



MUGARIK GABE

Organización No Gubernamental de Cooperación
para un Desarrollo Humano, Equitativo y Sostenible
www.mugarikgabe.org



Estrategia de **GÉNERO**

MUGARIK GABE

2016 - 2022

Actualizada en 2022

Estrategia de Equidad de Género Mugarik Gabe

2016 – 2022

Índice	Pág.
1. Introducción	3
2. ¿De qué estamos hablando?	
2.1. Conceptos clave	5
2.2. Identificación de causas y consecuencias	6
2.3. Evolución del enfoque de género en la cooperación: enfoques y principales críticas	7
2.4. Aportes y alternativas	
2.4.1. Los feminismos	13
2.4.2. Estrategias en la cooperación	19
2.4.3. Paradigmas relacionados	22
3. ¿Cómo está el contexto?	
3.1. Situación mundial	26
3.2. Análisis crítico del marco normativo	32
4. ¿Cómo estamos en Mugarik Gabe?	45
5. Nuestra estrategia	54
5.1. Posicionamiento actual	54
5.2. Estrategia 2016 – 2020	56
6. Alianzas estratégicas	59
7. Presupuesto	68
8. Seguimiento y evaluación	69
9. Bibliografía y enlaces de interés	70

1. INTRODUCCIÓN

Esta Estrategia de Género se ha hecho coincidir estratégicamente con nuestra planificación 2016-2020. Una planificación en la que definir nuestra relación con el entorno, aumentar nuestro impacto en la sociedad, además de garantizar nuestra viabilidad como organización.

Esta estrategia de género ha apostado por explicitar nuestras actuaciones de esos años, visibilizando las apuestas feministas específicas y valorando la incorporación transversal del feminismo en las diferentes áreas, equipos y en el propio funcionamiento organizativo. Como decíamos en el inicio de nuestra estrategia en 2016:

*No imaginamos ninguna acción sin una perspectiva feminista clara, imprescindible para el logro del **empoderamiento de mujeres y la eliminación de todas las desigualdades entre hombres y mujeres**. Esta apuesta la realizaremos con procesos a largo plazo atendiendo y entendiendo otros paradigmas, lo que nos coloca en el necesario plano de igualdad con otros pueblos, rompiendo un sistema dominador, neocolonial y etnocéntrico. Además de denunciar las consecuencias del patriarcado y el capitalismo, modestamente pretendemos contribuir a la **construcción de alternativas**.*

*Mugarik Gabe cuenta con políticas específicas de Género desde el año 2005, donde concretar nuestras apuestas en resultados a los que dar seguimiento. En estos años los discursos y objetivos han ido evolucionando pero el enfoque de **Género en el Desarrollo**, con medidas tanto transversales como específicas se ha mantenido. Las apuestas más específicas se han concretado en los últimos años en el fortalecimiento del **movimiento de mujeres y feminista y en la lucha contra las violencias machistas**, desde un enfoque de derechos humanos. Así mismo, en estos años el **enfoque de cambio organizacional pro equidad de género** se ha ido haciendo más presente y visible en la organización, estando ya incluido de manera transversal en esta nueva estrategia.*

Desde el inicio de esta estrategia de género en 2016 ha habido muchos elementos de cambio y profundización de las desigualdades, como la criminalización del movimiento feminista en Nicaragua, el fortalecimiento de la ultraderecha en el Estado Español o la impunidad aún vigente en muchos de los casos de feminicidio u otras formas de violencia machista en América Latina y en Europa, entre otras. Al mismo tiempo encontramos muchos puntos de fortaleza y transformación, lejanos y cercanos: el avance en los derechos sexuales y reproductivos en la región, los aportes de las mujeres en los procesos de verdad, justicia y reparación, la movilización de las mujeres contra las transnacionales o en las calles de todo el mundo ante convocatorias como “Ni una menos” o las huelgas feministas del 8 de marzo.

En este contexto nuestra estrategia ha ido avanzando con multiplicidad de líneas de trabajo, tanto de apoyo a nuestras aliadas en América Latina, como de Educación para la Transformación social, como ya definimos en el 2016 y está plasmado en esta estrategia.

En estos momentos nos encontramos en revisión de esta estrategia. Durante el año 2020 elaboramos una **evaluación participativa de esta estrategia**, [disponible en nuestra web](#), imprescindibles para poder seguir avanzando desde la mirada crítica, celebrando los logros y con una perspectiva de aprendizaje.

Hemos prorrogado los compromisos de esta estrategia, para poder retomar las conclusiones y recomendaciones de la evaluación tanto en el nuevo plan estratégico de la organización como en la construcción de la nueva estrategia de género. La nueva estrategia la estamos construyendo de manera participativa y se encuentra ya en la fase de cierre con el desarrollo del sistema de seguimiento y evaluación.

Mugarik Gabe, marzo de 2022

2. ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?

2.1. CONCEPTOS CLAVE

Equidad de Género

El **Género** es un concepto cultural y un principio de ordenamiento social, basado en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres que evidencia las relaciones de poder y desigualdad estructural entre los sexos, cuyas manifestaciones alcanzan todas las esferas de la vida social y privada.

*Tanto el género como la **identidad genérica**, no son categorías estables o permanentes, sino que sufren transformaciones y procesos de negociación, que son procesos sociales de poder, pero también lo son de intercambio y de cooperación. Los hombres y las mujeres contribuyen con sus acciones y actuaciones a la transformación de las identidades de género históricamente construidas: "El género (...) no es algo que 'tenemos' o 'somos', sino algo que hacemos". El concepto de género es tan universal como el de clase, de generación, de edad, de identidad, etc.¹*

Más allá del concepto género "*la **perspectiva de género** alude no sólo al potencial analítico de esta categoría sino también a su potencial político, transformador de la realidad. Desde este ángulo, el género no es sólo una herramienta para el análisis de cómo están las mujeres en el mundo; también es una propuesta política en tanto que exige un compromiso a favor de la construcción de relaciones de género equitativas y justas*".²

En los últimos años en la cooperación para el desarrollo venimos utilizando el concepto de **equidad de género** haciendo hincapié en las *diferencias existentes entre las personas y sus diferentes posiciones en nuestras sociedades y teniéndolas en cuenta a la hora de abordar las estrategias para alcanzar una igualdad de oportunidades. Así, la verdadera equidad entre mujeres y hombres significa alcanzar la igualdad manteniendo el reconocimiento de la diferencia. Eso significa que no siempre se debería tratar de manera igual a todas las personas, porque el trato igualitario a personas desiguales a menudo reproduce la desigualdad. Equidad significa justicia, es decir, dar a cada cual lo que le pertenece, es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta sea la causa de ninguna discriminación.*³

En este sentido hay una serie de aspectos relativos a las **relaciones de género** que se dan de forma universal⁴:

1. Todas las sociedades están formadas por mujeres y hombres;
2. En todas las sociedades existe una construcción cultural de lo femenino y masculino (que se puede observar tanto en los roles como en las subjetividades);
3. Cada sociedad tiene un conjunto de normas, tradiciones y valores que hacen *más o menos flexible* la asignación de lo femenino a las mujeres y lo masculino a los hombres;
4. En todas las sociedades hay una división del trabajo que, entre otros elementos, toma en cuenta el sexo;
5. En todas las sociedades se construyen determinadas relaciones de género;
6. Cada cultura teje una serie de ideologías, tradiciones y rituales que tienden a presentar las identidades y relaciones de género como algo "natural", estable y necesario más que como una construcción histórica que responde a necesidades de las personas y su entorno;

1 MEENTZEN, Angela. (2001. p.10)

2 MURGUIALDAY, Clara: Término Género en PEREZ DE ARMIÑO, K. (2000, en. <http://dicc.hegoa.efaber.net/listar/mostrar/108>)

3 MUGARIK GABE: Glosario Género y Desarrollo. <<http://www.mugarikgabe.org/Glosario/E1.htm>>

4 VÁZQUEZ, Norma (2003. p. 12)

7. En la mayoría de las sociedades y en la mayoría de los aspectos, lo masculino tiende a valorarse más que lo femenino;
8. En la mayoría de las sociedades las mujeres están en desventaja con respecto a los hombres.

Éstos aspectos se mantienen y reproducen las **desigualdades de género** a nivel global, generando situaciones que ya conocemos como la mínima participación de las mujeres en espacios de decisión política y económica, los feminicidios, los mayores índices de analfabetismo en las mujeres, el menor acceso a servicios de salud, crédito, titularidad de tierras y la feminización de la pobreza, entre otros. En la actualidad no hay ninguna región del mundo en la que mujeres y hombres tengan los mismos derechos sociales económicos y jurídicos, como visibiliza el informe de Social Watch de 2008⁵.

Como la categoría de género se ha difundido bastante en los últimos años ha llegado a ser un término bastante popular, sobre todo por la implementación de políticas de género. Lamentablemente, la categoría del género hoy en día a menudo está utilizada como sinónimo del sexo o como una manera políticamente correcta de hablar sobre el sexo, quitándole así su potencial político. Por esta razón, John W. Scott acabó de anunciar "el fin de la categoría del género" como herramienta política del movimiento feminista y propuso buscar nuevas formas para poder hablar sobre la diferencia sexual sin establecer un sistema jerárquico entre los dos sexos.

2.2. IDENTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS Y CONSECUENCIAS.

El **sistema patriarcal** es aquel que justifica la dominación, explotación, opresión y/o discriminación de las mujeres sobre la base de una supuesta inferioridad biológica frente a los hombres. Tiene su origen histórico en la familia bajo el mando de un patriarca cuyas estructuras se proyectaron luego a todo el orden social. En el sistema patriarcal hay un conjunto de instituciones que se articulan para mantener y reforzar el consenso expresado en un orden social, económico, cultural, religioso y político, que determina que las mujeres como categoría social siempre estarán subordinadas a los hombres.

De acuerdo a Victoria Sau, el machismo lo constituyen aquellos actos, físicos o verbales, por medio de los cuales se manifiesta de forma vulgar y poco apropiada el sexismo subyacente en la estructura social. El machismo puede ser inconsciente, así que el machista puede actuar como tal sin que, en cambio, sea capaz de explicar o dar cuenta de la razón interna de sus actos. Se limita a poner en práctica a grosso modo aquello que el sexismo de la cultura a la que pertenece por nacionalidad y condición social le brinda. Para Flavia Limone el machismo constituye uno de los niveles del Sistema sexo/género patriarcal que se manifiesta en tres. A saber:

- El **machismo**, entendido como un comportamiento (actitudes, acciones, discursos, etc.) congruente con un sistema social en que hombres y mujeres forman dos grupos desiguales. Cada grupo constituye un género polar y complementario del otro y ambos están jerárquicamente organizados de tal manera que los hombres son quienes detentan el poder y las mujeres son subordinadas. Resumiendo, el machismo es un comportamiento coherente con el Sistema sexo/género patriarcal y constituye su micro nivel.
- El **sexismo**, siguiendo a Sau, lo define como el conjunto de métodos empleados para mantener la situación de inferioridad, subordinación y explotación del sexo femenino. En otras palabras, si el machismo es comportamiento; el sexismo es método, estrategia. Por tanto, vincula el machismo a las relaciones (inter)personales cotidianas menos explícitamente reguladas y el sexismo con lo institucional. Es en las instituciones, dice, donde suelen formularse, implícita o explícitamente, los "reglamentos de funcionamiento del Sistema sexo/género". Se trata pues, del meso nivel del sistema y, en el sentido histórico, lo considera, probablemente, su nivel instaurador.

5 Informe Social Watch (2008)

- El **patriarcado** se define en esta aproximación teórica como el imaginario social, el conjunto de creencias que, dando lugar a "verdades rectoras", nutre tanto al sexismo como al machismo (y que es reforzado y sostenido por las acciones que en ellos se producen como si se tratara de un magma de sedimentación). Es decir, se trata del nivel más macro, abstracto y simbólico de sistema.

La **consecuencia** clara del mantenimiento de este sistema aún hoy en día es la reproducción de la **subordinación de las mujeres y de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres**, reflejadas en los datos internacionales plasmados en el siguiente apartado. Esta subordinación se concreta en aspectos como:

- **Incumplimiento** de los **derechos** de las mujeres
- **Invisibilización y negación** del valor de las mujeres
- Ver el mundo desde y para lo masculino (**androcentrismo**)
- **Ridiculización** de los roles y tareas asignadas a las mujeres
- **Culpabilización**: mujeres como causantes
- Reproducción de **estereotipos** y roles tradicionales, de mujeres y hombres.

En ninguna región del mundo tienen los hombres y las mujeres los mismos derechos sociales, económicos y jurídicos. La brecha de género persiste en todos los países del mundo y la tendencia general es a un progreso muy lento o nulo hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Destacar de este informe que visibiliza que el empoderamiento de las mujeres NO depende del nivel de riqueza de los países y que un alto desarrollo económico no conduce necesariamente a la equidad de género. Así TODAS las regiones del mundo presentan situaciones deficitarias.⁶

Una de las situaciones que visibilizan más dramáticamente el mantenimiento de esta subordinación son las **violencias machistas**, entendiéndola como cualquier forma de violencia que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo, en el marco de unas relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres.

2.3. EVOLUCIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA COOPERACIÓN: ENFOQUES Y PRINCIPALES CRÍTICAS

Centrándonos en el ámbito del desarrollo, ya desde los años 50 surgieron acciones diversas dirigidas a las mujeres todas ellas relacionadas con los modelos económicos imperantes y específicamente con los modelos de desarrollo que de parte de las instituciones internacionales y agencias gubernamentales se impulsaban.

⁶ Informe Social Watch 2008.

Figura 1: Evolución de los enfoques y sus estrategias



El **enfoque de Bienestar** es el primero que aborda el trabajo con las mujeres, comienza en los años 50 y 60, pero sigue dándose en la actualidad. En cualquier caso los distintos enfoques que se plantean no son estancos, ni en el tiempo ni en la forma, ya que en la mayoría de las ocasiones no se dan modelos puros sino características de varios y aunque a lo largo de este documento aparece una sucesión temporal de los mismos en la realidad muchos de los enfoques han ido coincidiendo y manteniéndose a lo largo del tiempo, llegando todavía en la actualidad a darse ejemplos de aquellos que se consideran "ya superados" en la teoría.

El objetivo con las mujeres era integrarlas en el desarrollo, pero en la práctica la mayoría de los programas se centraban en la donación de alimentos, educación nutricional y planificación familiar. Con las mujeres se impulsaba una cooperación mayoritariamente asistencial a diferencia del trabajo con los hombres implicados en proyectos de generación de infraestructuras. Las mujeres eran vistas como receptoras pasivas y como otro grupo vulnerable, unido a la infancia y la tercera edad y su papel era siempre secundario tanto en la economía como en los procesos de desarrollo en general. Así reproducían los roles tradicionales de las mujeres y utilizaban su trabajo gratuito, reforzando la división sexual del trabajo antes citada.

Todo ello se resume claramente en los tres supuestos en los que la antropóloga social inglesa Caroline Moser (1991: 26) plantea que se basa este enfoque: *"En primer lugar, que las mujeres son receptoras pasivas del desarrollo más que participantes activas en el mismo. En segundo lugar, que la maternidad es el rol primordial de la mujer. En tercer lugar, que la crianza y cuidado de los hijos es la actividad que con mayor efectividad puede desempeñar la mujer en el desarrollo económico"*.

Las reflexiones de autoras como Esther Boserup que cuestionaban el modo de abordar, más bien la invisibilización, de las mujeres en los procesos de desarrollo unidas a la fuerza del movimiento feminista en Europa y Estados Unidos en los años 70 generaron que las Naciones Unidas definieran 1975 como el Año Internacional de la Mujer y plantearan la primera Conferencia Mundial de la Mujer en México ese mismo año para fomentar la reflexión y definición de estrategias nacionales e internacionales en este ámbito. En este contexto surge el **enfoque Mujer en el Desarrollo (MED)**.

Este enfoque surgió y retoma su nombre de las investigaciones desarrolladas por el grupo estadounidense de mujeres MED que visibilizaron el impacto diferenciado de los procesos de desarrollo en mujeres y hombres y cuestionaron que *"el proceso de modernización implicara igualdad de género, afirmando que el modelo de desarrollo capitalista impuesto en el Tercer Mundo había exacerbado las desigualdades entre el hombre y la*

mujer" (Moser, 1991: 29)⁷.

Este enfoque tenía como objetivo visibilizar la situación y rol de las mujeres en el desarrollo y fomentar su participación activa en la producción, tanto dentro como fuera del hogar. Para ello se proponía aumentar la investigación centrada en las mujeres y los proyectos también específicos para mujeres que posibilitaran ese mayor acceso a la producción (capacitación, crédito...). Este enfoque se implementó a través de tres estrategias: equidad, anti-pobreza y eficiencia.

La economista Naila Kabeer (1994: 25) plantea cómo la instrumentalización de las mujeres que se da en este enfoque MED (sobre todo en la estrategias de eficiencia y anti-pobreza) visibilizaron que "*el problema no era tanto que las mujeres necesitaran el desarrollo, sino que el desarrollo necesitaba a las mujeres*". Este enfoque incorporó a las mujeres pero siguieron sin contar con la posibilidad de participar en la toma de decisiones de los procesos de desarrollo, de incluir los intereses estratégicos de las mujeres y manteniendo un papel secundario al de los hombres.

Dentro de este enfoque se enmarca la Década de la Mujer de Naciones Unidas. El desarrollo de la I Conferencia Mundial de la Mujer visibilizó la multitud de desigualdades y la complejidad de esta temática definiendo que este año sería el primero de la Década de Naciones Unidas sobre Igualdad y Desarrollo (1975 - 1985). Al mismo tiempo se planificó una Conferencia Final (Nairobi, 1985) y otra intermedia (Copenhague 1980) para dar seguimiento y evaluar los resultados logrados durante esta década. La Conferencia de Nairobi, cuyo objetivo principal era evaluar los resultados logrados en la última Década en relación al avance de las mujeres, visibilizó que habían sido limitados y la necesidad de establecer mayores compromisos.

En esta III Conferencia Mundial de la Mujer de Nairobi, las representantes de los países en desarrollo cuestionaron el enfoque de Mujer en el Desarrollo promovido hasta el momento y defendieron "*la necesidad de promover un paradigma alternativo, en el cual los problemas de las mujeres no fueran considerados en forma aislada, sino como el resultado de un «sistema de género» que les impone roles dependientes y marginales en la sociedad*" (Rigat – Pflaum, 2008: 42). Más concretamente fue la red de mujeres del sur DAWN⁸ quien presentó un documento haciendo hincapié en la importancia del empoderamiento de las mujeres y las relaciones de poder entre los sexos y visibilizando el patriarcado como causa estructural de la desigualdad.

Aunque en algunos momentos pudiera parecer que el **enfoque GED** coincide con la estrategia de equidad incluida en el enfoque MED, como plantea Idoe Zabala (2010: 9) el enfoque GED comparte con la estrategia que ambos surgen del movimiento feminista y que aborda los intereses estratégicos de las mujeres, pero el enfoque GED cuestiona que el desarrollo beneficie a todos los hombres, que las mujeres vivan de la misma forma la opresión o que quieran un modelo de desarrollo occidental. En la tabla 1 se pueden ver los aspectos principales que diferencian a ambos enfoques.

En la evolución y fortalecimiento de estos enfoques ha sido clave el papel de las economistas feministas. Con respecto a la **economía feminista** señalar aquí que la diferencia entre economía de género y economía feminista es que la primera se encuentra centrada en denunciar las desigualdades económicas entre hombres y mujeres, sin cuestionar el marco global, en cambio la economía feminista está reformulando los conceptos

7 Este grupo consiguió la aprobación de la Enmienda Percy a la Ley de Cooperación Externa de EEUU afirmando que la asistencia debía ayudar a incorporar a la mujer dentro de sus economías nacionales para mejorar su estatus y apoyar al proceso de desarrollo.

8 En castellano DAWN: Alternativas del Desarrollo con las Mujeres para una Nueva Era. Más información sobre esta red en su web: <http://www.dawwnet.org/index.php>

centrales del análisis económico⁹. La economía feminista parte de cambiar los objetivos de la economía convencional. En lugar de pretender maximizar las utilidades (beneficios o "satisfacción" del consumidor/a) pone el centro de la actividad económica en la reproducción, el mantenimiento de la vida y en la consecución de una vida digna para todas y todos. Lo que se llaman trabajos domésticos y de cuidados. Por tanto, podemos decir que sus propuestas son: que la vida continúe en su dimensión humana, social y ecológica para las presentes y futuras generaciones (sostenibilidad); que sea una vida de calidad, una vida buena, que abarca a toda la población y a los ecosistemas.

Tabla 1: Aspectos principales de los enfoques MED y GED

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

Fuente: OXFAM, 1997, citado en De la Cruz (1999: 37)

Al igual que en el caso del enfoque MED, en el enfoque GED también se han ido dando distintas estrategias para abordarlo: el empoderamiento de las mujeres y la transversalidad de género, los contenidos de estas estrategias se desarrollan en el apartado de alternativas.

⁹ Carrasco, 2009

Críticas que han enriquecido el enfoque GED

En los últimos años y como respuesta a la aplicación de las estrategias de empoderamiento y transversalidad en los distintos actores de la cooperación, en mucho de ellos se han elaborado **políticas de género** con el objetivo de ir introduciendo la perspectiva de género en todo el hacer institucional. En este sentido, como plantea Lucy Ferguson (2010) el feminismo está planteando **CRITICAS** a las actuales políticas y prácticas de desarrollo, como por ejemplo aquellas que se centran en el empoderamiento económico para el logro de una mayor eficacia de las estrategias de desarrollo, aquellas que reproducen la heteronormatividad en la vida social o el impulso del modelo capitalista. A continuación desarrollaremos algunas de ellas, en algunos casos muy relacionadas unas con otras:

1. Integracionismo y/o evaporación de la transversalidad

Una de las principales críticas centrada más en la estrategia de transversalidad es su incorporación en un sistema sin cuestionarlo y perdiendo su carácter más transformador. En muchos casos la transversalidad de género está siendo entendida como una herramienta únicamente técnica a incluir en los procedimientos ya definidos.

Autoras como Emanuela Lombardo plantean que la interpretación integracionista ha subvertido el contenido innovador de esta estrategia y ha diluido su carácter revolucionario, frenando de esta forma su potencial transformador. El integracionismo a menudo ha llevado a enfatizar los aspectos más formales del enfoque y siempre dentro de los paradigmas existentes, descartando una implementación menos declarativa y más concreta, más centrada en la fijación de agendas y siempre dentro de los paradigmas existentes (Rigat – Pflaum, 2008: 8). Otras como Diane Elson cuestionan la posibilidad de generar relaciones más justas y equitativas entre mujeres y hombres con las estructuras económicas actuales y plantea la necesidad de reestructurar las relaciones comerciales a través de la acción política (Razavi y Miller, 1995: 27).

Este tipo de crítica está también relacionada con el planteamiento de la "evaporación de las políticas de género" por el cual los compromisos y declaraciones políticas por la equidad de género sufren un proceso de evaporación al ir diluyéndose y desapareciendo en su puesta en práctica, así las declaraciones y grandes objetivos de las políticas parecen incorporar la perspectiva de género, pero esta apuesta no se visibiliza en resultados posteriormente al no concretarse en recursos ni en apuestas medibles en el medio y largo plazo (Longwe, 1997).

Otro peligro relacionado con la transversalidad de la perspectiva de género tiene que ver con que una mala comprensión o utilización de este concepto ha llevado a priorizar esta estrategia frente a las políticas de igualdad específicas. Como se planteaba desde el Grupo de especialistas en Mainstreaming (1999) antes citado, la estrategia de transversalidad debe ser complementaria a la implementación de políticas de igualdad específicas ya que estas últimas plantean respuestas a desigualdades ya detectadas y deben contar con organismos y recursos específicos. Esta combinación de la transversalidad y las acciones específicas también ha sido así planteada desde la Plataforma de Acción de Beijing que en sus distintos apartados visibiliza la necesidad de ambas estrategias.

2. El mal uso del empoderamiento

Las críticas realizadas a esta estrategia en los últimos años por autoras como Bisnath y Elson han venido por una inadecuada interpretación o aplicación de la misma (Zabala, 2005: 47):

- ⊙ Plantear el empoderamiento como un proceso que puede darse de arriba hacia abajo o desde fuera. Olvidando en este caso la importancia de generar procesos participativos en los que las personas sean las protagonistas y que el propio proceso genere capacidades.
- ⊙ Pensar que es un tema "de mujeres" sin cuestionar ni las relaciones entre mujeres y hombres, ni el papel y responsabilidad de los hombres como colectivo ni de las estructuras actuales.
- ⊙ Simplificar el proceso centrándolo únicamente en la aproximación individualista, perdiendo así el carácter transformador del mismo.

Este mal uso del término también ha sido criticado por Kate Young cuando plantea cómo en el desarrollo se ha relacionado el empoderamiento con la "autoconfianza empresarial" potenciando la visión emprendedora de los individuos para la mejora de sus situaciones con la noción de que el capitalismo empresarial y las fuerzas del mercado son las salvadoras de las economías débiles o atrasadas y en la limitación de las provisiones estatales de la seguridad social, los servicios y el empleo. Este planteamiento se centra únicamente en la dimensión personal del empoderamiento reforzando valores individualistas y olvidando las dimensiones de las relaciones cercanas y colectivas con todo su potencial transformador (Young, 1997: 106).

3. La despolitización de las estrategias

Una crítica relacionada con el integracionismo de la estrategia de la transversalidad es que para muchos actores de la cooperación la perspectiva de género se ha convertido en un nuevo instrumento a utilizar, pensándose más como una herramienta metodológica que como una estrategia política de transformación. Este análisis tiene que ver con la diferencia clave entre el análisis de género y la perspectiva de género, estando el primero centrado en la visibilización de la desigual condición y posición de las mujeres y el segundo utiliza estos análisis para definir y aplicar mecanismos, estrategias y políticas que cambien las situaciones de desigualdad.

Este tema no es nuevo, ya en la IV conferencia de Beijing algunas mujeres del movimiento feminista rechazaban el término género por su utilización descriptiva de la situación de las mujeres y porque las cuestiones relacionadas con el poder habían desaparecido (Zabala, 2005: 56). Finalmente el debate no sería tanto el concepto en sí sino, volviendo al análisis feminista del GED, dónde está el poder, en sus distintas formas, y cómo redistribuirlo de forma justa, ya sea hablando de feminismo o de relaciones de género.

4. El género sigue siendo "cosa de mujeres"

Después de casi 30 años profundizando en la aplicación de la perspectiva de género y en la visibilización de las relaciones de poder entre mujeres y hombres y en la responsabilidad de los distintos actores (mujeres, hombres y estructuras de todo tipo) en la solución de las desigualdades, en la cooperación al desarrollo el "componente de género" o la transversalización sigue quedando reducida en muchas ocasiones a proyectos o actividades residuales, centradas en las mujeres. Por un lado podría tener que ver con la inadecuada combinación de las estrategias de empoderamiento y transversalidad. Pero en muchas ocasiones pareciera más una falta de voluntad política por establecer cambios más estructurales.

En este sentido el trabajo sobre la responsabilidad de los **hombres** como colectivo y la necesidad de establecer actividades específicas con ellos, sigue siendo algo menos trabajado por varios factores:

- * Menor estudio y experiencias prácticas sobre este tema
- * Menor interés de los hombres por desarrollar acciones y estrategias en este sentido

- * Ante los pocos recursos el "miedo" a que las acciones con hombres impliquen una reducción de los fondos para el empoderamiento de la mujeres

2.4. APORTES Y ALTERNATIVAS

2.4.1. Los movimientos feministas

Utilizando la definición de Victoria Sau lo definimos como *“movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII -aunque sin adoptar todavía esta denominación- y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación, y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera”*¹⁰.

