



ESTRATEGIA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

FUNDACIÓN LA VALMUZA



GÉNERO EN DESARROLLO
FUNDACIÓN LA VALMUZA



INDICE

- PRESENTACION**
 - 1. INTRODUCCION**
 - 2. JUSTIFICACION**
 - 3. MARCO DE REFERENCIA**
 - 3.1 MARCO NORMATIVO/INSTITUCIONAL**
 - 3.2 MARCO TEORICO**
 - 3.2.1 Principios**
 - 3.2.2 Estrategias**
 - 3.2.2.1 Transversalidad**
 - 3.2.2.2 Empoderamiento**
 - 3.2.2.3 Desarrollo de capacidades**
 - 3.2.3 Políticas**
 - 3.2.3.1 Políticas específicas**
 - 3.2.3.2 Políticas neutras**
 - 3.2.3.3 Políticas redistributivas**
 - 3.2.3.4 Acciones positivas**
 - 3.2.3.5 Planes de igualdad internos a la entidad**
 - 3.2.3.6 Incidencia político-social**
- 4. MARCO DE INTERVENCION**
 - 4.1 OBJETIVOS**
 - 4.2 LINEAS ESTRATEGICAS**
 - 4.3 ACTUACIONES PRIORITARIAS**
 - 4.4 MARCO METODOLOGICO**
- 5. BIBLIOGRAFIA**

PRESENTACION

Cuando desde el Patronato nos planteamos la necesidad de contar con un documento institucional sobre Igualdad de Género, no sabíamos muy bien con qué nos íbamos a encontrar.

Nuestro objetivo como institución no era dar respuestas, sino formular preguntas. Preguntas que nos ayudasen a comprender las relaciones hombre/mujer, el origen de las desigualdades, y las discriminaciones que sufre la mujer. Y ello, para saber cómo afrontarlas y enfrentarlas. En el convencimiento, de que sólo con la superación de esas desigualdades y discriminaciones, seremos capaces de avanzar algo en eso que llamamos “desarrollo humano”.

El objetivo de este documento es, por tanto, ayudarnos a reflexionar como institución, qué significa la igualdad de género, y cuáles son las vías posibles para contribuir en la lucha contra la discriminación. Y como consecuencia, adoptar e integrar dichas estrategias en nuestro hacer cotidiano; en nuestros proyectos, pero también al interior de nuestra entidad.

Nuestro objetivo es trabajar para contribuir a transformar esas relaciones desiguales en unas relaciones más justas e igualitarias. Sabemos que es un camino largo y difícil, con avances y retrocesos. Somos conscientes que tenemos escasos recursos para afrontar ese reto. Pero también sabemos que tenemos el deber moral de ponernos en marcha, por pequeña que pueda ser nuestra contribución en esa tarea que es conseguir un mundo sin discriminaciones.

Este documento no va a proporcionar respuestas. Pero si puede servir para mirar con “otros ojos”. Puede servir para mirar con una visión más amplia, inclusiva e integradora. Este documento no aporta recetas mágicas. Pero si nos ayuda a comprender que la igualdad es visibilidad. Que igualdad es participación. Que igualdad es responsabilidad. Que igualdad es poder compartido. Y que igualdad es también, paridad de oportunidades en el acceso y distribución de recursos.

1. INTRODUCCION

Este documento institucional tiene un marcado carácter reflexivo preliminar. No tiene vocación de documento permanente e inamovible. Es sólo una primera reflexión sobre la perspectiva de género y sus implicaciones para el desarrollo. Y cómo integrarla en nuestras acciones.

El documento ha sido preparado desde el Patronato de la Fundación la Valmuza, y girado a todos sus miembros para su conocimiento, discusión y enriquecimiento.

En el enfoque de género, y la lucha contra todo tipo de discriminación contra la mujer, estaba en la base misma de los Estatutos de nuestra entidad. Por ello, este documento no hace sino empezar a dar forma escrita y organizada a una idea anterior.

Este documento es sólo la primera versión. Esperamos y confiamos que vengan muchas más. Enriquecidas con las aportaciones de todos los miembros del Patronato, socios y colaboradores. Y enriquecidas y matizadas por la experiencia de nuestro trabajo en proyectos con enfoque de género.

El documento se organiza en torno a tres grandes bloques: justificación, marco de referencia, y marco de intervención.

El apartado 2, está dedicado a la justificación de la elaboración de este documento institucional y a la justificación de los enfoques de género.

Para ser justos, hay que decir que no se trata verdaderamente de una justificación que es obvia, sino más bien lo que se intenta es justificar la necesidad que tenemos las entidades que trabajamos en desarrollo de dotarnos de un instrumento que nos ayude a situar las relaciones hombre/mujer como punto de partida en nuestros análisis, diagnósticos e intervenciones. En este sentido, el apartado 2, más que justificar, lo

que hace es explicar los motivos que llevan a esas relaciones desiguales entre mujeres y hombres.

En el apartado 3, se establece el marco teórico en torno al cual se organiza nuestra forma de pensar y actuar. En esta sección, se recogen los principios que inspiran nuestra acción y que deben, asimismo, orientar nuestras acciones. En este apartado se establecen las principales estrategias de actuación que, posteriormente, sirven de orientación en nuestras acciones sobre el terreno. De esta forma, la transversalización de la perspectiva de género, el desarrollo de capacidades y el empoderamiento, se convierten en las piedras angulares de nuestras intervenciones de campo.

La segunda parte de este apartado 3, se destina a recoger las políticas que tenemos a nuestra disposición para alcanzar los objetivos estratégicos que nos hemos marcado. Al igual que sucede con las estrategias, estas políticas institucionales tienen que jugar el papel de “orientadoras” a la hora de plantear posibles acciones.

El apartado 4, vuelca el marco teórico de referencia a las intervenciones reales sobre el terreno, señalando objetivos, líneas estratégicas de intervención y actuaciones prioritarias. Es importante ser plenamente consciente de la magnitud de la tarea que se quiere abordar y de la modestia de los recursos disponibles. Por esta razón, algunas de las políticas a disposición teórica no pueden ser implementadas directamente por nuestra entidad. En ese caso, nuestro papel es la actuación complementaria a la de aquellas entidades que disponen de mayores conocimientos, experiencia y recursos.

