexión crítica**, de Paulo Freire, surgida en América Latina de la mano de la *educación popular*, que basa el conocimiento de la realidad en la experiencia de vida de las personas y así mismo considera el proceso de reflexión como *un mecanismo mediante el cual se desarrolla una conciencia despierta, un cambio de mentalidad, frente al lugar del sujeto respecto a la naturaleza y la sociedad, condición necesaria para alcanzar una acción transformadora*¹⁹.

El empoderamiento es un **proceso** por el que las personas adquieren el conocimiento, las habilidades y la actitud para analizar críticamente sus propias situaciones y dar los pasos adecuados para mejorarlas.

Uno de los aspectos fundamentales del empoderamiento, junto con la concepción de este como proceso, es su **triple dimensión**²⁰:

- **Personal**, como desarrollo del sentido del yo, de la confianza y la capacidad individual.
- **De las relaciones próximas**, como capacidad de negociar e influir en la naturaleza de las relaciones y las decisiones.
- **Colectiva**, como participación en las estructuras políticas y acción colectiva basada en la cooperación.

¹⁸ GARCÍA, Adela. Tesina *Ciudadanías excluyentes. Género y Desarrollo*, ICEI, 2000.

¹⁹ *Ibíd.*

²⁰ *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*, Hegoa.

La estrategia de empoderamiento conlleva un conjunto de acciones con las que se crean nuevos poderes en sentido no opresivo. Estos se suelen ejercer en el terreno de la participación política y ciudadana. Así, quienes nunca han sido protagonistas en los espacios públicos se convierten en sujetos activos de participación.

A través de dicho proceso las personas conquistan poder social (por ejemplo, el acceso a conocimientos, redes sociales), poder político (como el acceso a procesos democráticos de toma de decisiones), y poder psicológico (como la autoestima personal). Pero este tipo de poder que se pretende y se aprende no es un poder en términos jerárquicos (poder sobre), es un poder que incrementa la capacidad de configurar la propia vida y la del entorno; un poder que tiene más que ver con el poder para, con y desde dentro²¹, como mostramos a continuación:

Poder sobre otros	Adquirido mediante el conflicto y la confrontación directa entre los grupos de interés que tienen el poder y los que no lo tienen. Concepción tradicional del poder.
Poder para hacer algo	Adquirido mediante el aprendizaje, el desarrollo de las capacidades, las habilidades y las cualidades de liderazgo y el apoyo.
Poder con	Adquirido mediante la movilización social, la construcción de alianzas y coaliciones.
Poder dentro de uno/a	Adquirido mediante la concienciación, el crecimiento de la autoestima, la confianza individual y organizacional.

Una vez fijadas las bases conceptuales, el término empoderamiento se empieza a utilizar en el campo del desarrollo debido al interés por superar la subordinación de las

²¹ Elaborado a partir del Boletín Wide, nº 14, 2001.

mujeres y por incorporar la perspectiva de género articulando desarrollo y equidad. Con él se insiste en la necesidad y el derecho que tienen las mujeres de acceder al poder y dejar de ser uno de los colectivos con menor oportunidad de incidir en las decisiones que les afectan diariamente.

En esta línea el movimiento de mujeres del Sur traslada a Beijing su propia (re)conceptualización, identificando el empoderamiento como una de las estrategias básicas para alcanzar la igualdad.



Empoderamiento²² de las mujeres

Término acuñado en Beijing para referirse al «aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder, así como la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres, y el fortalecimiento de sus propias potencialidades y capacidades».

www.mujiereisenred.net

Asimismo, las ventajas del empoderamiento de las mujeres no solo tienen que ver con la justicia y con los derechos de las mujeres, sino que también hacen referencia a una puesta en práctica del propio proceso de desarrollo.

²² Existen varias traducciones para este término que viene de la palabra inglesa *Empowerment*: habilitación y autonomía de las mujeres, emancipación de las mujeres, potenciación del papel de las mujeres, creación de las condiciones para la plena participación de las mujeres en la sociedad o para el pleno ejercicio de sus derechos.

El empoderamiento de las mujeres contribuye a:

- Acelerar la toma de decisiones.
- Aportar/ampliar la motivación y el compromiso.
- Crear/ampliar el sentido de pertenencia al proceso de desarrollo.
- Proporcionar un sentido de logro a las personas y organizaciones.
- Aumentar el número de oportunidades para una mayor participación en la planificación, en la resolución de problemas, en la puesta en práctica, control y seguimiento.
- Utilizar de forma óptima los recursos en el proceso de desarrollo.

El empoderamiento es la potenciación de cada aptitud de la persona a nivel objetivo y subjetivo. Además es la capacidad de poder expresar estas aptitudes en distintos ámbitos, privados y públicos. De modo especial, el fortalecimiento de las mujeres es un proceso cognitivo, psicológico, valorativo y político. Como concepto fundamental es necesario destacar que el desarrollo no es solo un proceso individual sino también **colectivo**.

◀ **Género en las organizaciones: nuestra práctica organizacional nos debe acompañar**

*La incorporación de la dimensión de género en la **práctica cotidiana** del desarrollo, continúa siendo un desafío. Un **desafío** que enfrenta muchos obstáculos en las instituciones sociales y culturales que sostienen los mecanismos de subordinación y discriminación. Es necesario dar un paso más para corregir las desigualdades de género, ya que formando parte de unas estructuras sociales, polí-*

ticas y económicas desiguales, las instituciones las reproducen»²⁵.

No se puede asegurar la equidad de género con una política, un programa o una campaña de sensibilización de forma aislada. Para que exista **coherencia entre el discurso y la práctica institucional** se deberá incidir previamente en la propuesta global de la organización. Así deberemos transformar los elementos de la propia institución que puedan reforzar y perpetuar la desigualdad de género.

Las organizaciones desequilibradas en cuanto a género producen impactos también desequilibrados, ya que están afectadas también por el sistema de sexo-género vigente y tienden a reproducirlo. Así que deberemos analizar sus estructuras, procedimientos y procesos detenidamente para corregir estos desequilibrios y que no se reproduzcan a través de sus acciones externas.

Por ejemplo, sería contradictorio que una organización estuviese realizando proyectos de cooperación al desarrollo para mejorar la posición de las mujeres en el Sur en un ámbito determinado (toma de decisiones), y no tuviese una política de mejora de la propia posición de las mujeres (dónde están situadas en la propia organización promotora de la iniciativa).

La única garantía real de cambio permanente y significativo solo se producirá si la igualdad de género es entendida como **un valor central** de la organización. Integrar la perspectiva de género en la organización significa afectar profundamente a su **cultura organizacional**.

²⁵ www.americlatinagenera.org/tematica/desarrollo.php



Por **cultura organizacional** entendemos «el conjunto de valores, creencias y actitudes, que determinan los comportamientos tanto individuales como colectivos, dentro de una organización (...) un conjunto de manifestaciones de poder, de formas de relación entre las personas y de toma de decisiones, sustentadas en valores que surgen en su interior y que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la identidad o forma de ser de las instituciones»²⁴.

