



MUGARIK GABE

Organización No Gubernamental de Cooperación
para un Desarrollo Humano, Equitativo y Sostenible

www.mugarikgabe.org



POLÍTICA DE GÉNERO 2007-2011

MUGARIK GABE

POLITICA DE GÉNERO

MUGARIK GABE

INDICE	Pag.
I MARCO TEORICO	2
1. Panorama mundial: la desigualdad	2
Desigualdad entre hombres y mujeres en cifras Feminización de la Pobreza o "la economía global es un varón"	
2. La mujer en la cooperación de desarrollo	6
La estrategia de Mujeres en el Desarrollo (MED) La evaluación del MED Empoderamiento de las mujeres El Género en el Desarrollo (GED) Necesidades prácticas y estratégicas	
3. Políticas de Género	11
Las organizaciones internacionales: ¿Declaraciones de voluntad? Nivel Estatal CAPV	
II. MUGARIK GABE Y LA EQUIDAD DE GÉNERO	16
1. La historia del proceso en Mugarik Gabe	16
2. Incorporando la perspectiva de género	17
A) En nuestra organización. B) En los proyectos de desarrollo - con organizaciones de mujeres - con pueblos indígenas - en proyectos de desarrollo socio-económico C) En sensibilización y educación al desarrollo D) En la incidencia socio-política	
III. OBJETIVOS, RESULTADOS Y ACTIVIDADES	22
1. OBJETIVOS	22
2. RESULTADOS Y ACTIVIDADES	22
IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	33
- Sistema de seguimiento - Indicadores - Cronograma o POA...	

I MARCO TEORICO

1. Panorama mundial: La desigualdad

"No hay actualmente ninguna sociedad donde las mujeres dispongan de las mismas oportunidades que los hombres." (PNUD Informe sobre el Desarrollo Humano 1995)

"Las mujeres representan la mitad de la población mundial, pero poseen una décima parte del dinero que circula por el mundo y un centésimo parte de todas las propiedades." (PNUD Informe 1995)

"A pesar de los tremendos cambios del siglo XXI, la discriminación y la violencia contra las mujeres y las niñas continúan firmemente ancladas en culturas de todo el mundo" (Fondo de las Naciones Unidas para la Población 2000)

"En todo el mundo solamente el 14% de los parlamentarios son mujeres - y en 10 países no hay ninguna parlamentaria" (Informe sobre el Desarrollo Humano 2002)

"La violencia contra las mujeres abarca todo tipo de situaciones sociales y económicas y está profundamente enraizada en las culturas de todo el mundo, a punto tal que millones de mujeres la consideran un modo de vida" (Informe de la Organización Mundial de la Salud 2000)"

Desigualdad entre hombres y mujeres en cifras

Un repaso de las cifras existentes sobre las desigualdades entre hombres y mujeres al nivel mundial nos enseña que dicha desigualdad es un fenómeno omnipresente. Aunque con niveles y formaciones muy distintas se puede encontrar en todos los países y en todas las esferas y capas de las sociedades.

Las mujeres trabajan más que los hombres pero ganan menos dinero: mientras que un hombre dedica 100 horas de su tiempo al **trabajo** (productivo y reproductivo en total), una mujer en Kenya trabaja 135, en Sudáfrica 122, en Japón e Indonesia 109, y en los países de la OECD en promedio 105 horas. Así mismo, el trabajo que hacen las mujeres es en gran parte no remunerado, ya que la mayoría del trabajo reproductivo está hecho por mujeres (3/4), y un tercio de su trabajo se dedica al trabajo del mercado. Debido al trabajo no remunerado y a que sus salarios generalmente son más bajos ellas poseen ingresos inferiores a los de los hombres (entre 1/5 hasta 2/3). Por esta razón la mayoría del dinero en circulación queda en manos de los varones. Así que no es sorprendente que de los 1.300 millones de personas pobres en el mundo (que viven con menos que un dólar al día) dos tercios sean mujeres.

Las mujeres no acceden del mismo modo a la **toma de decisiones** políticas ya que la esfera pública-política sigue siendo en gran medida una esfera masculina. Sólo existen 10 países en el mundo donde las mujeres representan más de un 30% de las y los parlamentarios. De media mundial ellas representan un 14% del total de representantes en los parlamentos.

En 10 países no hay ninguna parlamentaria y en el Parlamento Europeo - que respecto a su tasa de parlamentarias está considerado como avanzado -, un total de 29,71% de los eurodiputados/as elegidas en 1999 fueron mujeres. Por ende las políticas son en la mayoría hechas por y para los hombres.

La población refugiada, las personas desplazadas y emigrantes son sobre todo mujeres, niñas y niños. El número cada vez mayor de **conflictos** armados y con ellos las violaciones han dado lugar a un aumento en el número de corrientes forzadas de desplazamientos internos y de población refugiada. Como pauta general, más del 75% de las personas desplazadas son mujeres y niños, y en algunas poblaciones de refugiados esas cifras alcanzan el 90%.

Desde 1992, más de 20.000 mujeres y niñas han sido violadas en los Balcanes y se estima que en Ruanda 15.700 mujeres fueron violadas en un año de guerra. En general, la violación de las mujeres aumenta considerablemente durante los estados de guerra y es un arma utilizada para debilitar y deshonar al enemigo en la guerra. Desde el año 2001 la violación es considerada como un crimen contra la humanidad (Sentencia del Tribunal Penal Internacional para la Ex Yugoslavia, La Haya, 22 de febrero de 2001). Aún así, las tropas de paz enviadas a zonas conflictivas, no disponen de medidas para afrontar la violación de mujeres en contextos de guerra. Además, en seis de cada ocho países con conflicto en los que se enviaron cascos azules o tropas en misión de paz, aumentó la prostitución.

Las mujeres carecen de un **sistema sanitario** adecuado a sus necesidades. Cada minuto, una mujer muere por complicaciones relacionadas con su embarazo. En África subsahariana una mujer tiene una probabilidad entre trece de morir durante el embarazo o el parto. A menudo falta una educación sexual adecuada para mujeres y hombres y no hay una difusión suficiente de métodos anticonceptivos. En consecuencia se estima que un tercio de los embarazos a nivel mundial no son deseados. Al mismo tiempo, casi la mitad de los abortos realizados ocurren en malas condiciones o a escondidas porque no están legalizados.

Las enfermedades de transmisión sexual afectan a un número de mujeres cinco veces superior al de hombres. Fisiológicamente, las mujeres tienen más disposición a infectarse con el **VIH** y rápidamente están alcanzando y superando el número de hombres contagiados con el VIH. En África, la cifra de mujeres VIH positiva es dos millones más alta que la de los hombres.

Las niñas reciben menos **educación** escolar que los niños: casi dos tercios de la población infantil que carece de acceso a la educación primaria en todo el mundo son niñas. Respecto a la matriculación secundaria esta diferencia es aún mayor. Se calcula que en el mundo hay 880 millones de personas adultas analfabetas, de las cuales 544 millones, el 62%, son mujeres. Teniendo en cuenta que la educación es considerada como medio crucial para poder salir de la pobreza este desequilibrio influirá en el crecimiento de la pobreza femenina.

La **violencia contra las mujeres** es un fenómeno global. En todo el mundo, las niñas y las mujeres, sean cuales sean sus niveles de ingreso, su clase social y su cultura, están sometidas a malos tratos físicos, sexuales y psicológicos. Al menos una de cada tres mujeres ha sido golpeada, obligada bajo coacción a establecer relaciones sexuales o maltratada de alguna u otra manera y una de cada cuatro mujeres ha sido maltratada durante el embarazo. El 11 % de todas las mujeres en España sufren malos tratos y cada cinco días muere una mujer por haber sufrido malos tratos. En el año 2004 107 mujeres fueron asesinadas por su pareja en el Estado Español.

En total se estima que al menos 60 millones de niñas que de otro modo habrían vivido, han "desaparecido" de diversas poblaciones, mayormente en Asia, como resultado del

aborto selectivo en función del sexo, el infanticidio o la desatención. Así mismo, cada año, dos millones de mujeres corren el peligro de que se les practique la Mutilación Genital Femenina (MGF).

Feminización de la Pobreza o "la economía global es un varón"

Estas cifras nos muestran sobre todo que la desigualdad entre hombres y mujeres la encontramos en todo el mundo aunque con contextos y en formas diversas. Nos muestran también que una cara de dicha desigualdad es la violencia contra las mujeres y niñas. Otra es que la población femenina es la parte de la población mundial con menos recursos, es decir la parte más pobre. Evidentemente, la pobreza tiene género y por ende influye de manera diferente en la vida de hombres y mujeres. Debido a este hecho, ha surgido el término "feminización de la pobreza". Aplicarlo significa, por un lado, comprobar que la pobreza afecta sobre todo a las mujeres. Por otro lado, quiere describir la tendencia en las dinámicas de la pobreza al nivel mundial, donde se observa que la pobreza está feminizándose continuamente.

De ahí que no nos sirve constatar solamente que el 1% de la población más rica del mundo tiene una renta anual equivalente al total de lo que recibe el 57% más pobre de la población del mundo. También queremos destacar el hecho de que el empobrecimiento creciente afecta sobre todo a las mujeres y de que la cifra de mujeres en condiciones de vida precaria es cada vez más alta. Se estima que un 70% de los más pobres del mundo son mujeres.

Los cambios en las relaciones económicas y políticas internacionales, la creciente globalización, las innovaciones tecnológicas y el cambio de la organización del trabajo son factores que favorecen la feminización de la pobreza. Las Políticas de Ajuste Estructural (PAE) en los países empobrecidos introducidas por el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) y los cambios estructurales en los países enriquecidos produjeron una creciente desestabilización y recortes en los sectores sociales y sanitarios de los estados. Como consecuencia de estos recortes, en muchos casos éstas políticas han producido un aumento del trabajo reproductivo.

La globalización del comercio y la liberalización del mercado son dinámicas que en algunas regiones empobrecidas pueden producir efectos de crecimiento económico y una subida del nivel de vida. Pero en lo que es el contexto global estas dinámicas producen un aumento de la brecha entre la población pobre y rica.

Algunas de las consecuencias de este proceso para las mujeres son:

- El aumento de su presencia en puestos de baja remuneración debido al incremento de este tipo de empleos por la intensificación de la competitividad en el mercado global (Ej.: maquila textil) llegando a hablar de "*la feminización del proletariado desde una perspectiva mundial*".
- La pérdida de alternativas laborales por la desaparición de formas de producción fuera del mercado, como la economía de subsistencia, en las que las mujeres han jugado hasta el momento un papel crucial.

Entonces, en parte vemos un proceso de una mayor inclusión de la fuerza del trabajo femenina en el sector productivo por los cambios estructurales, sobre todo en los países con un coste de trabajo bajo. Así que de alguna manera las mujeres entran en la esfera pública del trabajo remunerado, sobre todo en el sector de la exportación.