La última sección del apartado 4 está destinada a reflexionar sobre el modelo conceptual, que en términos de perspectiva de género, debe servir de referencia a nuestra entidad. Como se ha indicado al principio de este documento, la referencia a tener en cuenta es el modelo GED (Genero en Desarrollo).

2. JUSTIFICACION

La relación desigual de poder entre mujeres y hombres se manifiesta en una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades y derechos. En resumen, una distribución desigual de oportunidades. Se trata, por tanto, de una dimensión de desigualdad social.

De este hecho deriva la necesidad de integrar la perspectiva de género como una herramienta conceptual que permite mirar la realidad desde una perspectiva que trasciende la explicación biológica de las diferencias entre los sexos, concentrándose en la identificación de los factores culturales, sociales, económicos y políticos que generan posiciones de desigualdad entre las mujeres y los hombres, con el fin de intervenir de manera eficaz para modificarlas.



A pesar de los esfuerzos realizados en esta dirección, hoy en día no hay ninguna sociedad en la que se haya logrado la igualdad real entre mujeres y hombres. De hecho, es importante señalar la situación de discriminación que, por razón de sexo, todavía sufren las mujeres en el mundo referidas a: pobreza, economía, sostenibilidad ambiental y de

recursos, educación, salud, participación civil y política, violencia, crisis humanitarias y conflictos armados, y respeto a la diversidad cultural, considerando la pobreza como el eje que cruza e interrelaciona cada una de las áreas.

En cuanto a la **pobreza** y la vulneración de los Derechos Humanos y discriminación de las mujeres podemos decir que existe una feminización de la pobreza, añadiéndole un carácter crónico. Además, las condiciones de pobreza que viven las mujeres están intrínsecamente relacionadas con la discriminación por razón de sexo, cruzada ésta en muchos casos con otras discriminaciones (raza, etnia, cultura, clase, orientación sexual, edad), y a su vez directamente relacionada con la falta de reconocimiento y ejercicio de su ciudadanía, y consecuentemente, por su ausencia en los espacios de poder donde se toman las decisiones fundamentales que afectan a la vida de las personas en todos los niveles de participación.

Las mujeres sufren discriminación en ámbito **económico** pero son productoras invisibles del desarrollo sostenible. La situación económica de las mujeres en los países en desarrollo se resume en que las mujeres gestionan la mayoría de los hogares del mundo, cubriendo las necesidades básicas en su entorno más inmediato. Generan constantemente alternativas de lucha contra el hambre contribuyendo a la seguridad alimentaria familiar y de sus comunidades. Son además las mayores productoras agrícolas. Son cuidadoras de la seguridad física, económica y de la salud de las personas dependientes de ellas. Por tanto, son activas constructoras del desarrollo, aunque desvalorizadas e invisibilizadas en los sistemas de género predominantes en el mundo actual. Las mujeres establecen criterios de protección y gestión adecuada de los **recursos naturales**, basados en principios de ahorro y sostenibilidad de la economía familiar y, a veces, comunitaria. Sin embargo, tienen pocas posibilidades de participar en los espacios de toma de decisiones políticas sobre protección ambiental y derechos económicos. Tienen grandes limitaciones o falta de derechos reconocidos para acceder a la propiedad privada, a la herencia, a la tierra y al control de los recursos, con escaso acceso a créditos y a otros servicios financieros y no financieros.

Existe una grave discriminación en cuanto al ejercicio de los **derechos del trabajo**. En el trabajo reproductivo, se observa la división sexual del trabajo, donde siguen ejerciendo masivamente el rol tradicional de reproductoras, cuidadoras y protectoras, como una función natural. Las mujeres desempeñan la mayor parte del trabajo no remunerado, poco valorado socialmente e invisible. En cambio, las mujeres se han incorporado masivamente al mundo laboral en las

últimas décadas, pero sufren una grave discriminación en cuanto a acceso, condiciones y oportunidades en el trabajo productivo en comparación con los hombres. Presentan altos niveles de analfabetismo y la discriminación en el acceso y permanencia a la formación profesional limita sus oportunidades económicas y laborales.

El sexismo y discriminación de las niñas y las mujeres en la **educación**. El analfabetismo es doblemente femenino. Persisten las limitaciones para el acceso, permanencia y finalización de la educación de las niñas. Además tienen que superar barreras de violencia de género, acoso y exclusión en todo el ciclo educativo, sin un sistema legal de denuncia y sanción. También sufren discriminación por embarazo precoz y doble o triple discriminación por raza, clase y opción sexual no tradicional, quedando excluidas del sistema educativo o marginadas dentro de él, y privadas de su pleno derecho a la educación.

El derecho universal a la **salud** es todavía una utopía para todas las personas en los países en desarrollo, pero además, la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres son abordados y visibilizados en función de su papel reproductor y maternal, ignorando otros aspectos relacionados con sus diferencias de género y su autonomía. Las mujeres con su rol social de cuidadoras, se hacen cargo de la salud de las personas dependientes, como trabajo no valorado, invisibilizado, no remunerado o poco remunerado, y sin un soporte reconocido de formación regulada.

El hecho de que, en muchas regiones del mundo, las mujeres no tengan control sobre su propio cuerpo, sus relaciones sexuales, su casamiento, el número de hijos, etc., determina que los periodos de gestación y crianza ocupen la mayor parte de sus vidas, reduciendo la posibilidad de iniciar o completar su educación, acceder al empleo, o participar en otros espacios, definiendo así su **posición social y vital**.

Los **derechos y deberes políticos** de las mujeres son todavía de reciente adquisición histórica y sin pleno ejercicio, como el sufragio femenino. La participación ciudadana de las mujeres es mayoritariamente social y excepcionalmente política. La representación política de las mujeres es todavía simbólica y la inclusión de perspectivas de género en la política no es una prioridad.