La peculiaridad del feminismo tal vez resida en lo que ya señalara Kate Millett, en que el feminismo desafía el orden social y el código cultural más ancestral, universal y arraigado de los existentes en sus diversas manifestaciones.

La ideología patriarcal está tan firmemente interiorizada, sus modos de socialización son tan perfectos que la fuerte coacción estructural en que se desarrolla la vida de las mujeres presenta para buena parte de ellas la imagen misma del comportamiento libremente deseado y elegido. Estas razones explican la crucial importancia de la teoría dentro del movimiento feminista, o dicho de otra manera, la crucial importancia de que las mujeres lleguen a deslegitimar “dentro y fuera” de ellas mismas un sistema que se levanta sobre el axioma de su inferioridad y su subordinación a los varones. La teoría feminista tiene entre sus fines conceptualizar adecuadamente como conflictos y producto de unas relaciones de poder determinadas, hechos y relaciones que se consideran normales o naturales, en todo caso, inmutables. Aquéllos de los que se suele afirmar que “siempre ha sido así y siempre lo será”, en expresiones tales como “la prostitución es el oficio más viejo del mundo” o “los hombres siempre serán hombres y eso no hay quien lo cambie”. Este auténtico proceso de liberación cognitiva, este cuestionamiento de la realidad patriarcal puede analizarse como una sucesión de pasos o momentos teóricos y prácticos, colectivos e individuales. En un primer momento hay que definir una situación como problemática, injusta e ilegítima, es un segundo momento habría que encontrar las causas de esta situación, sean culturales, económicas, etc., o establecer lo que se ha denominado la “atribución de la responsabilidad”. En un tercer momento el feminismo ha de ser capaz de articular propuestas alternativas: no sólo hay que definir una situación como injusta hay que difundir también la conciencia de que es posible cambiar la sociedad y, en última instancia, universalizar esta conciencia, desarrollar la imaginación feminista suficiente como para hacer irrenunciable esa sociedad nueva, para mostrar cómo todos los seres humanos se beneficiarán del cambio.

Según Maggie Humm y [Rebecca Walker](#)¹¹, la historia del feminismo puede clasificarse en tres olas. La [primera ola](#) aparecería a finales del siglo XIX y principios del XX y se centró mayormente en el logro del derecho al sufragio femenino; la [segunda ola](#), aparece en los años 60 y 70 y se centra en la liberación de la mujer; por último, la [tercera ola](#), comienza en los años 90 y se extiende hasta la actualidad y constituye una continuación y una reacción a las lagunas que se perciben en el feminismo de segunda ola (3)

10 SAU, Victoria(1.981. p.121)

11 Humm, Maggie (1990) y Walker, Rebecca (1992), «Becoming the Third Wave». Fuente: <http://es.wikipedia.org/wiki/Feminismo>

El feminismo es un conjunto de corrientes muy diversas, por lo que es más correcto hablar de "feminismos" que de "feminismo" en singular, podemos encontrar una amplia variedad de tendencias y de evoluciones, como por ejemplo:

Movimiento de liberación de la Mujer. Las mujeres son consideradas como el sexo oprimido. El culpable final de la opresión de las mujeres no son los hombres sino el capitalismo. «La liberación de la mujer no podía darse sin la liberación general de otros trabajadores oprimidos y explotados bajo el capitalismo. El capitalismo era concebido como responsable de la organización injusta del trabajo que oprime al obrero y oprime a la mujer con la doble jornada.» La escritora inglesa Sheila ROWBOTHAM expone estas ideas tomando como antecedente la gran revolucionaria del siglo XIX, Flora Tristán. Los grupos se sentían solidarios de la Nueva Izquierda y se unieron a todas las causas que promovía: movimiento de protesta juvenil, defensa de los Derechos Civiles, pacifismo. En seguida se encontraron con la misma dificultad que las mujeres del primer feminismo socialista: por un lado sus propios compañeros de partido les relegaban a los trabajos subordinados y por otra parte sus reivindicaciones siempre tenían que supeditarse a los objetivos más importantes de la lucha global. En consecuencia, decidieron separarse y de esta decisión nació el Movimiento de Liberación de la Mujer.

Feminismo Radical. Este considera que la opresión de las mujeres es anterior al capitalismo y no termina con él, como lo demuestra el hecho palpable de que en los regímenes comunistas, entonces todavía existentes, la mujer seguía siendo explotada. Por tanto, el origen de su explotación no está en el capitalismo sino en el patriarcado. Las radicales identificaron como centros de dominación patriarcal esferas de la vida que hasta entonces se consideraban «privadas». A ellas corresponde el mérito de haber revolucionado la teoría política al analizar las relaciones de poder que estructuran la familia y la sexualidad: lo sintetizaron con un eslogan: «lo personal es político». El feminismo radical puso en práctica una forma de organización y trabajo que tuvo mucho éxito: los grupos de autoconciencia, en los que se impulsaba a cada participante a exponer su experiencia personal de opresión con la finalidad de que tomara conciencia de ella y la analizase en clave política con vistas a lograr una transformación de la situación.

Feminismo de la Diferencia. Algunos grupos de feministas radicales fueron evolucionando hacia el feminismo de la diferencia. Nace a mediados de los años 70 en Estados Unidos y Francia. Provenía de grupos [feministas radicales](#), y, con su lema "*ser mujer es hermoso*", abogaba por identificar y defender las características propias de la mujer. Consideran que los hombres son, por naturaleza, agresivos, guerreros y depredadores, y por tanto, las mujeres no deben entrar en ese juego e intentar imitarlos. Argumenta que el lugar que ocupamos las mujeres en el mundo y que nos define, no está únicamente determinado por el espacio que nos ofrece la sociedad sino también por nuestro cuerpo de mujer con su estructura y sus ciclos vitales que determinan de alguna forma nuestra mirada sobre el mundo. Una de sus teóricas, la italiana Carla Louzi, afirma que «la meta de la toma del poder es totalmente vana». Y la francesa Luce Irigaray considera inútil o incluso nocivo empeñarse en obtener la igualdad. En Francia y en Italia existen notables partidarias del feminismo de la diferencia.

Feminismo de la Igualdad. La base del pensamiento de esta corriente es qué "La mujer no nace, sino que se hace" , es decir, la diferencia femenina es un producto cultural, una construcción social del patriarcado para mantener su posición de dominio sobre las mujeres, el feminismo que se deriva de ahí tiende a la emancipación de las mismas, considerando a las mujeres seres racionales que deben tener el derecho a la libertad y a la autonomía personal. Es un feminismo que reivindica, en el orden práctico, la igualdad de oportunidades plasmada en, medidas concretas en materia de trabajo, de distribución de recursos, de derechos humanos, de paridad en la democracia parlamentaria, exigencia de que el Estado del Bienestar asuma la realización de las tareas tradicionalmente consideradas como femeninas... Amelia Valcárcel es una exponente del feminismo de la

igualdad, siguiendo los pasos de la filósofa francesa, Simone de Beauvoir. Sostiene Amelia Valcárcel que el nexo entre las mujeres no es la esencia o la naturaleza de las mismas, en contra de lo que mantiene el feminismo de la diferencia sino la heterodesignación o designación patriarcal, es decir, el rol que el patriarcado asigna a las mujeres (madre, hija, esposa, puta...) y que éstas han de asumir para ocupar un lugar en la sociedad que ellos han configurado. Así pues, el denominador común de todas ellas, lo que comparten es su posición funcional (la sumisión) distinta a la de los hombres.

Feminismo Institucional. Ubicado dentro del feminismo contemporáneo, por él parte de las reivindicaciones de las mujeres pasan a considerarse temas de Estado, formando parte de las agendas políticas de los gobiernos y creándose en muchos países ministerios o departamentos ministeriales encargados de las cuestiones relativas a la mujer. Este feminismo institucional tiene sus ventajas y sus inconvenientes: por un lado asegura la atención oficial a las reivindicaciones feministas, pero, por el otro, facilita que los grupos de base, confiados en su acción, desatiendan la lucha o, todavía peor, se acostumbren a vivir de sus subvenciones. Generándose en ocasiones una gran brecha entre las estructuras legales y los avances en la sociedad.

Feminismo Autónomo. Es una propuesta ética, política y de transformación del mundo todo desde las mujeres, para nosotras mismas y para toda la humanidad. Las feministas autónomas lo son en relación a aquellas prácticas políticas que en cada nueva coyuntura han intentado acomodar al feminismo a una razón pragmática dispuesta a claudicar en el intento de cambiar la toda vida, a cambio de una inclusión que siempre será parcial, y privilegios que siempre serán de sexo, clase, raza, sexualidad, origen y normatividad. Este feminismo se reconoce en la oposición radical ante las formas innumerables e interconexas de subordinación y colonización de nuestros cuerpos y subjetividades; en cada intento de producción de nuevas formas de vida alejadas de las esperadas para las mujeres y los grupos oprimidos. Esta política feminista no es, entonces, reivindicativa, ni de reconocimiento. Trabaja cotidianamente para enfrentar las cadenas internas y externas que nos mantienen en aquellos lugares dispuestos para nosotras por el entramado de poder. Partimos de nuestros cuerpos que son nuestros territorios políticos para implicarnos en procesos de descolonización y advertimos que la colonización no sólo tiene que ver con la presencia del invasor en las tierras del Abya Yala, si no con la internalización del amo y sus lógicas de comprensión del mundo.**(extracto del manifiesto del encuentro feminista autónomo, marzo 2009)*

Feminismo Queer (90). Una nueva generación surgida de los movimientos identitarios comenzó a redefinir la lucha y los límites del sujeto político "feminista" y "homosexual". En el plano teórico, esta ruptura tomó inicialmente la forma de un retorno crítico sobre el feminismo, realizado por las lesbianas y las post-feministas americanas. Reivindicando un movimiento post-feminista o queer van a criticar la naturalización de la noción de feminidad que inicialmente había sido la fuente de cohesión del sujeto del feminismo. Se había iniciado la crítica radical del sujeto unitario del feminismo, colonial, blanco, emanado de la clase media-alta y desexualizado. Las multitudes queer no son post-feministas porque quieran o deseen actuar sin el feminismo, sino que son el resultado de una confrontación reflexiva del feminismo con las diferencias que éste borraba para favorecer un sujeto político "mujer" hegemónico y heterocentrado. Emerge de una posición crítica respecto a los efectos normalizadores y disciplinarios de toda formación identitaria, no hay una base natural ("mujer", "gay", etc.) que pueda legitimar la acción política. No tiene por objetivo la liberación de las mujeres de "la dominación masculina", como quería el feminismo clásico, porque no se basa en la "diferencia sexual". Se opone a las políticas paritarias derivadas de una noción biológica de la "mujer" o de la "diferencia sexual". No hay diferencia sexual, sino una multitud de diferencias, una transversalidad de las relaciones de poder, ponen en cuestión la distinción clásica entre género y sexo y la división del mundo entre hombre y mujer. Las teorías deconstructivistas han tenido gran influencia en las teorías queer. Entienden el sexo y la sexualidad como una construcción o tecnología normalizadora que está forzado en un patrón bipolar, heterosexual. Para romper con

ello buscan a romper con la dicotomía entre sexo y género y establecer un discurso y una acción política que rompa con los ecemas de la sexualidad bipolar, heterosexual y coherente.

Estos feminismos postmodernistas han hecho interesantes aportaciones a los temas relacionados con las mujeres y el desarrollo. Una de las críticas más fuertes hechas, sobre todo desde las feministas de los países empobrecidos, tiene que ver con haber creado la categoría de "mujer del Tercer Mundo" como un grupo homogéneo, sin poder y oprimido por su condición de mujer y pobre. Este grupo se convirtió en "el otro" frente a las mujeres occidentales, modernas, educadas y liberadas. (Parpart, 1994: 7-8). Ante este tipo de crítica se destaca la necesidad de plantear nuevas formas que posibiliten visibilizar y aceptar las diferencias y conocer las experiencias de las mujeres de diversas culturas y contextos, frente a la esencialización y unificación de las mujeres antes planteada. Otra de las críticas claras es la creación de un discurso del desarrollo caracterizado por aspectos etnocéntricos y de mantenimiento de las estructuras de poder existentes, así como la necesidad de plantear una visión crítica de la modernidad. Proponiendo la atención a la diferencia, las resistencias, el lenguaje y las distintas formas de ejercer el poder y conocimiento y haciendo énfasis en la necesidad de mantener la solidaridad entre mujeres para el logro de una acción política en los distintos niveles por los derechos de las mujeres.

Ecofeminismo¹². Defiende en primer lugar las características intrínsecas e inherentes de la mujer, criticando la sobreexplotación de la tierra y la mercantilización de la sexualidad femenina. Además denuncia la asociación que el patriarcado hace entre mujeres y naturaleza. Los binomios mujer-naturaleza y hombre-cultura y la superioridad de la cultura sobre la naturaleza en el patriarcado explican que las mujeres sean consideradas inferiores a los hombres. Por último, considera que la dominación y explotación de las mujeres y la dominación y explotación de la naturaleza tienen un origen común, lo que sitúa a las mujeres en una situación privilegiada para acabar con dicha dominación.

Dentro del ecofeminismo, podríamos hablar de dos perspectivas principales:

- El **ecofeminismo cultural**, que se centra en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres y establece un vínculo idealista entre la mujer y la naturaleza debido a la posibilidad de las mujeres de dar a luz.
- El **ecofeminismo social**, que relaciona la opresión que sufren las mujeres con el deterioro de la naturaleza, y señala que los valores patriarcales son los productores de ambos problemas. Como solución defienden la reivindicación de valores que consideran femeninos, no sería el modo de producción la causa de la alienación, sino simplemente la imposición histórica del patriarcado en las diferentes formas de organización social.

Por último, el ecofeminismo propone que el movimiento feminista y el movimiento ecologista tienen objetivos comunes (la igualdad de derechos, la abolición de jerarquías, etc...) y deberían trabajar conjuntamente en la construcción de alternativas teóricas y prácticas, como ya se ha producido anteriormente.

Ciberfeminismo. Aunque todavía quienes forman parte de este movimiento, prefieren evitar las definiciones, hay algunas cuestiones básicas sobre las cuales se asienta. Una de ellas es la idea de que, en conjunción con la tecnología, es posible construir la identidad, la sexualidad, e inclusive el propio género como a cada quien le

¹² Este punto se desarrolla más ampliamente en la estrategia de Soberanía Alimentaria y Consumo Consciente y Responsable de Mugarik Gabe.

plazca. Puerta de entrada conceptual para la rotura de muchos de los estereotipos genéricos que todavía existen.

Movimiento de Mujeres Indígenas y/o Feminismo Indígena. Ante la situación de triple discriminación que enfrentan las mujeres indígenas¹³, el movimiento de mujeres indígenas ha ido creciendo a la par que el correspondiente a sus pueblos en la lucha, tanto en el ámbito interno como externo, por sus derechos individuales y colectivos. Así, se puede afirmar que en las dos últimas décadas, se ha ido conformando, un amplio movimiento que, además de poner la mesa la problemática en torno a las desigualdades de género en la escena de los estados-nación, también lo ha hecho al interior de las organizaciones y pueblos indígenas. Esto ha permitido abordar la situación desde el triple rol de discriminación: mujer, pobre e indígena.

Es clave que este proceso continúe para la reducción de las desigualdades de género y en este sentido es importante el fortalecimiento del movimiento, así como visibilizar no sólo los derechos de las mujeres indígenas como mujeres, sino también los derechos que les corresponden, ya reconocidos a sus pueblos, es decir, los derechos colectivos, culturales y sociales relativos a su identidad étnica.

El punto de acuerdo se establecería en la comprensión de que el género y lo étnico no se superponen ni se prioriza una u otra en cuanto a su importancia sino que deben interpretarse como categorías socioculturales y políticas en interacción junto con la edad, la clase, la opción sexual, etc. Así uno de los aportes del movimiento organizado de las mujeres indígenas al movimiento de mujeres global y a los movimientos sociales en general, es que obviar otras identidades opresivas en las mujeres no dará cuenta de sus particulares situaciones y condiciones de subordinación, como tales y como indígenas al mismo tiempo. Como afirmaba una líder indígena en el XI Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe (EFLC) celebrado en México: “muchas veces el movimiento de mujeres nos quiere ver sólo como mujeres”. Apoyando esta idea de la interacción de identidades oprimidas el Foro Internacional de Mujeres Indígenas (FIMI) planteaba que “la identidad de ninguna persona consiste solamente en su identidad de género” (Iwanka, 2006). Estos aportes del movimiento de mujeres indígenas en la visibilización de la complejidad de luchar desde la **intersección** de diversas formas de discriminación también ha sido trabajada desde otros colectivos de mujeres (negras, lesbianas...) destacando que *“No se trata, sin embargo, simplemente de prestar la debida atención a sumar el efecto discriminados de atributos tales como la clase, la «raza», la «etnia», y el género, sino de comprender el cómo y el porqué la intersección entre estos factores produce experiencias comunes pero también diferencias sentidas en el hecho de ser mujeres en un mundo que si, por una parte, es cada vez más global, por otra, erige fronteras crecientemente impermeables”* (Stolcke, 1996: 9)¹⁴. Estas ideas nos muestran la complejidad, la diversidad y especificidad de estas realidades y ayudan a abordar estas realidades de forma que una mujer no se vea forzada a tener que elegir entre la lucha por una u otra de “sus identidades” sino mostrar la imposibilidad de priorizar una lucha sobre otra y la necesidad de trabajarlas conjuntamente.

Todo ello teniendo en cuenta que existen diferentes resistencias frente a la equidad de género que niegan, invisibilizan o minimizan la importancia de la opresión de género y, por tanto, la lucha necesaria para contrarrestarla, lo que supone en sí una muestra de desvalorización de la misma, que actúa para su mantenimiento.

Desde el movimiento de mujeres, y sobre todo desde el de mujeres indígenas existen unos retos por los que trabajar a corto plazo:

- Romper con la imagen victimista de las mujeres, para entender su situación de colectivo vulnerabilizado y activo;

13 Ver en la Estrategia de Pueblos Indígenas de Mugarik Gabe un análisis más detallado de la situación de las mujeres indígenas y las alternativas propuestas en este sentido.

14 Verena Stolcke: Antropología del género. El cómo y el por qué de las mujeres (1996)

Mugarik Gabe: *Estrategia de Género 2016 – 2022*

- Fortalecer el reconocimiento e incluir el respeto y reconocimiento de la diferencia étnica-cultural dentro del movimiento feminista;
- Fortalecimiento del feminismo indígena y/o movimiento de mujeres indígenas desde su soberanía como tal movimiento, para su autodefinición y entendimiento como herramienta para la transformación y la generación de alianzas;
- Reformular el feminismo desde cada cultura y cada contexto;
- Definir una estrategia de sororidad y alianzas entre los movimientos de mujeres y feministas frente a la rivalidad y desconfianza.
- Combinar la doble visión y participación: ambos movimientos se ven beneficiados por esta doble militancia, las feministas al verse estimuladas a incorporar la diversidad cultural a sus análisis de las desigualdades de género y el movimiento indígena al incluir las propuestas de género a su perspectiva sobre la desigualdad étnica y clasista que viven

Cuando hablamos de equidad de género en los pueblos indígenas debemos entender que la misma entre los seres humanos *“no significa anulación de la diferencia, sino el reconocimiento de la equivalencia del valor humano que existe entre uno y otro”*¹⁵, y en esto, ideas como la identidad de género y la etnia atraviesan de forma continua el análisis y debate. La identidad no es un elemento negativo en el marco de la lucha por la equidad de género, sino que puede y debe incidir positivamente en la consecución de avances significativos en ese espacio. De esta forma, constatamos que la mayoría del movimiento de mujeres organizadas ha coincidido, con el movimiento indígena en la demanda de ser sujetos con plenos derechos y en promover cambios en el ejercicio del poder público y privado. *“Por lo tanto, las propuestas de los y las líderes mujeres e indígenas contribuyen a refuncionalizar las identidades y no a destruirlas”*.¹⁶

- A. Feminismo Postcolonial – Decolonial.** El estacionamiento de muchas organizaciones en el abordaje de los derechos de las mujeres desde “la igualdad”, limita el desarrollo de propuestas mucho más completas, desde enfoques conceptuales que respondan en mayor medida a las complejidades de la vida de las mujeres indígenas, y que han sido creadas en respuesta al “etnocentrismo” del concepto de igualdad (como el feminismo poscolonial, el decolonial o el feminismo de la diversidad). *“...el feminismo postcolonial... logra convencer un poco más....tiene más posibilidades de conectarse con la vida de las mujeres (indígenas)...pero también está esa otra tendencia del feminismo decolonial, que alude al hecho de que postcolonialidad no ha habido (aquí)..y está la otra tendencia del feminismo de la diferencia que reivindica principalmente las particularidades de las mujeres feministas que van a reivindicarse como tales...yo creo que esas otras tendencias que van más allá del feminismo de la igualdad podrían tener una cabida importante, siempre y cuando se parta de entender que la génesis del feminismo de la igualdad también, para mí...tiene cosas muy importantes que es necesario retomar antes de entrar a otro tipo de feminismo”* Aura Cumes.¹⁷
- B. Feminismo Comunitario.** Para Julieta Paredes (Bolivia), el feminismo autónomo anarquista resultaba insuficiente para responder a los acontecimientos de la sociedad boliviana. Surgió así la propuesta en construcción del Feminismo Comunitario, apoyado en la interacción con las comunidades y opuesto, en consecuencia, a la autoridad de una élite tecnócrata o de vanguardia responsable de proponer y gestionar las ideas. Su meta es descolonizar el feminismo, convertirlo en un instrumento de pensamiento y acción integrado en las culturas, reconociendo a la vez su carácter histórico al vincular su propia desaparición a la derrota definitiva del patriarcado. Sostiene, por otra parte, que el feminismo tradicional en América Latina, al insistir en la equidad de género y en el reconocimiento de los derechos individuales de las mujeres, ha dejado a un lado la importancia de los derechos colectivos ignorados asimismo por la sociedad patriarcal. Propone, además, recuperar el sentido original de nociones que

15 PALENCIA PRADO, Tania: p. 29

16 PALENCIA PRADO, Tania: p. 36

17 ACEVEDO, Sariah (2010). Los derechos de las mujeres en el movimiento Latinoamericano. Tendencias conceptuales y líneas de acción. Sinergia Noj. Guatemala. P. 20.

pertenecen a la vida tradicional andina, tergiversadas por siglos de dominación del patriarcado, no sólo colonial sino también indigenista. Desde el feminismo comunitario, por ejemplo, se considera que el concepto de pareja heterosexual complementaria (chacha/warmi-hombre/mujer) ha sustituido a la noción originaria de par complementario, un principio básico de la cosmovisión aymara que permitiría ampliar efectivamente la representación social, política y simbólica de una comunidad. Su utopía como movimiento feminista es, construir una propuesta de sociedad cuya organización gire alrededor de la comunidad (la común-unidad) integrada por hombres y mujeres, sus fuerzas, sabidurías y capacidades respectivas, superando el individualismo y capaz de trascender el Estado. CMCC considera el actual Estado Plurinacional, un instrumento de transición que debería conducir a la unidad y autogobierno de las comunidades. La nueva Constitución es también un punto de partida, aún con las limitaciones que contiene impuestas por los grupos más conservadores del país. Algunas de sus propuestas y metodologías, de hecho, han sido incorporadas a la gestión de gobierno, principalmente a través del Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades -llamado inicialmente "Mujeres Construyendo la nueva Bolivia para Vivir Bien."¹⁸

Tanto el Feminismo Comunitario como el Postcolonial se han contado con muchos aportes y relaciones desde el movimiento de mujeres indígenas.

2.4.2. ESTRATEGIAS EN LA COOPERACIÓN

La propuesta política actuales con un mayor consenso internacional para el logro de la equidad de género en el desarrollo y a nivel global es la **combinación** de las estrategias de empoderamiento y transversalidad de género o estrategia dual como se denomina a esta propuesta en la UE. Es importante destacar la importancia de que se den ambas conjuntamente y no sólo una de ellas, ya que como planteábamos en el marco teórico, una mala comprensión y aplicación de estas estrategias están generando una despolitización e instrumentalización de estas estrategias, perdiendo su carácter transformador.

Estrategia de empoderamiento

El concepto de **empoderamiento** comienza a utilizarse por las organizaciones de mujeres y feministas de los países empobrecidos a finales de los años 70, pero este concepto no se incorpora en los distintos actores del desarrollo hasta la década de los 90.

El empoderamiento de las mujeres es un proceso complejo y a largo plazo que reconoce la desigualdad entre mujeres y hombres y cómo las mujeres experimentan la opresión de distintas maneras según su clase, etnia, historia y posición dentro del orden económico internacional (Zabala, 2005: 47).

Como plantea la antropóloga Kate Young (1997: 104 -105): *"El empoderamiento fue originalmente una demanda articulada por los grupos de activistas feministas. En un sentido obvio, el empoderamiento es para que la gente tome control sobre sus propias vidas: lograr la habilidad para hacer cosas, sentar sus propias agendas, cambiar eventos, de una forma que previamente no existía. Pero para las feministas el empoderamiento es más que esto: comprende la alteración radical de los procesos y estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres como género. En otras palabras, las estrategias para el empoderamiento no pueden ser sacadas de su contexto histórico, que creó la carencia de poder en primer lugar, como tampoco pueden ser vistas aisladamente de los procesos presentes. Las teóricas y activistas feministas, aunque aceptan y, más aún, hacen*

18 Extraído de artículo Feminismo comunitario en construcción de Mailer Mattie, disponible en:

<http://www.rebellion.org/noticia.php?id=96338>

Mugarik Gabe: *Estrategia de Género 2016 – 2022*

énfasis en la diversidad, sin embargo sostienen que las mujeres comparten una experiencia común de opresión y subordinación, cualesquiera que sean las diferencias en las formas que éstas asumen".

De esta autora debemos retomar también el potencial transformador que puede convertir una necesidad práctica en estratégica y un proceso participativo de desarrollo en un elemento de empoderamiento colectivo, este potencial transformador es clave para el desarrollo de un empoderamiento que pretenda cambios sustanciales de la realidad hacia relaciones más justas entre mujeres y hombres.

Esta concepción del poder pone el peso más en el proceso de adquisición del poder, que en el grado en el que se posee o ejerce. Se habla de un concepto complejo en el que es importante la participación activa del propio sujeto. En este sentido Jo Rowlands (1997: 218 - 222) nos propone cuatro clases de poder: poder desde dentro, poder con y poder para, además del poder sobre. Las tres primeras clases, a diferencia del poder sobre, son de "suma positiva" e implican una nueva visión o forma de comprender el poder basado en el poder compartido y en la generación de nuevas relaciones sociales. En este sentido es importante retomar las reflexiones de algunas autoras como Razavi y Miller (2005: 6) que plantean que en el caso de las demandas para el logro de la equidad de género, que implican la redistribución del poder en un escenario de "poder de suma cero", es probable que se encuentren resistencias.

Estrategia de transversalidad

El concepto *mainstreaming* significa introducir en la "corriente principal", el *mainstreaming* de género comienza a utilizarse en los textos internacionales después de la III Conferencia Mundial de la Mujer de NNUU en Nairobi (1985) cuando la CSW en base a las decisiones previas adoptadas exigió formular y poner en marcha una política sobre igualdad de las mujeres en sus planes, declaraciones, objetivos y programas (Instituto de la Mujer, 1999: 22), siendo el ámbito de la cooperación al desarrollo dónde se inicia con más fuerza la aplicación de esta estrategia. En castellano se ha traducido como **transversalidad** u horizontalidad.