Pero echando un segundo vistazo a este proceso vemos que a menudo se trata de trabajo bajo condiciones precarias con salarios extremadamente bajos y más bien de una carga añadida al trabajo no remunerado. Un empeoramiento de la situación económica de los hogares pobres y la falta de modelos de reproducción alternativos obliga a las mujeres a asumir cualquier puesto de trabajo remunerado y no les da margen de elección. Sin dejar de mencionar, la sobrecarga que supone para las mujeres, en la práctica, tener que seguir siendo las únicas responsables del trabajo doméstico y reproductivo.

La creciente desigualdad en el mercado de trabajo mundial estimula la inmigración por trabajo. Sobre todo son las mujeres jóvenes las que emigran en busca de un trabajo para contribuir a los ingresos de sus familias. Como ejemplo destacado hay que mencionar Asia del Sur: la relación de mujeres y hombres que emigran de Filipinas en busca de un puesto de trabajo ya es un 12 a 1.

Pero no solamente son las mujeres de los países empobrecidos las que están afectadas por la feminización de la pobreza. Este fenómeno también se da en los países del Norte. Aquí lo que sobre todo contribuye al empobrecimiento de las mujeres son los recortes del estado del bienestar. Pero también el cambio en la organización del trabajo muestra desigualdades de género en los países ricos. Dado a la distribución sexual del trabajo reproductivo y productivo los hombres "encajan mejor" en el perfil de la fuerza de trabajo flexible y móvil.

Viendo los efectos que tiene la globalización de la economía en la vida de hombres y mujeres, redes feministas llegaron a la expresión que la "economía global es un varón" para subrayar que los que se aprovechan de la globalización económica son sobre todo los hombres ricos. Si trabajamos en la cooperación para el desarrollo con la meta de reducir la pobreza y mejorar las condiciones de la vida para todas y todos es imprescindible tener en cuenta las dinámicas y mecanismos de la pobreza y del empobrecimiento. Por ende la pobreza femenina debe formar un punto crucial de nuestro interés y nuestras acciones.

2. La mujer en la cooperación de desarrollo

Si exigimos que nuestro trabajo en la cooperación para el desarrollo esté destinado a mujeres y hombres es inevitable que tengamos en cuenta las diferentes situaciones en las que se encuentran las personas. Para encontrar un concepto para nuestro trabajo que lo asegure disponemos de la experiencia de más de 30 años de trayectoria de cooperación a favor de las mujeres del Sur. Esta - en gran medida - no ha logrado la mejora de la desigual posición que tienen las mujeres. Pero podemos aprovechar las experiencias hechas para encontrar una estrategia más eficaz respecto al logro de una mayor igualdad entre hombres y mujeres.

En lo que fue la primera década para el desarrollo, propuesta por Naciones Unidas en 1960, no se aplicó ningún enfoque especial que tuviera en cuenta las diferentes condiciones de vida de hombres y mujeres. Desarrollar entonces significaba estimular el crecimiento económico que según la filosofía de la modernización automáticamente llevaría a un mayor nivel de vida para todos. Esta década se caracterizó por la invisibilidad de las mujeres, suponiendo que lo que benefició a los hombres se traduce en beneficios para el conjunto de la familia, incluidas las mujeres. Como mucho se consideró a las mujeres en lo que es su papel reproductivo. Este llamado **Enfoque de Bienestar** partió del punto de vista de que las mujeres son receptoras pasivas de los

beneficios del desarrollo y su único papel activo en la contribución al desarrollo se veía en la crianza de niños y niñas, dando lugar a proyectos que las veían únicamente como madres e iban dirigidos a cubrir las necesidades prácticas y no sus intereses estratégicos (planificación familiar, salud materno infantil, nutrición, higiene, donación de alimentos, etc.).

A principios de los años setenta, cuando se planteó el tema de la población y las dinámicas demográficas como aspectos importantes en el desarrollo de los países, las mujeres fueron visualizadas por primera vez en los programas del desarrollo como protagonistas de las tendencias de la fertilidad. La aplicación poco crítica de los estereotipos de género - el hombre trabajador y la mujer reproductora - en los programas de desarrollo produjo la desconsideración del importante papel que tiene la mujer en el desarrollo sobre todo en los sectores productivos. La relación desigual entre hombres y mujeres ni siquiera se planteaba como tema. *

* Se adjunta cuadro en anexo con los distintos enfoques de las políticas dirigidas a las mujeres

La estrategia de Mujeres en el Desarrollo (MED)

Un estudio amplio sobre el trabajo productivo de mujeres con enfoque al sector agrícola de Ester Boserups publicado en 1970 produjo una amplia discusión sobre los conceptos de desarrollo que se aplicaron hasta entonces. Este estudio mostró el papel crucial que tienen las mujeres en el proceso de la producción. También visibilizó su sobrecarga de trabajo (productivo y reproductivo) en comparación con la de los hombres. Impulsadas por los movimientos feministas del Norte y del Sur y apoyadas por el surgimiento de la preocupación científica-sociológica sobre las mujeres en los foros académicos, las mujeres se convirtieron en un grupo de destino de la cooperación en el desarrollo. La reivindicación era integrar las mujeres en el desarrollo y hacer visible su contribución al proceso del desarrollo.

En 1975 se declaró desde las Naciones Unidas la "década de la Mujer". A través de ella el enfoque de Mujeres en el Desarrollo (MED) fue aplicado a los programas de desarrollo existentes. Se instalaron estructuras institucionales en casi todos los organismos de la cooperación que se dedicaron al "componente de mujer". Aunque el enfoque MED hizo más consciente a la población de los papeles emprendidos por las mujeres y su reconocimiento, no salió de una filosofía modernizadora y un pensamiento que veía a las mujeres como personas deficitarias. Se instalaron en los programas de desarrollo ya existentes proyectos especialmente dedicados a mujeres así como proyectos que tenían un componente de mujeres. No se cuestionó ni el modelo de desarrollo predominante ni las relaciones de poder que posicionan a mujeres y hombres en una constelación asimétrica. La idea era integrar a las mujeres en el desarrollo y aprovechar su fuerza de trabajo en el sector productivo.

Así que el horizonte de la actuación era la integración en el modelo existente y la medida para lograrla era el cambio de las mujeres.

La evaluación del MED

Cuando se evaluó la década de la mujer en 1985 en Nairobi los resultados fueron sobre todo decepcionantes. La situación de las mujeres al nivel global había más bien empeorado, la pobreza femenina estaba en aumento y las medidas emprendidas por parte de organismos internacionales de desarrollo - sobre todo los programas de ajuste

estructural - habían contribuido a una creciente desigualdad entre hombres y mujeres. Frente a este escenario las modestas medidas dedicadas especialmente a las mujeres en el desarrollo tuvieron efectos poco notables, con recursos demasiado bajos y resultados de poca eficacia. En las evaluaciones se llegó a la conclusión de que las barreras decisivas en el desarrollo - la subordinación y explotación de las mujeres - no se abordaban desde el enfoque de MED, impidiendo la mejora de su situación y condición en la sociedad y el desarrollo.

El supuesto del enfoque MED -planteando la situación social de las mujeres como un problema de las mujeres mismas - descargaría a la sociedad en general y en especial a los hombres de su responsabilidad. Los problemas y necesidades surgidos de las relaciones de género y la división sexual del trabajo no eran considerados. También faltaría una reflexión sobre los modelos de desarrollo vigentes. Así que tras la introducción del enfoque de MED la carga de trabajo de las mujeres había aumentado sin lograr un mayor poder económico, una redistribución del trabajo reproductivo, ni una consulta de las mujeres sobre el tipo de desarrollo e integración que buscaban. Se daba una "integración" en el mundo de los hombres, aprovechando el trabajo productivo de la mujer sin cambiar las relaciones de poder. Lo que quedaba como un resultado positivo era sobre todo la instalación de estructuras - aunque con poco poder propio - en los organismos internacionales que se destinaron a los temas de las mujeres. Este hecho facilitaría la difusión de conceptos que surgieron a futuro.

En 1972 Ann Oakley propuso la diferenciación entre lo que es el sexo (como componente biológico) y género (como componente social). Gracias a este término se consiguió una herramienta para rechazar tendenciosas argumentaciones biológicas que veían los papeles sociales de las mujeres y las relaciones entre los géneros como algo natural e incambiable. También daba la posibilidad de analizar tanto las diferentes situaciones de hombres y mujeres como sus roles sociales según el contexto específico y en conjunto con las relaciones de poder incorporadas en las relaciones de los géneros.

Empoderamiento de las mujeres

En 1985 en la conferencia de Nairobi la red feminista del Sur DAWN (Development Alternatives with Women for a New Era) - introdujo el término de Empoderamiento. Éste término parte de que los modelos del desarrollo vigentes llevan incorporados en sí una perspectiva masculina y que urge la revisión profunda de las ideas de desarrollo para lograr un desarrollo sostenible y justo. Parte del análisis de que la lógica universal tiene un patrón masculino. De ahí que para poder emprender un proceso hacia la equidad de los géneros haría falta crear una igualdad de condiciones que garanticen la participación para todas y todos en el proceso de transformación. El empoderamiento de las mujeres se refiere al fortalecimiento de sus potencialidades y necesidades estratégicas para cambiar una situación estructuralmente desigual a través de la toma de conciencia de las propias capacidades.

El empoderamiento se refiere a un proceso en que la mujer alcanza el control de su propia vida; de cambio de dependencia, marginalización e inseguridad a una independencia, participación, toma de decisión y autoestima fortalecida. En sentido estructural el empoderamiento de la mujer significa un cambio en las relaciones dentro de la estructura social que tiene como resultados la redistribución de poder y la destrucción de estructuras patriarcales.

La base de este concepto es una crítica radical de los modelos económicos neoliberales y las medidas de reestructuración económica de los organismos internacionales. Los efectos que han tenido éstos llevaron a las redes feministas a elaborar una crítica feminista de la economía global y a dismantelar la supuesta neutralidad de género de los procesos económicos. Para poder influir en el diseño de los procesos políticos y económicos con el fin de transformar el orden patriarcal se veía necesario que las mujeres aumentaran su poder mediante la redistribución de los recursos materiales y simbólicos y de sus beneficios, de forma equitativa, dentro de y entre las sociedades.

Una idea fundamental del Empoderamiento es que los cambios en la conciencia y en la autopercepción tienen que ser propios. Así reivindican mecanismos de participación democrática en los procesos de desarrollo ya que el empoderamiento no es algo que puede ser dado por otra persona. Los agentes de la cooperación para el desarrollo pueden crear condiciones favorables a este cambio y apoyarlo pero los sujetos del cambio tienen que ser actores activos para garantizar que son ellos y ellas las que determinan los pasos para la transformación. Esta propuesta pone el acento en la autoorganización de las mujeres para poder asumir poder en términos de ser capaces de influir en la dirección del cambio.