No podemos olvidar la **Violencia de Género** y la impunidad existente. De hecho, la violencia por motivos de género es la violación a los Derechos Humanos más generalizada, socialmente la más tolerada, y ejercida con gran impunidad legal contra las niñas, las jóvenes y las mujeres en general. Tiene carácter mundial y múltiples formas de

manifestarse: la violencia doméstica, las formas de maltrato sexual o psicológico, que son frecuentes en el ámbito privado, laboral y público en todo el mundo; las prácticas nocivas, entre ellas la mutilación genital femenina, los asesinatos perpetrados para “restaurar la honra” o castigos por adulterio. Además, abarca la selección prenatal en función del sexo del feto, el infanticidio femenino, y el feminicidio, como expresión de la desmedida y generalizada violencia contra las mujeres. El tráfico, la trata de mujeres y niñas asociada a la pobreza y a los flujos migratorios con el aumento del comercio sexual globalizado, conlleva altas cuotas de violencia y explotación sexual de las mujeres. La violencia de género refleja la gravedad de la discriminación de las mujeres y refuerza simultáneamente la inequidad de género. Además, las consecuencias de la violencia son devastadoras; las sobrevivientes suelen padecer secuelas físicas y/o psicológicas a lo largo de su vida y en muchos casos, los sistemas legales y de justicia nacionales son muy débiles o inexistentes.

Las mujeres también presentan mayor vulnerabilidad y discriminación en **crisis humanitarias, conflictos armados y en procesos de construcción de la paz**, ya que se agudizan situaciones previas de pobreza, desigualdad e impunidad ante la falta del ejercicio de los Derechos Humanos teniendo mayor repercusión sobre ellas. En los conflictos armados, la discriminación se recrudece y la violencia de género se ve exacerbada en cifras y consecuencias graves para las mujeres: son utilizadas como moneda de cambio del conflicto y botín de guerra, convirtiendo sus cuerpos en símbolo de ocupación, en ambos bandos, como forma de desmoralizar y denigrar al enemigo. Sufren mayor represión, asesinatos, agresiones, violaciones y explotación sexual, por razón de su sexo. Por otra parte, las mujeres mantienen en general una posición activa frente a las negociaciones o reivindicaciones de paz, y favorecen el sostenimiento económico, social, familiar y cultural, además de generar redes de solidaridad y reconstrucción, que en muchos casos son invisibilizadas e infrautilizadas una vez superados los conflictos. Las organizaciones de mujeres en todo el mundo son catalizadoras y constructoras de la paz, y mantienen frágiles pero efectivos sistemas de economía de subsistencia, durante e inmediatamente después de los conflictos armados.

Es evidente que sigue vigente y predominante en el mundo la discriminación y desigualdad que sufren las mujeres frente a los hombres. Así el Índice de Equidad de Género (Social Watch: 2005) concluye que en ningún país las mujeres disfrutan de las mismas oportunidades que los varones, y que, si bien la situación ha mejorado en algunos aspectos en la última década, es claro que las oportunidades en los distintos ámbitos de participación social,

económica, cultural y política, aún son limitadas y desiguales para ellas en comparación con los hombres.

Por todo esto, es necesaria la integración de una perspectiva de género para trabajar por la equidad de género, buscando la superación de las desigualdades en todos los ámbitos de la vida. De esta manera, teniendo como objetivo lograr la justicia social y la eficacia de la labor de desarrollo es imprescindible la integración de la perspectiva de género de forma transversal. Además, es indiscutible la importancia de las funciones que desarrollan las mujeres en los países en vías de desarrollo, a pesar de los condicionamientos por razón de sexo, ya que son fundamentales para que el desarrollo sea duradero y efectivo.

“Si no se introduce la dimensión de género en el desarrollo, se pone en peligro el propio desarrollo. Y si las estrategias encaminadas a reducir la pobreza no potencian a las mujeres, no lograrán beneficiar a toda la sociedad”

Informe sobre Desarrollo Humano, PNUD, 1997

3. MARCO DE REFERENCIA

3.1. MARCO NORMATIVO/ INSTITUCIONAL:

La integración de la perspectiva de género es imprescindible, tal y como queda recogida en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres:

“... se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”.

Tal y como se recoge en la Ley 1/2007 de Cooperación para el Desarrollo, la consecución de la igualdad de mujeres y hombres es uno de los principios orientadores de la política de cooperación vasca, siendo la perspectiva de género uno de sus valores transversales, debiendo incluirse el enfoque de género en todas las iniciativas de cooperación.

También se tomarán en consideración los compromisos internacionales establecidos en favor de la igualdad, así como el marco normativo desarrollado desde el nivel internacional hasta el local:

- Carta de las Naciones Unidas (1945) Primer instrumento jurídico que afirma la igualdad de todos los seres humanos y se refiere expresamente al sexo como motivo de discriminación
- Creación de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer (1946)
- Tratado de Roma (1957) y Tratado de Ámsterdam (1997) que prohíben la discriminación salarial por razón de sexo.
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas (1967).
- Primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer (México) de las Naciones Unidas (1975).
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) y su Protocolo Facultativo (1999)
- NNUU 1980 Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, Copenhague (1980).
- La Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena (1993)

- Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo de las Naciones Unidas, Cairo (1994).
- La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)
- El Programa para la acción sobre población y desarrollo de El Cairo (1994)
- La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las NNUU sobre Mujeres, Paz y Seguridad (2000)
- La Declaración de los Objetivos del Milenio (2000)
- Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (2000)
- Reglamento relativo al Fomento de la Igualdad entre el Hombre y la Mujer en la Cooperación al Desarrollo. Unión Europea (2004) y la Guía para la integración de la igualdad de género en la cooperación al desarrollo de la Comisión Europea (2004).
- Consenso Europeo sobre el Desarrollo (2006)
- La Ley 1/2007 de Cooperación para el Desarrollo
- La Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres
- Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en el Desarrollo. Unión Europea (2010-2015).
- II Plan de Acción de la UE sobre igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el desarrollo (2015-2020)

En esta dirección, las políticas dirigidas a promover la igualdad de hombres y mujeres en la Fundación la Valmuza, vienen marcadas desde los propios Estatutos de la entidad al establecer en su artículo 6-1 que son fines de carácter general el “fomentar la equidad de género”.