Esta estrategia se asumió explícitamente en la IV Conferencia mundial sobre la Mujer - Beijing (1995). En esta Conferencia la representación de 189 gobiernos adoptaron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing para la eliminación de los obstáculos a la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada. Para ello especifica objetivos estratégicos y explica las medidas que deben adoptar los gobiernos, la comunidad internacional, las ONG y el sector privado para eliminar los obstáculos que entorpecen el adelanto de las mujeres. A lo largo tanto de la declaración como de la plataforma de acción se hacen menciones específicas a la incorporación de medidas para la igualdad entre mujeres y hombres en todo el desarrollo de las políticas, como ejemplo el párrafo 292 de la Plataforma de Acción establece: "*los gobiernos, el sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones pertinentes deben promover una política activa y visible de incorporación de la perspectiva de género en el seguimiento y evaluación de todos los programas y políticas, entre otras actividades*" (Instituto de la Mujer, 1995: 266).

La transversalidad de género ha sido una estrategia adoptada primero por las instituciones relacionadas con el desarrollo, pero a partir de la Conferencia de Beijing se comenzó a difundir como una propuesta válida a nivel mundial, adaptada siempre a cada contexto.

La estrategia de transversalidad de género aboga por situar las cuestiones sobre equidad de género en el centro de las decisiones políticas de toda estructura institucional, así como en la consecuente asignación de recursos. Una de las definiciones más utilizadas de este concepto es la definida por el Grupo de especialistas en *mainstreaming* (Instituto de la Mujer, 1999: 26):

"El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas"

En este concepto es importante destacar algunas claves:

- ⊙ La transversalidad de género no es el fin sino un medio para el logro de la igualdad de género.
- ⊙ La estrategia de transversalidad no debe sustituir a las políticas específicas de igualdad de género, sino que son complementarias.
- ⊙ Esta estrategia es un proceso político a la vez que técnico, por ello una voluntad política fuerte es imprescindible para el éxito de esta estrategia.

Estrategia de cambio organizacional pro equidad de género (COPEG)

En los últimos años esta estrategia se ha instalado principalmente en ONGD y otros agentes de la cooperación, con trayectoria en el impulso de procesos de apuesta por la equidad de género en sus organizaciones.

En la estrategia de cambio organizacional pro equidad de género son las **organizaciones quienes se encuentran en el punto de mira**: apuesta por crear organizaciones que sean capaces de impulsar cambios transformadores de las relaciones desiguales de género. No es posible implementar una nueva política que implica un cambio tan radical de paradigma, sin generar un cambio en tus prácticas y procedimientos.

Es un tipo de investigación-acción que propicia que se revise el funcionamiento organizacional y se identifiquen aquellos aspectos que se quieren cambiar, al considerarse que propician inequidades. Este enfoque considera que una organización desigual va a reproducir dinámicas desiguales. **Las organizaciones son reflejo de la realidad social y hacen propios los roles, estereotipos y dinámicas de relaciones condicionadas por la desigualdad de poder entre hombres y mujeres.** La metodología COPEG facilita que se visibilicen cuáles son las dinámicas, rutinas y formas de funcionamiento que están produciendo desigualdades de género dentro de las organizaciones para, a partir de ahí, diseñar medidas concretas orientadas a eliminarlas. La visión es **integral**, ya que se analizan todos los ámbitos de la organización – también los valores y la cultura – y la clave es impulsar procesos participativos de aprendizaje colectivo.

Las organizaciones, al igual que las personas, están geninizadas, viven en un contexto de desigualdades y estereotipos de género, sustentado en causas estructurales heteropatriarcales. Por ello, las organizaciones no son neutrales y reproducen en sus prácticas y procedimientos prácticas patriarcales. Las organizaciones desarrollan procesos cotidianos de construcción de privilegio y de subordinación.

Joan Acker (1990). Planteó que lo neutral en las organizaciones resultaba coincidente con lo masculino" (= ventajas para los hombres, masculino como lo neutral y deseable, todo ocultando desigualdades de género). También nos habla de prácticas y procesos generizantes, ya que hacemos el género "doing gender" más que ser algo estático y por ello las organizaciones también lo reproducen en sus prácticas. Estas prácticas rompen con el binarismo que conecta hombre masculino, con mujer femenina y complejiza esta mayor valoración de lo tradicionalmente masculino. De manera que hay mujeres que pueden hacer uso de prácticas tradicionalmente masculinas para lograr el poder (modelos de comunicación o liderazgo... para incidir en la toma de decisiones, poder oculto.. para incidir en la agenda...).

Un elemento clave a abordar desde esta estrategia es la cultura organizacional. La cultura organizacional encuadra las opciones de las personas de una organización. Desde el punto de vista del género, esto quiere

decir que la cultura determina el peso, valor y significado de lo masculino y lo femenino en cada contexto organizacional y, por tanto, las oportunidades de las personas en él. La cultura delimita cómo se interpreta y cómo se valora el trabajo de mujeres y hombres dentro de una organización, las expectativas acerca de cómo deben comportarse en ella y propicia las condiciones para que puedan hacer determinadas cosas o para que no puedan hacerlas (*Natalia Navarro*)

En la estructura profunda de la cultura de las organizaciones encontramos creencias que son pilares básicos que pueden ser determinantes de la producción y justificación de desigualdades de género (limitaciones y oportunidades, privilegios y ventajas).

2.4.3. PARADIGMAS O ENFOQUES RELACIONADOS

MASCULINIDADES

Existe un modelo patriarcal "hegemónico" de la masculinidad, que está incorporado en la subjetividad de los hombres y que de alguna forma constituye en parte su identidad masculina. Este modelo impone mandatos que señalan -tanto al varón como a las mujeres- lo que se espera de ellos y ellas, y pasa a ser el referente con el que se comparan y son comparados los hombres, así como una fuente de tensión y conflictos al querer diferenciarse de él.

El modelo de masculinidad dominante caracteriza a los hombres como personas importantes y seres activos, autónomos, fuertes, potentes, racionales, emocionalmente controlados, heterosexuales y proveedores, por oposición a las mujeres que son el segmento no importante de la sociedad. Los hombres son portadores de poder, son impulsados a buscar poder y a ejercerlo con las mujeres y con aquellos hombres a los que pueden dominar. Este modelo lleva a establecer relaciones de subordinación, no sólo de la mujer con respecto al hombre, sino también entre los propios hombres, permitiendo masculinidades hegemónicas y subordinadas

En la medida en que esta manera de ser hombre se ha transformado en lo "natural" -"los hombres son así"- se ha invisibilizado el poder de los hombres. De este modo, el poder de los hombres sobre las mujeres no es visible, como tampoco lo es el de los hombres en situaciones hegemónicas (blancos, con poder económico, entre otros) sobre los que están subordinados (Kimmel 1998).

A partir de los años setenta, comenzaron a aparecer grupos de hombres que se interesaron por las dinámicas propias que permeaban la vida de los hombres y el proceso de construcción sociocultural de su género. Fundamentalmente localizados en los países anglosajones, los estudios sobre masculinidades pusieron en evidencia diversas perspectivas y objetivos:

- *La perspectiva conservadora o fundamentalismo machista.* Sostiene que el rol masculino y sus funciones tienen su fundamentación, tanto en la naturaleza biológica, diferente para hombres y mujeres, como en el dictamen religioso de que así sea. Defiende los roles tradicionales de ambos sexos. Su lucha se extiende contra los derechos de los homosexuales, los inmigrantes y cualquier otra manifestación que ellos consideren deformada.
- *La perspectiva de los derechos masculinos.* Surgió en los años ochenta y la integraron tanto hombres defensores de derechos patriarcales como hombres partidarios de derechos igualitarios. Alentados por la idea de que si el feminismo sirvió como plataforma reivindicadora de los derechos de las mujeres; sostienen una posición de reclamo sobre derechos "usurpados" a los hombres como: Poder demandar a las mujeres por su

violencia invisible, romper el monopolio feminista sobre las investigaciones de género, lograr la custodia de hijas e hijos en plena igualdad legal con las mujeres, tener derecho a una ley de paternidad plena.

- *La perspectiva profeminista*. Surgió en los países anglosajones y escandinavos a principios de los años 70, asociada a los movimientos por los derechos civiles (sobre todo del movimiento gay), que tomaron una postura positiva ante el cambio en las mujeres y bebieron del feminismo de la igualdad. Incorporan a sus análisis la categoría género. Resulta ineludible que para alcanzar una real equidad en las relaciones entre hombres y mujeres, se trabaje arduamente con grupos de hombres dispuestos a promover y desarrollar nuevas relaciones, basados en el respeto, el diálogo, la comprensión y la equidad entre los géneros. Existen ya, ejemplos de grupos de hombres, que han asumido la búsqueda de nuevos modelos de masculinidades, de nuevas formas de ser hombre. En este proceso los hombres han de estar conscientes y dispuestos a perder muchos de los privilegios que el actual orden de género les otorga. Conseguir que además, logren ver los múltiples beneficios que traerá para sus vidas, el deconstruir esos modelos tradicionales de ser hombre, es una apuesta que debe realizarse.

INTERSECCIONALIDAD

Este concepto surgió a principios de los años 80 destacando el papel de Bell Hooks que visibilizó la realidad de las mujeres negras en Estados Unidos cuya situación de opresión no se daba sólo por razón de género sino también por ser negras. Es esta autora una de las primeras que comienza a teorizar sobre el concepto de interseccionalidad junto con otras como Patricia Hill Collins y hoy en día se continúan desarrollando estas teorías por otras autoras, en este caso europeas, como Mieke Verloof en su aplicación en políticas públicas que sean más inclusivas o Verena Stolcke.

Esta teoría analiza cómo las diversas formas de discriminación interactúan en distintos niveles generando distintas formas de desigualdad. Este concepto plantea que las diferentes formas de opresión (basados en el género, la etnia, la religión, la opción sexual...) no actúan de forma independiente sino que crean nuevas formas de opresión que reflejan esa "intersección".

En cuanto a la equidad de género y el desarrollo se comenzó a plantear que el establecer políticas para reducir las desigualdades de género podría generar otras desigualdades. Como ya se ha mencionado en este documento el enfoque GED a diferencia del MED comienza a visibilizar la diversidad de características y situaciones de las mujeres, dejando de considerarlas como un colectivo homogéneo y uniforme. En este sentido a finales de los años 80 autoras como la socióloga Maxine Molyneux ya plantean la diversidad de intereses de las mujeres, de clase, etnia y edad, además de género (Zabala, 2005: 37). Pero este enfoque plantea que no sólo es necesario visibilizar la diversidad de situaciones y características de los colectivos sino plantear políticas más inclusivas y que retomen medidas concretas para las distintas intersecciones que se puedan generar.

La visibilidad de la diversidad y la intersección de las desigualdades de género con otro tipo de opresiones en las mujeres de clase, etnia, orientación sexual, etc. (por ser pobres, indígenas lesbianas... entre otras) ha generado una mayor riqueza y adecuación de las estrategias de desarrollo a la realidad social y específicamente de las mujeres, pero también la preocupación sobre si focalizar la atención también en otras desigualdades podría reducir los esfuerzos, y recursos, en la transversalidad de género. Como plantea Walby "La disyuntiva sobre si se debe integrar, con la consecuente pérdida de visibilidad y atención, o si se deben abstraer y detallar las categorías en desventaja, se da tanto en la teoría como en la práctica" (2004: 7-8).

El movimiento feminista con su diversidad de corrientes y enfoques ha sido el dinamizador de los debates en cuanto a las relaciones y el trabajo por la definición de nuevas estrategias que visibilizaran la necesidad de

establecer medidas que cuestionen y transformen el orden político, económico y social actual. Hoy en día desde muchos espacios se ha criticado la utilización de la teoría de género por diversos actores para la implementación de medidas “políticamente correctas” o medidas no suficientemente transformadoras. Además no se visibiliza cómo esta teoría surge del movimiento y académicas feministas. Desde los movimientos feministas de los países empobrecidos el término género fue promovido como herramienta para explicar las diferencias que puede haber entre el colectivo de las mujeres y los diferentes intereses que se pueden derivar de los diferentes modos de construcción de género según el contexto concreto.

ECONOMÍA FEMINISTA EN EL CONTEXTO ACTUAL¹⁹

La economía feminista no pretende dar a conocer “lo mal que están las mujeres”. Al igual que en la cooperación se ha dado una evolución de los problemas del desarrollo, dando en un primer momento en los años 80 y 90 a conocer la situación de las mujeres, “su mala situación”. Posteriormente hemos ido afrontando el reto de reivindicar los derechos que ellas tienen por el mismo hecho de ser personas. En esa semejanza, la economía feminista, lo que nos permite es realizar un análisis de la crisis centrado en comprender su impacto en las condiciones de vida de sujetos diferencialmente posicionados en el sistema socioeconómico. Así, “de la misma manera en que los sujetos ocupamos posiciones muy disímiles en el sistema, el impacto va a ser muy diverso y que, en la ausencia de fuertes mecanismos para evitarlo, la tendencia va a ir hacia la multiplicación de las desigualdades”.

Centrándonos en la “crisis económica” actual la como una crisis sistémica (ecológica, reproductiva, de cuidados, de roles, de valores...económica y financiera) por lo debemos estar atentas a esa “refundación del capitalismo” y no caigamos en buscar un capitalismo bueno, ya que es imposible encontrarlo.

Los aportes de la economía feminista han sido el ampliar la noción de economía y trabajo utilizada, ya que hasta ahora nos hecho pensar que lo económico se reduce al análisis de los procesos de “producción” y distribución mercantil. Según Durán, si en el estado español hubiera que convertir en empleos a jornada completa las horas dedicadas a trabajo no remunerado, sería necesario crear un mínimo de 26,4 millones de empleo... ¡En un entorno en el que hoy día hay 18,6 millones de personas ocupadas en el mercado! (EPA IV trim. 2009). De ese tiempo de trabajo gratuito, el 83% lo realizan mujeres. Por eso desde la EF se plantea utilizar el hogar como unidad analítica básica para la economía.

Cuando la vida no se considera un fin está amenazada por el capital. Esta lógica del capital es patriarcal y androcéntrica. El patriarcado contrapone la civilización a la naturaleza para dominar ésta. Lo humano es alejarse de las necesidades biológicas y trascender, de ahí que la regeneración de la vida sea considerada como algo de menor valor. El patriarcado pone en valor la autosuficiencia del hombre a través del mercado, invisibilizando el trabajo de cuidados, en definitiva despreciando lo inmanente, aquella acción que perdura en el interior, cuando la acción tiene su fin en ese mismo ser. El capitalismo patriarcal pone el sentido último de lo económico (la vida) al servicio de un interés opuesto. Las esferas económicas invisibles (cuidado de la vida) precisamente se caracterizan por la falta de poder de sus agentes para convertir en colectivo y político el conflicto que absorben. Este sistema precisa de la desigualdad para permanecer a flote.

Estratégicamente, debemos pensar el sistema socioeconómico desde la perspectiva de los cuidados, aunque no sean el todo, pero sí que todas las personas los necesitamos en todos los momentos de nuestra vida, y están

19 Extracto del trabajo de Amaia Orozco sobre “DIAGNOSTICO DE LA CRISIS y RESPUESTAS DESDE LA ECONOMIA FEMINISTA” en la Revista de Economía Crítica, nº9, primer semestre 2010, ISSN: 2013-5254
Mugarik Gabe: *Estrategia de Género 2016 – 2022*

absolutamente atravesados por la desigualdad de género. Existe una falta de responsabilidad del cuidado de la vida por parte del estado y las empresas. Estas con la flexibilización del trabajo, o convirtiendo los cuidados en negocio. El estado cubriendo servicios de cuidados pero con una privatización de lo público, mal pagado o con desigualdad en el acceso. El hogar es responsable del cuidado y el hombre del hogar se desentiende, y así se da una doble redistribución intra-genero: por generación y por clase social y país de procedencia, creando la cadena global de cuidados.

Alternativas desde la economía feminista

Es urgente un debate ético y democrático (más difícil aún) sobre qué es vivir bien o buen vivir, ya que la respuesta al problema es política y no técnica. La apuesta de la economía feminista reivindica poner la sostenibilidad de la vida en el centro y entender la economía como los procesos de satisfacción de necesidades y generación de recursos precisos para el vivir-bien. El replanteamiento del buen vivir exige una revalorización de los cuidados y de la reproducción cotidiana de la vida.

Hacer del conflicto capital-vida una lucha política: si las personas supeditan sus ritmos y espacios vitales a las necesidades de la empresa, la vida está bajo amenaza. Los problemas de “conciliación” suponen vivir en lo más cotidiano los problemas de intentar compaginar los ritmos y necesidades de la vida con los ritmos y necesidades del capital. Identificar ese malestar, tremendo, generalizado de las mujeres, en términos estructurales y colectivos, y así habría una fuerza política enorme para cuestionar el sistema.

Construir otra lógica económica. Pensar en cómo recolocar los cuidados nos da pistas para replantear el conjunto del sistema, y dos son las vías de intervención que tenemos: limitar la posibilidad de que los cuidados funcionen bajo una lógica de acumulación y reivindicarlos como eje de un potente ejercicio redistributivo vía gasto y vía ingresos; incrementar el gasto social dirigido hacia la reproducción social y hacia la reducción del trabajo invisible de las mujeres en los hogares; re-direccionar los planes anti-crisis hacia la puesta en marcha de infraestructuras públicas de cuidados de calidad y gestión directa y hacia la reversión del proceso privatizador de los sistemas educativos y sanitario, recuperando estándares de calidad, universalidad y gratuidad; Democratizar el hogar para que los hombres se cuiden y sean autónomos (39% de los cuidados es para ellos). Además de abordar debates pendientes ¿qué hacer con los cuidados gratuitos? ¿queremos un estado fuerte o comunidad?

Apostar por la redistribución. Redistribución de TODOS los recursos y TODOS los trabajos sobre todo los no remunerados. Ésta tiene en la exigencia de la disminución de la jornada laboral sin pérdida de salario una de sus reivindicaciones clave.

La economía feminista tiene potentes contribuciones que hacer: recolocar la comprensión de lo económico y visibilizar el conflicto capital-vida. Tiene, además, fuertes nexos con la economía ecológica y con el ecologismo social como movimiento crítico. Y tiene la enorme potencia de encarnar todas estas cuestiones en lo más cotidiano y concreto de cada quien: el cuidado de los cuerpos y sus (des)afectos. No para quedarse ahí, sino para ir desde ahí mucho más allá, o mejor más acá: poner la vida en el centro para dar un vuelco a un sistema que desprecia la vida.

3. ¿CÓMO ESTÁ EL CONTEXTO?

3.1. SITUACIÓN MUNDIAL²⁰

"No hay actualmente ninguna sociedad donde las mujeres dispongan de las mismas oportunidades que los hombres²¹".

"Las mujeres representan la mitad de la población mundial, pero poseen una décima parte del dinero que circula por el mundo y un centésima parte de todas las propiedades²²".

"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 mundo²³".

"En todo el mundo solamente el 17% de los parlamentarios son mujeres - y en 10 países no hay ninguna parlamentaria²⁴".

"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 vida²⁵".

Si analizamos las cifras de la situación de las mujeres y los hombres en el mundo, (y en concreto en América y Latina y Euskal Herria), éstas reflejan que la desigualdad es un fenómeno omnipresente.

La **educación** de mujeres y niñas en el mundo, hay que destacar que el acceso de la educación para las niñas ha aumentado en todos los niveles. No obstante, hay que destacar que sigue habiendo más niñas que niños no escolarizadas o que abandonan la educación. Esta cifra aumenta en las áreas rurales. La consecuencia de esto es que de toda la población analfabeta del mundo casi 2/3 son mujeres. Si tenemos en cuenta que la educación es un medio crucial para salir de la pobreza, la consecuencia es que esto influye directamente en el crecimiento de la pobreza de las mujeres.

Si nos detenemos analizar datos de educación en diferentes países, vemos que en Nicaragua, a pesar que la matriculación tanto de niños como de niñas en la escuela está en aumento, el abandono escolar en ellas es mayor y más común para dedicarse a las tareas del hogar y de campo. En Colombia, las mujeres de 24 años o más tienen un nivel educativo inferior al de los hombres de la misma edad. Esta desigualdad formativa tiene una repercusión directa en acceso al empleo. Si analizamos la población universitaria colombiana, se constata que la mitad son mujeres, no obstante si analizamos los estudios elegidos por ellas y por ellos reflejan que en la elección de estudios se perpetúan los roles de género. En Bolivia, la tasa de alfabetización de adultos es de 93.1% y de adultas de un 80.7%. Sin embargo, esta cifra varía mucho según la zona del país ya que hay territorios donde la tasa de mujeres alfabetizadas no supera el 50%. En el caso de Guatemala, de la población analfabeta las mujeres son el doble que los hombres. En el Salvador también la población analfabeta de mujeres

20 Los datos en los que no se especifica la fuente han sido obtenidos de los siguientes documentos:

- UN WOMEN, "Datos y cifras Mundiales sobre las Mujeres", www.unwomen.org/.../UNWomen_FactsAndFiguresOnWomen_20100702_es.pdf
- América Latina Genera, www.americalatinalgenera.org/elobservatorio/
- Emakunde, "Cifras sobre las mujeres y los hombres en Euskadi 2008", www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/cifras_ant/es_emakunde/adjuntos/cifras_2008_es.pdf

21 PNUD Informe sobre el Desarrollo Humano 1995.

22 Ibid

23 FNUAP Fondo de Población de las Naciones Unidas 2000.

24 Informe sobre el Desarrollo Humano 2006.

25 Informe de la Organización Mundial de la Salud 2000.

Mugarik Gabe: *Estrategia de Género 2016 – 2022*

es mayor que el de hombres y esta cifra aumenta en el área rural. En Cuba, la matriculación de mujeres en la universidad es más alta que la de los hombres. En la CAPV a pesar que la presencia de hombres y mujeres en diferentes niveles educativos post-obligatorios esté equilibrada, cabe destacar que las especialidades preferentes por cada sexo tienen relación con los roles tradicionales de género. Esto genera que, en algunas especialidades la presencia de mujeres sea casi inexistente y la de hombres en otras modalidades.

En la educación, además del reto de lograr la igualdad en niveles educativos entre hombres y mujeres para poder tener las mismas oportunidades tenemos el reto recibir una educación de calidad y no sexista. La educación es un importante sistema socializador, por tanto, es necesario un cambio de valores en el sistema educativo para romper con los roles y desigualdades de género.

Actualmente estamos viviendo una crisis **económica** mundial que afecta a todos los países del mundo aunque de forma diferente. De la misma manera, afecta de forma desigual a hombres y mujeres. Muchas mujeres también están sufriendo la actual situación de crisis económica mundial a pesar que los medios de comunicación hayan reflejado constantemente que es una crisis que principalmente afecta a los hombres. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que la crisis resultará en 18,7 millones de mujeres desempleadas más, empujando a muchas de ellas a trabajos informales o inseguros mucho más rápido que a los hombres.

Si la situación de las mujeres es desigual que la de los hombres independientemente a la situación económica, los obstáculos que encuentran las mujeres serán aún mayores en época de crisis mundial. Esta situación se agrava en países donde la pobreza es mayor.

El tiempo que llevamos de crisis se han expuesto los datos de los hombres que han perdido su empleo, sin analizar que muchas mujeres no han perdido el empleo porque no han tenido la oportunidad de acceder previamente a él. Además estas estadísticas no tienen en cuenta que muchas mujeres se emplean en el trabajo sumergido que han perdido su trabajo. Por otro lado, en las familias que tenían a otras mujeres empleadas para realizar tareas domésticas y de cuidados que han decidido no externalizar este servicio, asumen las mujeres estas tareas, independientemente a si los hombres se han quedado en desempleo o no.

Los gobiernos que han tomado medidas ante la crisis con el fin de paliar la situación de la ciudadanía priorizan las inversiones en sectores laborales masculinizados sin realizar una apuesta por aquellos sectores que están cubiertos mayoritariamente por mujeres. Este tipo de soluciones enraízan las desigualdades de género. Además si tenemos en cuenta que en época de crisis los gobiernos disminuyen las inversiones en el bienestar de la ciudadanía, en consecuencia, son las mujeres las que cubren estas necesidades.

Que las mujeres tengan un acceso desequilibrado a los recursos financieros tiene un impacto negativo sobre su bienestar, el de sus familias y comunidades, así como sobre el crecimiento económico y el desarrollo en general.

Si analizamos la situación económica de las mujeres en el mundo, constatamos que de las personas pobres del mundo, la mayoría son mujeres. En el caso de Colombia, hay más hogares con jefatura de mujeres en la pobreza que las de hombres. Esta situación se agudiza en grupos especialmente vulnerables como son, las mujeres que trabajan en el sector informal, las migrantes, las discapacitadas, las ancianas, las agricultoras... Ser agricultora no conlleva ser propietaria de las tierras que se trabajan; la FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación) constata que, aunque en la mayor parte del mundo las mujeres son productoras importantes de alimentos, los hombres son los propietarios de las tierras y de los ingresos de las mismas. En Guatemala, la gran mayoría de las mujeres se dedican al sector agrícola y cuando la proporción de mujeres dedicadas a este sector ha bajado, ha sido por el aumento de las mujeres en las maquilas, esto es, han dejado el sector agrícola pero se han insertado en un sector donde los salarios son ínfimos y se vulneran sus derechos.

Si tomamos como ejemplo El Salvador, el empleo en el ámbito no agrícola está bastante equilibrado entre hombres y mujeres, pero no por sectores. El reto está en que las mujeres lleguen a sectores más valorados y

mejor pagados. En Colombia, a pesar que haya aumentado el nivel educativo de las mujeres accediendo a estudios superiores, no aumentan los ingresos de ellas ni mejoran su ubicación en el mercado laboral. Además el desempleo en la zona urbana es mayor en mujeres que en hombres. En lo que a la CAPV se refiere, la pobreza es mayor en hogares encabezados por mujeres frente a los dirigidos por hombres, tanto en caso de hogares que viven mujeres solas como en hogares monomarentales. Si hablamos de la tasa del riesgo de pobreza según ingresos individuales, el 82.9% son mujeres.

En el mundo, por lo general, se paga menos a los hombres que a las mujeres. Las mujeres tienen muchas más probabilidades que los hombres de tener bajo salario, empleos vulnerables y de bajo nivel, y que la protección social o derechos básicos estén limitados o sean inexistentes. En Bolivia, a pesar que la equidad de género ha avanzado en la inserción al empleo de las mujeres, la segregación según sexo de sectores de empleo ha aumentado, siendo los sectores de peor calidad para las mujeres. En la CAPV, los hombres de ocupación alta de media cobran un 35% más que las mujeres. En niveles de ocupación baja esta proporción aumenta hasta el 69.9%. En Bolivia, El Salvador y Colombia los ingresos medios de las mujeres son la mitad que los de los hombres. En Guatemala los ingresos de las mujeres representan un 1/3 de los ingresos de los hombres.

Los porcentajes de la población parada en la CAPV están equilibrados respecto a hombres y mujeres. Sin embargo, hay mayor número de mujeres en paro de larga duración que hombres. En Nicaragua, la tasa de desempleo en mujeres en la zona urbana es mayor que el de hombres, ascendiendo a un 11,7%. En Guatemala también, la tasa de desempleo es mayor en las mujeres que en los hombres.