Así nos encontramos con que la cultura organizacional determina las convenciones y reglas no escritas de la organización. Por ejemplo: las normas de cooperación y relación, las formas de resolución de conflictos, los canales para ejercer influencia, los símbolos, los rituales y ambientes, los mecanismos informales de comunicación y toma de decisiones, la flexibilidad para modificarse a sí misma, etc. Algunas autoras describen la cultura organizacional como la personalidad de la propia organización.

A pesar de que en lo formal se reconozca explícitamente el objetivo de la equidad de género, lo cultural puede ser un obstáculo que impida su puesta en práctica. Generalmente suele producirse una gran brecha entre los valores a los que se aspira y los valores integrados, y podemos encontrar una retórica políticamente correcta pero no una verdadera intención de integrar la igualdad de género en el interior de la organización.

²⁴ Cfr. <http://www.ibermatica.com/ibermatica/publicaciones/evolucion20.pdf>



Ahora bien, ¿cuál sería el proceso y/o los pasos que tendríamos que dar para empezar a integrar la perspectiva de género en nuestra organización? Pues no es otro que el llamado **análisis intraorganizacional de género**, que nos llevará posteriormente a disponer de una política de género interna acorde con nuestro trabajo de promoción de la igualdad de género en el desarrollo.

Para ello necesitamos conocer cómo estamos y de qué manera el principio de igualdad entre mujeres y hombres condiciona, influye y/o está presente en nuestra organización.

Partimos de que las organizaciones están compuestas por personas, se rigen por normas y persiguen unos fines determinados. Así, debemos tener en cuenta:

Las personas	¿Quiénes son? ¿Cómo son? ¿Cómo están? ¿Qué hacen? ¿Cómo se las valora? ¿Cómo se comportan? ¿Cómo sienten?
El conjunto de normas	¿Cómo se organiza el trabajo? ¿Cómo se distribuyen las funciones? ¿Cómo se distribuyen los recursos? ¿Cómo se toman las decisiones?
Los fines	¿Cuáles son los principios y objetivos explícitos de la organización? ¿Y los implícitos?

Tenemos que analizar, como vemos en el siguiente cuadro, los niveles sustanciales, estructurales y culturales, y para ello tener presente:



Preguntas clave para el análisis de género intraorganizacional²⁵

Nivel sustancial: concepciones y políticas

¿El objetivo de la igualdad de género está contemplado en los objetivos generales de la organización?, ¿y en su misión y/o principios rectores?, ¿y en su visión estratégica?, ¿y en sus estatutos de creación?, ¿y en su concepción del desarrollo?

¿Existe un marco común de entendimiento a nivel conceptual en materia de género y desarrollo?, ¿cómo se ha construido o generado?, ¿es asumido por todas y todos?, ¿permite cambios, mejoras y/o introducción de nuevos enfoques?, ¿se ha sistematizado?

Nivel estructural: estructura y procedimientos

¿Hay una representación y participación equilibrada de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad y toma de decisiones?, ¿y en el conjunto de la organización?

¿Existe una política de recursos humanos que promueva la igualdad de género?, ¿se tiene en cuenta como requisito la experiencia en género y desarrollo en los procesos de selección?, ¿existen medidas específicas de conciliación de la vida personal y laboral?, ¿existe un área de género o grupo de trabajo remunerado?, ¿qué tipos de contratos tienen mujeres y hombres (duración, condiciones, salarios, jornadas...)?

¿Se incentiva la formación continua del personal en materia de igualdad y desarrollo? ¿Existen mecanismos de interlocu-

²⁵ Elaboración propia a partir de: *Taller de política de género intraorganizacional. Acsur Las Segovias*. 31 octubre 2003, Madrid. Facilitadora: Luisa Antolín.

ción y comunicación adecuados para la transmisión de información y saberes en materia de igualdad de género y desarrollo?

¿Se destinan recursos específicos para la incorporación del enfoque de género?

Nivel cultural: normas y valores no escritos de la organización

¿Qué tipo de imágenes/carteles/cuadros aparecen en la organización?, ¿quién los ha puesto?, ¿se pueden cambiar?

¿Hay alguna persona encargada de crear un ambiente apto de trabajo?, ¿se exige disponibilidad total?, ¿sabes cuántas de tus compañeras son madres?, ¿y cuántos son padres?, ¿te parece importante saberlo?

¿Existe algún protocolo sobre utilización de lenguaje no sexista?, ¿y las actitudes sexistas se aceptan como algo natural?, ¿o por el contrario existe algún procedimiento de repro-bación?

Impulsar un **proceso de cambio en las organizaciones** conlleva muchas implicaciones y voluntad de cambiar las cosas, todo ello sin perder de vista, que:

- El impulso de cambios intraorganizacionales en pro de la equidad de género puede desembocar en la revisión de las prioridades, de los modos habituales de trabajo, de cómo se distribuyen los recursos, en cambios en la estructura, incluso

relativos a la calidad de vida de las personas que integran las organizaciones.

- La expectativa de qué cambios internos tendrán su correlato externo: en cómo se plantean las intervenciones, a quiénes incluyen –o excluyen–, por tanto, en sus resultados.



Si tuviera que escribir una carta a los Reyes Magos y manifestar el *desiderátum* de lo que buscaría a través de la promoción de cambios en las organizaciones, pediría una organización en la que la presencia de hombres y mujeres en todas las categorías fuera igualitaria; con ventajas y restricciones similares para las mujeres y los hombres; que fuera capaz de redistribuir recursos de acuerdo con las variables de género, clase, raza, etc., tanto en su seno como en su trabajo externo; que centrara sus esfuerzos en la mejora colectiva de la vida de las personas y que tuviera en su punto de mira el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las relaciones de género; donde se valorase tanto el trabajo productivo como el reproductivo y que contemplase la continuidad entre lo doméstico y el espacio público; una organización en la que no se diera una jerarquía autoritaria, regida por procesos participativos que permitiese escuchar las voces actualmente excluidas de la toma de decisiones y que mantuviese una vinculación responsable/rendición de cuentas con su base social.

Natalia Navarro, 2001²⁶

²⁶ NAVARRO, Natalia. *Cambiar el chip: impulsar cambios organizacionales en Género en la Cooperación al Desarrollo: Una mirada a la desigualdad*. Acur-Las Segovias, 2003.

Una vez mostrados todos los componentes (y deseos) que debemos analizar para integrar la perspectiva de género en el interior de nuestras organizaciones, estaremos en disposición de impulsar una verdadera política de género.

Entendemos por **política de género intraorganizacional**²⁷ las orientaciones o directrices que rigen la actuación de una organización (personas, conjunto de normas y fines) con el objetivo de transformar las relaciones de poder y desigualdad entre mujeres y hombres, eliminar toda forma de discriminación sexista y promover el desarrollo humano de todas las personas.