El Género en el Desarrollo (GED)

Tras la evaluación y crítica del enfoque de MED y gracias a los esfuerzos conjuntos de académicas, funcionarias del desarrollo y activistas de los movimientos de mujeres tanto en el Sur como en el Norte - como la del DAWN (Development Alternatives with Women for a New Era) - surgió una nueva manera de entender la participación de las mujeres en el desarrollo. Las relaciones de género y su transformación se convirtieron en el centro de interés, en vez de una transformación de las mujeres y fue puesto como punto de orientación para la actuación. Surgió la estrategia de Género y Desarrollo (GED) y con ello una estrategia que intenta lograr la transformación de todas aquellas relaciones que están obstaculizando el disfrute equitativo para mujeres y hombres de los beneficios del desarrollo.

En la conferencia de la ONU en Nairobi en 1985 se declaró la década de Género en el Desarrollo. Este enfoque busca el desarrollo de mujeres tal como el de los hombres con el fin de cambiar las relaciones desiguales de poder.

Con la conciencia de que un cambio tal solamente se puede conseguir tras una intervención amplia se aplicaba la estrategia de transversalización (mainstreaming) del género. La transversalización quiere conseguir que el enfoque de género no sea un enfoque aditivo sino que forme parte de los pilares básicos de la cooperación al desarrollo.

Consiste en integrar los temas de género en todas las dimensiones del desarrollo y considerar el aspecto de género en todas las actuaciones. Así la estrategia del GED contiene un cuestionamiento profundo del concepto y de las prácticas del desarrollo entendido como un mero proceso económico neutral. De ahí que la ambición es reivindicar un desarrollo alternativo que tenga como horizonte una sociedad estructurada sobre bases democráticas, participativas e igualitarias. Eso implica que también ha de fijarse en las relaciones de poder en las organizaciones de la cooperación en el Norte. Las desigualdades existentes en éstas también deben ser ámbito de preocupación, análisis y cambio, como las que se dan en el Sur.

Necesidades prácticas y estratégicas

La estrategia GED requiere una planificación y actuación en dos dimensiones. Por un lado, para garantizar que los procesos de desarrollo tengan en cuenta la situación concreta de las mujeres y hombres, ha de considerar las necesidades derivadas de su situación actual que estará marcada por el desempeño de los roles asignados y la división genérica del trabajo. Estas **necesidades prácticas** deben ser formuladas por las propias personas y responden a la percepción de una necesidad inmediata. La mera solución de estas necesidades todavía no cuestiona la posición subordinada de las mujeres, por lo que es necesario combinarla con acciones a largo plazo.

Para conseguir la transformación del orden social hacia un orden más equitativo ha de detectar por otro lado las relaciones de dominio/ subordinación entre los géneros y formular metas orientadas a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. Con la satisfacción de *estas* **necesidades estratégicas** - por ejemplo la abolición de la división sexual del trabajo, el compartir el trabajo doméstico, la supresión de formas institucionalizadas de discriminación etc. - se avanza hacia la supresión de la desigualdad entre los géneros.

El enfoque de Género en el Desarrollo exige un cambio fundamental en lo que es la planificación del proceso del desarrollo. Ésta deja de ser un proceso técnico y se transforma en un proceso de naturaleza política porque contiene explícitamente una reivindicación política: la igualdad entre hombres y mujeres. Por ello, hay que ser conscientes de que se trata de la redistribución de recursos y de poder, y que puede generar un conflicto entre hombres y mujeres. Así que ha de crear las bases para que la negociación de intereses se realice en condiciones de igualdad, lo cual implica el empoderamiento de las mujeres. También ha de analizar las condiciones concretas en las cuales se encuentran los hombres y mujeres en un contexto determinado. Así que el enfoque de Género en el Desarrollo trabaja con dos herramientas clave: La planificación de género que tiene que tener en cuenta tanto las necesidades prácticas como las estratégicas y el Empoderamiento de las mujeres.

Con aquello la participación es un aspecto imprescindible en la estrategia del GED. Por ello se habla de un concepto de "Agenda-Setting" lo cual quiere subrayar que no se trata de la mera integración de las mujeres en el desarrollo sino que ellas mismas participan en el diseño de la agenda del desarrollo y el proceso de transformación. Este aspecto ha de entenderse como un factor imprescindible del GED.

Trabajar con el enfoque GED significa en resumen tener un conocimiento profundo sobre las relaciones de género y considerarlas a la hora de la planificación de todos los programas y proyectos; trabajar con conceptos participativos en todo el proceso de desarrollo; Posibilitar el empoderamiento de las mujeres; tener en cuenta tanto las necesidades prácticas como las necesidades estratégicas en el trabajo de la cooperación; transversalizar en enfoque de género en todo el trabajo de cooperación.

Un punto importante del enfoque GED pero a menudo olvidado en la práctica es que se trata de considerar las relaciones de género y por ende tanto a las mujeres como a los hombres. Así el concepto exige no solamente un enfoque en las mujeres y su papel en las sociedades sino también en los hombres y la respectiva reconstrucción de la/s masculinidad/es. Erradicar las desigualdades entre hombres y mujeres exige tanto el empoderamiento de las mujeres como la cooperación y el cambio de los hombres.

3. Políticas de género

La Declaración de Beijing (1995) y la Plataforma de la Acción forman un acuerdo internacional sobre una estrategia para la igualdad de género. En la Plataforma los países firmantes declararon su voluntad de establecer el "principio de que mujeres y hombres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y, a nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional". En Beijing se reconoció la igualdad entre mujeres y hombres como una cuestión importante para el conjunto de la sociedad más que como un 'tema de mujeres'. También se subrayó la necesidad de integrar la perspectiva de género en todas las políticas y prácticas de cooperación. La Plataforma y la declaración de Pekín fueron aprobadas por los 189 miembros de la ONU, todos. Con ello y con las resoluciones de la ONU surgidas a raíz de Pekín (52/100; 50/203) una Política de transversalización del enfoque de género estaba declarada como obligatoria para todo el sistema de las Naciones Unidas.

Aplicar la perspectiva de género significa tener en cuenta las relaciones entre los géneros, las desigualdades entre ellos y por lo tanto la necesidad de que las políticas emprendidas estén dirigidas a las personas en consideración de sus necesidades específicas surgidas de su situación concreta.

El enfoque de género parte del supuesto de que la desigualdad entre los géneros es un fenómeno extendido en casi todos los sectores de las sociedades. Por lo tanto la aplicación del enfoque de género significa en consecuencia la transversalización del concepto. Una política de género requiere una amplia reorganización tanto de las estructuras institucionales como de las políticas. Exige estos cambios sobre todo en tres áreas: en la planificación y formulación de políticas y objetivos, en los procedimientos y mecanismos institucionales y a nivel cultural.

A la hora de planificar y formular programas y políticas, la igualdad entre los géneros tiene que constituirse como un horizonte básico de la actuación. Así la elaboración de estrategias organizacionales y la formulación de políticas en el ámbito de actuación ha de incluir los marcos para el avance de dicha igualdad. Para ello hace falta garantizar que en el mismo proceso de planificación haya una participación tanto de hombres como de mujeres para asegurar que las diferentes necesidades estén consideradas. Esto a menudo exige un Empoderamiento previo de las mujeres y un cambio estructural de las organizaciones.

En cuanto a las estructuras organizacionales la implementación de una Política de Género implica que la equidad entre hombres y mujeres se convierta en una parte de la organización misma, suprimiendo las estructuras desiguales dentro de la organización y estableciendo mecanismos operativos que aseguren una equidad de género. Esto genera una mayor sensibilización del personal en cuestiones de género tal como la construcción de discursos y prácticas institucionales a favor de la equidad de género, por lo cual se hace imprescindible emprender cambios en las creencias, valores y comportamientos de los actores.

En la actualidad la gran mayoría de organizaciones multi- y bilaterales de la cooperación se presentan con políticas que de una u otra manera tienen un enfoque de género. Últimamente también en parte de las ONGDs se ha iniciado un proceso de implementación y en los países miembros de la UE se está aplicando la transversalización del enfoque de género en las políticas nacionales. Este proceso no sucede sin ambigüedades ya que pese a la aparentemente amplia implementación, a

menudo falta la aplicación coherente del concepto e incluso es utilizado como "maquillaje" en el Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional para ocultar los impactos negativos de sus políticas en el logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

Las organizaciones internacionales: ¿declaraciones de voluntad?

El Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la OCDE publicó en 1995 una declaración titulada "La igualdad entre mujeres y hombres: hacia un desarrollo sostenible centrado en la persona". Esta hizo hincapié en la igualdad entre mujeres y hombres como meta fundamental del desarrollo y de los esfuerzos de cooperación. También la Comisión Europea se presentó con el paradigma del "Empoderamiento económico" y el Banco Mundial habló de la "igualdad entre los géneros" o de "macroeconomía desde una perspectiva de género".

Las críticas a las políticas de ajuste estructural - dirigidas sobre todo hacia el **Banco Mundial** (BM)- hicieron que éste se viera obligado a mostrar una cierta voluntad en la introducción de un enfoque de género en 1996. Pero aunque las actividades del BM en este ámbito parecen ser considerables, el problema fundamental es que el horizonte de actuación es la eficacia del desarrollo económico y no la equidad de género.

Las propias evaluaciones del BM sobre las dimensiones de género en su asistencia constatan que los esfuerzos del Banco han sido débiles a la hora de promover la integración y la participación de mujeres en la esfera económica y política y que los éxitos conseguidos se limitan a los temas de salud y educación y en este último con resultados ambiguos. Esta evaluación del año 2002 de 180 proyectos del BM en 12 países llegó a la conclusión de que: "no había una estrategia del Banco para el desarrollo institucional de la perspectiva de género en ninguno de los países de actuación. Los impactos conseguidos quedaron al nivel local o micro". (Informe No. 23119/ BM: The gender Dimensions on bank assistance, An Evaluation of results. 17. Jan 2002)

En la Reunión de Alto Nivel de 1995, los países miembros de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), a través del **Comité de Asistencia para el Desarrollo** (CAD), reconocieron oficialmente que la igualdad de género es un objetivo estratégico general para la promoción del desarrollo. En 1998 el grupo de trabajo sobre la igualdad de género de la CAD publicó las "Directrices del CAD para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la cooperación para el desarrollo". Estas directrices postulan que la transversalidad de género se convierta en parte integral de los procesos de las instituciones miembros del CAD y de los mecanismos de cooperación entre los países miembros. Pero no se trata de directrices obligatorias, las directrices, políticas y recomendaciones del CAD son orientaciones para los países miembros, la implementación de las mismas depende de la voluntad de los Estados miembros. Aún así tienen un peso político tras la aplicación de mecanismos como el examen anual de los programas de ayuda de los Estados miembros.