Los puestos de trabajo de niveles superiores siguen siendo inaccesibles para las mujeres. En el mundo, sólo 1 de 4 oficiales superiores o directores son mujeres. En la CAPV solo el 23.5% de las personas empleadoras son mujeres. En Bolivia, solo el 36% de personas legisladoras, altas funcionarias y directivas son mujeres. En el Salvador, las mujeres que ocupan cargos de responsabilidad son el 33%.

Si hablamos del trabajo no remunerado, se refleja que en la mayoría de los casos no se toman estas tareas como algo a compartir entre los miembros de la familia sino que son consideradas responsabilidad de las mujeres. Las mujeres siguen teniendo responsabilidades desproporcionadas de trabajo sin remuneración como los cuidados de la familia. Esta dedicación les impide participar plenamente en la educación, en tareas remuneradas, en el ocio y en la vida pública. En el Salvador, menos de un 1% de hombres dedican tiempo a tareas del hogar. En la CAPV, independientemente a las situaciones laborales, el 86% de las mujeres declara hacer habitualmente realizar tareas domésticas y de cuidado y solo el 30% de los hombres. Si hablamos de las reducciones de jornadas laborales para conciliar la vida familiar, hablamos de conciliaciones adoptadas mayoritariamente por mujeres.

El área de la **salud**, al igual que en otras ciencias, siempre ha sido analizada desde una perspectiva androcentrista, por tanto, no se han tomado en cuenta situaciones de salud que afectan de forma diferencial y/o exclusiva a las mujeres. La salud sexual y reproductiva de las mujeres es una de las áreas que está desatendida en muchos países. A pesar de haber avances en la salud materna y se ha reducido la mortalidad materna, todos los años una cantidad inaceptable de mujeres y niñas mueren como resultado de complicaciones durante el embarazo, el parto o después del parto. En Nicaragua hay muy poca atención al parto; la mortalidad materna y violencia doméstica son los principales problemas que padecen las mujeres en este país. En Bolivia solo el 55.9% de los partos están atendidos de forma institucional. Los principales problemas de salud de las mujeres en Bolivia son la mortalidad materna, que tiene una de las tasas más altas de mortalidad de América Latina y el embarazo adolescente. Guatemala es el país con menos atención institucional al parto de la región. La mortalidad materna y la violencia de género son las principales problemáticas de muertes de las mujeres del país, siendo abortos son la 4ª causa de muerte de las mujeres.

Si hablamos de la cantidad de mujeres en edad fértil que utilizan métodos anticonceptivos modernos, los datos reflejan que en Nicaragua un 40.3% los utiliza, en Guatemala un 29.8% y en el Salvador 61.8%. Sobre el aborto, Mugarik Gabe: *Estrategia de Género 2016 – 2022*

hay que recordar que en Nicaragua y el Salvador está penado en todos sus casos, el terapéutico también. Esto conlleva la muerte de muchas mujeres.

Las enfermedades de transmisión sexual afectan a un número de mujeres 5 veces superior al de hombres. Fisiológicamente, las mujeres tienen más disposición a infectarse con el VIH. Además, las mujeres y las niñas a menudo tienen menos información sobre el VIH y el SIDA y menos recursos para tomar medidas preventivas. Los datos indican que más de 30 millones de personas viven con VIH y las mujeres representan la mitad de todas las infecciones. En el Caribe, las mujeres representan casi la mitad de todas las nuevas infecciones. En muchos países, las mujeres entre los 15 y los 24 años tienen 3 a 4 veces más probabilidades de ser infectadas que los hombres de las mismas edades.

Las **violencias contra las mujeres y las niñas** es un fenómeno global. En todo el mundo, las mujeres y niñas, sean cuales sean sus niveles de ingreso, clase social, cultura, etc., están sometidas a malos tratos físicos, sexuales y psicológicos. Las mujeres que son víctimas de violencia sufren una serie de problemas de salud y su habilidad de participar en la vida pública se ve disminuida. En el mundo, al menos 1 de cada 3 mujeres ha sido golpeada, obligada bajo coacción a establecer relaciones sexuales o maltratada de alguna manera y 1 de cada 4 mujeres ha sido maltratada durante el embarazo. Un estudio de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre violencia doméstica en 10 países se indica que entre el 15 y el 71% de las mujeres denunciaron violencia física o sexual de parte de sus cónyuges o compañeros sentimentales. Entre las mujeres de entre 15 y 44 años, los actos de violencia causan más muertes y discapacidad que el cáncer, la malaria, los accidentes de tráfico y la guerra juntos. En 2006, las mujeres y las niñas representaron el 79% de las víctimas de tráfico de seres humanos.

En Nicaragua el 70% de mujeres ha sufrido violencia física alguna vez; de éstas muchas eran de violencia intrafamiliar y otras de violencia sexual. En Colombia, la violencia doméstica es el principal problema de género que sufren un 20% de mujeres. De las mujeres que han tenido alguna vez pareja el 65% ha sufrido violencia verbal, 41% física, el 11% ha sido violada por la pareja, 26% ha sufrido trato desobligante y 34% ha sido amenazada. Entre las mujeres desplazadas el 52% ha sufrido maltrato físico y 36% ha sido obligada a mantener relaciones sexuales con desconocidos. Entre 1996 y 2004 se han registrado más de 2000 feminicidios en Colombia. En Bolivia, el 93% de casos de violencia son intrafamiliares, el 1.7% homicidio o intento de homicidio y el 4.2% violación o intento de violación. En Guatemala, el 60% de asesinatos de mujeres son de violencia doméstica. En el año 2006 la cifra de mujeres asesinadas ascendió a 572. En El Salvador, de los asesinatos de mujeres el 98.3% fue por parte de la pareja. Según un estudio, el 64.4% de la población salvadoreña considera que la violencia contra las mujeres es algo natural. En la CAPV, la mayoría de los casos de violencia o maltrato que sufren las mujeres es en el ámbito familiar o cercano a la víctima; en el 77.4% de los casos es ejercido por su compañero.

Se estima que al menos 60 millones de niñas que de otro modo habrían vivido, han “desaparecido” de diversas poblaciones, mayoritariamente Asia, como resultado del aborto selectivo en función del sexo, el infanticidio o la desatención. Así mismo, cada año, 2 millones de mujeres corren el peligro de que se les practique la mutilación genital femenina.

Si hablamos de **feminicidio**²⁶ tomamos el caso de Guatemala como ejemplo y se reflejan los siguientes datos:

- ↓ Guatemala ocupa el tercer lugar a nivel de América Latina en muerte contra mujeres y el lugar 106 de 128 naciones evaluadas en aspectos de equidad entre mujeres y hombres.
- ↓ Si a esta situación de desigualdad y discriminación por razón de género, se le añaden otras condiciones como el ser pobre e indígena, el resultado es tan lamentable como desolador.

26 En momentos del texto hablamos de feminicidio y en otros de femicidio. Realizamos esta diferencia ya que desde Mugarik Gabe defendemos el uso y denuncia de feminicidio, no obstante, nombramos el femicidio ya que los datos que se facilitan nombran este término y la Ley de Guatemala es de Femicidio.

- ↓ Algunos datos para entender esta problemática:
- ↓ Se calcula que más de 4.300 mujeres fueron asesinadas en Guatemala en los últimos ocho años (Fuente: Grupo Guatemalteco de mujeres GGM), a través de expresiones de extrema violencia y enorme brutalidad tales como mutilaciones, asfixia o estrangulamiento.
- ↓ Del total de mujeres asesinadas 32% fueron asesinadas en su hogar, 43% fuera de su domicilio y el 25% sin dirección.
- ↓ En 2008 el número de femicidios aumentó en un 457%, a los juzgados llegaron 39.400 denuncias de violencia intrafamiliar de las cuales el 95% fueron presentadas por mujeres.
- ↓ El 2009, las estadísticas del Ministerio de Gobernación cerraron con un total de 847 asesinatos a nivel nacional y aproximadamente 4300 casos de violencia sexual.
- ↓ Hasta mayo de 2010 se han conocido 152 casos.
- ↓ Desde el 2006 han aumentado los casos de ataques de defensoras de los derechos de las mujeres, por sus investigaciones contra los casos de femicidios, pasando del 26 al 36% del total de defensores y defensoras atacadas.
- ↓ Esta violencia, está cada vez más relacionada con el militarismo en la región, las secuelas de la guerra y los procesos de paz inconclusos. El sistema que cada vez está más enfocado al consumo y la explotación, aumenta el número de asesinadas; aparece como grave problema la trata de mujeres y niñas y persiste la impunidad y la indiferencia social y gubernamental.
- ↓ Como avances en la materia en mayo de 2008 se aprobó en el congreso de la República “La ley contra el feminicidio y otras formas de Violencia contra las mujeres”, que es considerada como una norma pionera a nivel mundial por tipificar feminicidio, la violencia patrimonial y la violencia contra las mujeres y por sentar precedentes para el debate de la problemática en el ámbito local y regional, sin embargo, la tasa de impunidad que rodea a los procesos, el 99%, así como la falta de conocimiento ha impedido su óptima aplicación.
- ↓ Desde que entró en vigor la Ley contra el Femicidio en mayo de 2008, solo han sido condenados dos victimarios, a pesar de que en ese mismo año según el Ministerio de gobernación murieron por causas violentas 722 mujeres de las cuales el 75% fue por femicidio.
- ↓ Los expertos constatan la existencia de un odio profundo y misoginia hacia las mujeres producto de los 36 años de guerra civil que sufrió el país. La impunidad del Estado, la corrupción desmedida, la inseguridad ciudadana y los niveles de desigualdad, encuentran el espacio cómodo para reproducirse en un país donde el 56,2% de la población vive por debajo de la línea de la pobreza
- ↓ La violencia en Guatemala genera costos por más de 300 mil millones de dólares, lo equivalente al 7% del PIB.

La población refugiada, las personas desplazadas y emigrantes son principalmente 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. Más del 75% de las personas desplazadas son mujeres, niñas y niños y en algunas zonas esta cifra aumenta a un 90%. Son las principales víctimas de la violencia, incluyendo la violencia sexual generalizada y sistemática. Sin embargo, la protección, el suministro de servicios y las reparaciones a las millones víctimas de que son las mujeres y niñas durante y después de un conflicto, siguen siendo altamente insuficientes.

En general las violaciones de las mujeres aumentan durante estados de guerra. Desde el año 2001 la violación es considerada como un crimen contra la humanidad²⁷. 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 6 de cada 8 países con conflicto en los que se enviaron cascos azules o tropas en misión de paz, aumentó la prostitución. El

27 Sentencia del Tribunal Penal Internacional para la Ex Yugoslavia, La Haya, 22 de febrero de 2001.
Mugarik Gabe: *Estrategia de Género 2016 – 2022*

uso deliberado de la violencia sexual a gran escala como táctica de guerra tiene consecuencias devastadoras para las víctimas, para las comunidades y para la recuperación nacional. El que no se persiga a los culpables crea un clima de impunidad que permite que continúe la violencia sexual después del fin de las hostilidades, lo que entorpece profundamente las capacidades de las mujeres de participar en la consolidación de la paz.

Las mujeres no acceden de la misma manera al **poder en sus distintas formas y toma de decisiones** ya que la esfera pública sigue siendo un espacio masculino, hecho por y para hombres. A nivel mundial, de las Jefaturas de Estado o Gobierno sólo 15 son mujeres. Sólo en 28 países hay una representación mínima del 30% de mujeres en puestos de toma de decisiones. De media mundial, las mujeres ocupan el 19,1% de los escaños de los parlamentos.

En Nicaragua la representación de mujeres en el poder ejecutivo (que corresponde a cargos de Ministerios de Estado o Secretarías ministeriales nacionales o federales) es del 8.3%, en el poder legislativo (cargos parlamentarios) es de un 20.4% y en el poder 9.3% son mujeres. En Colombia la participación de las mujeres en escaños parlamentarios es de 10.8%, en los cargos ministeriales hay un 31.3% de mujeres y en el poder local un 7.5%. En Bolivia las mujeres en escaños parlamentarios solo son el 14.6%. En Guatemala la representación de mujeres en poderes ministeriales es del 15.4%, en el poder local un 2.4% y la proporción de mujeres en escaños parlamentarios es de 8.2%. En el Salvador, la de cada 10 puestos clave en política 2 están ocupados por mujeres. En Cuba, el porcentaje de mujeres parlamentarias es del 36%, el más alto en América Latina.

Con respecto a la situación en específico de las **mujeres indígenas** como se mencionaba anteriormente las mujeres indígenas se enfrentan a una situación de triple opresión, por ser mujeres, por ser indígenas y por ser pobres. Esta desigualdad se refleja en aspectos como la mínima participación de las mujeres en espacios de decisión política y económica, los feminicidios, los mayores índices de analfabetismo en las mujeres, el menor acceso a servicios de salud, crédito, titularidad de tierras y la feminización de la pobreza, entre otros. Además, hoy, aún domina en muchas mujeres y hombres indígenas la idea de que la función principal de éstas es la de creadora, formadora, cuidadora y sustentadora de la vida y cultura indígena. Pero esta idealización se traduce, en la cotidianidad, en una pesada carga que limita la participación de las mujeres a las tareas domésticas o al exclusivo ámbito de la maternidad y el cuidado de la familia.²⁸

Se plantean cinco planos dónde se producen desigualdades más específicas de la realidad de los pueblos indígenas:

- a) El cultural y humano, adscripción de las mujeres a la defensa de la cultura propia, y no acceso a elementos externos viendo limitadas sus oportunidades políticas, sociales y personales.
- b) La participación social y la toma de decisiones, que se visualiza en situaciones como la marginalidad social y organizativa las mujeres y la falta de acceso a espacios de decisión o poder.
- c) Lo productivo-económico, la promoción casi exclusiva del rol doméstico-reproductivo para las mujeres, menor valoración del trabajo femenino y desigual acceso a la propiedad individual y/o colectiva de las tierras.
- d) El acceso a bienes y servicios, que no responden a las necesidades prácticas y menos a los intereses estratégicos de las mujeres.
- e) El acceso a la formación, comunicación e información, se plasma, entre otras, en la limitación de las mujeres a la escuela y a otros espacios formativos.

Los escenarios que acrecientan esa desigualdad serían:

- El mal entendimiento de la cultura como hecho estático e inamovible,

- Otro escenario es el político, económico y social en el que la pobreza constituirá una fuerte razón para la reproducción de las formas de desigualdad al disminuir las oportunidades, derechos y poderes tanto en los hombres como en las mujeres, pero acentuando los roles diferenciados establecidos.
- El correspondiente a la discriminación étnica, que agravará la situación tanto de hombres como mujeres, pero con una especial incidencia en éstas últimas.

3.2. ANÁLISIS CRÍTICO DEL MARCO NORMATIVO

3.2.1. Marco normativo internacional

3.2.1.1. Naciones Unidas

Las **Naciones Unidas** han tenido un papel protagonista en la definición de acuerdos internacionales para el desarrollo y cumplimiento de los derechos humanos de todas las personas, junto con la presión de los movimientos feministas. En este sentido la incorporación de los derechos de las mujeres, mediante la definición de instrumentos de derecho internacional específicos para las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género en otras conferencias e instrumentos ha sido gradual desde la firma de la Carta de las NNUU en 1945.

En esta primera Carta de 1945 hace alusión a la no distinción por razón de sexo (en su artículo 1.3²⁹ entre otros) esta no distinción también aparece en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948** (artículo 2³⁰).

Es en 1952 cuando la Asamblea General de las NNUU adopta la **Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer**³¹ con el objetivo de poner en práctica el principio de la igualdad de derechos de hombres y mujeres enunciado en los documentos anteriores.

a) Década de las Mujeres

El desarrollo de la **I Conferencia Mundial de la Mujer** que tuvo lugar en México en 1975 visibilizó la multitud de desigualdades y la complejidad de esta temática definiendo que este año sería el primero de la **Década de Naciones Unidas sobre Igualdad y Desarrollo** (1975 - 1985). Al mismo tiempo se planificó una conferencia final y otra intermedia para dar seguimiento y evaluar los resultados logrados durante esta década.

La I Conferencia de 1975 se centró en el desarrollo de un Plan de Acción mundial donde se presentaban los objetivos mínimos a 5 años que debían seguir los gobiernos y la comunidad internacional. Marcaron tres objetivos:

- ⊙ La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación
- ⊙ La integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo
- ⊙ La contribución de las mujeres al fortalecimiento de la paz mundial

Estos **tres objetivos** se mantuvieron a lo largo de la Década de NNUU sobre Igualdad y Desarrollo y las dos conferencias posteriores dieron seguimiento a su cumplimiento. (Ver tabla 1).

29 Declaración completa disponible en: <http://www.un.org/es/documents/> [19 junio 2010]

30 Declaración completa disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/> [19 junio 2010]

31 Convención completa disponible en: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/0019.pdf>

Tabla 1: Los tres ejes de las Conferencias sobre Mujeres	
Igualdad	No sólo significa lograr la igualdad jurídica para la mujer y eliminar la discriminación legal existente. Es preciso, también, que la mujer tenga los mismos derechos, las mismas obligaciones y las mismas oportunidades en todos y cada uno de los aspectos de la vida. Y esto sólo será posible si la mujer posee los medios y el poder, con el mismo título que el hombre, que le permitan una participación más igualitaria.
Desarrollo	Significa la mejora y el progreso de la mujer en todos los aspectos de la vida humana: económico, político, social y cultural. Asimismo, el desarrollo debe estar integrado en un movimiento mundial dirigido a establecer una distribución más justa e igualitaria de los recursos del planeta entre los países y las personas.
Paz	Sin paz y estabilidad no puede haber desarrollo. Y la paz no será duradera sin la igualdad, sin la eliminación de las desigualdades existentes a todos los niveles: entre hombres y mujeres, entre los ricos y los pobres de cada país, y entre las propias naciones.

Fuente: Informe Final de la III Conferencia de la Mujer de Nairobi (Hernández y Rodríguez, 1996: 14)

La **II Conferencia Mundial** de la Década de las Naciones Unidas para las Mujeres: Igualdad, Desarrollo y Paz Copenhague (1980) contó con representantes de 145 Estados Miembros y se examinó y evaluó el plan de acción mundial de 1975. La Conferencia negoció un Programa de Acción para la segunda mitad de la década de las Naciones Unidas para las mujeres. Se exhortó a los gobiernos a formular medidas nacionales para garantizar el derecho de las mujeres a la propiedad y el control de los bienes, así como mejoras en los derechos de las mujeres a la herencia, la patria potestad, la pérdida de la nacionalidad y a que se pusiera fin a las actitudes estereotipadas en relación con las mujeres. También introdujo la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (**CEDAW**). Esta convención fue aprobada por NNUU en 1979 y podría definirse como el instrumento internacional más importante sobre los derechos de las mujeres ya que define lo que constituye discriminación contra las mujeres y establece una agenda de acciones nacionales para terminar con la discriminación.

La **III Conferencia Mundial** para el examen y evaluación de los logros del decenio de las Naciones Unidas para las mujeres: Igualdad, Derecho y Paz Nairobi (1985) revisó y evaluó los logros de la Década, señalando que las mejoras habían afectado a un número reducido de personas. Se recomendaron medidas en temas como el empleo, la salud, la educación, los servicios sociales, industria, la ciencia, las comunicaciones, el medio ambiente, la participación de las mujeres en la promoción de la paz y la asistencia a las mujeres en situaciones especiales de peligro. La conferencia visibilizó que los avances habían sido limitados y la necesidad de establecer mayores compromisos.

Algunos aspectos interesantes logrados de la Década de las Mujeres:

- ∞ definición de nuevos instrumentos normativos, como la CEDAW,
- ∞ creación de organismos internacionales dentro de la estructura de Naciones Unidas centrados en el avance de las mujeres como objetivo específico como UNIFEM e INSTRAW.
- ∞ crear las estructuras nacionales necesarias para eliminar las desigualdades y promover el papel de las mujeres.

Aún así la valoración visibilizaba la necesidad de incorporar mejoras y nuevas estrategias así como de contar con una mayor voluntad política de los diferentes estados para el cumplimiento de los acuerdos internacionales.

b) Década de los 90

La incorporación de la perspectiva de género en otras conferencias de NNUU fue clave en las demás conferencias que este organismo impulsó en esta década. Desde la III Conferencia Mundial de las Mujeres en Nairobi el movimiento de mujeres combinó los esfuerzos por conseguir la definición y cumplimiento de acuerdos específicos para las mujeres, con el fortalecimiento de un lobby de mujeres que incidiera en la incorporación de los intereses estratégicos de las mujeres y la perspectiva de género en otras conferencias internacionales de NNUU.

Destacamos algunos de los principales aportes logrados en las siguientes conferencias (Hernández y Rodríguez, 1996: 28 - 32):

- ⊙ Conferencia sobre Medio Ambiente y Desarrollo, Cumbre de la Tierra, (Rio, 1992) donde se consiguió mejorar la Agenda 21 incorporando referencias al papel de las mujeres como agentes fundamentales para el desarrollo sostenible.
- ⊙ Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993), fue clave para la visibilización de la violencia sexista y sobre todo para la consideración de los derechos de las mujeres como derechos humanos.
- ⊙ Conferencia sobre Población y Desarrollo (El Cairo, 1994), situando la salud y los derechos de las mujeres, su autonomía y empoderamiento como cuestiones prioritarias.
- ⊙ Cumbre Social: Pobreza y desarrollo humano (Copenhague, 1995), visibilizando que son las mujeres las que enfrentan en mayor medida la pobreza y tienen un menor acceso al empleo, la educación y la riqueza, así como la necesidad de la revisión del sistema económico actual y sus efectos en el aumento de las brechas de desigualdad.

Es importante señalar la capacidad del movimiento de feminista logrando no sólo la visibilización de las mujeres en los distintos campos, sino acuerdos específicos estratégicos para la realidad de las mujeres.

c) Beijing 1995

Es de destacar el papel de la **IV Conferencia mundial sobre la Mujer** - Beijing (1995) en la apuesta por la transversalidad de género y los derechos de las mujeres. En esta Conferencia la representación de 189 gobiernos adoptaron por consenso la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing para la eliminación de los obstáculos a la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada. Esta plataforma especifica objetivos estratégicos y explica las medidas que deben adoptar los gobiernos, la comunidad internacional, las ONG y el sector privado para eliminar los obstáculos que entorpecen el adelanto de las mujeres, destacando doce áreas de especial preocupación (Ver tabla 2).

Tabla 2: Las 12 esferas de especial preocupación

La pobreza
El acceso desigual a la educación y la insuficiencia de las oportunidades educativas
La salud

La violencia contra la mujer
Los efectos de los conflictos armados en la mujer
La desigualdad en la participación de la mujer en la definición en las estructuras y políticas económicas y en el proceso de producción
La desigualdad en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones
La falta de mecanismos suficientes para promover el adelanto de la mujer
La falta de conciencia de los derechos humanos de la mujer internacional y nacionalmente reconocidos y de dedicación a dichos derechos
La movilización insuficiente de los medios de información para promover la contribución de la mujer a la sociedad
La falta de reconocimiento suficiente y de apoyo al aporte de la mujer a la gestión de los recursos naturales y a la protección del medio ambiente
La niña

Fuente: Elaboración propia en base a información del Instituto de la Mujer (1996)

Esta Declaración se funda en el derecho internacional de los derechos humanos, reconoce y reafirma que los derechos de las mujeres son derechos humanos y recoge que los Estados tienen la obligación de hacer respetar, proteger y realizar estos derechos (Amnistía Internacional, 2010: 1-4). La importancia de esta conferencia estriba en que ha conseguido visibilizar y situar en la agenda política internacional asuntos que antes no habían sido abordados, centrándose en los problemas de las desigualdades de género, sus causas estructurales y posibles vías de solución. En este sentido destacar que promovió el concepto de derechos sexuales como principio internacional de derechos humanos, clave para el cumplimiento de los derechos de las mujeres.

La Plataforma de Acción de Beijing pone en claro la existencia de sistemas de género en las diferentes sociedades, el funcionamiento desigual de estos y las diferentes dimensiones de los problemas y desigualdades de género que son resultado de este carácter sistémico: simbólica, normativa, subjetiva y relacional. Se reconoce que ningún campo es neutral al género y que es necesario profundizar el análisis multicausal y la integralidad de la acción, y que el Estado es el responsable de hacerlo. Así el epígrafe 7 de la Declaración plantea: *"Nosotros, los gobiernos que participamos en la Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres nos comprometemos sin reservas a combatir estas limitaciones y obstáculos, promoviendo así el avance y el empoderamiento de las mujeres de todo el mundo y convenimos en que esta tarea exige una acción urgente, con espíritu decidido, de esperanza, cooperación y solidaridad, ahora y con la vista puesta en el próximo siglo"* (Instituto de la Mujer, 1996:16).

La IV Conferencia de Beijing de 1995 incorporó el trabajo de las tres conferencias previas de la Mujer de NNUU, así como los elementos claves de la CEDAW. También reflejó las tendencias expresadas en las conferencias internacionales celebradas por Naciones Unidas a principios de la década de los 90, mencionadas previamente, en las cuales había surgido la necesidad del reconocimiento de las mujeres en los diversos aspectos del desarrollo.

Es en esta Declaración y Plataforma cuando se promueve internacionalmente la combinación de las estrategias de **empoderamiento** de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género en el seguimiento y evaluación de todos los programas y políticas (**transversalidad** o **mainstreaming** de género) por parte de todos los estados y otros agentes: organismos internacionales, empresas, ONG, etc.

d) Beijing + 5

En la Sesión Extraordinaria de la Asamblea General de NNUU denominada “Mujeres 2000: igualdad de género, desarrollo y paz en el siglo XXI” y conocida como Beijing + 5, se evaluaron los progresos alcanzados y los desafíos pendientes y se ratificaron los compromisos con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptando nuevas iniciativas para su aplicación. Algunas organizaciones de la sociedad civil valoraron positivamente algunos logros en estos 5 años de la aplicación de Beijing y los nuevos compromisos durante la Sesión como la adopción por la Asamblea General de la ONU del Protocolo Facultativo de la CEDAW, así como la del Estatuto de la Corte Penal Internacional, que reconoce de forma explícita que determinados delitos relacionados con el género, como la violación y otras formas de violencia sexual, son crímenes de guerra y pueden ser también constitutivos de crímenes de lesa humanidad (Amnistía Internacional, 2010: 2).

Aún así Beijing+5 ha sido considerado como un documento de consenso que, tras haber reconocido un mínimo avance en los derechos humanos de las mujeres y el impacto negativo de la globalización, no considera temas fundamentales como el aborto, los derechos sexuales y reproductivos, y la violencia contra las mujeres. (Alexanian et al., 2009: 15). Además durante esta sesión algunos estados cuestionaron que los derechos de las mujeres son derechos humanos poniendo en duda la responsabilidad de los Estados de protegerlos, sin considerar las obligaciones de los tratados vigentes de derecho internacional (Amnistía Internacional, 2010:2).

e) Beijing + 10

En la 49ª sesión de la Comisión para la Condición Jurídica y Social de la Mujer en el año 2005, se establecieron como objetivos: la revisión de la implementación de las estrategias acordadas en la Plataforma de Acción de Beijing y la revisión realizada en el año 2000. Diez resoluciones sobre diferentes temas y una declaración política reafirmaron el compromiso de los gobiernos con la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, consensuadas durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. En esta Sesión se visibilizó el papel de las mujeres en los procesos de mantenimiento de la paz y de reconstrucción postconflictos durante el periodo revisado, con la adopción de la Resolución 1325 sobre la mujer, la paz y la seguridad en octubre de 2000 por el Consejo de Seguridad de NNUU. Y en la misma sesión se aprobaron resoluciones sobre VIH y SIDA y el tráfico de niñas y mujeres, entre otras.