A continuación mostramos los elementos que deben caracterizarla y guiarla en todo momento.

Una política de género debe²⁸ poner el énfasis en cambiar el enfoque básico de la intervención, más que en desarrollar una serie de actividades paralelas.

- Tener claro que el objetivo general es erradicar la desigualdad entre mujeres y hombres.
- Prestar atención al empoderamiento de las mujeres, individual y colectivo.
- Prestar atención a la manera como los hombres facilitan u obstaculizan el avance de las mujeres e involucrarlos en el objetivo de la equidad de género.
- Ser coherente con la cooperación al desarrollo como un proceso, por lo que ha de concentrarse

²⁷ ANTOLÍN, Luisa. Taller *Hacia una política de género intraorganizacional*.

²⁸ *Guía para alfabetizarse en Género y Desarrollo*. Coordinadora de ONGD vasca. Adaptado de: *Directrices y Guía de conceptos del CAD sobre la igualdad entre mujeres y hombres*.

en el contexto institucional y político del trabajo, y no solo en las actividades a realizar.

- Lograr que las intervenciones de desarrollo vayan mas allá de dar respuesta a las necesidades concretas de las mujeres y presten atención a la reducción de las desigualdades.
- Ser parte de las políticas institucionales y no solo un instrumento de un grupo de expertas y expertos.
- Ser discutida por todo el organismo y decidida en sus máximas instancias.
- Contar con recursos humanos cualificados y recursos materiales para poder ejecutarse.
- Dotarse de presupuesto económico.



◀ Instrumentos para la acción: se hace camino al andar

Cooperación para el Desarrollo

El principal instrumento de acción de la planificación de género son los proyectos y programas de desarrollo, y ésta abarcaría todas las fases de los mismos: diagnóstico, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación.

Aunque es fundamental cierta formación técnica, lo más importante es la sensibilidad y el conocimiento de la perspectiva de género. La falta de respuesta de género en los procesos de desarrollo se debe en muchos casos a que no se utiliza un análisis de género desde el principio.

A diferencia de la planificación sin perspectiva de género, la planificación de género consigue integrar²⁹:

- El reconocimiento expreso de la desigualdad o discriminación.
- El análisis de las relaciones de género en contextos determinados.
- El objetivo estratégico del empoderamiento de las mujeres.
- La claridad del proceso participativo tanto de mujeres como de hombres.

A continuación os mostramos un decálogo que nos servirá para decidir con antelación y planificar bien una estrategia de intervención desde una perspectiva de género.

²⁹ GUERRERO LÓPEZ, M^a Teresa. *Manual sobre perspectiva de género e igualdad de oportunidades*. Proyecto DIDO-EQUAL, Fondo Social Europea y Junta de Andalucía, 2005.



Decálogo de buenas prácticas para la planificación de género

- Comprender las relaciones de género, la división del trabajo entre los hombres y las mujeres –quién hace qué, quién tiene qué, y quién controla los recursos–.
- Reconocer la forma en la que las mujeres y los hombres trabajan para contribuir a la economía, a su familia y a la sociedad, incluyendo el trabajo doméstico (reproductivo) y comunitario en el perfil laboral.
- Consultar a mujeres, tanto individualmente como a organizaciones de mujeres y expertas en género.
- Identificar las barreras a la participación de las mujeres y la productividad en las esferas social, económica, legal y política.
- Comprender las necesidades prácticas de las mujeres y sus intereses estratégicos y comprender las oportunidades para apoyar ambos puntos.
- Considerar el impacto diferencial de cualquier iniciativa propuesta a los hombres y a las mujeres e identificar la consecuencia derivada que debe tratarse.
- Establecer la información desde la línea de base, asegurar la disponibilidad de información desagregada por género, establecer objetivos que puedan medirse, definir indicadores y los resultados esperados.
- Esbozar los riesgos previstos (incluyendo las reacciones negativas) y desarrollar estrategias para minimizar dichos riesgos.

*Agencia Canadiense Internacional de Desarrollo (CIDA)*³⁰

³⁰ Boletín *Bridge*: (Instituto de Desarrollo Sussex IDS), 2001.

Dentro de las fases y pasos que vamos concretando a la hora de intervenir, nos gustaría destacar la importancia crucial de partir de diagnósticos de género. Cuestión que se suele pasar por alto y de ahí que luego los proyectos y programas no consigan revertir situaciones de desigualdad.



Diagnóstico Participativo con Enfoque de Equidad de Género (DPEG)⁵¹

«...proceso sistemático que sirve para reconocer una determinada situación y el porqué de su existencia, donde la construcción del conocimiento se hace con la intervención y opiniones diferenciadas de las personas que tienen que ver con esa situación. Sin embargo, las personas no son vistas como un grupo homogéneo, sino que se reconoce que mujeres y hombres tienen necesidades, percepciones y realidades diferentes según su género/sexo, edad y visibiliza también las relaciones de poder al interno de la comunidad».

La realización de un buen diagnóstico de género es la clave para poder actuar y proponer soluciones que vayan a la raíz de los problemas y necesidades sobre los que vamos a intervenir. En este sentido, se debe realizar un análisis de género de la situación de contexto, de la participación y de los propios problemas u obstáculos, así como del propio impacto en las condiciones de vida de mujeres y hombres.

⁵¹ FERNÁNDEZ-LAYOS, Ana Lidia. «De las palabras a los hechos» en *Género en la cooperación al desarrollo*. Acsur-Las Segovias, 2005.

Para ello aplicaremos, ya desde este primer paso y, también en todos los demás (formulación, ejecución, seguimiento y evaluación), las herramientas que hemos ido planteando a lo largo del capítulo III de este cuaderno. Así, analizaremos la división sexual del trabajo, el acceso y control de los recursos, las necesidades prácticas y estratégicas y la participación en todas las fases y momentos del proyecto. Además, el enfoque desde el que planteemos las actuaciones (MED/GED) nos marcará los objetivos a alcanzar con la acción de desarrollo y, por tanto, los impactos de la misma.

Con el fin de facilitar que el impacto de género sea el deseado en cada proyecto se proponen una batería de preguntas que permitirán evaluar la incorporación del enfoque de género en cada una de las fases del mismo. Éstas se encuentran en el Anexo II.

Educación para el Desarrollo

La Educación para el Desarrollo (ED) es el otro gran instrumento de acción con el que contamos, imprescindible si queremos llegar a nuestra meta. La Coordinadora de ONG de desarrollo de España la definió como: «el proceso para generar conciencias críticas, hacer a cada persona responsable y activa (comprometida), a fin de construir una nueva sociedad civil, tanto en el Norte como en el Sur comprometida con la solidaridad, entendida ésta como corresponsabilidad –en el desarrollo que estamos todos embarcados, ya no hay fronteras ni distancias geográficas–, y participativa, cuyas demandas, necesidades, preocupaciones y análisis, se tengan en cuenta a la hora de la toma de decisiones políticas, económicas y sociales³²».