3.2. MARCO TEORICO:

3.2.1. Principios

Esta estrategia de género se asienta en una serie de principios esenciales, los cuales nos van a orientar en todas y cada una de las líneas estratégicas, políticas, actuaciones e intervenciones planificadas. Así pues, éstos son los principios que cimientan la base de esta estrategia, junto con un breve apunte sobre su naturaleza.

- Principio de igualdad como derecho humano:

La igualdad entendida como principio ilustrado y derecho universal e inalienable de todas las personas, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, que favorezca en su ejercicio la consecución del bienestar material y el desarrollo humano integral en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica y acceso a las mismas oportunidades, en todos los espacios de participación y desarrollo.

- Principio de no-discriminación:

Este principio supone suprimir todas las barreras que impliquen un trato diferente (de exclusión, preferencia o distinción) basado en características personales como el sexo, la raza, la religión, discapacidad, clase, edad, orientación sexual, etc., que tenga como efecto menoscabar o anular la igualdad de trato y oportunidad de las personas.

- Principio de igualdad formal:

La igualdad formal o jurídica se refiere a la igualdad ante la ley, que ha de ser la misma para todos los ciudadanos, y en consecuencia, debe tratar a todos por igual. De esta manera, reconoce la equiparación igualitaria de todos los ciudadanos en derechos civiles y políticos y, por lo tanto, la ley debe garantizar que ningún individuo o grupo de individuos sea privilegiado o discriminado por el estado, sin distinción de raza, sexo, orientación sexual, género, origen nacional, color, origen étnico, religión u otras características ya sean personales o colectivas. La igualdad de todas las personas ante la ley está establecida en distintos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que proveen una base fundamental para la exigibilidad y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres. Al mismo tiempo, los instrumentos legales constituyen un referente para la formulación de políticas públicas y para la demanda de la sociedad para el cumplimiento de las leyes.

La igualdad de género no significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del género de las personas. La igualdad de oportunidades debe incidir directamente en el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres.

- Principio de igualdad sustantiva o de resultados:

En términos legales, la igualdad sustantiva se conoce como de facto, cuando los derechos se aplican y practican en la realidad, logrando cambios que van más allá de las palabras y acuerdos escritos, es decir, con resultados que pueden observarse. Así, la igualdad sustantiva alude a la igualdad en los hechos, en los resultados, asegurando que las desventajas inherentes de determinados grupos no se mantengan. La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública.

- Principio de participación significativa:

Se refiere al protagonismo de hombres y mujeres mediante el acto voluntario, motivado por el interés y el deseo de hacer presencia, opinar, comentar, sugerir y tomar decisiones, en acciones y procesos que buscan favorecer las condiciones de vida. De esta manera, la participación social significativa supone que las mujeres pueden lograr una verdadera redistribución de oportunidades, que les permita tomar parte en las decisiones de su propio desarrollo como protagonistas.

- Respeto a la diversidad y a las diferencias relacionadas con la identidad de género.

Entendemos la identidad de género como la forma en la cual las personas son percibidas y se perciben a sí mismas, como masculinas o femeninas, hombres o mujeres, o en otras identidades de género en transformación. La identidad de género se construye mediante los procesos simbólicos que en una cultura dan forma al género y son históricamente construidas sobre el sexo. El proceso de construcción de la identidad personal es un fenómeno muy complejo en el que intervienen diversos factores, desde predisposiciones individuales hasta el desarrollo de diferentes habilidades suscitadas en el proceso de educación y socialización. Los individuos no nacen predeterminados biológicamente con una identidad de género, no nacen hechos psicológicamente como hombres o como mujeres, ni se forman por simple evolución vital, sino que la adopción de una identidad personal es el resultado de un largo proceso, de una construcción en la que se va organizando la identidad sexual a partir de una serie de necesidades y predisposiciones que se configuran en interacción con el medio familiar y social.

De esta manera, este principio hace referencia a la necesidad de implantar medios para que el proceso hacia la igualdad de género se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre

las personas en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad de identidades fuera del binomio hombre-mujer y las diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.

- Respeto a la diversidad cultural.

La identidad cultural es un conjunto de valores, tradiciones, símbolos, creencias y modos de comportamiento que funcionan como elementos dentro de un grupo social y que actúan para que los individuos que lo forman puedan fundamentar su sentimiento de pertenencia, dando respuesta a los intereses, códigos, normas y rituales que comparten dichos grupos dentro de la cultura dominante. Ante la existencia de realidades culturales diferentes, es necesario difundir y promover el respeto por la diversidad cultural y otro tipo de diversidades desde la perspectiva de género, que facilite el libre ejercicio de los derechos culturales de las mujeres, para reducir los diferentes tipos de discriminación contra ellas en su diversidad de identidades, asignadas o construidas libremente, en los distintos lugares del mundo.

A su vez, implica la aceptación de la coexistencia de una multiplicidad de culturas dentro de un espacio determinado. Así, el que diferentes razas con sus respectivas culturas y tradiciones se puedan distinguir y reconocer en los diferentes campos sociales y cuyas diferencias se manifiestan en la lengua, la música, las creencias religiosas, el arte y la estructura social, permite diferenciar una cultura de otra. En la medida que múltiples culturas coexisten sin llegar a una fusión total que difumine por completo las diferencias entre las distintas culturas, es posible hablar de diversidad cultural. De esta manera, el respeto se refleja en el reconocimiento y la aceptación de la existencia de la diversidad cultural por parte de la población, que se muestra a través de las expresiones del conjunto de la sociedad ante esa diversidad.

- Principio de justicia social.

La justicia social se basa en la distribución equitativa de todo aquello que se considera el bien común en una sociedad. Se basa en la equidad, la igualdad de oportunidades y respeto de los derechos humanos, en especial de los colectivos menos favorecidos. Se comprende a partir de la dignidad de las personas y sus derechos inviolables, trascendiendo el interés individual para procurar el general o bien común. Consiste en el reparto equitativo de los bienes sociales, teniendo en cuenta las diferencias colectivas e individuales. De esta manera, se fomenta el respeto a los derechos humanos y se brindan

oportunidades de desarrollo a los colectivos más desfavorecidos, con especial mención al colectivo femenino.