Aún así muchas organizaciones feministas y de la sociedad civil volvieron a expresar su preocupación por la falta de esfuerzos y avances suficientes en la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que se manifestó ya en Beijing + 5 y se profundizaba en Beijing + 10. Una de las dificultades para el logro de mayores avances fue la presencia de fuerzas conservadoras, un contexto internacional de mayor complejidad y hostilidad debido a los sucesos del 11-S y el mantenimiento de un modelo neoliberal. No es casual que no se celebrara una nueva Conferencia de la Mujer y se planteara una conferencia intergubernamental en su lugar, para no arriesgar los compromisos logrados en 1995 (Zabala,2010: 12).

f) Beijing + 15

La siguiente revisión de la Declaración y puesta en marcha de la Plataforma de Acción de Beijing, así como sus revisiones posteriores de Beijing + 5 y Beijing + 10, ha tenido lugar durante la 54ª Sesión de la Comisión de la ONU sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer del pasado mes de **marzo en Nueva York**. Durante la Sesión se aprobó una declaración política institucional en la que ratifican los documentos y compromisos de Beijing antes citados y animan a emprender acciones adicionales para garantizar su puesta en práctica. También se

aprobaron las siguientes resoluciones³²:

- ✓ Eliminación de la mutilación genital femenina;
- ✓ Liberación de mujeres y niñas y niños tomados como rehenes, incluyendo a aquellos posteriormente encarcelados, en conflictos armados;
- ✓ La Mujer, la niña, el VIH y el Sida;
- ✓ Situación y asistencia a las mujeres palestinas;
- ✓ Reduciendo la Mortalidad y morbilidad maternas mediante el empoderamiento de las Mujeres;
- ✓ Empoderamiento económico de las Mujeres;
- ✓ Reafirmando que las Mujeres son agentes de cambio;
- ✓ Puesta en funcionamiento de una entidad consolidada de género en Naciones Unidas.

Uno de los aspectos criticados desde el movimiento feminista en Beijing + 15 ha sido la imposibilidad de participación de la sociedad civil en las sesiones informales de negociación, limitando ampliamente las posibilidades de incluir aspectos estratégicos para el logro de la equidad de género, así como la necesidad de transparencia en los procedimientos.

3.2.1.2. Políticas de Desarrollo actuales

Objetivos de Desarrollo del Milenio

La Declaración del Milenio fue el resultado de la Cumbre del Milenio de NNUU celebrada en septiembre de 2000. Fue aprobada por 189 países y firmada por 147 jefes de estado y de gobierno. Los Objetivos de desarrollo del Milenio (ODM) se pretenden alcanzar para 2015 y se basan directamente en las actividades y metas incluidas en la Declaración del Milenio, están compuestos por 8 objetivos y 21 metas (concretadas en 60 indicadores).

Tabla 3: Los ODM

1	Erradicar la pobreza extrema y el hambre
2	Lograr la enseñanza primaria universal
3	Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer
4	Reducir la mortalidad infantil
5	Mejorar la salud materna
6	Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades
7	Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente
8	Fomentar una asociación mundial para el desarrollo

Fuente: PNUD³³

El objetivo 3 centrado en la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres se desarrolla de la siguiente forma: La equidad entre hombres y mujeres es un objetivo fundamental para el progreso del desarrollo humano. El PNUD, está comprometido con hacer que la equidad de género sea una realidad, no sólo por ser

³²Para más información consultar la web del Ministerio Igualdad:

http://www.migualdad.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1244647485756&pagename=MinisterioIgualdad%2FPage%2FMIGU_contenidoFinal

³³ Información disponible en <http://www.undp.org/spanish/mdg/basics.shtml>

imperativo moral, sino que también es una manera de promover prosperidad y bienestar para todos.³⁴

Este objetivo se concreta en la meta: "*Eliminar las desigualdades entre los género en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de fines de 2015*" y en 4 indicadores de cumplimiento³⁵:

- ∩ Relación entre niñas y niños en la educación primaria y secundaria.
- ∩ Relación entre las tasas de alfabetización de las mujeres y los hombres de 15 a 24 años.
- ∩ Proporción de mujeres entre trabajadores del sector no agrícola.
- ∩ Porcentaje de escaños ocupados por mujeres en el Parlamento nacional.

Como plantean Paula Cirujano e Irene López se valora positivamente que la Declaración del Milenio se vincula directamente con los derechos humanos de las mujeres cuando afirma: «*Los hombres y las mujeres tienen el derecho a vivir su vida y a criar a sus hijos con dignidad, libres del hambre y del temor a la violencia, la opresión o la injusticia (...) Deben garantizarse la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres*»³⁶, así como que se defina un objetivo específico para la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres, pero el movimiento feminista a nivel internacional ha realizado diversas críticas a la definición de éstos principalmente por las siguientes razones (Cirujano y López, 2008: 16 - 25):

- ∩ **Evaporación del enfoque de igualdad en la formulación de los ODM:** se plantea cómo en la operativización de la Declaración del Milenio en los ODM se ha diluido el enfoque de derechos humanos y el enfoque integral del empoderamiento de las mujeres, primando una visión más técnica y limitada del desarrollo.
- ∩ **El concepto de desarrollo:** la visión del desarrollo planteada en los ODM no trabaja por el cambio de las causas estructurales de la pobreza, sino con una visión de industrialización y modernización que limita los aspectos más sociales.
- ∩ **La participación de las mujeres en la sociedad civil:** El proceso de elaboración y aprobación de los ODM no ha sido participativo y se ha realizado de arriba a abajo. En este sentido los ODM perpetúan la imagen de las mujeres como víctimas y madres en vez de fomentar la participación política de las mismas, en la discusión de estos acuerdos de repercusión internacional.
- ∩ **Los derechos de las mujeres en la CEDAW y Beijing:** Los ODM no hacen ninguna referencia a los derechos humanos y este es el argumento fundamental de crítica a los ODM de parte del movimiento feminista. El peso de la CEDAW y de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995 (así como sus revisiones +5, +10 y +15) son instrumentos de derecho internacional aprobados en NNUU con una visión desde los derechos humanos y una exigencia de cumplimiento de todos los estados firmantes. Es clave recuperar estas herramientas fundamentales, mucho más completas y complejas para el cumplimiento de los derechos de las mujeres y la equidad de género.

Así vemos como los ODM han supuesto un retroceso en los objetivos por la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres, reduciendo la actuación principalmente al ámbito educativo y sin proponer ni análisis desde un marco de los derechos humanos, ni respuestas que tengan en cuenta las causas estructurales de las desigualdades de género y de la pobreza.

34 Ibid

35 Información disponible en: <http://www.unmilleniumproject.org>.

36 Declaración del Milenio, 2000. Internet: www.un.org/spanish/millenniumgoals/ares552.html.

En la reciente publicación de UNIFEM con respecto al avance en el cumplimiento de los ODM, esta agencia comienza haciendo especial mención a la situación de crisis económica internacional y su mayor impacto en las mujeres y en general en el desarrollo y cumplimiento de los ODM. Con respecto a los avances específicamente del OMD 3 (UNIFEM 2010: 8- 10):

- ∩ Se visibiliza un avance en el cumplimiento de los indicadores relativos a la **educación y alfabetismo**, aunque siguen manteniéndose importantes brechas de género en el ámbito rural o en grupos minoritarios.
- ∩ La participación de las mujeres en **empleos** remunerados del sector no agrícola ha aumentado, pero en la mayoría de los casos se visibiliza que lo hacen en sectores peor valorados y con mayor vulnerabilidad, manteniéndose una segregación en el mercado de trabajo. Además en el contexto de crisis actual la OIT ha estimado que hasta 22 millones de mujeres podrían perder su empleo en 2009.
- ∩ Por último en relación con la **participación política**: se destacan avances en la representación de las mujeres en los parlamentos nacionales, aún así siguen quedando al menos 9 estados que no cuentan con ninguna mujer en sus parlamentos

Además de estas temáticas se plantea la importancia clave de dar seguimiento a la incorporación de la perspectiva de género en todos los ODM y no reducirla al objetivo 3.

Teniendo en cuenta todas las críticas planteadas es importante destacar también la importancia de la exigencia desde las organizaciones de la sociedad civil de la aplicación de los derechos internacionales relativos a las mujeres y de utilizar los ODM como una nueva herramienta que viene a complementarlos, como plantea Irene López (2005: 7): *"En definitiva, se trata de una cuestión de derechos humanos fundamentales. Sería lamentable perder la ocasión para fortalecer su cumplimiento a través de los ODM, comprendidos como un instrumento concreto (y necesariamente parcial) a su servicio, y no como un proceso autónomo, ni sustantivo, al servicio de una visión neoliberal y, o, patriarcal, del desarrollo"*.

La Eficacia de la Ayuda

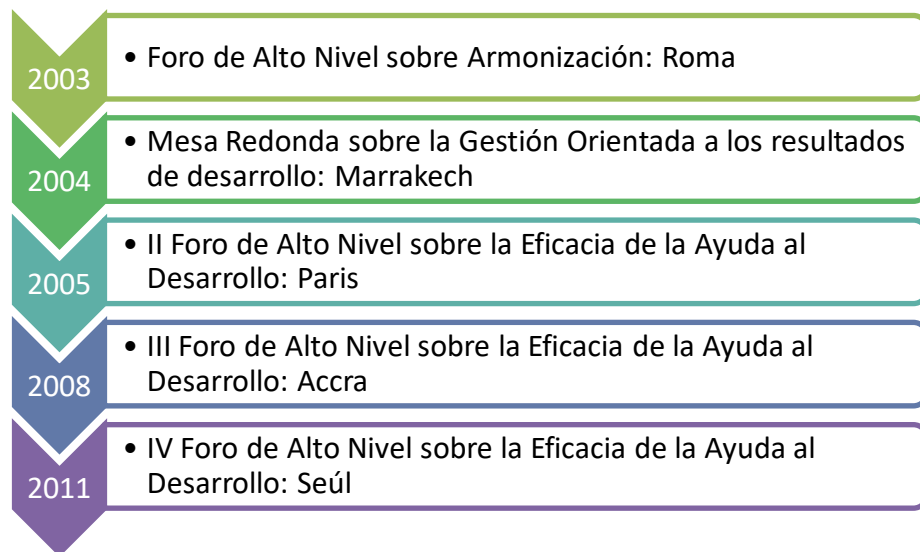
La **Declaración de París** sobre la "Eficacia de la ayuda al Desarrollo" fue firmada en el 2005 por los miembros del Comité de Asistencia al desarrollo (CAD) de la OCDE, por la mayoría de los países en desarrollo y por instituciones multilaterales. La Declaración pretende ser un instrumento que redefine los principios de la relación entre los países donantes y los países destinatarios de la cooperación al desarrollo.

En su primer artículo define los objetivos de esta Declaración (OCDE, 2008): *"Nosotros, Ministros de países desarrollados y en desarrollo, responsables de fomentar el desarrollo, y nosotros, Directivos de instituciones de desarrollo multilaterales y bilaterales, reunidos en París el 2 de marzo de 2005, estamos resueltos a emprender acciones de largo alcance y supervisables con vistas a reformar las formas en las que suministramos y gestionamos la ayuda, mirando hacia el futuro la revisión quinquenal de la ONU de la Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) más adelante en el año. Como en Monterrey, reconocemos que si es necesario aumentar el volumen de la ayuda y de los otros recursos del desarrollo para lograr estos objetivos, también es preciso aumentar al mismo tiempo de manera significativa la eficacia de la ayuda al Desarrollo, así como respaldar el esfuerzo que realizan los países socios reforzando sus gobiernos y mejorando el desempeño del desarrollo. Esto será tanto más importante si las existentes y nuevas iniciativas bilaterales y multilaterales conducen a ampliar todavía más la ayuda"*.

La Declaración de París es la consecuencia del proceso definido por la OCDE para la Eficacia de la Ayuda, los Mugarik Gabe: *Estrategia de Género 2016 – 2022*

principales eventos previos a esta declaración fueron el Foro de Alto Nivel sobre Armonización en 2003 y la Mesa sobre Gestión Orientada a resultados de 2004 (Ver Figura 3).

Figura 3: Los Foros sobre Eficacia de la Ayuda



La Declaración de París establece cinco **principios** que deben conformar la ayuda (Alemany, 2008a: 5):

- ⊙ **APROPIACIÓN:** Los países en desarrollo ejercitarán el liderazgo eficaz de sus políticas y estrategias de desarrollo, y coordinarán las acciones para el desarrollo.
- ⊙ **ALINEACIÓN:** Los países donantes basarán su apoyo general en las estrategias, instituciones y procedimientos nacionales de desarrollo de los países receptores.
- ⊙ **ARMONIZACIÓN:** Los países donantes trabajarán para que sus acciones sean más armonizadas, transparentes y colectivamente eficaces.
- ⊙ **GESTIÓN ORIENTADA A RESULTADOS:** Todos los países gestionarán los recursos y mejorarán la toma de decisiones para lograr resultados de desarrollo.
- ⊙ **RENDICIÓN DE CUENTAS MUTUA:** Los países donantes y en desarrollo se comprometen a rendirse cuentas mutuamente para obtener resultados de desarrollo.

Además de estos cinco principios la declaración define tres líneas **transversales**: Derechos Humanos, Medio Ambiente e Igualdad de Género. En relación con este punto en distintos espacios de trabajo sobre la Eficacia de la Ayuda se ha propuesto cambiar el término de tema transversal por temas prioritarios de políticas u objetivos centrales de desarrollo, ya que el término de transversalización está profundizando la marginación de estas líneas imprescindibles para el desarrollo. (Alemany, 2008a: 10).

Con respecto a la incorporación de la perspectiva de género en la Declaración de París las organizaciones de la sociedad civil y especialmente el movimiento feminista cuestionan tanto la forma en que ha sido incorporada y su ausencia en sus 5 principios rectores, como la inexistencia de medidas para valorar su impacto. Destacar que de los 50 párrafos de la DP sólo uno, el párrafo 42, menciona la igualdad de género, esto es un reflejo de la falta de voluntad política de donantes y gobiernos para su impulso y cumplimiento: "42. También serán necesarios esfuerzos de armonización similares para otros planteamientos transversales, como la igualdad de géneros y otras problemáticas incluyendo los que estén financiados por fondos dedicados. (Este párrafo forma parte del apartado: Promover un enfoque armonizado de las evaluaciones ambientales)" (OCDE, 2008).

Otro aspecto criticado es que esta Declaración no aborda otras políticas claves para la eficacia de la ayuda como el comercio o la deuda, utilizando como herramienta de análisis los ODM que como antes mencionábamos están enfocados en la pobreza sin un análisis más amplio desde los Derechos Humanos (De la Cruz, 2008).

Retomando estas y otras críticas, en la Reunión de Altos Funcionarios del CAD que tuvo lugar en diciembre de 2008, se aprobaron los Principios rectores en materia de eficacia de la ayuda, igualdad de género y empoderamiento de la mujer (OCDE, 2009). Los enfoques y puntos esenciales propuestos pretenden reforzar el cumplimiento de la Igualdad de Género de los principios de eficacia de la ayuda de la DP, aún así las propuestas son más sugerencias y recomendaciones y sólo 8 de las 30 propuestas son artículos aprobados por los Gobiernos en la AAA. En este documento se visibiliza que los objetivos de equidad de género y empoderamiento de las mujeres constituyen objetivos *per se* y que éstos también actúan como catalizadores para la reducción de la pobreza y el cumplimiento de los ODM.

Después de París: Accra

Gracias al trabajo de análisis y de lobby que se ha realizado por el movimiento feminista después de la Declaración de París, el Programa de Acción de Accra recogió algunas de sus reivindicaciones (OECD, 2008: 1-8):

En su apartado 3: ... *La igualdad de género, el respeto por los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental son esenciales para lograr un efecto duradero sobre las vidas y el potencial de mujeres, hombres y niños pobres. Es vital que todas nuestras políticas aborden estos temas de manera más sistemática y coherente.*

En el apartado referido a la ampliación del diálogo sobre políticas para el desarrollo a nivel nacional incluyen: *13c) Los países en desarrollo y los donantes garantizarán que sus respectivos programas y políticas de desarrollo se diseñen y se implementen de manera coherente con sus compromisos internacionales acordados respecto de la igualdad de género, los derechos humanos, la discapacidad y la sostenibilidad ambiental.*

En el apartado sobre las políticas referidas a la ayuda para países en situación frágil: *21b) A nivel nacional, los donantes y los países en desarrollo trabajarán y llegarán a un acuerdo en torno a un conjunto realista de objetivos para el desarrollo del Estado y la paz que aborden las causas fundamentales del conflicto y la fragilidad y permitan garantizar la protección y la participación de las mujeres.*

Por último se incluyó la siguiente medida para la mejora del logro de resultados: *23a) Los países en desarrollo fortalecerán la calidad del diseño, la implementación y la evaluación de políticas mejorando los sistemas de información, lo cual incluye, donde corresponda, desagregar los datos por género, región y estatus socioeconómico.*

Estos compromisos reflejan el esfuerzo realizado desde diversos sectores, principalmente de la sociedad civil, por incorporar la perspectiva de género en la Eficacia de la Ayuda, aún así el texto final de AAA sólo incorpora los tres compromisos arriba explicitados por la equidad de género, manteniendo aún muchas carencias en su incorporación y necesitando la definición de nuevas medidas, sobre todo en la aplicación de los compromisos (seguimiento y transparencia) y en la dotación de recursos.

Mirando al 2011

Asegurar la incorporación de la equidad de género y el cumplimiento de los derechos de las mujeres y mantener la presión desde las organizaciones de la sociedad civil y especialmente del movimiento feminista es un reto

para los próximos espacios de negociación de ámbito internacional. En este sentido para el IV Foro de Alto Nivel sobre la Eficacia de la Ayuda al Desarrollo que tendrá lugar en Seúl el próximo año, siguen siendo válidas las propuestas que Carmen Cruz destacaba para el foro de Accra (De la Cruz, 2008: 5):

- *Asegurar la participación cualificada, sostenida y sistemática de las redes de mujeres en todas las fases del proceso de planificación, incluyendo la programación, la elaboración de presupuestos, puesta en práctica, seguimiento y evaluación.*
- *Evitar la brecha entre la transversalización de género y la actual asignación de recursos.*
- *Asegurar que la igualdad de género no se pierda en las actuaciones temáticas, sectoriales o programáticas.*

También desde el ámbito institucional, en este caso de UNIFEM, se han destacado las principales limitaciones para el logro de la equidad de género con los instrumentos de desarrollo y eficacia de la ayuda con los que se cuentan en la actualidad (Ver Tabla 4), para las que será necesario definir nuevas formas para su solución o la aplicación de los derechos internacionales ya existentes.

Tabla 4: Desafíos para la equidad de género

1	Falta de perspectiva de género en los planes para el desarrollo y presupuestos nacionales
2	Falta de metas o indicadores sobre los impactos del desarrollo
3	Falta compromiso/conocimiento experto en transversalización de género en donantes/gobiernos
4	Falta de datos exactos sobre la situación de mujeres y hombres
5	Financiación insuficiente para las organizaciones de mujeres

Fuente: UNIFEM (2010: 27 - 29)

Otro de los temas a abordar para el próximo Foro de 2011 será el debate que en la actualidad se está dando sobre las **condicionalidades**. En este sentido una amplia representación del movimiento feminista está demandando la retirada de todas las condicionalidades sobre las políticas, incluidas las relativas a la igualdad de género. Estos grupos proponen fortalecer la responsabilidad, rendición de cuentas y transparencia de todos los agentes y gobiernos (tanto donantes como receptores) sobre la base de los tratados regionales e internacionales de derechos humanos y sobre igualdad de género y desarrollo sostenible. En este sentido destacan el apoyo a la sociedad civil y especialmente al movimiento feminista para que tengan el protagonismo en la exigencia de rendición de cuentas a sus propios gobiernos (Alemany, 2008a: 17-18).

Por último retomamos los **desafíos** que Nerea Craviotto de WIDE propone para este próximo Foro sobre la Eficacia de la Ayuda (Craviotto, 2009: 57 - 64):

- ∩ La igualdad de género y los derechos de las mujeres deben superar la marginación en la que aún se encuentran en la mayoría de los debates oficiales actuales estratégicos. Para ello es clave la consolidación de alianzas de las organizaciones de mujeres entre ellas y con otros colectivos para lograr un mayor impacto en los procesos internacionales.
- ∩ Las alianzas implican esfuerzo, transparencia, costes y construcción de agendas comunes, que pasan por la necesidad de definir un mensaje claro y contundente hacia el público objetivo.
- ∩ Es necesaria la construcción de capacidades y actividades colectivas.

- ∩ Visibilizar la dimensión política de la ayuda y la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la misma, cuestionando la "eficacia de la ayuda" y los debates principalmente técnicos que no ponen en el centro las cuestiones más estratégicas.
- ∩ Abordar la necesidad de generar capacidades y construir discursos alternativos políticos y económicos en los grupos de DDHH y feministas para plantearlos en las distintas mesas de negociación en las que deberán participar.
- ∩ Desarrollar estrategias para el logro de recursos para este tipo de procesos colectivos, en el contexto de restricciones financieras actuales en el desarrollo.
- ∩ Visibilizar otras desigualdades y formas de opresión que se entrecruzan con las basadas en el género y proponer nuevas alternativas a los gobiernos neoliberales, basadas en las reflexiones y propuestas de la sociedad civil organizada.

3.2.2. Marco normativo del estado español

En los últimos años se han dado claros avances en la regulación normativa de esta temática, en lo que tiene que ver con la equidad de género en el desarrollo:

- ⊙ Ley 30/2003, de 13 de Octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- ⊙ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, (BOE, 23 de marzo de 2007).
- ⊙ La Ley 23/1998 7 de julio de Cooperación Internacional para el Desarrollo, BOE Nº 162 (8/07/98).

Esta normativa se concreta en el actual **Plan Director 2009 - 2012**, se sitúa en el enfoque GED y remite a la Estrategia de Género en el Desarrollo de la Cooperación Española (MAEC - SECI, 2009: 35). La estrategia establece el género como prioridad horizontal así como sector específico, desde un enfoque de derechos y define como objetivo general del sector género:

"Contribuir a alcanzar el pleno ejercicio de los Derechos Humanos y la ciudadanía de las mujeres, como forma directa para reducir la brecha de desigualdad e injusticia que padecen las mujeres en sus relaciones de género en el mundo. Se pretende potenciar sus capacidades, su autoestima, autonomía y poder de decisión en los ámbitos públicos y privados, y en todos los espacios de participación social, política, económica y cultural en aquellos países y lugares en los que se encuentra la Cooperación Española." (MAEC - SECI, 2007: 62)

3.2.3. Marco normativo de Euskal Herria.

Al igual que en el caso del estado español también se han ido dando avances en los últimos años. La cooperación pública vasca cuenta con una amplia tradición y trayectoria, contando con diversos actores (Gobierno Vasco, Diputaciones Forales y Ayuntamientos). La cooperación del Gobierno Vasco comenzó en 1985 en respuesta a las campañas de movilización de las ONGD y otros movimientos, con la aprobación de una iniciativa por la que anualmente se incorporó a los presupuestos una partida de 10 millones de pesetas dedicados a la cooperación con los países empobrecidos. Estos fondos volvieron a darse en 1986 y 87 y eran distribuidos a través de Justicia y Paz al resto de ONGD (Gobierno Vasco, 1992: 45 - 62).

El Gobierno Vasco aprobó en el 2007 la **Ley de Cooperación para el Desarrollo (1/2007)**, dado su volumen, trayectoria y complejidad. Este es el texto político máximo aprobado hasta ahora en el Parlamento Vasco sobre

cooperación al desarrollo y ya en la exposición de motivos se alude claramente a la necesidad de trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres como elemento fundamental del desarrollo humano y la necesidad de aplicación de los derechos humanos de las mujeres de facto:

"teniendo en cuenta que el propósito del desarrollo es mejorar la vida de las personas, es imprescindible la corrección de las desigualdades que existen entre hombres y mujeres. Esta es una cuestión fundamental en el terreno del desarrollo por lo que respecta tanto a la eficacia de la ayuda como a la justicia social. Además, si el objetivo básico del desarrollo se ha definido reiteradamente como la ampliación de las opciones de que dispone el ser humano, en este concepto hay tres componentes esenciales: la igualdad de mujeres y hombres, la sostenibilidad de las oportunidades de una generación a otra, y la potenciación de las personas, de modo que participen en el proceso de desarrollo y se beneficien con él. El disfrute de los derechos humanos por mujeres y hombres en igualdad de condiciones es un principio universalmente aceptado y reafirmado por distintas declaraciones. Sin embargo, la igualdad existe de jure en la gran mayoría de los países y pueblos sin estado, pero no de facto, ya que en ninguna sociedad las mujeres disfrutaban de las mismas oportunidades que los hombres. Las condiciones que presenta la salud reproductiva y sexual en países en vías de desarrollo, por ejemplo, constituyen un gran motivo de preocupación, y la experiencia demuestra que los programas de población y desarrollo son más eficaces cuando van acompañados de medidas encaminadas a mejorar la situación de las mujeres. La igualdad de hombres y mujeres, además de ser condición previa de dichos programas, debe ser observada en cumplimiento de los principios acordados en las conferencias internacionales en esta materia."

Además de la Ley Vasca de Cooperación, la **Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, 4/2005 recoge específicamente en su artículo 3 que *"Los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes: la igualdad de trato; la igualdad de oportunidades; el respeto a la diversidad y a la diferencia; la integración de la perspectiva de género; la acción positiva; la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; la representación equilibrada y la coordinación y colaboración"* (Ley 4/2005). Y el V Plan de Igualdad plantea específicamente en lo que a cooperación al desarrollo tiene que ver: *"la política de cooperación al desarrollo dirige fundamentalmente su actuación a mujeres y hombres que viven en otras realidades sociopolíticas, culturales y económicas distintas a la nuestra. También en esta intervención ha de incorporarse la perspectiva de género en su planificación, además de la implementación de una política específica en materia de género y desarrollo, tal y como se señala de manera expresa en el artículo 32 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y de modo genérico en el artículo 3 de la Ley 4/2005..."* (Emakunde, 2010: 57).

En esta línea desde la Agencia Vasca de Cooperación, entre otras medidas, aprobó en 2008 un decreto específico para el apoyo de **Procesos de Cambio Organizacional pro Equidad de Género** que ha supuesto una herramienta innovadora y de apoyo en el impulso de estos procesos en las ONGD y otras entidades vascas de cooperación.

4. ¿CÓMO ESTAMOS EN MUGARIK GABE?

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 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.

Las desigualdades de género, afectan 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. 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 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 género.

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 socias 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 socias y del equipo de educación ya que estas organizaciones de mujeres y feministas 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.

Tampoco podemos obviar la importancia del trabajo realizado por varias mujeres de Mugarik Gabe, que contaban con mayor conocimiento en este campo y que con perseverancia han conseguido despertar el interés y el posterior involucramiento del resto de la organización.

Otra de las grandes cuestiones que hemos aprendido y seguimos 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, relacional, de organización y a nivel social.

Llevamos desde el año 2.000 impulsando esta apuesta de cambio feminista, no sólo en nuestras apuestas más “publicas”, sino también en nuestras prácticas y procedimientos, desde la estrategia de cambio organizacional pro equidad de género. Pensamos que es un buen camino y en él seguimos avanzando.