La Resolución sobre la Integración de la cuestión de Género en la Cooperación al Desarrollo de la **Unión Europea** (UE) y de los Estados miembros (aprobada en diciembre de 1995 por el Consejo de Desarrollo de la UE) declara también como una meta fundamental de la cooperación la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres. Así en el proceso de solicitud de recursos de los fondos estructurales se ha de incluir información del proyecto en relación con su impacto en la igualdad de

géneros. Según las directrices de la Unión Europea se favorecen aquellos proyectos que indican una incidencia positiva en las relaciones de género.

Aunque se pueden constatar ciertos avances dentro de la UE, el proceso de implementación es limitado. El Parlamento Europeo subraya en una resolución al consejo Europeo en el año 2002 que "*lamenta que hayan pasado seis años desde que el Consejo designara por primera vez en [...] 1995 la integración de las cuestiones de género como un principio de la política de desarrollo comunitaria y de los Estados miembros [...], su puesta en práctica haya sido limitada, pero valora el reconocimiento por parte de la Comisión del efecto de la llamada 'evaporación de la política de género'*"; (Resolución del Parlamento Europeo sobre el Programa de acción para la integración del factor género en la cooperación de la Comunidad al desarrollo (COM(2001) 295; C5-0464/2001; 2001/2193(COS)). Aunque el año 2001 era el primero de la puesta en práctica de un nuevo programa de acción contra dicha evaporación de la política de género, elaborado para "cerrar la brecha entre las políticas y su ejecución" Según el informe anual 2001 (s. 35), del presupuesto sólo se asignaran 2,02 millones de euros para la integración de la dimensión de género en la cooperación al desarrollo frente a 5 millones de euros en 1998.

Nivel Estatal

La integración del enfoque de género en la cooperación oficial para el desarrollo en España todavía se encuentra en sus principios. A partir de 1993 aparecen declaraciones respecto al impacto de género en las líneas de la cooperación española. También se ha integrado formalmente la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en la **Agencia Española de Cooperación Internacional** (AECI). Pero todavía no ha llegado a integrar las orientaciones del CAD en las propias políticas. En 1993 menos de un 1% de la cooperación bilateral estaba destinada a programas y proyectos específicos que benefician directamente a las mujeres y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en el año 2000, el porcentaje de la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) no ha variado demasiado, siendo un 1,5% del total de la AOD.

En el Plan Director de la cooperación Española 2001-2004 se estableció la igualdad entre mujeres y hombres como una estrategia de intervención horizontal de la cooperación, apoyada por el trabajo realizado por el Instituto de la Mujer. Aún así, la transversalización del enfoque de género aún queda lejos en la política de la cooperación española y sigue siendo un reto a abordar con medidas concretas en el próximo Plan Director 2005-2008 (revisar este apartado cuando se apruebe el nuevo Plan Director).

Un 25% de la AOD de España está invertido en la **cooperación descentralizada** de la cual gran parte va a las ONG de España. En general la implicación de las instituciones públicas en el ciclo de los proyectos llevados a cabo por las ONG es bastante limitada. Así pues no existe ninguna normativa ni mecanismo por lo que los compromisos internacionales - como la Plataforma de Pekín - puedan tener una incidencia o traducción directa en la cooperación de las instituciones locales o autonómicas y en las ONGD.

CAPV

Al nivel gubernamental de la CAPV existen pocos datos para evaluar de manera amplia las actividades de la cooperación del **Gobierno Vasco** respecto a la consideración del enfoque de género. De los datos existentes se puede deducir que la actividad en este ámbito es poca. Así, entre 1988 y 1994 un 7% de la AOD vasca fue destinada a proyectos destinados a mujeres o a aquellos que tenían enfoque de género.

Según el Diagnóstico de Género realizado por Roxana Volio, *"La Dirección de Cooperación al Desarrollo del Gobierno Vasco no ha sabido encontrar el camino para convencer a las organizaciones de la importancia real, estratégica, política y metodológica que reviste incorporar la perspectiva de género. Esta es quizás la mayor de sus dificultades"*.

En el Código de Conducta de las ONGD que elaboró la Coordinadora ONGD-España y Coordinadora ONGD-Euskadi en 1998 está incluida la transversalización del enfoque de género. Aún así una encuesta del año 2000 realizada en el País Vasco constató que "la perspectiva de género no está integrada en los objetivos y políticas de la mayoría de ONGD vascas entrevistadas, aunque ellas consideren, equivocadamente, que su trabajo está orientado por dicho enfoque". Incluir nota al pie C. Murguialday, A. del Rio, E. Anitua y C. Maoño "Perspectiva de género en las ONGD vascas", 2000.

En el caso de las **ONGD**, asumir la equidad entre hombres y mujeres en la cooperación y la educación al desarrollo, sólo puede surgir como fruto de la voluntad de todas las partes y en todas las actividades. De ahí que es imprescindible una concienciación de los actores dentro de las ONGD y en las contrapartes. Para que las ONGD puedan cambiar sus políticas de cooperación tienen que institucionalizar la reflexión de género en sus propias organizaciones para hacer posible la voluntad de considerar las relaciones de género a la hora de iniciar o financiar proyectos de cooperación.

Así la Política de Género de una organización es el resultado de un proceso de concienciación colectiva en torno a las causas y consecuencias de la desigualdad entre mujeres y hombres, pero también una decisión política institucional de transformar esta realidad.

II. MUGARIK GABE Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

1. La historia del proceso en Mugarik Gabe

Constatando las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en nuestra sociedad desde Mugarik Gabe consideramos que es inviable la construcción de ese "otro mundo posible" si no ponemos solución a estas desigualdades de género.

Consideramos imprescindible que esta lucha por una sociedad equitativa para mujeres y hombres se refleje en nuestras acciones, pero para este logro es necesario que desde las propias organizaciones y movimientos revisemos y analicemos cómo reproducimos las desigualdades entre mujeres y hombres en el día a día y a lo interno de nuestras organizaciones. A partir de la revisión debemos actuar en consecuencia y marcar un cambio a lo interno que se reflejará en nuestras acciones y en el mensaje y reivindicaciones que pretendemos transmitir al mundo.

El concepto género, acuñado por las feministas el pasado siglo, evidencia las relaciones de poder y desigualdad estructural entre los sexos, cuyas manifestaciones alcanzan todas las esferas de la vida social y privada, y cómo no, afecta también a las organizaciones sociales. Por ello su erradicación es parte de los compromisos éticos impostergables de los movimientos comprometidos con el desarrollo de alternativas.

Por eso, la lucha por la equidad de género dentro de los movimientos sociales nos abre un espacio no sólo para el dialogo y la interacción, sino para la construcción de un nuevo imaginario colectivo que conducirá al desarrollo de alternativas reales al mundo excluyente y discriminatorio actual.

En Mugarik Gabe entendemos la PERSPECTIVA DE GENERO como una propuesta política que exige un compromiso a favor de la construcción de relaciones de genero equitativas y justas, y siempre basándonos en el análisis de la realidad teniendo en cuenta en todo momento las diferencias entre condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres.

En Mugarik Gabe somos conscientes de las desigualdades de género y de las relaciones de poder que existen en nuestra sociedad y en las mismas organizaciones sociales y queremos luchar por la equidad de genero.

A la hora de reflexionar sobre qué transmitir en torno a nuestra forma de ver e impulsar la incorporación de la perspectiva de género, nos surge la necesidad de contar lo que hemos aprendido de las contrapartes con las que trabajamos. Ha sido de ellas en muchas ocasiones de las que hemos aprendido, y nos han aportado y enriquecido para entender cómo llevar a la práctica todos los conceptos de género de los que hablamos.

El papel de las organizaciones de mujeres con las que trabajamos ha sido muy importante a la hora de impulsar la introducción de la perspectiva de género tanto a lo interno de nuestra organización, así como al trabajo con otras contrapartes y del equipo de sensibilización, ya que estas organizaciones de mujeres han estado más adelantadas a la hora de trabajar y luchar por la equidad de género y por cambiar las relaciones de poder desiguales que existen entre hombres y mujeres.

Por lo tanto, la inquietud por las relaciones desiguales de género no ha surgido a lo interno de MG, sino que ha venido dado por el trabajo con organizaciones de mujeres que planteaban ese problema en su desarrollo.

Tampoco podemos obviar la importancia del trabajo realizado por varias personas de MG, personas que contaban con mayor conocimiento en este campo por su trabajo diario, y que con su conocimiento y su perseverancia constante han conseguido despertar el interés y el posterior involucramiento del resto de las personas que forman MG por conocer qué es en realidad eso de la perspectiva de género y qué supone trabajar por ello, ya que no era algo que estuviera interiorizado en la organización.

Otra de las grandes cuestiones que hemos aprendido y podemos seguir aprendiendo es que cambiar no es ni bueno ni malo, sino inevitable. Estamos convencidas que se puede cambiar, que de la experiencia se va aprendiendo y se van tomando nuevas decisiones. Debemos tener siempre en cuenta que para llegar a donde estamos ha sido necesario pasar por donde hemos pisado, no puede ser de otra manera, sin pasado no hay presente, es de donde podemos aprender para cambiar. Es imprescindible que no le tengamos miedo al cambio, a nivel personal, familiar, de organización y a nivel social.

Nuestra misión es el desarrollo equitativo de las capacidades individuales y colectivas, en el marco de un desarrollo humano sostenible para todos y todas. Esta misión es tarea para siempre y no tendrá fin la lucha por su consecución.

El hecho de que la misión sea a largo plazo o para toda la vida no debe hacernos caer en el pesimismo. No es realista pensar que no se han dado cambios en la sociedad. Que los cambios nos parezcan insuficientes, no debe llevarnos al pesimismo. No es realista pensar que los cambios que nos proponemos son solo a largo plazo y valorar que lo conseguido hasta ahora es bien poco. La medida de los logros hay que realizarla con una visión de siglos atrás para poder valorar los cambios reales que se han dado en la consecución de una equidad de género. Debemos ser conscientes de que nosotras y nosotros no vamos a ver esos cambios, tan solo estamos contribuyendo a que se logren.

2. Incorporando la Perspectiva de Género

Partiendo de que nuestra misión es el desarrollo equitativo de las capacidades individuales y colectivas en el marco de un desarrollo humano para todas y todos es imprescindible la incorporación de la perspectiva de género:

- A. En nuestra organización,
- B. En los proyectos de desarrollo,
- C. En la sensibilización y la educación al desarrollo, y
- D. En la incidencia socio - política.