3.2.2. Estrategias

Fundamentalmente serán las estrategias de transversalidad y de empoderamiento junto al desarrollo de capacidades, que, como ha podido comprobarse en múltiples acercamientos en la práctica, combinadas, complementan su efectividad en acciones, programas y proyectos de desarrollo.

3.2.2.1. Transversalidad

La transversalidad, del inglés *Mainstreaming*, representa el conjunto de ideas y prácticas de la corriente o pensamiento general, lo que trasladado al concepto *Gender Mainstreaming* o transversalidad de género, sería la acción de integrar la perspectiva de género en las ideas y prácticas de la corriente o pensamiento general.

Desde la Plataforma de Acción de Beijing se recogen estas ideas: *“... los gobiernos y el resto de actores deberían promover una política activa y visible para integrar la perspectiva de género en todas las políticas y programas de forma que, antes de que se tomen las decisiones, se haya realizado un análisis del impacto sobre las mujeres y hombres respectivamente”*. De la misma manera, la Comisión Europea avala que el *Mainstreaming* de Género implica la movilización de todas las políticas generales y medidas con el propósito específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta, activa y abiertamente, en la fase de planificación, sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de mujeres y hombres. Para el Consejo de Europa, el *Mainstreaming* de Género es la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas. Además, en el Tratado de Ámsterdam se acuerda que se debe incorporar la perspectiva de género en todas las actividades.

Esta estrategia supone la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la totalidad de las áreas de actuación. De este modo, se debe tener en cuenta de manera sistemática las diferencias entre las condiciones, las situaciones y las necesidades de las mujeres y de los hombres. De hecho, requiere de las aportaciones de mujeres y hombres con el fin de realizar los cambios necesarios para alcanzar una mayor igualdad entre ellos, puesto que

más que integrar a las mujeres en un proceso de desarrollo social, político o económico dado, se trata de construir un nuevo modelo que modifique las relaciones de poder establecidas, iniciándose así, un proceso de cambio social.

Es por ello que la inclusión de transversalidad de género implica valorar los efectos que tiene cualquier acción que se planifique para hombres y mujeres, incluyendo medidas legislativas, políticas o planes, programas, proyectos e iniciativas. Se pretende conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de los proyectos y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres puedan beneficiarse a favor de la equidad.

De este modo, se establece la transversalidad como una de las prioridades estratégicas para la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes proyectos, intervenciones y actividades, pero también en el resto de aspectos organizacionales. Combinar la transversalidad y el empoderamiento como estrategias, permitirá optimizar los resultados en nuestras actuaciones.

3.2.2.2. Empoderamiento

El empoderamiento consiste en el proceso de superación de la desigualdad de género, a través de la toma de conciencia, por parte de las mujeres de sus propias potencialidades, sus derechos y capacidades, suponiendo así uno de los ejes centrales de la perspectiva de género.

A través de este proceso, se busca fortalecer las capacidades y la posición social, económica y política de las mujeres para reducir o eliminar las relaciones de poder entre los géneros. En este sentido, el concepto de poder no se entiende como el ejercicio de la autoridad o la dominación de un grupo sobre otro, sino como la capacidad, entendida como la capacidad de actuar, avanzar, invertir en la propia vida y así lograr transformar las condiciones de partida, el entorno y relaciones de poder.

A través del empoderamiento, se conquistan tres tipos de poder: el poder social, que implica el acceso a la información, a los conocimientos, a los procesos sociales y a los recursos financieros o económicos; el poder político entendido como el acceso a los procesos de toma de decisiones que les afectan y el poder psicológico que supone la toma de conciencia del poder que individual y

colectivamente tienen las mujeres. Este último se alcanza mediante la autoestima personal y la recuperación de la dignidad como personas.

A partir del planteamiento de las necesidades prácticas de las mujeres, se pueden afrontar los intereses estratégicos de género de cara a ampliar sus oportunidades, y facilitar que se sitúen en una posición de no subordinación a los hombres, para conseguir un equilibrio de poder y participación en las comunidades, las sociedades, las instituciones, las familias y, en definitiva, el mundo. Implica remover barreras, aumentar las oportunidades de acceso a bienes y oportunidades de desarrollo.

La clave para el empoderamiento de las mujeres es la participación económica, política y social, lo cual implica cambiar estructuras tradicionales de poder y alimentar relaciones que capaciten a las mujeres para controlar sus propias vidas. Invertir en la educación de las mujeres y niñas, en la salud reproductiva y derechos económicos son, a su vez, pilares fundamentales del empoderamiento.

Las estrategias que apoyan el empoderamiento de la mujer contribuyen a desarrollar su capacidad de formular y defender su forma de ver la sociedad, incluyendo la interpretación y la modificación de las normas culturales y de género. Este es un concepto básico para el desarrollo humano. Cobra especial relevancia en la lucha por la equidad entre hombres y mujeres ya que representa una estrategia fundamental para generar y consolidar los procesos de emancipación, desarrollo, y crecimiento personal y colectivo de la mujer.

3.2.2.3. Desarrollo de Capacidades

El desarrollo de capacidades es el proceso a través del cual los individuos, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen o mantienen las capacidades para establecer y lograr sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. El desarrollo de capacidades es esencial para hacer una contribución sostenida a la cooperación al desarrollo.

En este sentido, se refiere a las transformaciones que empoderan a las personas, los líderes, las organizaciones y las sociedades. Se trata de encontrar la mejor manera de desarrollar nuevas capacidades. Consiste en estimular el capital humano asociado a la generación de conocimientos y habilidades, como en el desarrollo de las capacidades humanas, las cuales posibilitan que las personas sean agentes de cambio social.