EN LAS DISTINTAS ÁREAS DE LA ORGANIZACIÓN

1. EN NUESTRA ORGANIZACIÓN INTERNA

Consideramos imprescindible que la 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

Mugarik Gabe, ha llevado a cabo y está llevando a cabo un proceso interno para lograr una equidad de género en su estructura organizativa. Este proceso no es algo puntual, sino 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 a día de hoy continua y se ve reflejado en los compromisos de esta estrategia 2016 – 2020.

Las **estrategias** que hemos utilizado hasta ahora y los cambios principales que han generado han sido las siguientes:

∩ **Formación** en temas relacionados con la perspectiva de género tanto a mujeres como hombres integrantes de Mugarik Gabe. La primera formación recibida fue sobre Género y Desarrollo en el año 2000 y fue para toda la organización. Es importante que además de la asistencia a formación externa, se realizan sesiones de formación internas y reflexión para toda la organización y en horario laboral. Dentro de esta estrategia se planteó en 2008 un “test de género” a la organización para ver necesidades formativas en este tema y para poder valorar cómo estábamos, teniendo como resultado un nivel adecuado general, además de bastante especialización algunas personas en concreto.

∩ **Elaboración de diagnósticos internos de la organización** desde una perspectiva de género. Por el momento hemos realizado dos:

- En **2001** un primer diagnóstico externo centrado en las políticas, estructura y cultura de la organización. Constituyó el paso inicial para el cambio organizativo ya que se constató la disposición de Mugarik Gabe para revisar sus concepciones, estructura y cultura organizacional y mejorar mediante la aplicación de la perspectiva de género. Sin embargo también se detectaron carencias significativas en la profundización y reflexión en torno a conceptos como las relaciones de género o estrategia de empoderamiento, desigualdades en la participación y toma de decisiones y aspectos clave a trabajar en la cultura organizacional³⁷.
- Entre **2006 y 2007**, se llevó a cabo un 2º Diagnóstico. En este caso fue un autodiagnóstico, ya que se realizó por el Grupo de Género de Mugarik Gabe, dentro del Proceso Para la Incorporación de la Perspectiva de Género impulsado por la Coordinadora de ONGD de Euskadi. Este autodiagnóstico retomó los mismos componentes de análisis que el primero (políticas, estructura y cultura) añadiendo los productos. Este segundo diagnóstico evidenció, en el plano

³⁷ Cultura organizacional “Es lo que llamamos la personalidad de una organización, si su estructura puede considerarse como su cuerpo, su personalidad o alma es la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias dominantes. La cultura organizacional determina las convenciones y reglas no escritas de la organización, sus normas de cooperación y conflicto, sus canales para ejercer influencia” (MacDonald, M. et all. 2000: pág. 113)

positivo que en MG existía una coherencia general por la apuesta en la equidad de género, concretándose en acciones, compromisos y política de género. Sin embargo existían diferencias sustanciales en cuanto al grado de formación, motivación y visiones de las diferentes personas. Así mismo se detectaron algunas resistencias y nudos en la aprobación de la política de género.

- Entre **2012 y 2013** contamos con el apoyo de Natalia Navarro para impulsar un proceso de formación y diagnóstico organizacional centrado en la cultura organizacional. Ya desde la estrategia de género del año 2010 hemos ido incorporando elementos de la estrategia de cambio organizacional por equidad de género (políticas, estructuras...) y era la cultura organizacional el ámbito que entendíamos estratégico, pero donde mayores dificultades encontrábamos tanto para su comprensión como para la definición de estrategias de cambio.

∩ **Elaboración de estudios específicos:**

- 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. Así entre 2002 y 2003, con la colaboración de Norma Vázquez se desarrolló el documento “Perspectiva de Género y Identidad Cultural en el mundo indígena”, un informe estratégico para el trabajo de la organización con pueblos indígenas. El mismo sirvió para revisar el trabajo realizado hasta el momento así como las características de nuestras socias locales. Sirvió como referencia para definir nuevas líneas estratégicas y elaborar metodologías e instrumentos útiles para integrar la perspectiva de género en el trabajo con poblaciones indígenas.
- Diagnóstico y talleres sobre **participación** con perspectiva de género dentro de la organización. Este estudio también nos facilitó estrategias para retomar las desigualdades en la comunicación y participación de mujeres y hombres en la organización y definir estrategias para cambiarlas (ver siguiente punto).
- Después del proceso de diagnóstico sobre la cultura organizacional hemos ido profundizando en la propuesta del **Trabajo en Equipo no Patriarcal**. Elaborando en 2013 un intercambio y sistematización sobre este concepto.

∩ **Toma de decisiones y apuesta política**

- Proceso de elaboración de la política de género de forma participativa y asamblearia 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. Fue un proceso largo y complejo que alargó mucho el logro de la política, pero sirvió para que el proceso fuera lo importante más allá del documento. Además la definición tanto del marco teórico, como de los objetivos, actividades e indicadores de forma asamblearia fue un proceso de aprendizaje y discusión muy rico que finalizó con la aprobación de la **Política de Género de MG (2007_2011)**.
- El proceso de diagnóstico sobre la comunicación y participación en base a las desigualdades detectadas en el primer diagnóstico en la **toma de decisiones** generaron decisiones incluidas en la política de género para mejorar esta debilidad, entre ellas:
 - Rotación de la moderación y actas de las asambleas
 - Incorporación y difusión de las intervenciones individuales en las actas
 - Incorporación de metodologías participativas para las toma de decisiones
- La definición política también ha ido evolucionando con nuestro proceso dando lugar a las siguientes estrategias de género:

- 2010 – 2015: Estrategia de Género de MG vinculada esta vez al Plan Estratégico de la organización, como uno de los aprendizajes de la política previa.
- 2013 – 2015: Plan de Acción pro equidad de género, con énfasis en la cultura organizacional.
- 2016 – 2020: Estrategia de Género actual.

∩ Cambios de estructura³⁸:

- Creación y consolidación del **Grupo de Género** de Mugarik Gabe (**2003**), cuyo objetivo fue ser una “alerta permanente” para lograr la equidad de género en la propia organización y en sus actividades. Fue este grupo el que asumió el liderazgo en la realización de la Política de Género y en aumentar las capacidades y conocimientos de las personas de Mugarik Gabe en relación a Género.
- En **2008** el Grupo de Género cambió por las y los **Agentes de Cambio**, personas encargadas de velar por que la Política de Género se cumpliera en los diferentes equipos y herrialdes. Se establecieron reuniones trimestrales junto con la responsable de género para coordinación y seguimiento.
- En **2010** y en base al nuevo PE se conforma el **Area de Género**, manteniendo las funciones de seguimiento de esta estrategia y también como espacio de reflexión y coordinación de temas relacionados con la Equidad de Género.
- La apuesta por contar con una **Responsable de Género** a jornada completa, se ha logrado en 2010, clave para reforzar e impulsar las apuestas organizativas en este sentido. Esta apuesta ha ido aumentando en tiempos de ser una función más sin tiempo específico, hasta la jornada completa en la actualidad.

∩ Cambios en los acuerdos laborales (en 2006 y renovados en 2009), mejoran la ley actual y enfocados a la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la organización, unas relaciones más equitativas y fomentar nuevos modelos familiares. Éstas son algunas de las medidas más significativas:

- Discriminación positiva hacia las mujeres en contrataciones, según porcentaje de plantilla.
- Licencia o permiso por pareja de hecho, de 15 días naturales al igual que la licencia por matrimonio.
- Licencia o permiso de **soltería**: 15 días naturales para las personas liberadas solteras y sin pareja.
- Licencia por embarazo y alumbramiento: 17 semanas por los 16 que permite la ley.
- Permiso por paternidad: 4 semanas por los 13 días que ofrece la Ley (en 2011 serán también 4 semanas). 4 semanas son también los que puede compartir la pareja sin perderlos.
- Flexibilización de horarios y organización de las jornadas.
- En 2009 en la renovación y definición de los nuevos acuerdos se añadieron mejoras sociales como el Servicio de Guardería para Asambleas.

2. EN LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL

El trabajo de Mugarik Gabe en Cooperación Internacional se ha desarrollado a través diferentes organizaciones que pueden ser agrupadas en tres bloques:

Con organizaciones de mujeres y/o feministas:

³⁸ En 1993 se creó un grupo en Mugarik Gabe que trabajaba la temática de Mujer y Desarrollo pero más enfocado a actividades de sensibilización y educación al desarrollo.

El trabajo con organizaciones de mujeres y/o feministas comienza en los años 90, aunque no se puede considerar el resultado de una reflexión real y consciente sobre las desigualdades de género y una consecuente apuesta por la equidad. El proceso se dio al contrario, fue el propio trabajo con estas organizaciones y la relación con ellas, en gran parte, de donde surge nuestra forma de ver e impulsar la incorporación de la perspectiva de género. Han 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 en lo teórico.

Posteriormente y a raíz de reflexiones organizacionales propias y relacionadas con las desigualdades de género y con un análisis de la feminización de la pobreza y 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. En este sentido como planteábamos en el análisis crítico del inicio de esta estrategia pensamos que la transversalidad de género debe ir de la mano de un empoderamiento de las mujeres para poder generar cambios estructurales en las relaciones de género actuales. Por ello nuestra apuesta organizativa incluye destinar **al menos el 50% de los fondos de proyectos de cooperación a organizaciones de mujeres con equidad de género**. Además de visibilizar la importancia de apoyar al **movimiento feminista y de mujeres** como agentes clave y protagonistas en la cooperación internacional.

En estos momentos con las organizaciones de mujeres con las que trabajamos 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.

En este periodo las organizaciones de mujeres y feministas aliadas en América Latina son:

- ∩ EL SALVADOR: Las Dignas y la Colectiva feminista por el desarrollo local.
- ∩ NICARAGUA: Xochilt Acalt y Axayacalt
- ∩ COLOMBIA: Mujeres que crean
- ∩ GUATEMALA: Alianza Política Sector de Mujeres

Además otras redes y organizaciones aliadas como la Iniciativa Mesoamericana de Defensoras de Derechos Humanos, la Ruta Pacífica de Mujeres de Colombia o la Unión Nacional de Mujeres Guatemalteca, entre otras.

Con pueblos indígenas

Como se planteaba en el apartado de organización interna, 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 socias locales 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 socias locales, 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.

Con organizaciones campesinas y de la soberanía alimentaria³⁹

Desde el año 2005, Mugarik Gabe viene apoyando en Cuba el proceso de incorporación de la perspectiva de género de nuestra socia local ACPA (Asociación Cubana de Producción Animal) a nivel institucional. En este sentido, se realizó un taller de formación en el 2005 con personal de ACPA. En el 2006 realizamos un Diagnóstico de género en la provincia de Cienfuegos. ACPA ha realizado diagnósticos similares para hacerse una composición aproximada del estado de la cuestión en todo el país (provincias centrales, orientales y occidentales). Con toda esta información, ACPA ha actualizado la matriz referencial de género, instrumento fundamental para la incorporación de la perspectiva de género a nivel institucional. Esto se ha visto reflejado en la incorporación de nuevos resultados en su estrategia de cooperación internacional.

En el caso de la ANAP (Asociación Nacional de Agricultores Pequeños), cuentan con una Estrategia de Género a desarrollar a nivel nacional de forma transversal. Han hecho un diagnóstico participativo en el 50% de los municipios de todas las provincias del país y cuentan con un estudio piloto en las 5 provincias orientales (escogiendo para ello algunas comunidades). Cuentan con equipos de género a nivel provincial y municipal: cada provincia tiene su estrategia. Están haciendo formación en género en las comunidades.

La idea es que en Cuba se generen sinergias entre las diferentes organizaciones/personas que están involucradas en cuestiones de género, de forma que la formación, los diagnósticos, las evaluaciones también las realicen organizaciones cubanas y no tengan que recurrir al recurso externo. El trabajo en Género por tanto debe incluir alianzas de Mugarik Gabe con instituciones cubanas que, aunque directamente no sean socias locales de Mugarik Gabe, son estratégicas para realizar el trabajo de género en Cuba. Por una parte, la Federación de Mujeres Cubanas y por otra, las Cátedra de la Mujer de las universidades.

Dentro del apoyo al movimiento por la soberanía alimentaria también están incluidas algunas de las organizaciones de mujeres descritas en el apartado previo.

3. EDUCACIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Para MG la educación es un proceso a medio/largo plazo que nos convertirá en sujetos políticos activos, a partir

³⁹ En la actualidad el trabajo desarrollado en Cuba está en coherencia con la estrategia de Soberanía Alimentaria, pero aquí señalamos los antecedentes centrados en el trabajo en Cuba.

de nuestro empoderamiento, emancipación y autonomía personal para conseguir transformar la sociedad capitalista y patriarcal en otros modelos más justos, diversos, equitativos y sostenibles.

Todo proceso educativo parte de un análisis de la realidad, la realidad que cada persona que emprende y participa en el proceso vive, no podemos obviar diferentes categorías para realizar este análisis, y una de estas categorías básicas es el género.

Los procesos de MG en el área de educación tienen un análisis de género desde el inicio hasta las propuestas transformadoras. No queremos caer en la reducción del concepto de género a las mujeres, ni contar con la participación de mujeres en nuestras actividades, por el sólo hecho de ser mujeres, sino que queremos visibilizar a las mujeres que trabajan y proponen hacia un cambio del sistema (capitalista y patriarcal), oír la voz y las propuestas de mujeres y hombres hacia un cambio de sistemas.

Si analizamos la trayectoria del **equipo de Educación** de Mugarik Gabe respecto a la temática de género, cabe destacar que al inicio se hablaba de actividades sobre el tema mujer⁴⁰. Del análisis de las actividades realizadas en sensibilización y educación hasta el 2001 se visibiliza que el tema aparece de forma más constante a partir de 1993, fecha en que se crea el grupo Mujer y Desarrollo, por lo que queda claro que en tanto no hay una instancia que promueva el tema, se toca el tema de manera casual y que el “tema” es la mujer, su situación específica en pueblos americanos u otros. En las actividades se hace énfasis en el colectivo “mujer” y su situación más que las acciones de generación de fuerza de las mujeres y sus movimientos y se incluyen pocas reflexiones feministas.

En 1999 aparece por vez primera el concepto “género” en el curso que se imparte a Ingenieros sin Fronteras, pero las actividades de reflexión parecen estar enclavadas aún en la concepción MED, estando ausentes las relaciones de género, siendo el tema sigue “la mujer y su problemática específica”.

Los datos que se recogen en años posteriores sobre el género en el área de educación y sensibilización⁴¹, vemos que 2003 a 2005 dedicó su estrategia de trabajo específicamente a la temática de género, para sacar a la calle el concepto del género, así como realizando intercambios de experiencias de organizaciones de mujeres que trabajan por la equidad de género. Esta estrategia fue una forma de acompañar y reforzar el proceso organizativo de formación y reflexión. No obstante, la transversalización de la perspectiva de género estaba presente en todo el trabajo de educación.

Previamente se había realizado una exposición con talleres de trabajo con escolares sobre la situación de las mujeres a nivel mundial y en el año 2000 se comenzó un trabajo conjunto de educación no sexista con Las Dignas, socia de Mugarik Gabe en El Salvador. Dos aspectos importantes de estas acciones fueron que la primera la hicieron el grupo de voluntarias de Mujer y Desarrollo, y otro hito importante que el intercambio del proyecto de educación no sexista fue de los primeros en que las áreas de educación y proyectos de cooperación se conjugaron.

Además, desde la estrategia 2003-2005 se tenía un cuidado que resulta evidente en el manejo del lenguaje inclusivo y las imágenes en los materiales de difusión, que trataban de no ser sexistas y de no reproducir estereotipos de género. Para ello, contaban con materiales específicos para la incorporación de la perspectiva de género en los materiales a elaborar y otras temáticas.

Este equipo también contaba con un protocolo de gestión de los proyectos que incluía la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo del proyecto, además de algunas herramientas para la incorporación de la misma en el marco lógico y el uso no sexista del lenguaje.

40 “La perspectiva de género de Mugarik Gabe. Análisis institucional”, VAZQUEZ N. y VIADERO M., (2002).

41 *Autodiagnóstico de Género de Mugarik Gabe: la continuidad del proceso de institucionalización*, Grupo de Género de Mugarik Gabe, (2007).

A partir del año 2007, la apuesta ha sido transversalizar anualmente, planteando campañas específicas sobre la Equidad de Género periódicamente. Además, en la Política de Género (2007-2011) se ha incluido como compromiso la elaboración de campañas que incidan específicamente en la temática de la equidad de género, al menos cada 4 años.

En 2000 se materializa este compromiso con el impulso de la campaña *Enfrentamos las Violencias Machistas. Patirarkaturik gabe denok jabe*, centrada en la denuncia de las violencias machistas a nivel global y en nuestros contextos más cercanos, así como en la construcción de propuestas. Esta campaña ha ido evolucionando, desde unas primeras fases más de formación y sensibilización (exposiciones, jornadas, documental...), a las fases más actuales en las que los procesos realizados (Tribunal, investigaciones...) han dado lugar a líneas claras de incidencia política. Durante toda la campaña la alianza con los movimientos feministas de Euskal Herria, El Salvador, Colombia, Guatemala y también del estado, entre otros, han sido claves para su

Todo este trabajo se retoma y sobre todo se profundiza en esta estrategia.

4. EN LA INCIDENCIA POLÍTICA

En torno a la coordinación con otros grupos, dentro de la **Coordinadora de ONGD de Euskadi**, uno de nuestros esfuerzos clave se centra en el Equipo 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.

Tenemos ya una apuesta consolidada de participación y coordinación con el movimiento feminista y otros grupos de mujeres para reforzarnos mutuamente en las acciones que realizamos, participamos en las **Plataformas Feministas** para el 8 de Marzo (Día Internacional de las Mujeres) y del 25 de Noviembre en los tres territorios.

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 y en el Consejo Vasco de Cooperación, en este último participamos como Coordinadora de ONGD pero específicamente en el puesto asignado al seguimiento de la temática de género en este espacio.

Por último, intentamos una presencia en **medios de comunicación** para la visibilización de la realidad de las mujeres y de las desigualdades de género tanto aquí como a nivel mundial, esto a través de artículos de opinión o de otro tipo, entrevistas... tanto en medios tradicionales como alternativos. También con otro tipo de herramientas como ha sido la presentación (que les ha sido asignado) de Las Dignas al premio de la Cooperación Vasca Ignacio Ellacuría 2010.

5. EN LA COMUNICACIÓN

Aunque en la actualidad la comunicación es más una herramienta de la educación para la transformación social que una “línea temática” como tal. En los años previos, la comunicación ha contado con mucho peso en el equipo por la trayectoria organizativa relacionada con las Muestras de Cine y el análisis más estratégico no sólo del cine sino de la comunicación en su conjunto.

Para Mugarik Gabe la Comunicación ha constituido una herramienta de desarrollo humano y de transformación social. No en vano, contamos con unos medios de comunicación y un cine que tienen más influencia que nunca en la vida de las personas, están controlados por los poderes económicos, nos transmiten realidades parciales, estereotipadas y sexistas. Es decir, en esos propios medios se reproducen las desigualdades de género. Así, vemos cómo se da una mayor producción por parte de los hombres (tanto en la producción como en la dirección) y cómo se reproducen los estereotipos mostrándonos a hombres y los temas relacionados con ellos como protagonistas, a diferencia de las mujeres, meras acompañantes, amantes, débiles y siempre bellas.

Por lo tanto, mostrar una comunicación alternativa a la que los medios masivos ofrecen, no sujeta a esos intereses, desigualdades y estereotipos, siempre ha sido una línea de trabajo prioritaria para Mugarik Gabe. Así, tanto en las diferentes muestras de cine, proyecciones y en los materiales editados en los últimos años se ha priorizado que fueran mujeres de países empobrecidos y de las organizaciones con las que trabajamos las que difundían en nuestra sociedad sus mensajes. E aquí algunos de los **materiales** editados:

- Cambiando Actitudes, Generando Equidad: Documental rodado en Bolivia y Euskadi por realizadoras indígenas, donde se reflejan experiencias de mujeres con culturas diferentes pero con problemas comunes.
- Centro Xochilt-Acatl: Soñadoras Del Futuro, Transformadoras Del Presente: Sistematización de la experiencia de empoderamiento de mujeres rurales realizado a lo largo de una década (1991-2001) por el centro de mujeres Xochilt-Acatl
- Certamen de Cuentos no Sexista: Recopilación de cuentos no sexistas elaborados por alumnado de los centros escolares donde realizamos la experiencia de Intercambio de iniciativas no sexistas en El Salvador y Euskal Herria.
- Género y pueblos indígenas: estudio sobre cómo se podría incorporar la perspectiva de género en el trabajo de cooperación con Pueblos Indígenas, las dificultades que existen, y recomendaciones a tener en cuenta.
- La Ruta del Cambio: Cuenta la historia del centro de mujeres Xochilt-Acatl, un grupo de mujeres nicaragüenses que se organizaron para cambiar sus vidas como soñadoras del futuro y transformadoras del presente.
- Martxan: estrategias feministas contra las violencias machistas.

Todo ello en cuanto a contenido, pero en cuanto a forma, también se ha cuidado el hecho de que los textos contengan un lenguaje no sexista y visibilicen a las mujeres. En ese sentido, se apoyó la edición y difusión del **“Libro de Estilo para evitar el sexismo en los medios de comunicación”** de Bilgune Feminista. Orientado en gran parte a las personas que trabajan en los medios, se trata de un instrumento que pretende evitar las excusas existentes para un cambio a la hora de producir información.

Posteriormente, bajo la premisa de que si queremos transformar las desigualdades de género debemos analizar y transformar también nuestra forma de comunicar, se elaboró la guía: **“¿Cómo dices?: Guía para una Comunicación con Equidad de Género”**. El propio proceso de elaboración de la guía supuso un aprendizaje para las personas implicadas en ello y la guía es una herramienta práctica a la hora de comunicar de una manera más equitativa tanto a lo interno como a lo externo. Su presentación y publicación también la han convertido en una herramienta educativa y de incidencia.

5. NUESTRA ESTRATEGIA ACTUAL

5.1. POSICIONAMIENTO ACTUAL

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 abordamos nuestro quehacer desde un **enfoque feminista** y ponemos solución a las desigualdades de género.

Nuestro posicionamiento se enmarca en los compromisos internacionales de la CEDAW y Plataforma de Acción de Beijing, además de trabajar por incorporar el enfoque de **Género en el Desarrollo** en todas nuestras actuaciones. 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, 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. Es una propuesta política que implica un cambio estructural en el largo plazo y la definición de apuestas concretas por parte de todos los actores de la cooperación implicados.

En este sentido nos parece importante visibilizar dentro de nuestro posicionamiento la **crítica** tanto a la despolitización e instrumentalización de la perspectiva de género como a las políticas actuales de cooperación por no incorporar los aportes del movimiento feminista ni ser transformadores en la generación de nuevas relaciones entre mujeres y hombres [Ver las críticas actuales planteadas en el marco teórico].

Nuestra apuesta por el enfoque de Género en el Desarrollo es a través de las estrategias tanto de **empoderamiento** de las mujeres como de **transversalidad** antes explicadas, estableciendo una “estrategia dual” imprescindible para que este enfoque pueda generar cambios estructurales. Es importante destacar que estas estrategias deben aplicarse juntas y no es posible el logro de la equidad de género con acciones para la transversalidad que no incluyan acciones específicas para el empoderamiento de las mujeres, tema que se está denunciando cada vez en más espacios a nivel internacional. Este tema está generando la falsa percepción de que la equidad de género se consigue sólo a través de la transversalización, está reduciendo más aún los fondos específicos para el empoderamiento de las mujeres y en definitiva está perdiendo el carácter transformador que tiene esta propuesta política.

Además, como explicábamos en el marco teórico, estas estrategias deben incorporarse a la **estrategia de cambio organizacional pro equidad de género**, por el cual, la organización en sí misma forma parte de la necesidad de análisis y cambio, para posibilitar un cambio transformador y coherente en toda nuestra práctica. Así las políticas, estructura y cultura organizacional y nuestras prácticas individuales y organizacionales se ven afectadas en esta estrategia. Esta estrategia y las propuestas feministas, nos colocan también ante nuevos retos, donde las categorías binarias de mujer/hombre comienzan a cuestionarse y las prácticas generizantes y los colectivos LGTBI entran con fuerza en las nuevas propuestas y reflexiones.

En Mugarik Gabe apostamos por la equidad de género desde un **enfoque de derechos humanos, interseccional y feminista**. Esto no supone la generación de un nuevo paradigma o de nuevas herramientas para el logro de la equidad de género; lo que nos plantea es la necesidad de visibilizarla desde una perspectiva feminista como un derecho humano fundamental y recordar que tanto la igualdad de género como el desarrollo son derechos humanos reconocidos internacionalmente. Plantea una nueva visión que nos proporciona instrumentos para la incidencia política y que visibiliza al movimiento feminista como uno de los agentes clave para el logro de la

equidad de género.

En este sentido Irene López (2005: 3) plantea cómo *"la igualdad de género se ha instalado en la agenda del desarrollo en la medida en que ésta se ha "politizado" incluyendo las libertades y la dignidad básica del ser humano, el derecho a la igualdad y a la no discriminación y, en definitiva, los derechos humanos como parte constitutiva del propio concepto de desarrollo. La "humanización" del desarrollo ha traído consigo, de forma inevitable, su "feminización". Y el aliado de este avance ha sido, sin duda, el concepto de género"*.