A. En nuestra organización.

El concepto género evidencia las relaciones de poder y desigualdad estructural entre los sexos, cuyas manifestaciones alcanzan todas las esferas de la vida social y privada, y cómo no, afecta también a las organizaciones sociales. Por ello, Mugarik Gabe, está

llevando a cabo un proceso interno para lograr una equidad de género en su estructura organizativa.

En Mugarik Gabe entendemos la perspectiva de género como una propuesta política que exige un compromiso a favor de la construcción de relaciones de género equitativas y justas, por lo que tenemos que trabajar a nivel organizativo interno primeramente, como primer paso de coherencia con nuestras propuestas, en aras de que sirva de referencia para otras organizaciones e instituciones.

El proceso de crecimiento organizativo en equidad de género que estamos llevando a cabo, no es algo puntual, si no un continuum, un estar siempre alertas e innovando nuevas formas de relación dentro de la organización.

Para lograr esta equidad de género dentro de Mugarik Gabe, estamos inmersas en un proceso que comenzó en el año 2000 y que hasta la fecha se ha concretado en:

Formación en temas relacionados con la perspectiva de género tanto a mujeres como hombres integrantes de Mugarik Gabe.

Diagnóstico de la organización desde una perspectiva de género, centrado en las políticas, estructura y cultura de la organización.

Análisis de los pueblos indígenas y la perspectiva de género, y elaboración de herramientas para la aplicación de la perspectiva de género en este tipo de proyectos de desarrollo.

Diagnóstico y talleres sobre participación con perspectiva de género dentro de la organización.

Consecuencias:

- Consolidación del GRUPO DE GENERO de Mugarik Gabe, cuyo objetivo es ser una "alerta permanente" para lograr la equidad de género en la propia organización y en sus actividades.
- Definición de ACUERDOS LABORALES, enfocados a la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la organización. Concretamente, el acuerdo de baja obligatoria por paternidad, aumento de una semana en la baja por maternidad y discriminación positiva hacia la mujer en contrataciones, según porcentaje de plantilla.
- Proceso de elaboración de la POLITICA DE GENERO de Mugarik Gabe.

Aunque todavía nos queda mucho que trabajar creemos que este proceso constata un logro fundamental que se refleja en nuestro quehacer diario: la interiorización y sensibilización por parte de toda la organización de la equidad de género como objetivo fundamental en todos nuestros campos de actuación tanto de puertas afuera como a lo interno.

B. En los proyectos de desarrollo

- Equidad de género en proyectos con organizaciones de mujeres

- Equidad de género en proyectos con pueblos indígenas
- Equidad de género en proyectos de desarrollo socio-político

Con organizaciones de mujeres

Partiendo del análisis de la feminización de la pobreza, del desigual reparto de la riqueza entre hombres y mujeres así como del desigual acceso a los recursos y oportunidades, en Mugarik Gabe **priorizamos a las mujeres organizadas** como destinatarias principales de nuestro trabajo de cooperación para el desarrollo, dada su injusta posición subordinada en las relaciones desiguales entre hombres y mujeres. Planteamos como objetivo su empoderamiento, para lograr un desarrollo humano equitativo y sostenible. Pero teniendo en cuenta que es un proceso donde llegará un momento en el que incorporaremos paulatinamente a los hombres.

Pretendemos impulsar procesos de orden político, económico y social que permitan a las mujeres ubicarse en igualdad de condiciones ante los hombres en la sociedad, tanto en lo colectivo como en lo individual, en lo público y en lo privado.

Con pueblos indígenas

La aspiración de realizar una verdadera transversalización del género en todo nuestro trabajo, nos llevó en el año 2002 a realizar un diagnóstico de género donde se señalaban algunas reflexiones sobre la perspectiva de género en los proyectos indígenas y las dificultades que encontrábamos:

- Es más difícil desarrollar una perspectiva de género en los proyectos indígenas,
- La preocupación añadida de no ejercer presiones hacia las contrapartes que pueda interpretarse como injerencia cultural,
- El proceso de integrar género e indigenismo es muy lento.

A partir de estos datos elaboramos una estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos indígenas en el 2003, donde nos planteamos, entre otras cuestiones:

- Incorporar la perspectiva de género en todos los proyectos que se realizan con pueblos indígenas,
- Apoyar el conocimiento y debate sobre la manera en que se expresan las relaciones de género en los pueblos indígenas,
- Propiciar intercambios y debates con las reflexiones teóricas sobre "complementariedad" y "dualidad" (la igualdad desde la diferencia) de la cosmovisión indígena, y más concretamente con nuestras contrapartes, dando a conocer nuestro proceso interno en equidad de género como inicio de intercambios.

Para potenciar el trabajo con pueblos indígenas necesitamos así integrar el conocimiento acumulado existente sobre el tema indígena con el conocimiento acumulado existente sobre la perspectiva de género, y esa es una de las principales tareas en la que nos encontramos.

En proyectos de desarrollo socio-económico

Los proyectos que estamos llevando a cabo con el objetivo de lograr un mayor desarrollo socio-político y económico, tienen una envergadura y alcance (reconversión industrial, rehabilitación de hospitales) que nos resulta difícil lograr una incorporación de la perspectiva de género en todo el proceso de desarrollo de los proyectos. Concretamente en un país como Cuba, pensamos que tienen un recorrido ya efectuado en ese sentido, pero siempre mejorable, y que debemos ir ampliando la reflexión compartida para que la equidad sea una realidad en todos los lugares donde alcanzamos a tener una cooperación.

C. En sensibilización y educación al desarrollo

Dentro de Mugarik Gabe en el área de sensibilización, también hemos tenido un proceso en este tema. Durante los primeros años, en una primera fase estuvimos más encaminados a mostrar a la sociedad la situación de pobreza múltiple que sufrían las mujeres en muchos países del sur. Pero mediante el trabajo interno ha habido un avance, planteándonos imprescindible el cambio de roles y el logro de una equidad de género tanto aquí como en los países con los que trabajamos, para lograr un desarrollo humano equitativo.

En este sentido, hemos realizado mayor hincapié en la formación, mediante la realización de cursos y talleres, que se plantean como objetivo el cambio de roles, lograr mayor igualdad y cotas de poder por parte de las mujeres, y mayor justicia de género en nuestra vida cotidiana.

También estamos llevando a cabo nuevas experiencias de intercambios escolares y de profesorado con otros países, donde mediante nuevas herramientas para una educación no sexista, se logre implantar un modelo educativo con mayores cotas de equidad.

El cuidado de los mensajes, atendiendo al Código de Conducta de las ONGDs, en todo tipo de campañas que realizamos, va encaminado a eliminar los estereotipos de la imagen de la mujer, que tan arraigados están en nuestra sociedad y en todas. Tanto a nivel de imágenes como del lenguaje utilizado, así como facilitando nuevas formas de transmitir los mensajes, de fomentar la participación de mujeres...etc.

D. En la incidencia socio-política

En torno a la coordinación con otros grupos, dentro de la Coordinadora de ONGDs, nuestro esfuerzo se centra dentro del grupo de trabajo de género, en un intento de informar y extender a otras ONGs e instituciones la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todo el trabajo que se realiza. En este sentido también, se participó en el Foro Social de Euskal Herria impartiendo un Taller sobre el proceso organizacional que hemos tenido para incorporar la perspectiva de género a lo interno de Mugarik Gabe.

Intentamos mantener una coordinación con grupos de mujeres y revistas feministas para reforzarnos mutuamente en las acciones que realizamos ambas organizaciones.

En el ámbito institucional, es nuestro empeño, lograr que se recojan en todo tipo de normativas, reglamentos y leyes, las bases para que exista una mayor igualdad de derechos entre hombres y mujeres, como base de un desarrollo humano más equitativo, en nuestra sociedad y en los países empobrecidos. También intentamos

exigir una mayor coherencia en las políticas (no solo de cooperación) que se desarrollan en nuestro entorno y que sin duda pueden influir a gran escala. Todo esto lo llevamos a cabo a través de la CONGDs de Euskadi en el Consejo Vasco de Cooperación.

III. OBJETIVOS, RESULTADOS Y ACTIVIDADES

1. OBJETIVO GENERAL

Erradicación de las desigualdades entre hombres y mujeres, en el logro de un desarrollo humano equitativo.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.- Lograr la Institucionalización de la perspectiva de género en todas las áreas y actividades de nuestra organización, y de aquellas con las que trabajamos de forma directa e indirecta (organizaciones locales, instituciones, empresas,...), respetando procesos y tiempos.

2.- Lograr la distribución, acceso y control de los recursos (económicos, personales, sociales,...) de forma equitativa.

3.- Aumentar la participación y el empoderamiento, individual y colectivo, de las mujeres para asegurar un beneficio equitativo para hombres y mujeres.

4.- Recrear un nuevo modelo de masculinidad-feminidad que asegure un beneficio equitativo para mujeres y hombres.

3. RESULTADOS POR ÁREAS

Área de Proyectos de Desarrollo¹

1: Incorporar, fortalecer y/o fomentar la perspectiva de género en los procesos de desarrollo.

2: Alcanzar la incorporación de la perspectiva de género por los actores con los que trabajamos, teniendo en cuenta los distintos niveles de incidencia, ritmos y procesos.

Área de Sensibilización y Educación al Desarrollo

1: Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de sensibilización.

2: Lograr la incorporación de la perspectiva de género en la población con la que trabajamos (organizaciones con las que se trabaja, población a la que van destinadas las actividades de sensibilización,...)

Área de Incidencia política

1: Incorporar la perspectiva de género en las actividades de incidencia política que se hagan desde Mugarik Gabe (denuncias, campañas, acciones con instituciones públicas, medios de comunicación,...)

2: Lograr la incorporación de la perspectiva de género en la población con la que trabajamos (a quién va dirigido, con las organizaciones con las que se trabajo en red o colaboración, coordinadora, plataformas,...)

¹ Destacar que este Área está compuesta por las personas que llevan el seguimiento desde aquí y de la representación en países y cooperantes.

Organización Interna

1: Lograr la institucionalización de la perspectiva de género en la estructura interna de la organización.

IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se plantea un seguimiento y monitoreo continuo del cumplimiento de los compromisos establecidos en la Política de Género.

Este seguimiento se concretará en una **evaluación anual interna** sobre la base de los indicadores y cronograma definidos en el documento aprobado de Política de Género. Es esta evaluación anual participará el Grupo de Género, la Responsable de Género de la organización y las y los agentes de cambios definidos por los 4 equipos.

Como está definido en la Política de Género estas agentes llevarán un seguimiento más continuo de los avances de los equipos utilizando las herramientas planteadas para ello.

Así mismo al finalizar los tres años contemplados en la Política de Género se realizará una evaluación externa que contemplará los siguientes temas:

Diseño: Analiza y valora el diseño y conceptualización de la Política de Género.

Proceso: Analiza y valora el proceso de puesta en práctica de la Política de Género, es decir, cómo se ejecuta, pone en práctica y funciona.