³² La educación para el Desarrollo. Una estrategia de cooperación imprescindible. Coordinadora de ONG para el desarrollo de España, Madrid, 2005.

La Educación para el Desarrollo va más allá de la mera dotación de información, promoviendo procesos de conocimiento de la realidad que lleven a una comprensión adecuada para poder actuar. Se compone de diferentes dimensiones.

DIMENSIONES DE LA ED ³³	DEFINICIÓN	EJEMPLOS DE ACCIONES
Sensibilización	Es una acción a corto plazo que alerta sobre las causas de la pobreza y la desigualdad y las estructuras que la perpetúan. Mediante la sensibilización se despiertan conciencias críticas y prácticas solidarias.	Difusión a través de dípticos y paneles de información relativa a la situación de pobreza y exclusión de mujeres y hombres en diferentes partes del mundo.
Formación-Educación	Es un proceso educativo a medio y largo plazo que pretende formar en contenidos, habilidades y valores. Su objetivo final sería promover actitudes de cambio.	Taller formativo-reflexivo sobre el desigual acceso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres en diferentes partes del mundo.
Investigación	Es una pieza clave en un modelo transformador de cooperación. Su objetivo es analizar en profundidad la problemática del desarrollo, y fundamentar las distintas propuestas para promover el desarrollo humano.	Grupos de discusión con diferentes agentes de desarrollo, incluida la población afectada sobre el impacto de género que puede tener una determinada actuación o proyecto antes de su ejecución.
Incidencia Política y Movilización Social	A través de la incidencia política se pretende influir en las decisiones políticas, económicas y sociales, planteando propuestas alternativas orientadas a la consecución del desarrollo humano y sostenible. El diseño de estas propuestas requiere un trabajo previo y coordinado con las organizaciones y población del Sur. La incidencia política se acompaña de acciones de movilización social de la opinión pública con el fin de que las propuestas de cambio tengan un mayor impacto e involucren en los procesos de transformación social al conjunto de la sociedad.	Campaña de recogida de firmas para incluir en las causas de petición de exilio, razones por motivos de género. Se puede acompañar de una manifestación con pancartas que resalten estos motivos (matrimonios forzados, feminicidio, mutilaciones genitales, etc.).

³³ Elaborado a partir de: **ORTEGA CARPIO, M. Luz.** *La Educación para el Desarrollo: dimensión estratégica de la cooperación española.* Cuadernos internacionales para el Desarrollo Humano. Fundación ETEA, 2008.

Una vez descritas las dimensiones que componen la Educación para el Desarrollo, nos gustaría profundizar sobre algunos aspectos que tienen que ver con la evolución de algunas de las acciones que se han venido desarrollando por parte de las organizaciones y organismos de desarrollo.

Imágenes y mensajes en nuestras acciones

Cuando realizamos acciones de Educación para el Desarrollo sobre las relaciones Norte-Sur, las desigualdades de género, etc., construimos mensajes y diseñamos imágenes, buscando provocar un cambio de actitudes en quienes nos rodean.

En ese sentido, tenemos que hacer un esfuerzo por revisar las prácticas de sensibilización y mostrar las realidades de los países del Sur en su contexto histórico, los obstáculos particulares, la diversidad de situaciones así como los esfuerzos y progresos realizados.

Debemos evitar mensajes engañosos, estereotipados y sexistas, paternalistas y catastrofistas, que subrayen la superioridad del Norte, así como imágenes que generalicen y escondan la diversidad de las situaciones, imágenes acusadoras o que vulneren la dignidad de las personas.

En el siguiente cuadro se puede observar la evolución que se ha producido en el tratamiento de las imágenes y mensajes dentro de la Educación para el Desarrollo en función de los distintos enfoques que se han ido produciendo en ella y qué imagen de las mujeres se ha ido dando en cada momento.

Imágenes/mensajes de las Mujeres en la Educación para el Desarrollo³⁴

PERIODO	ENFOQUE DE EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO	IMÁGENES DE LAS MUJERES
Década 50-60	<p>Sensibilización hacia el Sur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visión paternalista de la población a desarrollar. • Se apela a la limosna caritativa con mensajes e imágenes muy agresivas. • El objetivo es recaudar fondos. 	<ul style="list-style-type: none"> • No son vistas como sujetos de desarrollo. • Son las protagonistas pasivas del drama, víctimas de su ignorancia, población vulnerable. • Ninguna mención a la desigualdad de derechos y oportunidades con los hombres. • Vinculado al enfoque bienestar. • Habituales imágenes de mujeres con niños/as con desnutrición.
Década 60-70	<p>Solidaridad con los oprimidos y los movimientos de liberación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Denuncia de las causas estructurales de la desigualdad mundial. • Es la crítica hacia el modelo dominante occidental. • La clase social es la variable principal del análisis de la desigualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • La pobreza no tiene sexo. • La opresión de las mujeres es la consecuencia del sistema económico y político. • Las mujeres posponen su lucha para después del cambio político. • Las mujeres juegan un papel importante en la lucha política pero no se cuestiona su rol tradicional en la esfera privada (enfoque MED). • Habituales imágenes de mujeres en talleres de formación (costura, matronas, etc.).
Década 80-90	<p>Nuevo modelo de desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acción de emancipación a nivel mundial, que contribuya al desarrollo humano y sostenible. • Promueve la tolerancia, respeto a la diversidad y al medio ambiente, la paz y la igualdad entre los sexos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres contribuyen al desarrollo. • Tienen necesidades básicas diferentes a las de los hombres. • No acceden a los recursos. • Son capital humano en el que es indispensable invertir. • Se reconoce la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el desarrollo (enfoque GED). • Habituales imágenes y mensajes de mujeres y hombres compartiendo responsabilidades.

³⁴ **Coordinadora de ONGD de Euskadi.** *Guía de alfabetización en género y desarrollo*, 2001, y **ANTOLÍN, Luisa.** *La mitad invisible: Género en la educación al desarrollo*, 2003.

A finales de los años 90 y ya en el comienzo del s. XXI, se produce la crisis del estado de bienestar y la aceleración de los procesos de globalización e interdependencia entre países (internet, migraciones a gran escala, comercio internacional...) que afectan a todo el mundo. La globalización muestra con fuerza la interconexión existente, las acciones en una parte del planeta repercuten en otras lejanas y aparecen nuevas identidades que no coinciden necesariamente con los territorios políticos y geográficos.

Se producen las grandes Conferencias Mundiales para tratar temas globales: medio ambiente (Kioto, 1997), mujeres (Beijing, 1995), educación (Jomtiem, 1990 y Dakar, 2000) y los Foros Sociales Mundiales promovidos anualmente desde el año 2001 por asociaciones e instituciones de lo que se conoce como **sociedad civil**. Se avanza un paso más, desde el reconocimiento de la interdependencia a la toma de conciencia sobre la necesidad de construcción conjunta, entre el Norte y el Sur.