La utilización de los instrumentos de derechos humanos y específicamente los relativos a los derechos de las mujeres (CEDAW, Beijing...) no ayuda a fortalecer la defensa y exigencia de garantía de estos derechos, frente al vaciado de contenido jurídico y político de los mismos en la práctica de la cooperación y el desarrollo internacional. (López, 2005: 6)

Esta apuesta por la equidad de género aparece explícitamente en nuestra misión, visión y valores. En nuestro PE actual (2016 – 2020) hemos incluido la denuncia expresa al sistema patriarcal, que muchas veces queda diluido:

<p>Objetivo Global PE 2016 - 2020: <i>Denunciar el sistema capitalista y patriarcal e impulsar modelos de vida alternativos, feministas y medioambientalmente sostenibles, a la vez que promuevan la justicia social y el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de todas las personas y pueblos.</i></p>
--

5.2. ESTRATEGIA DE GÉNERO 2016 -2020

OBJETIVO GLOBAL: Promover la defensa de los derechos de las mujeres desde el activismo feminista y denunciar su vulneración así como generar conciencia social y crítica continuando con el proceso de coherencia organizativa no patriarcal.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	RESULTADOS	RESPONSABLES
O1. Denunciar la violación sistemática de los derechos de las mujeres especialmente del derecho al aborto, derecho a un nivel de vida digno y derecho a una vida libre de violencias y defensa de sus territorios (cuerpo tierra).	1.1. Se continúa con la campaña que aúna varios procesos: Memoria, denuncia de feminicidios, y Reparación donde confluyen análisis y estrategias tanto de AL, de EH y el Estado.	EpTS y AG
	1.2. Establecidas alianzas con organizaciones del movimiento feminista para diseñar y desarrollar, en la medida de lo posible, los procesos	EpTS y AG
	1.3. Mantenido la participación en los espacios feministas de EH	AG
	1.4. Mantenido la actividad de denuncia de otras violencias machistas, en coordinación con los espacios colectivos de acción feminista.	AG
	1.5. Realizadas publicaciones de investigación, denuncia y presentación de alternativas para su difusión e incidencia en instituciones y otros agentes, como por ejemplo, medios de comunicación.	EpTS y AG
O2. Promover la defensa de los derechos de las mujeres (vida libre de violencia, aborto y nivel digno de vida) con recuperación de la memoria de mujeres víctimas y sobrevivientes de violencias machistas a partir de historias de vida y hacia procesos de reparación	2.1. Se elabora una publicación Flores en el asfalto. Causas e impactos de las violencias machistas en las vidas de mujeres víctimas y sobrevivientes que recoge 5 informes de expertas basadas en 28 historias de vida. Esta publicación servirá de guía para el trabajo de incidencia y recomendaciones hacia instituciones públicas.	EpTS
	2.2. Se difunde una web del proceso Flores en el asfalto que recoge testimonios, y experiencias de memoria. Se elaboran propuestas para que esta web se convierta en un sitio de memoria virtual donde recoger diferentes historias de mujeres víctimas y sobrevivientes de violencias machistas.	EpTS
	2.3. Se realizan procesos de formación (interna y externa) sobre memoria y reparación así como grupos de trabajo con colectivos feministas para establecer propuestas a futuro	EpTS
	2.4. Impulsados procesos sociales de memoria (carpa y web)	EpTS
	2.5. Se promueve un proceso colectivo de reivindicación del derecho a la reparación, que tiene una proyección social.	EpTS
O3. Promover mejoras inspiradas en el Convenio de Estambul, leyes de AL para una vida libre de violencias	3.1. Realizadas jornadas abiertas donde profundizar sobre las críticas a las leyes actuales a nivel estatal, local y analizar propuestas en base a instrumentos internacionales como el Convenio de Estambul, leyes de AL, etc.	EpTS
	3.2. Establecidas propuestas de trabajo conjunta con otras organizaciones para la incidencia y mejora de las leyes de violencia actuales.	AG y EpTS
	3.3. Realizado un trabajo a nivel local, en Vitoria-Gasteiz junto a la Asamblea de Mujeres de Araba en coordinación con La Colectiva en San Salvador para promover mejoras en ambos	EpTS y ECI

	lugares aprendiendo de los procesos exitosos de cada lugar.	
	3.4. La estrategia de lucha contra la violencia de la Alianza se concreta en la incidencia a nivel europeo y AL sobre feminicidio y violencias machistas.	EpTS y ECI
O4. Promover un enfoque crítico y transformador en la incorporación de la perspectiva de género en el diseño y aplicación de las políticas públicas de cooperación.	4.1. Mantenido la participación activa en el equipo de género de la Coordinadora de ONGD de Euskadi como espacio de aprendizaje e incidencia política en la incorporación de la perspectiva de género.	Responsable de Género y AG
	4.2. Apoyada la construcción de propuestas para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas de cooperación a través del equipo de género de la Coordinadora de ONGD.	Responsable de Género y AG
	4.3. Difundidos los impactos de los recortes en las políticas de cooperación sobre el movimiento de mujeres centroamericano a través de la publicación de la Alianza por una cooperación feminista global.	Responsable de Género y AG
	4.4. Fortalecida la visibilidad e incidencia de la Alianza por una Cooperación Feminista Global como espacio de articulación e incidencia, a través de la construcción y aplicación de estrategias propias (violencias, TTIP, DSyR...)	Responsable de Género y AG
	4.5. Incorporada una perspectiva de género y visibilizado el movimiento feminista como sujeto transformador en el trabajo de Elkartasuna Eraldatuz.	Responsable de Género, Responsable Indígena y AG
O5. Desarrollar procesos para la incorporación de la PDG en la educación formal en la CAPV, priorizando las escuelas de Magisterio y el profesorado de centros educativos.	5.1. Fortalecidos los procesos formativos sobre género, feminismos y violencias en la universidad en coordinación con las otras áreas de MG.	AG, VVSS y PPII
	5.2. Diseño y aplicación de una estrategia formativa sobre género y feminismos en las escuelas de Magisterio como espacio multiplicador por su vinculación con la Educación formal.	EpTS y AG
	5.3. Realizados procesos de asesoría y/o formación con profesorado en centros educativos ⁴² .	EpTS y Responsable Género
O6. Fomentar la construcción, aplicación y difusión de modelos organizativos alternativos, específicamente desde el cambio organizacional pro equidad y el trabajo en	6.1. Impulsado y difundido un proceso de construcción colectiva de prácticas organizativas no patriarcales en las ONGD y otras organizaciones del tercer sector.	AG y EpTS
	6.2. Realizadas asesorías y formaciones específicas para el acompañamiento a procesos de cambio organizacional pro equidad desde la experiencia propia de MG, tanto a ONGD, como a otro tipo de entidades.	Responsable de Género

42 En base al debate en la asamblea de octubre de 2016, se priorizan las asesorías con organizaciones del sector de cooperación/sociales, y no tanto con centros educativos, si bien este trabajo se realizará en tanto lleguen demandas de los centros y MG cuente con el tiempo y recursos necesarios.

equipo no patriarcal.		
O7 Adecuar la estructura y funcionamiento de la organización en coherencia con los procesos de transformación que impulsamos.	7.1. Avanzado en la construcción y aplicación del proceso de Trabajo en equipo no patriarcal, en el marco del proceso de cambio organizacional pro equidad de Mugarik Gabe.	AG, Asamblea y CP
	7.2. Realizada una evaluación específica del proceso de cambio organizacional pro equidad de Mugarik Gabe.	AG
	7.3. Impulsadas formaciones y/o procesos de reflexión relacionados con la Interseccionalidad y la Perspectiva de diversidad sexual y de género.	AG, Asamblea y CP
	7.4. Incorporada la perspectiva de género en todos los documentos estratégicos y de posicionamiento de Mugarik Gabe	AG, Asamblea y CP
	7.5. Actualizado y difundido el posicionamiento de Mugarik Gabe por una comunicación con equidad de género e incorporado en todas nuestras comunicaciones.	AG, VVSS y PPII
O8. Continuar el fortalecimiento del movimiento feminista en aquellos países en los que apoyamos procesos, así como la incorporación de la perspectiva de género con las organizaciones mixtas.	8.1. Fortalecer la acción política de las organizaciones feministas para la construcción del sujeto político feminista y el ejercicio y defensa de derechos humanos de las Mujeres.	ECI
	8.1. Apoyar y/ o Fortalecer de la capacidad organizativa, de articulación y de elaboración de demandas de las organizaciones feministas	ECI
	8.2. Contribuir al empoderamiento político y económico de las mujeres para el cumplimiento de los derechos económicos y sociales en Guatemala, El Salvador, Nicaragua y Colombia.	ECI
	8.3. Apoyar los procesos de fortalecimiento de los grupos locales de mujeres con las que trabajan nuestras socias.	ECI
	8.4. Impulsar y apoyar el avance de la incorporación de la perspectiva de género y/o el cambio organizacional pro equidad en las organizaciones mixtas.	ECI y AG
	8.5. Se apoya la implementación de la estrategia de género de ACPA a nivel nacional, y específicamente en las provincias de Cienfuegos y Santiago, en coherencia con la Estrategia de Género del MINAG aprobada en 2016.	ECI

6. ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Para este apartado hemos elaborado un análisis de potenciales aliadas estratégicas para impulsar los objetivos y acciones de esta área. En algunos casos estas aliadas serán (o ya lo son) referentes en nuestro trabajo y se desarrolla un trabajo con un objetivo común a largo plazo.

Las hemos agrupado por ámbito de actuación, aunque en algunos casos puedan repetirse con distinto tipo de actividad en cada ámbito: Internacional, América Latina, Estatal y CAPV.

En el ámbito internacional hemos hecho una mención expresa de organizaciones de mujeres y/o feministas que son socias locales nuestras o con quienes tenemos algún contacto o alianza. En este sentido aunque todas las socias con las que trabajamos cuentan con un proceso en mayor o menor medida desarrollado en la incorporación de la perspectiva de género, hemos incluido en este apartado aquellas que tienen un mayor recorrido y conocimiento sobre género y feminismo.

Todas las organizaciones mixtas con las que trabajamos en los países cuentan con una apuesta por la equidad de género en distintos grados por considerarlo imprescindible en nuestra visión de la cooperación para la transformación y en la apuesta por la transversalidad, más información sobre ellas se encuentra en las estrategias país.

Este apartado de alianzas es clave para el desarrollo de todos nuestros objetivos pero especialmente en todo el trabajo de incidencia política donde el trabajo en red y las alianzas con otros colectivos son indispensables.

INTERNACIONALES

1. **MARCHA MUNDIAL DE LAS MUJERES.** Es un movimiento mundial de acciones feministas que reúne grupos de mujeres y organizaciones que actúan para eliminar las causas que originan la pobreza y la violencia contra las mujeres. Luchan contra todas las formas de desigualdad y de discriminación sufridas por las mujeres. Sus valores y acciones visan un cambio político, económico y social. Los mismos que se articulan alrededor de la mundialización de las solidaridades, la igualdad entre mujeres, entre mujeres y hombres, y entre los pueblos, el respeto y la valoración de liderazgo de las mujeres y el fortalecimiento de las alianzas entre mujeres y con los otros movimientos sociales. Web: www.marchamundialdelasmujeres.org

2. **WIDE: Mujeres en el Desarrollo Europa.** Organización no gubernamental dedicada a fortalecer los derechos sociales y económicos de la mujer. Para ello realiza una labor de presión e información sobre las políticas internacionales llevadas a cabo por la Unión Europea (EU) y otros organismos mundiales como la OMC, el BM o el FMI, sobre todo aquellas relacionadas con el comercio. Considera que las políticas comerciales no tienen en cuenta el género. Sin embargo el resultado de la aplicación de los acuerdos comerciales perjudica en un mayor grado al sector femenino de las sociedades actuales. WIDE lucha para que el género pase a ser un punto clave dentro de los acuerdos internacionales como meta de un desarrollo equitativo. Web: www.wedo.org

3. **WAVE:** La Red WAVE es una entidad legal desde 2014 y una red formalizada ONG compuesta por ONG de mujeres europeas que trabajan en el campo de la lucha contra la violencia contra las mujeres y la infancia. La Red WAVE tiene como objetivo promover y fortalecer los derechos humanos de las mujeres y la infancia en general y prevenir la violencia contra las mujeres y la infancia en particular. Su objetivo es establecer la igualdad de género mediante la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer. WAVE es la única red europea que se centra únicamente en la eliminación de la violencia contra las mujeres

y la infancia. WAVE se adhiere a los objetivos de las Naciones Unidas y subraya la importancia de trabajar para poner fin a todas las formas de violencia contra las mujeres y la infancia en la vida pública y privada de conformidad con la Declaración de Viena, la Declaración sobre la violencia contra la mujer.

AMÉRICA LATINA

Socias de MG

1. **XOCHILT ACALT (NICARAGUA):** Organización perteneciente al movimiento de mujeres de Nicaragua, que trabaja impulsando proyectos de desarrollo humano, con el objetivo de contribuir a la eliminación de la subordinación y la discriminación de las mujeres del campo, mediante el Empoderamiento de las mismas y la incidencia política en la sociedad. Se define como una organización feminista que trabaja fundamentalmente con mujeres rurales, comprometida con el proceso de acompañamiento para la construcción de nuevos sujetos políticos y el establecimiento de relaciones justas e igualitarias entre mujeres y hombres, en el desarrollo local sostenible (DLS). Cuya misión es promover procesos de empoderamiento y toma de conciencia de la desigualdad de las mujeres, mediante la construcción de sujetos políticos para el alcance de relaciones justas e igualitarias en el contexto del Desarrollo Local Sostenible, en el departamento de León, Nicaragua.

2. **AXAYACATL (NICARAGUA):** Organización sin fines de lucro, que nace por la lucha de la defensa de sus derechos y promueve los derechos de otras mujeres, dotándolas de herramientas necesarias para alcanzar su autonomía. Y cuya misión es contribuir a la transformación de las relaciones desiguales de poder impuesta por el sistema patriarcal que expone a las mujeres a vivir todo tipo de violencia de género (física, psicológica, sexual, económica, laboral, patrimonial e institucional), aportando a la autonomía de las mujeres e incidiendo para lograr la inclusión de políticas de género, en los espacios públicos

3. **LAS DIGNAS (EL SALVADOR):** Las Dignas son una organización política feminista que surgimos en el umbral del período de los Acuerdos de Paz – 14 de julio de 1990 – muchas de las que integran la Asociación fueron afectadas directamente por el conflicto armado, y durante más de una década de pos conflicto han desarrollado procesos intensos con miles de mujeres en apoyos terapéuticos que han contribuido a superar las afectaciones por las pérdidas de familiares y las pérdidas materiales. Son una organización política feminista integrada por socias y trabajadoras comprometidas con la erradicación del orden patriarcal y heterosexista, en la lucha contra la impunidad y otras formas de opresión e injusticias como el racismo, la discriminación por edad a lo largo del ciclo de vida de las mujeres, el capitalismo y el etnocentrismo. Construyen alianzas entre feministas de diversas corrientes y generaciones; aspiran a procesos de concienciación feminista individuales y colectivos de las mujeres, que fundamenten procesos organizativos y la acción reivindicativa de sus derechos, de la alegría, de la autodeterminación de sus propios cuerpos y de una sociedad económica y ambientalmente justa y democrática, de su propia historia y de la historia de todas las mujeres. Son una organización feminista autónoma, transgresora, creativa y diversa, que como parte del movimiento feminista impulsan la propuesta filosófica, ideológica, ética y crítica, desde la cual buscamos la erradicación del orden patriarcal, capitalista y heterosexista, mediante transformaciones sociales, políticas, culturales, ambientales y económicas, que eliminen la subordinación y opresión de las mujeres y garanticen el respeto y goce de los derechos sexuales y reproductivos. Promueven la autonomía y el empoderamiento de las mujeres urbanas y rurales, de diferentes clases e identidades, y les animan a hacer rupturas individuales y colectivas, desafiando la división sexual del trabajo, la violencia contra las mujeres y los procesos de socialización sexista, para que luchen por el derecho al placer, a ser felices y libres de discriminación.

4. **COLECTIVA FEMINISTA POR EL DESARROLLO LOCAL (EL SALVADOR):** Organización de mujeres que dedican su energía feminista al fortalecimiento de la autonomía y la capacidad de transformación, el accionar político de las mujeres, construyendo relaciones de equidad entre mujeres y hombres desde sus realidades territoriales, locales y nacionales para una sociedad más justa, democrática y equitativa. Quieren sentirse libres y felices por las transformaciones y cambios que con la acción colectiva feminista, impulsan a nivel local y nacional, desafiando las desigualdades sociales para vivir en una sociedad donde no exista la opresión femenina ni otro tipo de opresiones, marginación y discriminación.

5. **SECTOR DE MUJERES (GUATEMALA):** Surgió en 1994 en el marco del proceso de negociación para la firma de los Acuerdos de Paz. Se constituyó en un espacio de articulación de organizaciones de mujeres del departamento de Guatemala y para 1996, se perfiló como una Red Nacional integrada por organizaciones sociales, mixtas, exclusivas de mujeres y mujeres en lo individual, del área rural y urbana y de diversa identidad étnica. **Web:** www.sectordemujeres.org

6. **MUJERES QUE CREAN (COLOMBIA):** Es una institución feminista. Busca que las mujeres ganen auto reconocimiento, valoración, empoderamiento y posicionamiento como sujetas individuales, sociales, culturales y políticas. Su propósito es aportar a la transformación de la cultura patriarcal, a la construcción de una sociedad democrática e incluyente que garantice la defensa, el ejercicio y la protección de los derechos humanos de las mujeres como ciudadanas plenas; el impulso de alternativas pacifistas para la tramitación de los conflictos; y la promoción del desarrollo sostenible y justo con oportunidades equitativas para las mujeres. **Web:** www.mujeresquecrean.org

Otras aliadas

7. **COORDINADORA FEMINISTA PRUDENCIA AYALA, CFPA (El Salvador).** Coordinadora que aglutina a más de 20 organizaciones feministas y de mujeres, así como a unas 70 feministas independientes. Desde hace 10 años, la Concertación, ha venido trabajando en la defensa de los Derechos Humanos de las Mujeres, siendo una de sus principales tareas la elaboración e impulso de leyes que favorezcan el cambio social necesario para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, y el fin de la discriminación por razones de género. **Web:** www.concertacionfeministaprudenciaayala.org

8. **MESOAMERICANAS EN RESISTENCIA:** La identidad de las Mesoamericanas se fundamenta en su autodeterminación como “mujeres en resistencia”. Cuestionan la situación de las mujeres y revalorizan sus vidas dándose prioridad a sí mismas. Replantean su desenvolvimiento en los espacios privados y públicos, empezando por sus hogares y sus comunidades. “Resistir es una forma de estar en este mundo para nosotras como mujeres”, esta frase es representativa de su identidad. Se plantean de manera propositiva su razón de ser: “...con el paso de los años se ha convertido en una afirmación en el sentido de que es una actitud proactiva, como acción positiva, es algo que construye. Llega al punto de considerar que, por ejemplo, tener espacios de formación propios es parte de la resistencia. Es una manera de construir pensamiento y posicionamientos propios.” Otro eje es la diversidad cultural de las mujeres que participan, sus raíces históricas en pueblos originarios, en comunidades urbanas y rurales, en diferentes opciones productivas y laborales, en edades, en sus saberes, en nacionalidades de la región y procedencias de diferentes territorios, con sus particularidades sociales, políticas y económicas. Desde esta riqueza buscan reconocerse e identificarse. Su organización se ha propuesto un reto enorme, encontrar los puntos de convergencia, llegar a acuerdos, más allá de sus diferencias.

Las Mesoamericanas tienen una visión crítica de la economía, se comprende el neoliberalismo como un sistema de opresión que ha colocado a las mujeres en una posición de desventaja en el sistema productivo, dejándoles muy poco o nada de la riqueza que producen. Por eso buscan alternativas para generar

ingresos, lo que implica desestimar las opciones establecidas por la economía de mercado, por ejemplo las microempresas: “no estamos dispuestas a trabajar para cualquiera”, es una frase que muestra esta posición; su tiempo es revalorizado, en las diferentes formas que se utiliza. “No se trata de sustituir el modelo capitalista, sino de ir construyendo y rompiendo sobre el camino mediante generación de experiencias. Resistir al mercado y no aceptar su hegemonía, son cosas que son resistencia, probablemente podemos ver muchas de esas experiencias en las MER”.

9. **INICIATIVA MESOAMERICANA DE DEFENSORAS DE DDHH:** La Iniciativa Mesoamericana de Mujeres Defensoras de Derechos Humanos (IM-Defensoras) inició su trabajo en 2010 con el fin de dar una respuesta integral y regional al aumento de la violencia contra las defensoras de derechos humanos en Mesoamérica. Busca fortalecer y vincular a defensoras que participan en distintas organizaciones y movimientos sociales para fortalecer redes de protección y solidaridad entre ellas y aumentar la visibilidad, el reconocimiento y el impacto de su trabajo por los derechos humanos. Las organizaciones que impulsan la IM-Defensoras buscan diseñar alternativas de protección integral que toma en cuenta el contexto de discriminación contra las mujeres imperante en la región para responder a la violencia que enfrentan las defensoras por la labor que realizan, favoreciendo la continuidad de sus labores en condiciones de seguridad, igualdad y bienestar. La IM-Defensoras es una articulación formada por JASS-Mesoamérica, Consorcio para el Diálogo Parlamentario y la Equidad Oaxaca (México), UDEFEGUA-Unidad de Protección de Defensoras y Defensores de Derechos Humanos de Guatemala, La Colectiva Feminista para el Desarrollo Local (El Salvador), AWID-Asociación por los Derechos de las Mujeres en el Desarrollo, FCAM-Fondo Centroamericano de las Mujeres (Guatemala) y Redes Nacionales de Defensoras de Honduras, México, Guatemala, El Salvador y Nicaragua, las cuales en conjunto articulan a más de 691 mujeres defensoras de derechos humanos.

10. **RED FEMINISTA FRENTE A LA VIOLENCIA (EL SALVADOR).** La Red Feminista Frente a la Violencia contra las Mujeres, conformada por Las Dignas, Las Méridas y ORMUSA, hacen un llamado al Estado Salvadoreño para que revise y aplique las políticas, leyes y programas encaminados a la prevención, detección y atención a la violencia contra las mujeres para evitar más víctimas y utiliza las siguientes Estrategias feministas: Fortalecer y empoderar a las mujeres salvadoreñas, en especial a aquellas que están organizadas, para demandar y defender sus derechos a través de la incidencia y contraloría hacia la implementación de políticas públicas. A nivel regional, generar alianzas estratégicas para la incidencia y contraloría, así también propiciar el intercambio de buenas prácticas y retroalimentación de experiencias exitosas de otros países. Incidir en la población salvadoreña a través de campañas para la difusión de las políticas y leyes, sensibilización sobre el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres salvadoreñas y demandar a las instancias públicas el cumplimiento de las leyes. Actualmente participa en la Red Regional por la Seguridad Ciudadana de las Mujeres junto a colectivos de Honduras, Nicaragua y Guatemala. De igual forma, es parte de la Campaña Regional por el Acceso a la Justicia.

11. **AGRUPACIÓN CIUDADANA DE DERECHO AL ABORTO (EL Salvador):** la agrupación Ciudadana por la Despenalización del Aborto Terapéutico, Ético y Eugénico, surge en el año 2009, es una organización multidisciplinaria, integrada por hombres y mujeres y que ha establecido como principales fines los siguientes:

- a) Promover la conciencia ciudadana para cambiar la legislación existente sobre la interrupción del embarazo en el país.
- b) Defender legalmente a las mujeres que han sido condenadas o están siendo acusadas por abortos o delitos relacionados.
- c) Divulgar en la sociedad, la necesidad de que las mujeres reciban asistencia adecuada para asegurar su salud sexual y reproductiva, de tal manera que no recurran a abortos inseguros que ponen en riesgo sus vidas, etc.

12. **ALIANZA POR LA SALUD Y LA VIDA DE LAS MUJERES. EL SALVADOR:** Espacio donde

confluyen más de 30 organizaciones defensoras de Derechos Humanos con la preocupación sobre los efectos que la actual legislación que penaliza absolutamente la interrupción del embarazo en El Salvador, causa en niñas, adolescentes y mujeres, entre otras.

13. **RUTA PACÍFICA DE MUJERES** (Colombia). La Ruta Pacífica de las Mujeres es un movimiento feminista que trabaja por la tramitación negociada del conflicto armado en Colombia, por la visibilización de los efectos de la guerra en la vida de las mujeres y por la exigibilidad de los derechos a la Verdad, la Justicia, la Reparación y la reconstrucción de la memoria histórica individual y colectiva para la No Repetición. Se declaran pacifistas, antimilitaristas y constructoras de una ética de la No Violencia en la que la justicia, la paz, la equidad, la autonomía, la libertad y el reconocimiento de la otredad son principios fundamentales. **Web:** <http://www.rutapacifica.org.co>

14. **RED DE LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA NICARAGUA:** red que aglutina a diferentes organizaciones feministas y que pretende contribuir a transformar las relaciones de poder que nos impone el sistema patriarcal y que son la base de todas las formas de violencia contra las mujeres diversas en Nicaragua en los ámbitos públicos y privados a través de la incidencia política, la formación feminista y el fortalecimiento organizativo. La Red de Mujeres contra la violencia durante décadas ha luchado por la plena ciudadanía de las mujeres. En particular, la RMCV ha trabajado en la creación de espacios de incidencia ante las instituciones del Estado a fin de promover un marco legal que contribuya a la erradicación de la violencia así como el acceso a la justicia para las mujeres. Por otra parte, la RMCV trabaja en propuestas dirigidas a mejorar el marco legal en contra de la violencia y fomentar procesos de sensibilización en la población utilizando medios de comunicación social (TV, radio, otros) con el propósito que se conozca la situación de violencia física, económica-patrimonial, sexual, psicológica, laboral y social que enfrentan las mujeres en distintos ámbitos y espacios de sus vidas. La RMCV ha contribuido con acciones dirigidas a reducir la violencia contra las mujeres mediante la demanda de la aplicación efectiva y real de las leyes existentes, el mejor funcionamiento de las instituciones públicas y la implementación de instrumentos legales internacionales que favorecen la lucha contra la violencia. En la necesidad de mejorar el funcionamiento de las instituciones claves como el Ministerio de la Mujer, Ministerio Público, Comisarías de la Mujer y poder judicial. Para que actúen conforme lo establecido por la ley. Así mismo, se propone trabajar en función de la efectiva aplicación de las leyes que obligue al Estado de Nicaragua a reconocer los daños ocasionados como resultado del continuum de la violencia. La RMVC ha impulsado campañas permanentes de sensibilización a la población en general sobre la gravedad del problema de la violencia contra las mujeres.

15. **El colibrí zurdo (Guatemala):** Equipo de Comunicación y Análisis “Colibrí Zurdo”: Este colectivo mixto, compuesto por hombres y mujeres mestizos y mayas documenta y realiza parte del trabajo no sólo visibilizando a las mujeres, sino usando categorías feministas: Investigación feminista y Comunicación feminista. Cuentan con el proceso comunicativo Prensa Comunitaria <https://comunitariapress.wordpress.com/>.

ESTATALES

1. **Alianza por una Cooperación Feminista Global:** A inicios de 2014 organizaciones diversas de cooperación decidieron crear esta alianza para fortalecer su carácter feminista y su apuesta por incorporar la perspectiva de género de manera transformadora en sus procesos de cooperación internacional y de educación, tanto en nuestra realidad más cercana como en otros continentes. La Alianza por una Cooperación Feminista Global está compuesta por: AIETI www.aieti.es, CEIM www.ceim.eu, Cooperación www.cooperaccio.org, Entrepueblos www.entrepueblos.org y Mugarik Gabe www.mugarikgabe.org.

2. **“La Coordinadora” (Federación de organizaciones feministas del Estado Español)** es un espacio de encuentro y puesta en común, una red de grupos de mujeres que funciona de forma

asamblearia y abierta a los distintos grupos feministas, donde intercambian experiencias, debates y actividades de los distintos temas que realizan los colectivos que participan en ella. Surge en el año 1978 y se creó para unir y coordinar esfuerzos, difundir las ideas feministas entre las mujeres y al conjunto de la sociedad y conseguir que las reivindicaciones que se planteaban se situaran en primer plano político y social. Así, distintas campañas se han venido sucediendo: divorcio, aborto libre y gratuito, contra la violencia machista, por los derechos de las lesbianas...

3. **PPINA, Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción.** Existe para derribar **el desequilibrio entre los permisos de maternidad y paternidad.** Promueve una **reforma legislativa** que Establezca que los permisos por nacimiento y/o adopción deben concederse a cada progenitor/a de tal manera que sean intransferibles, **de igual duración,** con la misma parte obligatoria y pagados **al 100% y que especifique** el calendario necesario para aumentar progresivamente el permiso de los padres (o del "otro/a progenitor/a") hasta llegar en un plazo razonable a la igualdad, empezando por establecer **de inmediato** las seis semanas obligatorias para los padres(es la parte obligatoria que ya tienen las madres). Web: www.igualeseintransferibles.org

4. **Plataforma CEDAW Sombra España:** 50 organizaciones no gubernamentales de mujeres, de cooperación internacional y de derechos humanos, han elaborado el Informe Sombra sobre la aplicación de la Convención en España durante el periodo 2009-2013.