Resultados:

- De *outputs* o productos: Analiza y valora la calidad de lo que “produce” la Política (actuaciones, actividades, materiales, etc.)
- De *outcomes* o efectos: Analiza y valora los efectos que son producidos por los *outputs* de la Política

En esta evaluación también se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- Agentes y participantes en las evaluaciones
- Momentos y tiempos de la evaluación
- Criterios e indicadores establecidos
- Procedimientos e instrumentos de recopilación y análisis de la información

Después de realizar la evaluación anual y trianual se plantea la importancia de comunicar sus resultados a toda la organización y actuar en consecuencia. Deberemos evaluar también el impacto de las evaluaciones anuales en la Política de Género.

EQUIPO PROYECTOS

RESULTADO 1: INCORPORAR, FORTALECER Y/ O FOMENTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE DESARROLLO.

ACTIVIDADES	INDICADOR
1. Incorporación de la perspectiva de género en las estrategias país	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incluir un análisis de la situación en el país con perspectiva de género a nivel nacional y local. 2. Para el primer año elaborada una Ficha para la revisión de la PDG en las contrapartes. 3. En los tres años ficha completada de todas las contrapartes 4. Fomentar que las contrapartes cuenten con un diagnóstico sobre la institucionalización de la PDG mediante financiación 5. Al finalizar los 3 años, un 80% de las contrapartes cuentan con este diagnóstico
2. Se priorizará el trabajo con organizaciones de mujeres con perspectiva de género en la definición de nuevas contrapartes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se elaborarán una serie de criterios a plantear a las posibles nuevas organizaciones con las que trabajemos, tanto para organizaciones de mujeres como para organizaciones mixtas.
3. Realizar la planificación anual de proyectos a presentar a las instituciones desde la perspectiva de género.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El monto dedicado a proyectos con organizaciones de mujeres con perspectiva de género es proporcional al dedicado a Cuba y al trabajo con Pueblos Indígenas al finalizar los 3 años. 2. Al menos un 40% (a revisar según los datos actuales del equipo de proyectos) del monto anual de proyectos dedicado a organizaciones de mujeres con equidad de género en 3 años. 3. Un 100 % de los proyectos presentados contemplan la perspectiva de género. 4. Al menos 80% tienen incorporada la perspectiva de género en tres años.
4. Elaboración o adaptación de las herramientas de trabajo del equipo para la incorporación de la PDG en proyectos	<ul style="list-style-type: none"> - Durante el primer año elaborado un protocolo de uso no sexista del lenguaje. - Aplicado en el 100% de los proyectos presentados a partir del 2º año. - Elaborada un herramienta de evaluación de los proyectos con PDG, en la que se analice el impacto de género de los mismos, el primer año de estrategia. - Aplicada en al menos el 75% de los proyectos finalizados en el 2º año y en un 100% en el 3º año. - Incluir evaluaciones externas en todos los proyectos que se permita desde la institución financiadora. - Evaluaciones externas. Tomarnos en serio contar con dinero para que la persona que evalúe luego la pueda presentar aquí con resultados y luego nos sirva de aprendizaje y experiencia. - MG buscará la forma de financiar aquellas evaluaciones en las que no se cuenta con financiación externa, para el 3º año. - Elaborada una herramienta de seguimiento y monitoreo de proyectos con PDG, durante el 2º año, aplicada en 3º año. - Al finalizar la estrategia, contar con un análisis del impacto de género de los proyectos a nivel global (partiendo de los resultados de las anteriores herramientas aplicadas).

	- Intercambio proyectos entre personas del equipo (incluir en formulación??)
--	------------------------------------------------------------------------------

RESULTADO 2: ALCANZAR LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO POR LOS ACTORES CON LOS QUE TRABAJAMOS, TENIENDO EN CUENTA LOS DISTINTOS NIVELES DE INCIDENCIA, RITMOS Y PROCESOS.

ACTIVIDADES	INDICADOR
<p>5. Apoyar las iniciativas de formación e investigación sobre la Equidad de Género, propuestas por las organizaciones a las que apoyamos.</p>	<p>1. En cada uno de los proyectos que presentemos se incluirá alguna actividad de formación sobre Equidad de Género. <i>Teniendo en cuenta la presentación global de proyectos de cada contraparte y la planificación, de forma que igual no es necesario incluirlo en todos los proyectos.</i></p> <p>2. Se apoyará una investigación sobre Equidad de Género cada 3 años mediante presentación en convocatoria.</p>
<p>6. Apoyo y asesoramiento a las organizaciones con las que trabajamos en la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo del proyecto (vía proyectos y/o vía viaje de seguimiento).</p>	<p>1. Responsable de Género, habrá preparado (coordinada con otros) un material específico sobre perspectiva de género en Marco Lógico. 2005.</p> <p>2. Curso interno a MG de lo preparado. 2005.</p> <p>3. Una vez al menos con cada contraparte, en un viaje de seguimiento, se habrá realizado un curso de formación. 2006-2007.</p> <p>A partir de 2008 hacer el mismo proceso, pero de manera específica para cada momento del ciclo del proyecto profundizando en: diagnóstico, identificación-elaboración, seguimiento, evaluación, sistematización...</p>

EQUIPO DE SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN AL DESARROLLO

RESULTADO 1: INCORPORAR, FORTALECER Y/ O FOMENTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE SENSIBILIZACIÓN.

ACTIVIDADES	INDICADOR
1. Incorporación de la perspectiva de género en las Estrategias de Sensibilización.	- Las estrategias de trabajo con perspectiva de género realizadas por el equipo deberán ser presentadas a la Asamblea de Mugarik Gabe para su validación.
2. Continuar con la incorporación de la perspectiva de género en todas las publicaciones, propaganda, mensajes, contenidos e imágenes hechos por el equipo; Y teniendo en cuenta la situación de las mujeres de forma específica.	- La persona agente de cambio de Género será la responsable de archivar todas las ediciones publicaciones y dar seguimiento a que todas las publicaciones, propaganda, mensajes, contenidos e imágenes del equipo tengan perspectiva de género.
3. Hacer una recopilación de los protocolos existentes sobre uso no sexista del lenguaje. Elaborar un protocolo de uso no sexista del lenguaje.	- Esta recopilación será tomada en cuenta por las personas del equipo para cualquier actividad a realizar y será añadida en los anexos del protocolo de sensibilización.
4. Paridad de mujeres y hombres como ponentes en cursos y otras actividades.	- La persona agente de género llevara la contabilidad de que al menos el 50% de las personas ponentes en los cursos sean mujeres.
5. Paridad de mujeres y hombres en los productos que se realicen (temáticas de cursos, cine...)	- La persona Agente de Género informara después de un año sobre la paridad de mujeres y hombres en los productos realizados por el equipo.
6. En aquellas actividades que impliquen interacción con las personas a las que van dirigidas, contemplar elementos que faciliten una mayor participación de mujeres.	- La persona agente de género en la organización informara sobre el cumplimiento de que el equipo en las actividades a realizar con público se dé prioridad a la participación de las mujeres y l@s ponentes y facilitador@s de las actividades estén al tanto de esta medida.

<p>7. El Protocolo del equipo de sensibilización y las otras herramientas de trabajo asegurarán la presencia de la perspectiva de género en los proyectos de sensibilización y educación para el desarrollo.</p>	<p>- A 3 meses de la aprobación de la política de género el equipo contará con un protocolo de sensibilización y demás herramientas de trabajo que aseguren la perspectiva de género en los proyectos de sensibilización y educación para el desarrollo.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

RESULTADO 2: ALCANZAR LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO POR LOS ACTORES CON LOS QUE TRABAJAMOS, TENIENDO EN CUENTA LOS DISTINTOS NIVELES DE INCIDENCIA, RITMOS Y PROCESOS.

ACTIVIDADES	INDICADOR
<p>8. Que toda formación externa hecha por el equipo de sensibilización a las contrapartes tenga un apartado de equidad de género.</p>	<p>- La persona Agente de cambio se encargara de informar al equipo a un año de la aprobación de la política de género si cumple o no esta medida.</p>
<p>9. En todas las actividades de formación se facilitara información específica para hombres, sobre equidad de género, y masculinidades.</p>	<p>- La persona Agente de género será la encargada de dar seguimiento a que los hombres del equipo lo hagan.</p>
<p>10. Buscar incentivos para la participación de hombres en las actividades.</p>	<p>- La persona agente de cambio se encargara de que el equipo a seis meses de la aplicación de la política de género realice un sondeo que arroje los incentivos que los hombres necesitan para promocionar su participación en las actividades .</p>
<p>11. Incidencia e Intercambio en Redes de Sensibilización y Educación para el Desarrollo para incorporar la Perspectiva de Género</p>	<p>- El equipo llevara una contabilidad de la Incidencia e Intercambio realizada por el mismo en Redes de Sensibilización y Educación para el Desarrollo para incorporar la Perspectiva de Género en las actividades a realizar de manera conjunta.</p>

INCIDENCIA POLÍTICA

RESULTADO 1: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES DE INCIDENCIA DE MUGARIK GABE.

ACTIVIDADES	INDICADOR
1. Creación de un protocolo de elaboración de materiales (CD, campañas, artículos,...).	- Para el segundo año se cuenta con el protocolo.

RESULTADO 2: LOGRAR LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POBLACIÓN CON LA QUE TRABAJAMOS

ACTIVIDADES	INDICADOR
1. Acciones con las instituciones públicas	1. Presión a organismos e instituciones públicas para que financien el apoyo y asesoramiento a las ONGDs y organizaciones con las que trabajamos en el Sur, en la incorporación de la perspectiva de género. 2. Promover con las instituciones la incorporación de la perspectiva de género en sus herramientas (Consejos de Cooperación,...) y que se realicen análisis sobre la participación de las mujeres.
2. Acciones en las plataformas, coordinadoras,... en las que trabajamos.	1. Fomentar que las plataformas, redes y organizaciones sociales con las que trabajamos revisen las desigualdades de género que se dan en las organizaciones 2. Propiciar espacios en el estado y fuera de él, mediante la participación y/o financiamiento de los mismos, donde podamos hacer presión a organismos e instituciones públicas para la introducción de la perspectiva de género 3. Fomentar la creación de espacios propios de y para las mujeres, para fomentar su organización y definición de propuestas propias, en acciones nacionales e internacionales. 4. Fomentar el debate sobre la incorporación de la perspectiva de género en la CONGD del País Vasco. 5. Se sigue participando en el Grupo de Género de la Coordinadora de ONGD 6. En dos años se propone y ejecuta un seminario de intercambio de experiencias entre ONGD de la Coordinadora sobre incorporación de la perspectiva de género.

ORGANIZACIÓN INTERNA

RESULTADO 1: LOGRAR LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ESTRUCTURA INTERNA DE LA ORGANIZACIÓN.