En los últimos años son las propias organizaciones de mujeres del Sur, quienes se han convertido en fuente de información, elaborando sus propios mensajes, imágenes y contenidos formativos.

Organizaciones del Norte y del Sur **trabajan en red** y realizan campañas conjuntas de incidencia y presión política. Cobran fuerza los movimientos sociales e iniciativas institucionales que pretenden movilizar a la ciudadanía del Norte y del Sur, articulando una sociedad civil global comprometida con la construcción de nuevas estructuras más justas con las personas y sostenibles para el planeta. Alcanza una mayor relevancia el fomento de relaciones más equitativas, horizontales e inclusivas entre hombres y mujeres como factor clave en el desarrollo.

En esta fase, por tanto, predomina el paradigma de **educación para la ciudadanía global** y continúa el trabajo de las «educaciones para» con una preocupación general creciente hacia los temas de la participación ciudadana en los asuntos públicos, lanzando campañas sobre problemáticas globales y propuestas concretas para trabajar sobre ellas a nivel local, global e internacional³⁵.

Son muchas las organizaciones de desarrollo que están incorporando la perspectiva de género en su trabajo formativo de Educación para el Desarrollo, elaborando manuales de formación específica, guías didácticas y herramientas de análisis que ayudan a mejorar los materiales formativos. En este sentido queremos compartir una herramienta de trabajo que puede facilitar esta labor a modo de «lista de comprobación» y que hemos incluido en el ANEXO III.

³⁵ LÓPEZ RAMOS, Yénifer. *Aulas que cambian el mundo. Educación para el desarrollo: puntos de partida*. Entreculturas, Madrid, 2008.



La importancia de la incidencia política y la movilización social

En este contexto, el trabajo de incidencia política y de movilización social es uno de los instrumentos más utilizados por las organizaciones feministas, siendo más incipiente en las organizaciones de desarrollo, que suelen ubicar estas acciones dentro de otras áreas de trabajo, como comunicación, pero no tanto en Educación para el Desarrollo y no siempre desde una perspectiva de género.

En este sentido tenemos que revisar tanto los objetivos como las propias acciones de incidencia para que incorporen esta perspectiva y así poder influir desde las organizaciones para producir cambios estructurales en pro de la igualdad de género.



Objetivos de la incidencia política desde una perspectiva de género³⁶

- *Resolver problemas específicos vinculados a la desigualdad de género*, que afectan principalmente a las mujeres en cualquier ámbito, entre los que podemos destacar la brecha salarial, la «infrarrepresentación» política e institucional, la violencia contra las mujeres, la desvalorización del trabajo reproductivo o la invisibilización del papel de las mujeres a lo largo de la historia.
- *Favorecer y fortalecer a la sociedad civil*: la incidencia política, en la medida que promue-

³⁶ Elaboración propia a partir de: WOLA. *Manual de capacitación en incidencia política (Centroamérica)*.

ve la organización social, la construcción de alianzas, la formación de liderazgos y la construcción de nuevas relaciones, promueve el fortalecimiento de la sociedad. En este sentido se tornan imprescindibles los procesos de empoderamiento de las propias mujeres y de las organizaciones en las que se inscriben.

- *Promover y consolidar la democracia:* las organizaciones de mujeres deben contribuir, estar presentes con voz propia y representación en los espacios de negociación y toma de decisión.

Para cumplir dichos objetivos las organizaciones de desarrollo utilizan diversidad de estrategias de actuación, entre las que queremos destacar el trabajo de concienciación y movilización social, necesario para la corresponsabilización en la transformación social, así como el trabajo en red y de generación de alianzas con otras organizaciones claves (organizaciones feministas, institutos de investigación, sindicatos, instituciones públicas, organismos internacionales, etc.), ya que la incidencia política como acción colectiva necesita para su propia legitimación de la diversidad de espacios, presencias y voces.

En este sentido queremos compartir los principales objetivos y actividades, de la campaña **MUÉVETE POR LA IGUALDAD. ES DE JUSTICIA** donde se inscribe este cuaderno formativo. El **objetivo general** de la campaña es promover el ejercicio de una ciudadanía no sexista con capacidad de influencia en el fomento del cumplimiento de los acuerdos de la Plataforma de Beijing y ODM en las políticas del gobierno español en materia de cooperación al desarrollo.

Los **objetivos específicos** son los siguientes:

- Que el gobierno español lleve a la práctica las recomendaciones de la campaña en sus políticas de cooperación, de forma que priorice la participación política y liderazgo de las mujeres, así como que promueva la responsabilidad estatal y social del trabajo doméstico y del cuidado.
- Concienciar a los colectivos claves de la campaña de la importancia de la igualdad de género en la cooperación para el desarrollo.

La campaña se articula en torno a estos ejes o líneas de actuación:

- **Incidencia política** hacia el gobierno, enfocada al cumplimiento de las metas establecidas en la Plataforma de Beijing y ODM en las políticas de cooperación.
- **Promoción de vínculos solidarios** entre organizaciones de España y de países de América Latina y África, para hacer visibles y fortalecer las capacidades de organización, coordinación e incidencia de organizaciones de mujeres del Norte y del Sur.
- **Formación de agentes multiplicadores** (educadores/as, voluntariado, jóvenes, organizaciones de mujeres y profesionales de la comunicación) con el doble objetivo de concienciar sobre la situación y el papel de las mujeres y de fortalecer sus capacidades de movilización.
- **Comunicación** para divulgar los objetivos y reivindicaciones de la campaña.
- **Movilización** de la ciudadanía a través de los agentes clave implicados en la campaña para lograr que el gobierno español recoja nuestras recomendaciones.

IV

Anexos



◀ Anexo I

Profundizando: ¿Quieres saber más? Síguenos...

Para poder intervenir sobre la realidad, debemos conocerla y profundizar sobre ella. Con la intención de facilitar ese ejercicio de reflexión y autoformación, os recomendamos la lectura de algunos textos, la formación específica, la interrelación con otras personas y organizaciones, ya sea de forma personal acercándoos más al mundo asociativo, ya sea de forma virtual participando en foros y grupos de discusión en la red, todo con el objetivo último de poder llegar al final del camino.

Imprescindibles para el camino

En primer lugar os proponemos una pequeña selección de «imprescindibles», compuesta por una serie de guías prácticas y tres espacios virtuales: un portal de información, y otro de formación y un manual de recursos, que os facilitarán el camino a emprender.

Documéntate

- **CARBALLO, Marta.** *Género y Desarrollo: El camino hacia la equidad.* IUDC y los libros de la Catarata. 2006. Ver: Capítulo 6: «Recursos sobre Género y Desarrollo».
- **DE LA CRUZ, Carmen.** *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo.* EMAKUNDE, 1998.

- **LIKADI.** *Introducción al enfoque integrado o Mainstreaming de Género. Guía básica. Unidad de Igualdad y Género.* Ed. Instituto Andaluz de la Mujer. 2003.
- **VÁZQUEZ, Norma y MURGUIALDAY, Clara.** *Guía para alfabetizarse en género y desarrollo.* Grupo de Género Ed. Coordinadora de ONGD vascas, 2001.