Para el desarrollo de capacidades tenemos que tener en cuenta tres elementos: el primero consiste en fortalecer la capacidad de realizar, pudiendo aplicarse a personas, organizaciones e instituciones. De esta manera, ante la falta de ciertas competencias, se debe plantear la asimilación de nuevos conocimientos, habilidades y aptitudes entre el personal como la adopción de nuevos sistemas, estructuras y un cambio en la cultura. En segundo lugar, el objetivo es trabajar desde una perspectiva de largo plazo, lo cual permite sembrar y cosechar unos frutos que reflejen el cambio estructural buscado, ya que este tipo de soluciones suelen asociarse en mayor medida con la sostenibilidad porque ofrecen mayores posibilidades de arraigo. Y, en tercer lugar, si bien puede contar con apoyo externo, el proceso es básicamente endógeno puesto que es gestionado por las propias personas en quien inciden las mejoras.

Además, el desarrollo de capacidades está supeditado por tres condicionantes fundamentales: un entorno favorable, las organizaciones y las personas. El entorno favorable hace referencia al conjunto de reglas, leyes, políticas, relaciones de poder y normas sociales que conforma el sistema social. A nivel organizacional es indispensable estudiar las fortalezas y las debilidades de las organizaciones en cuanto a funcionamiento (estructura, políticas y procedimientos internos propios) y también a las dimensiones político-económicas que le rodean. En cuanto al nivel individual, es necesario destacar que las aptitudes, las experiencias y los conocimientos de cada persona contribuyen al desarrollo de capacidades. Algunas de estas aptitudes se adquieren formalmente, a través de educación y capacitación; otras, en cambio, provienen de un modo más informal, mediante la práctica o la observación.

De esta manera, podemos afirmar que el desarrollo de capacidades consiste en un paradigma centrado en exprimir y mejorar las potencialidades de las personas, las organizaciones, las instituciones y las sociedades en general, generando en última instancia un cambio estructural y cualitativo en la calidad de vida de la población. Para ello, debemos tener en cuenta que el desarrollo de capacidades pretende entender y abordar las especificidades (históricas, políticas, sociales y económicas) de cada comunidad. Esto supone un reconocimiento de las diferencias, respetar el sistema de valores.

Por todo ello, el desarrollo de capacidades supone una herramienta, una estrategia, y un medio para llevar a cabo la transformación individual y colectiva hacia la igualdad de género a través de la concienciación, el aprendizaje del empoderamiento, la construcción del conocimiento y el desarrollo de habilidades. Ayuda a

mujeres y hombres a adquirir las competencias, las habilidades y los conocimientos necesarios para avanzar en el ámbito de la igualdad de género. Además, el éxito de la aplicación práctica de la inclusión de la perspectiva de género depende, a largo plazo, de las capacidades que se hayan creado tanto en el personal de nuestra fundación como en el de sus contrapartes.

En este sentido, el desarrollo de capacidades en igualdad de género es un componente esencial en nuestro compromiso con el avance hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, ya que supone, a largo plazo, una herramienta clave para el cambio social en esta dirección.

3.2.3. Políticas

Las mujeres participan y se benefician de los proyectos de diferente manera, dependiendo del tipo y diseño de las actividades. Por esto, para maximizar su participación y los beneficios a obtener, hay que tener en cuenta las diferentes maneras en que el enfoque de género está presente en las intervenciones políticas, y aplicarlas a cada proyecto específico teniendo en cuenta las particularidades del mismo.

3.2.3.1. Políticas específicas:

El reconocimiento de las necesidades específicas de uno u otro sexo, conduce a políticas que favorecen actividades y recursos de los que las mujeres se pueden beneficiar. En este caso, las mujeres son las principales participantes y grupo objetivo en el proyecto específico.

Consideramos esta opción cuando las tradiciones culturales y religiosas no permiten que mujeres y hombres trabajen juntos, las tradiciones culturales inhiben a las mujeres de participar, expresar sus opiniones diferentes a las de los hombres de la comunidad, los grupos autónomos de mujeres participan como dinamizadores, organizadores y ejecutores del proyecto o las mujeres han tenido menor educación que los hombres y necesitan formación para participar como iguales.

En muchos casos y según el proyecto en particular, nos veremos en condiciones de plantear políticas o medidas específicas

3.2.3.2. Políticas neutras

El planteamiento de políticas neutras se basa en una detallada información sobre la división de recursos y responsabilidades existentes para asegurar que los objetivos del proyecto se lleven a cabo de una manera más eficiente. Tienen en cuenta la división sexual del trabajo,

responsabilidades o recursos, para dirigir actividades a cada grupo en su ámbito determinado.

De esta manera, dentro de un proyecto más amplio o integrado, se incorporan actividades separadas para las mujeres. En muchos casos, se asignan recursos humanos y financieros específicos para estas actividades.

Puede ser apropiado cuando las tradiciones culturales y religiosas no permiten a las mujeres y hombres trabajar juntos, las mujeres requieren formación u otras actividades separadamente, en un esfuerzo por asegurar que ocupan un papel en la toma de decisiones dentro del proyecto y también mantienen un control sobre los resultados del mismo, cuando es necesario crear conciencia entre las mujeres sobre sus derechos y reforzar su confianza, el criterio de elegibilidad del proyecto general puede limitar la participación de las mujeres o cuando las mujeres están menos formadas que los hombres y necesitan formación adicional para participar como iguales.

3.2.3.3. Políticas redistributivas

Intentan cambiar las relaciones de género existentes en una dirección más democrática redistribuyendo los recursos, las responsabilidades y el poder entre mujeres y hombres. Esta opción además de canalizar recursos a las mujeres, también busca que los hombres asuman responsabilidades en este sentido para conseguir mayor igualdad en los resultados de los proyectos y programas de desarrollo.

El tipo de proyecto derivado de esta política tiene el objetivo de permitir la igualdad de oportunidades a mujeres y hombres como participantes y beneficiarias y beneficiarios, garantizando el acceso y control de los recursos y beneficios y satisfaciendo las necesidades detectadas de manera que empoderen a las mujeres y no que refuercen su dependencia.