ACTIVIDADES	INDICADOR
1. Hacer un diagnóstico de la participación equitativa en todos los espacios de la organización.	<ol style="list-style-type: none"> 4 veces al año una persona que no sea del equipo grabará las reuniones y se analizará, el equipo, la participación en esas reuniones (tiempos, personas,...) Evaluación del equipo, a nivel personal y del resto del equipo, sobre nuestra participación, buscando herramientas para solucionar los problemas que se dan.
2 Utilización de metodologías participativas y novedosas en las reuniones.	<ol style="list-style-type: none"> El primer mes recogida y publicación de materiales sobre metodologías participativas. Cada reunión la organiza una persona utilizando estas metodologías.
3 Participación equitativa en distintos espacios de representación (tanto externa como interna) y responsabilidad.	<ol style="list-style-type: none"> Durante el primer año elaborar un listado de la participación del equipo en espacios internos (Equipos y Herrialdes, presentaciones internas, atención voluntariado en temas de género, grupo de género, ...) y externo y análisis del mismo. Se mantiene la rotación el Equipos y Herrialdes de forma anual. En cuanto a los viajes: <ol style="list-style-type: none"> Definición y planificación de los viajes a realizar por el equipo definiendo: tiempo, quién, para qué,... Informar-proponer en la asamblea de esta planificación Definir los viajes antes de que estén ya planteados. En cuanto a las tareas: <ol style="list-style-type: none"> Hacer una lista de las tareas habituales en el equipo. Reparto rotativo de: toma de actas, teléfono,...
4. Contar con una persona "agente de cambio por la equidad de género" en cada equipo, priorizando a los hombres y de forma rotatoria.	<ol style="list-style-type: none"> El o la agente de cambio sea una figura anual. Hacer un informe anual de cumplimiento de indicadores y participar en la elaboración de la evaluación anual. Plantear algún mecanismo para priorizar a los hombres, porque que ellos sean los primeros no significa que lo estemos priorizando ya que al ser algo rotativo al final sería igual para todas/os. Planteamos pensar en otra opción como hombre – mujer – hombre, o algo así, sin quemar tampoco a los hombres.
5. Revisión de la incorporación de la PDG en los acuerdos laborales.	Se incluirá específicamente en los diagnósticos organizacionales y en las evaluaciones de la Política de Género los cambios a nivel laboral y su aplicación.
6. Realización de un diagnóstico para identificar los conflictos creados por las desigualdades de	<ol style="list-style-type: none"> Tras año y medio de desarrollo de la política, realizar en el segundo semestre del segundo año, un diagnóstico (con los insumos del desarrollo de la política) sobre los conflictos en los distintos espacios de la organización

género en la organización	
7. Definición de las líneas estratégicas de Mugarik Gabe transversalizando la perspectiva de género.	- En tres años se cuenta con las tres líneas estratégicas con perspectiva de género.
8. Creación de un espacio de debate y reflexión continuo y periódico sobre la Equidad de Género	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un listado de carencias y necesidades formativas en los equipos sobre equidad de género 2. Realizar al menos 2 talleres anuales sobre Equidad de Género, en caso necesario realizar talleres específicos por equipos de trabajo. 3. Participación del 100% de las personas liberadas en la formación. 4. Definición conjunta de la temática a trabajar
9 Formación externa continua de los equipos según necesidades en temas relacionados con la Equidad de Género.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un listado de carencias y necesidades formativas en los equipos sobre equidad de género. 2. Realización de una memoria de la formación recibida para transmitir al resto del equipo y de la organización 3. Rotación de las personas que acuden a los cursos, a igual necesidad. 4. Posibilidad de (o después de cada curso o trimestralmente) para transmitir la formación recibida en los equipos o la organización.
10. Formación específica en Resolución de Conflictos como herramienta para posibles conflictos generados en los equipos y grupos por la desigualdad de género.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Después de realizar el diagnóstico utilizar la formación para las carencias y problemas que se hayan visto. 2. Tener en cuenta al personal expatriado 3. Formación de todo el equipo en resolución de conflictos en el 3 año de la política (posibilidad de traer a alguien externo para dar esta formación en base a toda la información con la que contamos)
11. Intercambio y evaluación anual de materiales y experiencias sobre cómo incorporar la perspectiva de género, no sólo en los proyectos de desarrollo sino también en todas las esferas de las organizaciones, entre ellas y a nivel interno de MG y/o el equipo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Una reunión anual de conocimiento y revisión de los materiales producidos por MG y de las experiencias así como los de nuestras contrapartes. Objetivo: Elaborar un listado de materiales. 2. Compromiso de enviar todo nuestro material a las contrapartes. 3. Demanda del material a nuestras contrapartes. 4. Una sistematización anual de una experiencia de incorporación de perspectiva de género. 5. Realizar una base de datos con todos los materiales que incorporen la perspectiva de género. 6. Realizar un dossier de materiales. 7. Intercambio de materiales que sirvan para fomentar el debate e incorporar la perspectiva de género en las contrapartes que no los están haciendo. <p>Se podría crear una Intranet con todo este material accesible para todas las contrapartes y otras ONGDs si así se decide. Podría ser consultado o dar nuevos aportes de investigaciones, diagnósticos, etc. Incluso en ese espacio virtual se puede ubicar un foro de preguntas y respuestas para cambiar experiencias sobre la aplicación de la PDG en las organizaciones y en los proyectos de desarrollo.</p>

		RESULTADO	ACTIVIDAD	SUBACTIVIDADES	RESPONSABLE/S	PLAZO
		OPERATIVIZACIÓN POLÍTICA DE GÉNERO – MUGARIK GABE	ECI	1. Incorporar, fortalecer y/ o fomentar la perspectiva de género en los procesos de desarrollo	1. 1. Incorporación de la perspectiva de género en las estrategias país	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajado en todas las actuales - A incluir en las próximas estrategias país. - Falta elaborar ficha para revisión PDG en contrapartes. Hecho documento diagnóstico – revisar. <li style="padding-left: 20px;">- Incorporar la PDG en la Estrategia de Cooperación.
1. 2. Se priorizará el trabajo con organizaciones de mujeres con perspectiva de género en la definición de nuevas contrapartes	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborados criterios para nuevas organizaciones mixtas o de mujeres. 				Asamblea	Hecho
1. 3. Realizar la planificación anual de proyectos a presentar a las instituciones desde la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Includo análisis anual de monto anual por áreas. - Analizar % actuales según los indicadores marcados en la política. - Definir criterios de "contemplar e incorporar" la PDG en los proyectos. - Analizar el nº y monto de proyectos que contemplan e incorporan según % de la política. 				ECI Agente de Cambio Resp Género	2008 - 20011 2009 2008-2011
1. 4. Elaboración o adaptación de las herramientas de trabajo del equipo para la incorporación de la PDG en proyectos	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborado protocolo de uso no sexista del lenguaje - Analizar si el protocolo se aplica a los proyectos. - Elaborar herramienta de evaluación del impacto de género de los proyectos con PDG (1º año) - Aplicar la herramienta de evaluación según %. - Incluir evaluaciones externas en todos los proyectos que se permita desde la institución financiadora. - Buscar formas para incluir evaluaciones externas en todos los proyectos (3º año) - Elaborar herramienta de seguimiento y monitoreo de proyectos con PDG (durante 2º año y aplicada 3º) - Sobre los resultados de los análisis de las herramientas anteriores elaborar análisis del impacto de género de los proyectos a nivel más global. - Hacer intercambio de proyectos entre las personas del equipo. 				ECI Agente de Cambio Resp Género	2008 2009 2010 2010 2009 - 2010 2010 2009-2010

SED	2. Alcanzar la incorporación de la perspectiva de género por los actores con los que trabajamos, teniendo en cuenta los distintos niveles de incidencia, ritmos y procesos.	2.1. Apoyar las iniciativas de formación e investigación sobre la Equidad de Género, propuestas por las organizaciones a las que apoyamos.	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir para cada socia local al menos una actividad anual de formación relacionada con la equidad de género en sus proyectos. - En 3 años al menos 1 socia local presenta una investigación sobre equidad de género. 	ECI Agente de Cambio Resp Género	2009-2011 2008 - 2011
		2.2 Apoyo y asesoramiento a las organizaciones con las que trabajamos en la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo del proyecto (vía proyectos y/o vía viaje de seguimiento).	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable de Género preparará material específico sobre perspectiva de género en marco lógico. - Curso interno en ECI de lo preparado. (primer año) 	ECI Agente de Cambio Resp Género	2008
	1. Incorporar, fortalecer y/ o fomentar la perspectiva de género en los proyectos de sensibilización	1.1. Incorporación de la perspectiva de género en la Estrategias de Sensibilización y ED	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar la PDG en la nueva estrategia de SED - Cada 4 años estrategia específica con el tema de género 	SED Agente de Cambio Resp Género	2008 2011
		1.2. Continuar con la incorporación de la perspectiva de género en todas las publicaciones, propaganda, mensajes, contenidos e imágenes hechos por el equipo; Y teniendo en cuenta la situación de las mujeres de forma específica.	<ul style="list-style-type: none"> - Se revisa todos los materiales en base a protocolo de PDG en materiales (a elaborar) - Agente de cambio guardará un ejemplar de todos los materiales y dará seguimiento a este tema. 	SED Agente de Cambio Resp Género	2009 2009-2011
		1.3. Hacer una recopilación de los protocolos existentes sobre uso no sexista del lenguaje. Elaborar un protocolo de uso no sexista del lenguaje.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborado protocolo de uso no sexista del lenguaje. - Realizar recopilación de protocolos y documentos sobre uso no sexista del lenguaje. - Analizar la aplicación del protocolo en los proyectos, materiales,... 	SED Agente de Cambio Resp Género	2007 2009 2010
		1.4. Paridad de mujeres y hombres como ponentes en cursos y otras actividades.	<ul style="list-style-type: none"> - Agente de cambio dará seguimiento a este tema. - Aplicación de al menos 50% de mujeres en todos estos espacios. 	SED Agente de Cambio	2008-2011 2008-2011
		1.5. Paridad de mujeres y hombres en los productos que se realicen (temáticas de cursos, cine...)	<ul style="list-style-type: none"> - Agente de cambio dará seguimiento a este tema. - Analizarlo anualmente e incluirlo en los datos a exponer en asambleas anuales. 	SED Agente de Cambio	2009-2011 2009-2011
		1.6. En aquellas actividades que impliquen interacción con las personas a las que van dirigidas, contemplar elementos que faciliten una mayor participación de mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Definir mecanismos y metodologías para conseguirlo. - Informar a ponentes,... de esta decisión. - Agente de cambio dará seguimiento a este punto. 	SED Agente de Cambio	2008 2008-2011 2008-2011