Navega

- **América Latina Genera (PNUD).** www.americalatina-genera.org
Portal de información y formación en temas de género y desarrollo en la región latinoamericana.
- **Manual digital de Género y Educación para el Desarrollo** www.fondcang.org
- **Recopilación de recursos sobre Género, Educación y Desarrollo** elaborado por la Federación Madrileña de ONGDs.

Fórmate

- **Portal Bantaba** (formarse fácil). www.bantaba.ehu.es
HEGOA. Instituto Universitario de estudios sobre Desarrollo y Cooperación, (Universidad del País Vasco).

Y si quieres profundizar un poco más...

Documétate y reflexiona

- **ALCALDE, Ana; LÓPEZ, Irene.** *La Integración de la Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Proyectos de la Cooperación Española. Guía práctica.* Ministerio de Asuntos Exteriores, 2004, SECIPI.
- **AMORÓS, Celia; DE MIGUEL, Ana (Eds.)** *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización.* Tomo 3 «De los

debates sobre el género al multiculturalismo». Ediciones Minerva, 2005.

- **ANTOLÍN, Luisa.** *La mitad invisible: Género en la educación para el desarrollo.* Acsur-Las Segovias, 2003.
- **Asociación Mujeres Jóvenes.** *Teoría y Análisis de Género. Guía metodológica para trabajar con grupos.* Asociación Mujeres Jóvenes, 2000.
- **BISNATH; ELSON.** *Women's empowerment revisited.* UNFEM. Background Papers for the first biennial report «Progress of the World's Women», Nueva York, 2000.
- **CIRUJANO, Paula; LÓPEZ, Irene.** *Género en los ODM: argumentos y orientaciones metodológicas para la Cooperación Española con América Latina.* Fundación Carolina y Universidad Autónoma de Madrid, 2007.
- **Coordinadora Española del Lobby Europeo de Mujeres (CELEM).** *Beijing+10. 1995-2005 Evaluación de la aplicación por España de la Plataforma de Acción de Beijing,* 2005.
- **DE LA CRUZ, Carmen.** *Género, Derecho y Desarrollo Humano.* PNUD, 2007.
- **DE LEÓN, Magdalena (comp.).** *Poder y empoderamiento de las mujeres.* Tercer Mundo Editores, Bogotá, 1997.
- **GARCÍA, Adela (Coord.).** *Género en la cooperación al Desarrollo: una mirada a la desigualdad.* Acsur-Las Segovias, 2003.
- **GARCÍA, Adela (ed).** *Género y ciudadanía a debate.* Colección Hacia el Sur. Ed. Icaria y Acsur-Las Segovias, 2004.
- **IZQUIERDO, María Jesús.** *El malestar en la desigualdad.* Cátedra, 1998.
- **KABEER, Naila.** *Gender Mainstreaming in poverty eradication and the millennium development goals: a book for policy –markers and other stakeholders,* London Commonwealth Secretariat, 2003.
- **LAGARDE, Marcela.** *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia.* Horas y Horas, 1996.

- **LÓPEZ, Irene; SIERRA LEGUINA, Beatriz.** *Integrando el análisis de género en el Desarrollo.* Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación (IUDC/UCM) y Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), 2001.
- **MONTECINO, S.; REBOLLEDO, L.** *Conceptos de Género y desarrollo.* Santiago de Chile, PIEG, 1996.
- **MOSER, Caroline.** «La planificación de género en el Tercer Mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género». En: *Una nueva lectura: Género en el Desarrollo.* Red entre Mujeres y Flora Tristán Ediciones, 1991.
- **OXAAL, Zoë; BADEN, Sally.** *Gender and empowerment: definitions, approaches and implicatios for policy,* Report n° 40, BRIDGE (development-gender). Brighton, Institute of Development Studies. University of Sussex, 1997.
- **PEREYRA DE LA IGLESIA, Marta.** *Avanzando en la Teoría de Género, Guía Metodológica para trabajar con grupos.* Asociación Mujeres Jóvenes, 2001.
- **SIMÓN, Elena.** *Democracia vital. Mujeres y hombres hacía la plena ciudadanía.* Narcea, 1999.
- **VARELA, Nuria.** *Feminismo para principiantes.* Ediciones B, 2005.
- **VVAA.** *Mas allá de Beijing: Género, Cooperación y Desarrollo.* Temas de Cooperación n° 9. Coordinadora Estatal de ONGD, 1997.
- **VISVANATHAN, Malini (coord.)** *The Women, Gender and Development Reader.* London and New Jersey, Sed Books Ltd, 1997.

Documentos institucionales de interés

- **Directrices y guía de conceptos del CAD sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres.** Ministerio de Asuntos Exteriores/SECIPI. Madrid, 1998.

- **Estrategia de Género en Desarrollo y efectividad de la ayuda de la cooperación Española.** Secretaría de Estado de cooperación Internacional. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, 2006.
- **Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW) y recomendaciones.** Serie Documentos nº 18. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer, 1995.
- **Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción. IV Conferencia Mundial sobre la mujer.** Serie Documentos nº 19. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer, 1999.
- Todos los tratados internacionales se pueden encontrar en la página Web de la Campaña: www.mueveteporlaigualdad.org

Navega y enrédate

Instituciones nacionales e internacionales de interés

- Agencia Española de Cooperación Internacional.
www.aecid.es
- Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad).
www.migualdad.es
- Institutos regionales de la Mujer
- Coordinadora de organizaciones de desarrollo estatal.
www.congde.org
- INSTRAW. Instituto internacional de investigaciones y capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la mujer. www.un-instraw.org
- UNIFEM. Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer.
www.unifem.org

Otros espacios de la sociedad civil y recursos virtuales

- Instituto de Estudios de Desarrollo de Sussex (IDS-BRIDGE). www.ids.ac.uk/bridge
- Sin Género de Dudas. www.singenerodedudas.com
- Creatividad feminista. www.manametal.com
- Isis Internacional. www.isis.cl
- Marcha Mundial de las Mujeres. www.marchamundial-delasmujeres.org
- Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer (CLADEM). <http://www.cladem.org>
- WIDE. Red Women and Development Europe. www.eurosur.org/wide
- Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID). www.awid.org
- SOCIAL WATCH. www.socialwatch.org

**Colabora, participa,
trabaja por la igualdad...**

www.mueveteporlaigualdad.org

◀ Anexo II

Enfoque de género en el ciclo del proyecto

Fase de identificación/ formulación

Un proyecto formulado, ¿tiene género integrado?

Cuestiones clave:

Esta es la fase más importante para una cabal integración de la dimensión de género en el proyecto. En ella debería obtenerse toda la información que surge de la aplicación de las herramientas del análisis de género, para poder así planificar atendiendo a información real y no a supuestos o ideas preconcebidas sobre las vidas de los hombres y mujeres beneficiarios.