3.2.3.4. Acciones positivas:

Las acciones positivas son una serie de medidas de impulso o de favorecimiento a un colectivo que se encuentra en desventaja desde el punto de partida. De esta manera, se consideran medidas dirigidas a eliminar las desigualdades existentes contra grupos históricamente discriminados. Son medidas temporales con las que se pretende suprimir y compensar las desventajas existentes.

En el caso que nos ocupa, la discriminación de género, las medidas de acción positiva tienden a eliminar las desigualdades que

históricamente sufren las mujeres como consecuencia de los roles y estereotipos que la sociedad les impone.

Suponen una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres por medio de unas medidas temporales que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales, o sea, es un instrumento que desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y que tiende a corregir las desigualdades de género.

3.2.3.5. Planes de igualdad internos a la organización

No sólo se debe incorporar la perspectiva de género en los proyectos o programas que realizamos, sino también en la propuesta global de nuestra fundación y de los socios locales y contrapartes con las que trabajamos.

La fundación La Valmuza es una organización sin ánimo de lucro, formada íntegramente por voluntarios, con el objetivo de contribuir a la lucha contra las desigualdades, entre las que destacamos las desigualdades de género. Es por ello, que integramos la perspectiva de género desde el enfoque GED (género en desarrollo) tanto en la propia entidad como en los socios locales o contrapartes con las que desarrollamos nuestro trabajo.

La entidad promueve una política de igualdad, participación y representatividad en la estructura de la organización como en los órganos de dirección de la misma. De hecho, como ejemplo, puede señalarse que el Patronato de la entidad (el órgano de rango más elevado) está compuesto por 12 personas, 9 de las cuales son mujeres. Esta misma proporción del 75% de mujeres se observa en la figura de los Delegados Territoriales. Lo mismo sucede en las estructuras de representación de nuestros socios locales, donde hay una importante presencia de la mujer en sus órganos directivos. De esta manera podemos afirmar que se realiza un esfuerzo consciente para que exista una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización, apostando por unas relaciones de poder horizontales.

En todo el proceso de elaboración y gestión de proyectos, la mayor parte del peso y responsabilidad queda en manos del socio local. Es, por tanto, absolutamente imprescindible que el socio local tenga una política de equidad de género bien implantada en sus hábitos de trabajo. Por este motivo, en la selección de nuestros potenciales socios locales, la equidad de género es una variable con especial relevancia.

3.2.3.6. Incidencia político-social

Es innegable la situación de discriminación que, por razón de sexo, todavía sufren las mujeres en el mundo, referidas a pobreza, economía, sostenibilidad ambiental y de recursos, educación, salud, participación civil y política, violencia, crisis humanitarias y conflictos armados, y respeto a la diversidad cultural.

Es por ello que nuestro objetivo general en relación a la estrategia de género es contribuir a reducir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, propiciando una igualdad real de oportunidades.

Ante la relación desigual existente de poder entre mujeres y hombres, la cual se manifiesta en una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades y derechos, dispondremos como herramientas básicas las diferentes políticas y medidas arriba indicadas según cada proyecto en particular.

A través de la transversalidad de la perspectiva de género, el empoderamiento y el desarrollo de capacidades, se pretende reducir e incluso eliminar esa brecha existente contribuyendo así al cambio político y social.

4. MARCO DE INTERVENCION

4.1. Objetivos

La fundación La Valmuza para la presente estrategia propone los siguientes objetivos:

4.1.1. Contribuir a la visibilización social, política y cultural de la mujer.

En este sentido, el objetivo es visibilizar a las mujeres y sus problemas. Dar cuenta de la invisibilidad social y de los aportes de las mujeres, lo que ha ocultado sus problemas y necesidades. Las mujeres han sido y siguen siendo activas constructoras del desarrollo, aunque son desvalorizadas e invisibilizadas en los sistemas de género predominantes en el mundo actual. De hecho, favorecen el sostenimiento económico, social, familiar y cultural, además de generar redes de solidaridad, que en muchos casos son invisibilizadas e infrautilizadas. No podemos olvidar que las mujeres mantienen, en muchos casos, una posición activa frente a las negociaciones o reivindicaciones de paz en conflictos. Se trata, por tanto, de hacer visible lo invisible y mostrar sus alcances para el resto de la sociedad.

4.1.2. Luchar contra todo tipo de discriminación contra la mujer

Como anteriormente hemos expuesto, sigue vigente y predominante en el mundo la discriminación y desigualdad que sufren las mujeres frente a los hombres. Es por ello que proponemos el objetivo de hacer frente a todo tipo de discriminación de la mujer a través de las herramientas desarrolladas anteriormente.

En este sentido, este objetivo se basa en suprimir todas las barreras que impliquen un trato diferente, ya sea de exclusión, de preferencia o de distinción, basado en la condición de identidad de género, que tenga como efecto menoscabar o anular la igualdad de trato y oportunidad de las mujeres.

4.1.3. Prevenir y combatir la violencia de género

La violencia por motivos de género es la violación a los Derechos Humanos más generalizada, socialmente la más tolerada, y ejercida con gran impunidad legal contra las niñas, las jóvenes y las mujeres en general. Tiene carácter mundial y múltiples formas de manifestarse: la violencia doméstica, las formas de maltrato sexual o psicológico, que son frecuentes en el ámbito privado, laboral y público en todo el mundo; las prácticas nocivas, entre ellas la mutilación genital femenina, los asesinatos perpetuados para “restaurar la honra” o castigos por

adulterio. Además, abarca la selección prenatal en función del sexo del feto, el infanticidio femenino, y el feminicidio, como expresión de la desmedida y generalizada violencia contra las mujeres. El tráfico, la trata de mujeres y niñas asociada a la pobreza y a los flujos migratorios con el aumento del comercio sexual globalizado, conlleva altas cuotas de violencia y explotación sexual de las mujeres.

La violencia de género refleja la gravedad de la discriminación de las mujeres y refuerza simultáneamente la inequidad de género. Además, en muchos casos, los sistemas legales y de justicia nacionales son muy débiles o inexistentes, destapando la impunidad ante esta problemática. Por todo ello, uno de nuestros objetivos es prevenir y combatir la violencia de género.