CAE - EH

1. **Equipo de Género de la Coordinadora de ONGD de Euskadi.** fue creado en 2001 con el objetivo de impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las ONGD que componen la Coordinadora, además de hacer incidencia hacia la sociedad en temas de género y desarrollo y hacia las instituciones públicas. Web: www.ongdeuskadi.org

2. **Bilgune feminista:** Organización feminista y abertzale creada en el 2002. Es un proyecto surgido de los deseos de un gran número de mujeres de diferentes ámbitos. El objetivo principal no es solo conseguir la igualdad y organizar mujeres si no luchar por el feminismo e influir y participar en otros espacios de manera propia. Bilgune feminista quiere ser un lugar de encuentro para mujeres de diferente ámbito y puntos de vista. Las mujeres que crean en una Euskal Herria de izquierdas y feminista. Web: www.bilgunefeminista.org

3. **Pikara:** proyecto de la asociación sin ánimo de lucro EME Komunikazioa. Propone un periodismo de calidad, con perspectiva de género, protagonizado por personas e historias que rara vez aparecen en los medios. Tratan todos los temas sociales y culturales que te interesan con un enfoque distinto: incisivo, inclusivo, comprometido, transgresor y disfrutón. - <http://www.pikaramagazine.com>

4. **Emakume internazionalistak.** Colectivo feminista internacionalista de solidaridad entre mujeres del sur y del norte que mantiene relaciones con grupos de mujeres a nivel nacional, estatal e internacional. Realizan labores de sensibilización. Semana anual monográfica sobre "Mujeres e Internacionalismo". Cursos monográficos de Formación y debate. Participan en la Coordinadora estatal de organizaciones feministas" y en diversas plataformas feministas y campañas. Charlas sobre temas feministas. Elaboración de dossiers y exposiciones temáticas.

5. **Medeak:** grupo feminista radical que nace en el año 2000. Ha dado varios giros y cambios, y en él han participado varias y diferentes miembros. Desde el principio ha puesto el cuerpo en el centro de su acción política. Identificándose así con diferentes etiquetas, como bolleras radicales, transexuales, transgéneros, putas, negras... todas aquellas con el objetivo de reivindicar lo que se ha considerado en los márgenes. Estos últimos años la reflexión política también ha marcado el mismo camino; colocar la identidad, las violencias, la regulación de los cuerpos... en el centro del discurso, las ha llevado a encontrarse en lo que ahora conocemos como Transfeminismo.

6. **Mujeres del Mundo-Babel:** organización de mujeres, algunas nacidas aquí y otras que han

llegado de otros lugares. Desde 1999 funciona como un espacio de intercambio, reunión y reflexión, para promover la cultura, compartir conocimientos, vivencias y aprender cosas nuevas. Hemos participado conjuntamente en algunas actividades y en su revista. <http://mujeresdelmundobabel.org/>

7. **FeministAlde:** Grupo feminista anticapitalista de Bilbao, cuyo objetivo es la reflexión y la acción colectivas en torno a temas como el derecho al aborto, la violencia machista, los derechos de las mujeres y las niñas refugiadas, contra el TTIP, etc. Tienen líneas de trabajo muy cercanas y comparten algunas de las estrategias de trabajo como la incidencia política.

8. **Plazandreok:** se definen como “plataforma política de mujeres” y tienen por objetivo “intervenir en política representándonos a nosotras mismas, elevar las cuestiones llamadas privadas a la categoría de públicas y aportar a la sociedad nuestra forma de hacer política. Se trata por lo tanto de un partido político pero sin la jerarquía ni la profesionalización habitual en los mismos, son asamblearias.

9. **Asambleas de mujeres Bizkaia y de Araba:** organizaciones feministas que siguen manteniendo la filosofía asamblearia. Participan y apoyan las iniciativas que luchan por crear una sociedad más justa e igualitaria para las mujeres. Porque es posible. Con estas dos organizaciones hay una trayectoria de trabajo en la plataformas 8M y 25N, y en la forma de luchar por el feminismo, coincidencia en los mínimos necesarios para trabajar conjuntamente. A parte de la plataforma se ha realizado otros trabajos conjuntamente.

10. **Coordinadoras feministas 8M-25N de Donostia y Bilbo:** Coordinadoras formada por grupos mixtos y feministas que se encargan sobre todo de programar actividades alrededor de las fechas más significativas, 8 de marzo Día de las Mujeres y 25 de Noviembre Día Internacional contra la violencia sexista y organizar la manifestaciones. Llevamos años formado parte de estas coordinadoras y cada vez se están realizando más actividades aparte de las señaladas.

11. **Gasteizko Mugimendu Feminista:** coordinación del movimiento feminista de Gasteiz (Asamblea, Bilgune y Negeak), mujeres a título individual y, como grupos mixtos, Mugarik Gabe y Eginaren eginez. Se coordinan en grupos de trabajo con otros grupos mixtos para las manifestaciones del 8M y 25N.

12. **Dandai Emakume Elkartea:** asociación activa desde 2003, con más de 200 mujeres y ubicada en el barrio de Egia. Tienen por objetivo ser “un espacio enclavado en el barrio que permita el enriquecimiento personal de las mujeres fomentando la formación y el conocimiento, compartiendo el saber, la ilusión, los deseos de crecimiento y la apertura a nuevos horizontes”.

13. **Garaipen:** (Asociación inmigrantes) de Rentería. Un colectivo de mujeres inmigrantes y vascas para la construcción de Liderazgo Social y Multicultural. <http://asociaciongaraipen.blogspot.com.es/>

14. **Bidez bide:** Son una organización cuyo objetivo es atender las necesidades y demandas que las familias y sus miembros con experiencia migratoria plantean y así favorecer el funcionamiento como familia transnacional y la integración en el nuevo contexto.

15. **Argia:** Grupo de mujeres del Municipio de Elburgo que surge tras el acompañamiento de Mugarik Gabe. Desde que viajaron a Nicaragua (Malpaisillo) para intercambiar experiencias con Xochilt Acalt mantienen una relación directa con esta organización. Durante años vienen realizando diferentes actividades tanto para recaudar dinero que posteriormente envían a un proyecto como para sensibilizar a la ciudadanía.

16. **ATH:** En agosto de 1985 el Gobierno publicó un Decreto que regulaba la situación laboral de las empleadas de hogar. Ese Decreto no recogía las reivindicaciones de las empleadas domésticas. A partir de 1986, un grupo de mujeres crearon la Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia. Su objetivo es exigir un cambio legal que reconociese condiciones justas de trabajo tratando el empleo doméstico como cualquier otro. <http://ath-ele.com>

17. **Grupo de Feminismos de Desazkunde :** Es un grupo de trabajo dentro del colectivo Deshazkundera que se formó en 2009 en Bilbao después de unos eventos: proyecciones del documental

“Simplicidad Voluntaria y Decrecimiento“, 17-S de Enric Duran, Día sin Dinero en la plaza nueva, reuniones de Ekologistak Martxan, talleres sobre Decrecimiento por partidos políticos (Izquierda Anticapitalista, Berdeak, Zutik), charlas, encuentros de EHNE entre productores y grupos de consumo... En la actualidad, están presentes en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, y su objetivo es extender y poner en práctica las propuestas del decrecimiento. <http://desazkundera.org/>

18. **Argitan:** Es el centro asesor de las mujeres de Barakaldo. **Web:** www.nodo50.org/berri_otxoak/ARGITAN.htm

19. **Euskal Herriko Mundu Martxa:** La marcha Mundial de las mujeres es una iniciativa internacional que se lleva a cabo cada 5 años, teniendo como objetivo el deseo de superar el injusto orden actual que provoca violencia y pobreza y construir el mundo que queremos basado en la paz, la justicia, la igualdad, la libertad y la solidaridad. Para apoyar la II Acción Internacional, se puso en marcha en Euskal Herria en el año 2003 con un objetivo tan concreto como ambicioso: la “Carta de los derechos de las mujeres en Euskal Herria”. La Marcha tuvo un tremendo éxito en Euskal Herria. En 2007 aprobamos nuestra Carta y comenzamos su socialización. La Marcha volvió a organizarse en el 2010 de una manera más modesta. A pesar de que las movilizaciones y adhesiones descendieron, la plataforma asumió el compromiso de seguir trabajando y sostenerse, tal y como lo ha hecho hasta el día de hoy.

20. **Áreas de la mujer de los sindicatos: ESK, STEE-EILAS, LAB, ELA, CCOO:** Las áreas de las mujeres surgen en el seno de las organizaciones sindicales como espacios para el debate que desde su creación suponen un revulsivo ideológico para una cultura sindical tradicionalmente masculinizada en sus valores. Van evolucionando y adquiriendo mayor influencia a medida que confluyen con el feminismo, impregnándose de sus principios y colocando en el movimiento sindical las reivindicaciones específicas de las mujeres, tanto laborales como sociales. Dos han sido las estrategias primordiales:

i. La participación, dirigida a un empoderamiento interno, transformador y crítico con la exclusiva autoridad masculina, su estilo, sus métodos y su sistema de toma de decisiones.

ii. La introducción transversal del enfoque de género de forma progresiva y sistemática en todas las áreas de trabajo, políticas y estrategias sindicales.

Las áreas de los sindicatos arriba señalados participan activamente en la plataforma 8M- 25N de la que Mugarik Gabe es parte.

21. **UPV/EHU:** En el entorno de la Universidad del País Vasco se colabora habitualmente impartiendo formación relacionada con temas de género principalmente en el Máster de estudios feministas, con la Oficina de cooperación y la Escuela de Magisterio.

22. **Hegoa:** Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional, es un Instituto Mixto de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, creado por esta universidad y por la asociación Hegoa. Sus orígenes se remontan a 1987. Desde su identidad como instituto universitario y asociación civil su ámbito de trabajo es la promoción del desarrollo humano y la cooperación internacional, aportando investigación y análisis, recursos de información y documentación, docencia de posgrado y otros programas docentes de formación universitaria en desarrollo y cooperación, generación de capacidades para el fortalecimiento del tejido social de la cooperación, asesoría técnica a diversas entidades e instituciones públicas, y programas y proyectos de cooperación. <http://www.hegoa.ehu.es/>

23. **Medicus Mundi Bizkaia:** Es una Organización No Gubernamental para el Desarrollo (ONGD) de Cooperación Sanitaria fundada en Bilbao en 1966. Es una entidad sin ánimo de lucro, independiente, tanto confesional como políticamente. Su actuación está basada en el respeto a los Derechos Humanos y a la dignidad de la persona. Su misión es contribuir a generar cambios en la sociedad, fomentando una cultura de solidaridad y compromisos ciudadanos, que hagan posible la erradicación de la pobreza y permitan que la salud sea un derecho al alcance de todas las personas. <http://www.medicusmundi.es/>

En los últimos años hemos ejecutado varios proyectos juntas en Guatemala, junto con Farmamundi.

24. **Medicus Mundi Gipuzkoa:** Es una ONGD (Organización No Gubernamental para el Desarrollo) especializada en el ámbito sanitario, sin ánimo de lucro, internacional e independiente religiosa y políticamente. Fundada en 1974, junto al resto de las asociaciones de FAMME - Federación de Asociaciones de Medicus Mundi España - es miembro colaborador de la OMS - Organización Mundial de la Salud. En la actualidad, sus líneas de trabajo se centran en la exigencia de una sanidad pública y universal, y en la defensa de los derechos sexuales y reproductivos.

25. **Setem Hego Haizea:** Son una ONGD vasca de cooperación, sensibilización y educación para el desarrollo. Nacieron en 1991 y promueven transformaciones para construir un mundo en el que los derechos humanos individuales y colectivos primen en las relaciones entre personas, pueblos y culturas. Para ello trabajan, en cooperación con otras entidades, los ámbitos de la producción y el consumo responsable, así como el empoderamiento de mujeres organizadas. <http://www.setem.org/site/es/euskadi>

26. **REAS Euskadi:** REAS Euskadi es una red nacida en 1997 que agrupa a más de 65 empresas y entidades sociales, entre las que se encuentra Mugarik Gabe, que promueven una economía al servicio de las personas y su entorno. Desde el compromiso con los 6 principios de la Carta Solidaria, pretende fortalecer –desde la perspectiva del desarrollo humano sostenible– las propuestas colectivas que persiguen la transformación de la sociedad y, particularmente, de la economía en sus diferentes facetas: financiación, producción, comercialización y consumo. http://www.economiasolidaria.org/redes/reas_euskadi

27. **CEAR Euskadi:** Su misión es defender y promover los Derechos Humanos y el desarrollo integral de las personas refugiadas, desplazadas, apátridas y migrantes con necesidad de protección internacional y/o en riesgo de exclusión. La hacen a través de dos líneas de trabajo: Incidencia y Participación Social, Intervención. <https://www.cear-euskadi.org>

28. **Joxemi Zumalabe:** La vocación de Joxemi Zumalabe Fundazioa es trabajar con, desde y para los movimientos populares de Euskal Herria. Ayudando en sus procesos de reflexión, dinamización o formación. Todo ello intentando crear sinergias y haciendo de estos procesos, procesos empoderadores. Ayudar a los movimientos que están trabajando para transformar el modelo social en Euskal Herria ha sido el objetivo de Joxemi Zumalabe desde su fundación. Es decir, dar a conocer, fortalecer y reconocer las aportaciones sociales y políticas que se hacen desde las iniciativas populares, los grupos o los movimientos sociales. Hemos compartido aprendizajes dentro del proceso interno de cambio de Cultura Organizacional y en concreto con el tema de Trabajo en Equipo no Patriarcal. <http://joxemizumalabe.eus/>.

7. PRESUPUESTO

Nuestra experiencia previa en la apuesta por incorporar una perspectiva feminista en nuestro trabajo nos recuerda la importancia de contar con recursos de todo tipo, principalmente humanos y económicos, para poder impulsar estos procesos.

En nuestro caso los **RECURSOS** más importantes para el desarrollo de la estrategia es contar con tiempo organizativo para el desarrollo de los resultados propuestos y con las estructuras necesarias para implementarlos. Los resultados definidos afectan a casi todas las personas de la organización de manera directa o indirecta, pero al mismo tiempo contamos con una estructura estable para el impulso y seguimiento de esta estrategia compuesta por:

- Responsabilidad de Género
- Área de Género: representativa de todas las áreas y equipos de la organización.

Otro elemento clave es que financiándonos en gran medida a través de subvenciones de cooperación internacional, muchos de los procesos propuestos en esta estrategia están incluidos en nuestra planificación para incorporarlos en las diferentes líneas de subvención existentes (apoyo en la defensa de los derechos humanos de las mujeres, fortalecimiento del movimiento feminista, campaña de defensa de derecho a la memoria y la reparación...).

Además específicamente la estrategia de cambio organizacional pro equidad de género se va a incorporar durante esta estrategia en un proceso de EpTS de forma que se pueda trabajar en colaboración con otros colectivos en la búsqueda de buenas prácticas y aprendizajes conjuntos. Esta propuesta, contará con los recursos necesarios aportados por el proyecto, no sólo de materiales, financiación de encuentros, asesorías, sino también de las personas de Mugarik Gabe encargadas de impulsarlos.

Entendemos que algunas otras actividades planificadas, como las formaciones internas o la evaluación externas, pueden requerir de fondos propios de la organización.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento de la Estrategia de Género 2016 – 2020 será liderado principalmente por el Área de Género y por la Responsable de Género.

El Área de Género se reúne mensualmente y el seguimiento a la estrategia es una de sus responsabilidades. Anualmente se revisará la buena marcha de la estrategia y al finalizar la misma se hará una evaluación más completa de la misma, en coordinación con las otras estrategias de Mugarik Gabe y el Plan Estratégico actual.

Los objetivos del seguimiento y evaluación de la estrategia serían varios:

En primer lugar, sirve como herramienta de control sobre lo planificado de tal modo que se puede ir verificando el avance del proceso de ejecución como sus resultados posteriores. Además, la evaluación tiene una finalidad de fortalecimiento institucional, dado que las partes implicadas en la misma, pueden salir reforzadas a partir de la evaluación, al potenciar aquellos elementos que funcionan eficaz y pertinentemente, y reorientar y mejorar aquellos que no lo hacen de la forma adecuada, o no permiten alcanzar los efectos deseados.⁴³

También pretendemos desarrollar un sistema de evaluación participativo en el que se recojan las apreciaciones de las distintas personas de la organización y que sirva para el aprendizaje y la incorporación de mejoras por parte de todas las personas que formamos Mugarik Gabe. En concreto:

- El Área de Género realizará **seguimiento anual** de la estrategia para la presentación de esta evaluación a la asamblea anual de evaluación y planificación. Este es el espacio de evaluación colectiva y ahí se aportan los insumos de los diferentes espacios estratégicos de la organización.
- Además esta estrategia prevé realizar una **evaluación final** de la misma, prioritariamente de manera externa. De no ser posible de manera externa se realizará con los mecanismos establecidos de manera interna.

43 “Pautas para la elaboración del sistema de seguimiento y evaluación organizacional” Lara G., 2007
Mugarik Gabe: *Estrategia de Género 2016 – 2021*

9. BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES DE INTERÉS

ACEVEDO, Sariah (2010). Los derechos de las mujeres en el movimiento Latinoamericano. Tendencias conceptuales y líneas de acción. Sinergia Noj. Guatemala.

ALEMANY, Cecilia (2008), "Las posiciones de las organizaciones por los derechos de las mujeres en torno a la Eficacia de la Ayuda", en ALEMANY, Cecilia y DEDE, Graciela (coord.) (2008), *Las condicionalidades amenazan el Derecho al Desarrollo: Un análisis desde la perspectiva de derechos humanos y de las mujeres*, WIDE, AWID, DAWN, (Traducción preliminar).

ALEXANIAN Amanda, ANDRAS Rachel, MONTESINOS María (2009), *Análisis de género en la ayuda oficial al desarrollo de la Cooperación Catalana*, Ayuda en Acción, Entreculturas e Interred, Barcelona.

América Latina Genera (2010), *El observatorio*. Disponible en: www.americalatinagenera.org/elobservatorio/

AMNISTIA INTERNACIONAL (2010), *Beijing + 15: Hacer efectivos los derechos de las mujeres*, ACT 77/005/2010. Disponible: <http://www.amnistiainternacional.org>.

CARRASCO, Cristina (2009), "Mujeres, sostenibilidad y deuda social" en *Revista de educación*, número extraordinario.

CIRUJANO, Paula y LÓPEZ, Irene (2008), *Igualdad de género en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, Retos para la Cooperación Española con América Latina*, Fundación Carolina - CeALCI, Madrid. Disponible: <http://www.fundacioncarolina.es>.

CONSEJO DE EUROPA (1999), *Mainstreaming de género: marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid.

CRAVIOTTO, Nerea y ANTOLIN, Luisa (coords.) (2009). *La movilización por la igualdad de género y la eficacia de la ayuda. Acciones, estrategias, éxitos y desafíos*. Fundación Carolina - CeALCI y WIDE, Madrid.

DE LA CRUZ, Carmen (1999), *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*, Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer, Vitoria - Gasteiz.

DE LA CRUZ, Carmen (2008), "De Beijing a París: La relevancia de la igualdad de género para la eficacia de la ayuda", en *FRIDE Comentario, abril 2008*. Disponible: <http://www.fride.org>.

EMAKUNDE (2008), *Cifras sobre las mujeres y los hombres en Euskadi 2008*, Disponible en: www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/cifras_ant/es_emakunde/adjuntos/cifras_2008_es.pdf

EMAKUNDE (2010), *V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Gobierno Vasco*, Vitoria - Gasteiz. Disponible: http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/u72_iv_plan/es_emakunde/iv_plan_es.html

FERGUSON, Lucy (2010), "¿Qué futuro le depara al género en el ámbito del desarrollo internacional?", *CIP Ecosocial* - *Boletín ECOS* n^o 10. Disponible: [Mugarik Gabe: Estrategia de Género 2016 – 2021](http://www.mugarikgabe.org) 70

http://www.fuhem.es/media/ecosocial/file/Boletin%20ECOS/Boletin%2010/futuro%20genero%20en%20desarrollo%20internacional_L.FERGUSON.pdf.

GOBIERNO VASCO (1992). *Jornadas sobre la Cooperación Pública Vasca. Ayudas al Tercer Mundo. Balance y perspectivas*. Gobierno Vasco, Vitoria - Gasteiz.

HERNANDEZ, Itziar y RODRIGUEZ, Arantxa (1996), *Igualdad, desarrollo y paz. Luces y sombras de la acción internacional por los derechos de las mujeres*, Hegoa, Bilbao.

HUMM, Maggie (1990), *The dictionary of feminist theory*. Columbus: Ohio State University Press.

INSTITUTO DE LA MUJER (1996), *Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción: IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres Beijing (China), septiembre 1995*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

INSTITUTO DE LA MUJER (1999), *Mainstreaming de género: marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas"*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

KABEER, Naila (1996), "Genero, desarrollo y capacitación: aumentar la capacitación en el proceso de planificación", en *Desarrollo y Diversidad social*, Icaria, CIP, Oxfam, Intermon, Barcelona, pp. 18 - 27.

KIMMEL, Michael S. (1998), "The (Gender) Development of (Gender) Underdevelopment: The Simultaneous Production of Hegemonic and Subaltern Masculinities in Europe and The United States". Ponencia presentada en la Conferencia Regional Por la equidad de género en América Latina y el Caribe: desafíos desde las identidades masculinas, Santiago de Chile, 8-10 de junio de 1998.

LONGWE, Sara (1997), "The evaporation of gender policies in the patriarchal pot", en *Development in Practice*, Volumen 7, Nº 2.

LÓPEZ, Irene (2005), "Género en la agenda internacional del desarrollo. Un enfoque de Derechos Humanos" en *Relaciones Internacionales* Nº2. Disponible: [http://www.relacionesinternacionales.info/ojs/index.php?journal=Relaciones_Internacionales&page=article&op=view&path\[\]=19](http://www.relacionesinternacionales.info/ojs/index.php?journal=Relaciones_Internacionales&page=article&op=view&path[]=19)

MACDONALD, M., SPRENGER, E. e I. DUBEL (2000), *Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica*. Ámsterdam, Real Instituto para el Trópico-KIT Press.

MAEC - SECI (2007), *Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española*. Disponible: <http://www.aecid.es/web/es/publicaciones/Documentos/estrategias/>

MAEC - SECI (2009), *Plan Director de la Cooperación Española 2009 - 2012*. Disponible: http://www.aecid.es/web/es/publicaciones/Documentos/Plan_director/

MEENTZEN, Angela. (2001). *Estrategias de desarrollo culturalmente adecuadas para mujeres indígenas*. BID, Washington D.C.

MOSER, Caroline (1991), "Las mujeres en la planificación del desarrollo. Necesidades prácticas y estratégicas de género" en *Políticas de cooperación para el desarrollo y participación de las mujeres*, Hegoa, Bilbao.

MURGUIALDAY, Clara (2005), *Las Mujeres en la Cooperación para el Desarrollo*, Gobierno Vasco, Vitoria - Mugarik Gabe: *Estrategia de Género 2016 – 2021*

Gasteiz.

OCDE (2008), *Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda al desarrollo y programa de acción de Accra*. Disponible: <http://www.oecd.org/dataoecd/53/56/34580968.pdf>

OCDE (2009), *Principios rectores del CAD en Materia de Eficacia de la Ayuda, Igualdad de Género y empoderamiento de la mujer*. Disponible: <http://www.oecd.org/dac/gender>

OMS, Informe de la Organización Mundial de la Salud 2000

Orozco, Amaia, (2010) "DIAGNOSTICO DE LA CRISIS y RESPUESTAS DESDE LA ECONOMIA FEMINISTA" en la Revista de Economía Crítica, nº9, primer semestre 2010

PALENCIA PRADO, Tania (1999). *Género y cosmovisión maya*. PRODESSA, Saquil Tz'ij, Ciudad Guatemala.

PAREDES, Julieta (2010), *Hilando Fino desde el feminismo comunitario*. La Paz.

PARPART, Jane (1994), "¿Quién es el otro? Una crítica feminista postmoderna de la teoría y la práctica de mujer y desarrollo", en *Propuestas N° 2. Documentos para el debate*. Red entre Mujeres: Lima. Disponible: <http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/parpat1.pdf>

PNUD Informes sobre el Desarrollo Humano 1995 y 2006. Disponibles en: www.undp.org

RAZAVI, Shahrashoub y MILLER, Carol (1995), "From WID to GAD: Conceptual Shifts in the Women and Development Discourse", *Occasional Paper*, UNRISD /PNUD. Disponible en <http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/%28httpPublications%29/D9C3FCA78D3DB32E80256B67005B6AB5?OpenDocument>

RAZAVI, Shahrashoub y MILLER, Carol (1995), "From WID to GAD: Conceptual Shifts in the Women and Development Discourse", *Occasional Paper*, UNRISD /PNUD. Disponible en <http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/%28httpPublications%29/D9C3FCA78D3DB32E80256B67005B6AB5?OpenDocument>

RIGAT - PFLAUM, María (2008), "Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género" en *Nueva Sociedad* N° 218. Disponible en <http://www.nuso.org/revista.php?n=218>

ROWLANDS, Jo (1997), "Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo" en LEÓN, en Magdalena (comp.)(1997), *Poder y empoderamiento de las mujeres*, T.M. y Fac. de Ciencias Humanas, Santa Fe de Bogotá.

SAU, Victoria (1.981). *Diccionario Ideológico Feminista*. Volumen I. Icaria, Barcelona, 1.981.

Social Watch (2008) *Informe Social Watch 2008. Derechos Humanos: la única llave*. Uruguay.

UNIFEM (2010) *Hacia unos ODM más efectivos para las mujeres*, UNIFEM y PNUD. Disponible: <http://www.unifem.org/materials>

UN WOMEN (2010) *Datos y cifras Mundiales sobre las Mujeres*. Disponible en Mugarik Gabe: *Estrategia de Género 2016 – 2021*

www.unwomen.org/.../UNWomen_FactsAndFiguresOnWomen_20100702_es.pdf

VÁZQUEZ, Norma (2003). *Perspectiva de Género e Identidad Cultural en el mundo indígena: documento de estrategia para el trabajo de Mugarik Gabe con Pueblos Indígenas*. Bilbao. No publicado.

Stolcke, Verena (1996). "Antropología del género. El cómo y el por qué de las mujeres". En J. Prat & A. Martínez (eds), *Ensayos de Antropología Cultural*. Homenaje a Claudio Esteva-Fabregat. Editorial Ariel, S.A., Barcelona, 1996. pp. 335-344.

Viadero Acha, María (2010). *La incorporación de los derechos de las mujeres y la Equidad de Género en los procesos de desarrollo y cooperación: el caso del gobierno vasco*. Bilbao.

WALBY, Sylvia (2004), "Mainstreaming de Género: Uniendo la teoría con la práctica", Ponencia presentada en las Jornadas *Mainstreaming de Género: conceptos y estrategias políticas y técnicas*. Andalucía. Disponible en http://www.unidadgenero.com/jornadas/octubre2004/ponencia_SWalby.pdf

Walker, Rebecca (1992), «Becoming the Third Wave», *Ms* (January/February, 1992)

YOUNG, Kate (1997), "El potencial transformador en las necesidades prácticas: empoderamiento colectivo y el proceso de planificación" en LEÓN, Magdalena (comp.)(1997), *Poder y empoderamiento de las mujeres*, T.M. y Fac. de Ciencias Humanas, Santa Fe de Bogotá. pp. 99 - 118.

ZABALA, Idoie (2005), *La perspectiva de género en los análisis y en las políticas del Banco Mundial: su evolución y sus límites*, Bilbao: UPV/EHU.

ZABALA, Idoie (2010), "Estrategias alternativas en los debates sobre Género y Desarrollo" en *Revista de Economía Crítica* Nº 9, pp. 75 - 89. Disponible: http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n9/4_idoie_Zabala.pdf [18 junio 2010]