En la práctica encontramos muchos proyectos que no han incluido el análisis de género en la identificación y formulación.

Esto no implica que el análisis de género ya no pueda incorporarse: se puede introducir durante la ejecución y el seguimiento y, por supuesto, en la evaluación, identificando medidas correctoras sobre los efectos del proyecto.

Existen estrategias para integrar la dimensión de género en cada una de las fases del ciclo del proyecto, por lo que si no estuvo prevista en la identificación, podrán llevarse a cabo actividades concretas para integrarla en la fase de ejecución.

- ¿Se refieren *los objetivos* del proyecto explícitamente a mujeres y hombres (incluyen necesidades prácticas o estratégicas)?
- ¿Describen los documentos del proyecto la aplicación de estrategias de *consulta y participación*?
- ¿Se ha considerado la división sexual del trabajo prevaeciente en la comunidad, de acuerdo a la aplicación del *perfil de actividades*?
- ¿Se ha considerado quién tiene *acceso y controla los recursos* en la comunidad, incluidos los del proyecto?
- ¿Se ha identificado a los beneficiarios y beneficiarias del proyecto?
- ¿Se han considerado los diversos *factores de influencia* sobre la participación de mujeres y hombres?
- ¿La agencia contraparte tiene capacidad para llevar a cabo proyectos con enfoque de género?
- ¿Cómo afectarán las actividades al estatus social y a la toma de decisiones de las mujeres? (¿cuál será la *calidad de su participación*?).
- ¿Se han previsto mecanismos (incluidos indicadores) para realizar el *seguimiento* del impacto de género del proyecto?
- ¿Son adecuados los *recursos* del proyecto para prestar servicios y promover oportunidades para mujeres y hombres (presupuesto, estrategias de participación, cronogramas, expertos/as de género, etc.)?

Fase de ejecución y seguimiento

¿Se ha integrado género en el seguimiento del proyecto?

Cuestiones clave:

La aplicación de las herramientas de análisis de género durante la ejecución del proyecto nos informa sobre cómo la realización de las actividades está afectando a las relaciones de género.

Al igual que la fase de identificación, el seguimiento y la ejecución pueden ser procesos participativos, en los que se asocie directamente a mujeres y hombres, promoviendo la capacidad (y adquisición de la capacidad) del grupo beneficiario para analizar la situación, planificar y ejecutar actividades con perspectiva de género.

- Se han previsto estrategias y objetivos para promover la igualdad de oportunidades y beneficios en el diseño del proyecto?
- ¿Existen mecanismos de seguimiento con perspectiva de género asignados y operativos (datos desagregados por sexo, indicadores, proceso participativos, expertos de género)?
- ¿Están participando mujeres y hombres en las actividades del proyecto: cómo y en calidad de qué?
- ¿Han aparecido limitaciones durante la ejecución del proyecto que impidan la participación equitativa de mujeres y hombres en la distribución de recursos y beneficios?
- ¿La contraparte tiene capacidad para implementar proyectos con género integrado?
- ¿Está el proyecto afectando adversamente a mujeres o a hombres?
- ¿Cómo está afectando la participación de las mujeres a las relaciones y roles de mujeres y hombres?
- ¿Siguen siendo válidas las presunciones e informaciones sobre las características, necesidades e intereses de mujeres y hombres?
- ¿Se han previsto mecanismos (incluido indicadores) para realizar el seguimiento del impacto de género del proyecto?
- ¿Son adecuados los medios del proyecto para prestar servicios y promover oportunidades para mujeres y hombres (presupuesto, estrategias de participación, cronogramas, expertos de género, etc)?

Fase de evaluación

Evaluación de género

Cuestiones clave:

La evaluación del proyecto nos informa acerca de su impacto sobre las relaciones de género y, en definitiva, sobre su contribución a la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.

- ¿Ha conseguido el proyecto promover mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
- ¿Han resultado perjudicadas las mujeres por el proyecto? (en la división del trabajo, en el acceso y control de recursos).
- ¿Ha mejorado la posición de las mujeres como resultado del proyecto? ¿Se han atendido necesidades prácticas o estratégicas de modo que las mujeres pueden tomar más decisiones? ¿Los hombres están aceptando el cambio de roles? ¿Serán sostenibles los cambios?
- ¿La contraparte ha fortalecido su capacidad para llevar a cabo proyectos con género integrado? ¿qué factores lo explican?
- ¿Han sido los recursos de género (capacidades, personal, presupuesto) adecuados y suficientes para promover la integración de género en el proyecto?
- ¿Se han encontrado obstáculos para integrar a las mujeres en el proyecto? ¿Fueron identificados en la fase de diseño y ejecución del proyecto?
- ¿Se identificaron estrategias y objetivos para asegurar que los temas de género estuvieran integrados efectivamente?
- ¿Incluye la evaluación recomendaciones sobre cómo fortalecer la participación de las mujeres en el sector del proyecto?
- ¿Incluye la evaluación recomendaciones sobre cómo promover una más equitativa distribución de beneficios en el sector del proyecto?

Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la Cooperación Española.
Ministerio de Asuntos Exteriores, Madrid, 2004.

◀ Anexo III

Enfoques en las políticas de desarrollo

ENFOQUE	BIENESTAR	MED			GED
		ANTI POBREZA	EFICIENCIA	EQUIDAD	EMPODERAMIENTO
Periodo dominante	1950-70: Aún se utiliza ampliamente.	1970-80 en adelante: Todavía tiene popularidad.	Posterior a los 80: Ahora es el más popular.	1975-85: Década de la Mujer.	1975 en adelante: Con mayor fuerza en los 80.
Orígenes	Restos del modelo de bienestar social dentro de la administración colonial. Desarrollo económico vía modernización, crecimiento acelerado.	MED (2ª aproximación): • Ante las críticas recibidas suaviza el tono de la equidad. • Vinculado a la redistribución con crecimiento y necesidades básicas.	MED (3ª aproximación): • Deterioro de la economía mundial. • Políticas de ajuste. Exige la participación de las mujeres para reducir costes de la crisis.	Enfoque MED (1ª aproximación): • Fracaso de la modernización - Influencia del feminismo del norte. • Declaración Década de la Mujer.	Aproximación más reciente: • Surgió del fracaso de la estrategia de la equidad. • Trabajos de las feministas del Sur y de las organizaciones de base.
Causa del problema	Circunstancias fuera de control: Desastres, refugio, viudez.	Falta de recursos, bajos niveles de vida. La pobreza de las mujeres como consecuencia del subdesarrollo y no de su subordinación.	Fracaso de las políticas de desarrollo para reconocer el rol clave de las mujeres en la producción y la necesidad de implicarlas.	Patriarcado, explotación, subordinación y opresión de las mujeres por los hombres.	Subordinación de las mujeres no solo por los hombres, sino por aspectos de la opresión colonial y neocolonial.