		1.7. El Protocolo del equipo de sensibilización y las otras herramientas de trabajo asegurarán la presencia de la perspectiva de género en los proyectos de sensibilización y educación para el desarrollo.	- Protocolo de SED incorpora la PDG - Analizar la incorporación de la PDG en el mismo - Analizar el cumplimiento del protocolo en los proyectos	SED Agente de Cambio Resp Género	2009 2009- 2011	
		2.1 Que toda formación externa hecha por el equipo de sensibilización a las contrapartes tenga un apartado de equidad de género.	- Agente de cambio dará seguimiento	Agente de Cambio	2008- 2011	
		2.2. En todas las actividades de formación se facilitara información específica para hombres, sobre equidad de género, y masculinidades.	- Agente de cambio dará seguimiento a que los hombres del equipo lo hagan.	SED Agente de Cambio Resp Género	2009 - 2011	
		2.3. Buscar incentivos para la participación de hombres en las actividades.	- Realizado "sondeo" sobre mecanismos para fomentar la participación de los hombres. - Aplicación de estos mecanismos en las actividades - Agente de cambio dará seguimiento.	SED Agente de Cambio Resp Género	2008- 2011 2008- 2011	
		2.4. Incidencia e Intercambio en Redes de Sensibilización y Educación para el Desarrollo para incorporar la Perspectiva de Género	- Definir formas de incidir en la incorporación de la PDG en estos espacios. - Llevar registro de la participación en estos espacios y de la aplicación de esas estrategias. - Agente de cambio dará seguimiento.	SED Agente de Cambio Resp Género	2009- 2011	
	IP	1. Incorporar la perspectiva de género en las actividades de incidencia de Mugarik Gabe.	1.1. Creación de un protocolo de elaboración de materiales (CD, campañas, artículos,...).	- Para el 2º año protocolo elaborado.	SED Agente de Cambio Resp Género Trabajo Colectivo	2008
		2. Lograr la incorporación de la perspectiva de género en la población con la que trabajamos	2.1. Acciones con las instituciones públicas	- Incidir en instituciones públicas para que financien acciones relacionadas con la incorporación de la PDG en ONGD y socias locales. - Incidir para que las instituciones incorporen la PDG en sus mecanismos y herramientas. Así como que analicen la participación de las mujeres.	Resp Género ECI + SED Responsables IP	2008- 2011

			2.2. Acciones en las plataformas, coordinadoras,... en las que trabajamos.	<ul style="list-style-type: none"> - Definir con que mecanismos se puede incidir. - Definir los espacios en los que incidir. - Dar seguimiento a la incidencia en este sentido. - Definir espacios nacionales e internacionales en los que se podría incidir en las instituciones públicas y organismos para la incorporación de la PDG. - Participar y/o financiar estos espacios. - Fomentar la creación de espacios propios de y para las mujeres. - Fomentar debate sobre la Equidad de Género en la CONGD de Euskadi - Participar en el Grupo de Género de la CONGD de Euskadi. - Proponer y realizar un seminario de intercambio de experiencias de ONGD de la Coordinadora sobre incorporación de la PDG (en 2 años) - Dar seguimiento a estos temas 	<p>Grupo de Género</p> <p>Responsables IP</p> <p>Resp Género</p>	<p>2008</p> <p>2008</p> <p>2008-2011</p> <p>2008</p> <p>2009-2011</p> <p>2009-2011</p> <p>2008-2011</p> <p>2008-2011</p> <p>2007</p> <p>2008-2011</p>
			2.3. Elaborar una estrategia de incidencia política centrada en el Equidad de Género	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación a 3 años sobre la IP que incorpore la PDG - Visibilizar todos los aportes políticos en la misma: CLACPI, Bilgune Feminista,... - Incluir compromisos de mayor acercamiento y conocimiento del movimiento feminista y redes nacionales e internacionales sobre esta temática. - Elaborada una estrategia de IP de MG 	<p>Grupo de Género</p> <p>Responsables IP</p> <p>Resp Género</p>	<p>2008</p> <p>2008</p> <p>2008</p>
			2.4. Acciones con el Equipo de Género de la Coordinadora de ONGD.	<ul style="list-style-type: none"> - Participar en el proceso de acompañamiento a ONGD de la CONGD de Euskadi. - Seguir participando en el Equipo de Género de la CONGD de Euskadi 	<p>Grupo de Género</p> <p>Resp Género</p>	<p>2007</p>
			1. Lograr la institucionalización de la perspectiva de género en la estructura interna de la organización	1.1. Hacer un diagnóstico de la participación equitativa en todos los espacios de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del equipo y sus componentes sobre la participación equitativa. - Definir herramientas para mejorar la participación en los equipos. 	<p>ECI + SED + ADM + IP + CP</p> <p>Agentes de cambio</p> <p>Resp Género</p> <p>Trabajo Colectivo</p>

			<p>1.2 Utilización de metodologías participativas y novedosas en las reuniones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recogida y organización de materiales relacionados con metodologías participativas. - Cada reunión la organiza una persona utilizando estas técnicas. - Seguimiento de utilización de técnicas en las reuniones. 	<p>ECI + SED + ADM + IP + CP</p> <p>Agentes de cambio</p> <p>Resp Género</p>	<p>2008 - 2009</p> <p>2010-2011</p> <p>2010-2011</p>
			<p>1.3 Participación equitativa en distintos espacios de representación (tanto externa como interna) y responsabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar listado de personas que participan en los espacios internos y externos - Análisis de esta participación - Rotación de las personas que asisten a EYH. - Definición y planificación de los viajes: tiempo, quien y para qué. - Proponer en asamblea esa planificación. - Hacer listado de "tareas" habituales en los equipos y quien/es las hacen - Reparto rotativo de las mismas. - Acompañamiento a espacios públicos para formación. 	<p>ECI + SED + ADM + IP + CP</p> <p>Agentes de cambio</p> <p>Resp Género</p> <p>Trabajo Colectivo</p>	<p>2008</p> <p>2009</p> <p>2007-2011</p> <p>2007-2011</p> <p>2007-2011</p> <p>2008-2011</p> <p>2008-2011</p> <p>2008-2011</p>
			<p>1.4. Contar con una persona "agente de cambio por la equidad de género" en cada equipo para el seguimiento de la Política de Género en coordinación y acompañados/as por la Responsable de Género y el Grupo de Género, priorizando a los hombres y de forma rotatoria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Definir funciones de agente de cambio. - Definir agente de cambio de cada equipo anualmente - Definir informe anual de seguimiento como herramienta para las y los agentes de cambio. - Planificar calendario de reuniones de las y los agentes con el grupo de género y la responsable. 	<p>Agentes de cambio</p> <p>Grupo de Género</p> <p>Resp Género</p>	<p>2007</p> <p>2008-2011</p> <p>2007</p> <p>2007</p>
			<p>1.5. Revisión de la incorporación de la PDG en los acuerdos laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estar al corriente de los cambios a nivel laboral en este sentido. - Definición de nuevos mecanismos para la conciliación laboral y personal. - Aplicar los cambios en los acuerdos laborales de MG 	<p>CP</p> <p>Resp Género</p>	<p>2007-2011</p> <p>2009</p> <p>2009-2011</p>
			<p>1.6. Realización de un diagnóstico para identificar los conflictos creados por las desigualdades de género en la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Después de año y ½ de aplicación de la política hacer un diagnóstico sobre la generación o no de conflictos en su aplicación. 	<p>Equipo RC</p> <p>Resp Género</p>	<p>2009</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - Las líneas estratégicas o su revisión incorporan la PDG. - Incorporar PDG en contexto internacional - Incorporar PDG en contexto local - Incorporar PDG en línea Desarrollo Socioeconómico - Incorporar PDG en línea PPII - Incorporar PDG en Plan Voluntariado 	<p>ECI + SED</p> <p>Responsables IP</p> <p>Equipo Cuba</p> <p>Grupo de Género</p> <p>Resp Género</p>	2007 -09
		1.8. Creación de un espacio de debate y reflexión continuo y periódico sobre la Equidad de Género	<ul style="list-style-type: none"> - Definir temas formativos relacionados con la equidad de género a trabajar. - Revisar el plan de formación definido en MG y los temas relacionados con la equidad de género. - Realizar dos talleres anuales relacionados con la equidad de género, si fuera necesario hacer talleres por equipos. - Seguimiento y análisis de las temáticas y participación. 	<p>Agentes de cambio</p> <p>EYH</p> <p>Grupo de Género</p> <p>Resp Género</p>	<p>2007-2008</p> <p>2008-2011</p> <p>2008-2011</p>
		1.9 Formación continua de los equipos según necesidades en temas relacionados con la Equidad de Género.	<ul style="list-style-type: none"> - Definir formación mínima para todas las personas en equidad de género - Revisar otras formaciones necesarias sobre este tema por responsabilidades específicas. - Seguimiento sobre la formación que se realiza 	<p>Agentes de cambio</p> <p>EYH</p> <p>Grupo de Género</p> <p>Resp Género</p>	<p>2008</p> <p>2008</p> <p>2008-2011</p>
		1.10. Formación específica en Resolución de Conflictos como herramienta para posibles conflictos generados en los equipos y grupos por la desigualdad de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Formación sobre la base del diagnóstico realizado (o intercambio con equipo RC,...) - Formación de todas las personas en resolución de conflictos - Incorporar la PDG en el protocolo de resolución de conflictos. 	<p>Equipo RC</p> <p>Resp Género</p>	<p>2009</p> <p>2008-2011</p> <p>2008</p>

			<p>1.11. Intercambio y evaluación anual de materiales y experiencias sobre cómo incorporar la perspectiva de género, no sólo en los proyectos de desarrollo sino también en todas las esferas de las organizaciones, entre ellas y a nivel interno de MG y/o el equipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Definir un espacio en el que recoger los materiales relacionados con la incorporación de la PDG, de MG, nuestras contrapartes y otros. - Elaborar listado de esos materiales - Elaborar una base de datos - Elaborar un dossier de materiales - Enviar todo nuestro material a nuestras contrapartes. - Solicitar a nuestras contrapartes todos los materiales que conozcan o elaboren sobre este tema. - Elaborar al menos una sistematización anual de una experiencia de incorporación de la PDG (al menos 1 en los 3 años) - Elaboración de un Plan de Comunicación de MG 	<p>ECI + SED</p> <p>Agentes de cambio</p> <p>Resp Género</p>	<p>2009</p> <p>2009</p> <p>2009</p> <p>2009-2011</p> <p>2008-2011</p> <p>2009</p>
			<p>1.12. El grupo de género pasa a formar parte de la estructura de la organización y se revisan sus funciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Grupo de género como parte de la estructura - Grupo de género en el organigrama de MG - Grupo de género con funciones definidas y públicas. 	<p>Grupo de Género</p> <p>Resp Género</p>	<p>2007</p>