<p>Objetivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar a las mujeres la realización de su rol de madres, el papel más importante que pueden desempeñar en el desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la productividad e ingresos de las mujeres pobres e integrarlas en el desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que la asignación de recursos del desarrollo sea más eficiente. • Participación económica de las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener igualdad para las mujeres en el proceso de desarrollo. • Las mujeres son vistas como participantes activas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dar poder a las mujeres a través de una mayor autosuficiencia. • Construir nuevas estructuras económicas, políticas y sociales. Superar las estructuras de explotación.
<p>Necesidades y acciones para cubrir las</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades prácticas de género en el papel reproductivo. • Ayuda alimentaria, planificación familiar, nutrición y salud familiar a través del cuidado materno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad práctica de género de obtener un ingreso. • Formación a mujeres en habilidades técnicas. Proyectos a pequeña escala generadores de ingresos para necesidades básicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacer necesidades prácticas de género dentro del deterioro de los servicios sociales, apoyándose en los tres roles de las mujeres y en la elasticidad de su tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades estratégicas de género. • Triple rol de las mujeres. • Alcanzar la Autonomía económica y política. • Reducción de desigualdades. • Organización para reformar estructuras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades estratégicas de género en los tres roles de las mujeres, sin olvidar las necesidades prácticas de género para afrontar la opresión. • Movilización y generación de estructuras organizativas de base.
<p>Papel de la mujer en relación con el servicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se asume que las mujeres son beneficiarias pasivas del desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Integración de las mujeres en el desarrollo económico dado. • Aislamiento de mujeres pobres como categoría. 	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de ajuste económico dependiente de la integración de las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reforma, liberación. • Mujeres participantes activas en el desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Transformación, autonomía. • Crecimiento gradual de organizaciones voluntarias poco financiadas.

◀ Anexo IV

Guión para el análisis de materiales de educación para el desarrollo desde la perspectiva de género en el desarrollo³⁷

A continuación se proponen una serie de ítems a revisar en los materiales educativos. Para poder afirmar que el material incorpora correctamente la perspectiva de género en el desarrollo, debería presentar al menos un 70% de estas características.

Tema central

- Se proponen referentes masculinos y femeninos de manera equilibrada.
- Se valora y reconoce equilibradamente lo tradicionalmente propio de lo femenino y de lo masculino, especialmente de lo productivo y lo reproductivo.

a) El objetivo principal del material es la igualdad de género

- Se ofrecen claves conceptuales para analizar la realidad con perspectiva de género, evitando la naturalización del problema y cuestionando los roles y estereotipos.
- Se atiende a las relaciones desiguales de género, como núcleo del problema, no exclusivamente a la situación de las mujeres.

³⁷ Elaborado por la Fundación Interred.

- Se habla de igualdad desde la diversidad, es decir, de equidad.
- Se habla de la posición de las mujeres, no sólo de sus condiciones de vida.
- Se propone el empoderamiento de las mujeres como estrategia de cambio.
- Se visibilizan ejemplos o referentes de movimientos o personas que hayan luchado contra el sexismo o por su derechos.
- Se tiene en cuenta a los hombres, visualizando cómo les afecta el sexismo.
- Se ofrecen datos desagregados por sexo.

b) El objetivo del material no es la igualdad de género:

- Se identifican las diferentes necesidades, intereses o posiciones de hombres y mujeres.
- Se ofrecen datos desagregados por sexo.

Tratamiento y redacción

- Se valora la igualdad, y el disfrute, por parte de las mujeres, de sus derechos, como algo de valor universal, y no condicionado a ninguna utilidad posterior.
- Se busca la corresponsabilidad, evitando la «victimización» de las mujeres y la «culpabilización» de los hombres.
- Se evita el etnocentrismo, no poniendo como único ejemplo positivo el propio de las relaciones de género occidentales.
- Se presenta la situación en que viven las mujeres de manera veraz y rigurosa, pero se evita el excesivo dramatismo o catastrofismo.
- Se propone una visión optimista y motivadora, desde la creencia de que las relaciones de género, por culturales, son modificables.

- Se evita el androcentrismo, no refiriéndose a lo propio de las mujeres como algo ajeno, como si todos fuéramos hombres.
- Se utiliza un lenguaje inclusivo, huyendo del falso neutro en el plural, buscando verdaderos neutros o mencionando ambos sexos.
- Se habla de «mujeres», más que de «la mujer».
- Se da el mismo tratamiento de respeto a hombres y mujeres. (sr./sra., no srta.; nombre y apellido, no sólo nombre...)

Imágenes

- Aparecen un número equilibrado de hombres y mujeres.
- Las personas desempeñan roles diversos, no estereotipados por sexo.
- No se abusa de imágenes de mujeres-madres con niños/as.
- Aparecen personas de distinta edad, origen étnico o cultural, clase social, apariencia física (volumen, belleza, vestido...)
- Las imágenes más positivas de las mujeres no aparecen identificadas exclusivamente con las mujeres occidentales.
- Las mujeres aparecen en actitud activa y emprendedora.
- Las mujeres aparecen junto a otras y no siempre solas.
- Se muestra una imagen digna de las personas, independientemente de las dificultades o discriminaciones que sufran.
- Los hombres aparecen realizando tareas domésticas o de cuidados.



Ayuda en Acción

Organización No Gubernamental de Desarrollo (ONGD) independiente, aconfesional y apartidista que tiene como misión mejorar las condiciones de vida de los niños y niñas, las familias y comunidades en países y regiones pobres, a través de proyectos autosostenibles de desarrollo integral y actividades de sensibilización. Su finalidad última es la de propiciar cambios estructurales que contribuyan a la erradicación de la pobreza. Actualmente está presente en 19 países de tres continentes: Asia, África y América.



Entreculturas

Es una ONGD promovida por los jesuitas que nace en el Sur y que cree en la educación como instrumento de desarrollo, transformación, cambio social y diálogo entre culturas. Por ello apoya proyectos que lleven la educación a los pueblos excluidos de América Latina, África y Asia. Su apuesta les lleva también a poner toda su energía en la sensibilización de la sociedad del Norte para que sea capaz de transformar sus estructuras y convertirse, junto al Sur, en un factor de cambio a favor de la justicia.



InteRed

Es una ONGD promovida por la Institución Teresiana para impulsar, desde la sociedad civil, una red de intercambio y solidaridad entre grupos sociales, pueblos y culturas. Pretende transformar la realidad socioeconómica actual generadora de injusticia y luchar contra la pobreza, las desigualdades y la exclusión, a través de procesos socioeducativos desde un enfoque de derechos humanos y de género.



Muévete por la igualdad
Es de justicia

mueveteporlaigualdad.org



Ayuda en Acción
Telf. + 34 902 402 404
www.ayudaenaccion.org



Entreculturas
Telf. + 34 902 444 844
www.entreculturas.org



InteRed
Telf. + 34 915 416 458
www.intered.org

Cofinanciado por