4.1.4. Promover la igualdad de oportunidades

El Índice de Equidad de Género (Social Watch: 2005) concluye que en ningún país las mujeres disfrutan de las mismas oportunidades que los varones, y que, si bien la situación ha mejorado en algunos aspectos en la última década en algunos países, es claro que las oportunidades en los distintos ámbitos de participación social, económica, cultural y política, aún son limitadas y desiguales para ellas en comparación con los hombres.

De este modo, este objetivo plantea impulsar la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, sea social, cultural, político o económico, asegurando que las desventajas inherentes de la pertenencia al colectivo femenino no se mantengan. De esta manera, supone la modificación de las circunstancias que impiden tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante las medidas correspondientes.

4.2. Líneas estratégicas

A continuación se incluyen las principales líneas estratégicas que se seguirán como hoja de ruta para ayudarnos en la identificación, elaboración, planificación, ejecución y evaluación de los proyectos que desarrollamos.

4.2.1. Transversalizar la perspectiva de género en todas nuestras actuaciones

Como hemos expuesto anteriormente, la estrategia de mainstreaming o transversalización de género es un enfoque político cuyo objetivo es la integración de las mujeres en la corriente principal del desarrollo, insistiendo en la necesidad de influir en todas las

metodologías, análisis, políticas, prácticas institucionales y planificación, desde una perspectiva de género.

Esta línea estratégica supone la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la totalidad de las áreas de actuación. De este modo, se debe tener en cuenta de manera sistemática las diferencias entre las condiciones, las situaciones y las necesidades de las mujeres y de los hombres. De hecho, requiere de las aportaciones de mujeres y hombres con el fin de realizar los cambios necesarios para alcanzar una mayor igualdad entre ellos, puesto que más que integrar a las mujeres en un proceso de desarrollo social, político o económico dado, se trata de construir un nuevo modelo que modifique las relaciones de poder establecidas, iniciándose así, un proceso de cambio social.

4.2.2. Defensa firme del empoderamiento de la mujer

A través del empoderamiento se fortalecen las capacidades y la posición social, económica y política de las mujeres para eliminar las relaciones de poder subordinantes existentes entre hombres y mujeres. La clave para el empoderamiento de las mujeres es por lo tanto, la participación económica, social y política, lo cual implica cambiar estructuras tradicionales de poder.

Adoptar la línea estratégica de empoderamiento implica la adopción de acciones positivas en nuestros proyectos y actuaciones, de tal manera que estén destinadas específicamente a reducir de forma progresiva las brechas de desigualdad vigentes entre mujeres y hombres, especialmente orientadas a mejorar la condición y posición de las mujeres en los espacios de poder y toma de decisiones.

4.2.3. Lucha contra la pobreza y a favor del respeto, exigibilidad y cumplimiento de los Derechos Humanos.

Esta línea estratégica a favor de la lucha contra la pobreza y la defensa de los derechos humanos es inherente a nuestra entidad, ya que la fundación tiene como objetivo principal contribuir a la lucha contra la pobreza en los países más desfavorecidos.

Es importante recordar que la pobreza, la vulneración de los Derechos Humanos y la discriminación tienen cara de mujer, ya que existe una feminización de la pobreza, añadiéndole un carácter crónico. Además, las condiciones de pobreza que viven las mujeres están intrínsecamente relacionadas con la discriminación por razón de sexo, cruzada ésta en muchos casos con otras discriminaciones como la raza, etnia, cultura, clase, orientación sexual o edad, y a su vez directamente relacionada con la falta de reconocimiento y ejercicio de

su ciudadanía, y consecuentemente, por su ausencia en los espacios de poder donde se toman las decisiones fundamentales que afectan a la vida de las personas en todos los niveles de participación.

4.2.4. Respeto a la diversidad y pluralidad.

Esta línea estratégica hace referencia a la necesidad de implantar medios para que el proceso hacia la igualdad de género se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre las personas en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad de identidades fuera del binomio hombre-mujer y las diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres. Además, hay que tener en cuenta el respeto a la diversidad cultural. De esta manera, se plantea el respeto a la diversidad y a las diferencias relacionadas con la identidad de género, sin olvidar su identidad cultural.

4.3. Actuaciones Prioritarias

Las actuaciones prioritarias de esta estrategia de género se centran en la aplicación de la transversalidad y en el empoderamiento, lucha contra la pobreza y defensa de los derechos humanos fundamentales.

4.3.1. Transversalidad:

A efectos prácticos, la transversalidad implica “mirar y analizar” con perspectiva de género todo el proceso de nuestras intervenciones, a lo largo del proceso de elaboración del proyecto: desde la identificación, hasta la evaluación. En la identificación de cualquier intervención es crucial conocer la opinión de la mujer, para lo cual se necesita su participación activa desde la primera instancia.

A la hora de planificar las intervenciones, es preciso que la perspectiva de equidad de género sea tomada en cuenta en la determinación de los objetivos, los resultados esperados, y los indicadores establecidos para su evaluación.

Durante la ejecución de las intervenciones hay que prestar especial atención a la composición de los equipos técnicos, la distribución de funciones y responsabilidades, el empoderamiento y la creación de lideresas y al desarrollo de capacidades.

En la evaluación, hay que estar atentos para que ésta, además de participativa e inclusiva, preste una atención específica y crítica a los impactos transformadores producidos en las relaciones de género.

En todo el proceso de elaboración y gestión de proyectos, la mayor parte del peso y responsabilidad queda en manos del socio local. Es, por tanto, absolutamente imprescindible que el socio local tenga una política de equidad de género bien implantada en sus hábitos de trabajo. Por este motivo, en la selección de nuestros potenciales socios locales, la equidad de género es una variable con especial relevancia.

4.3.2. Empoderamiento, lucha contra la pobreza y derechos humanos:

Para el empoderamiento y el fortalecimiento de las capacidades de la mujer, desde nuestra entidad se utiliza una doble vía:

- a) Acción directa: fortalecimiento y capacitación en derechos
- b) Acción indirecta: basada en una política de acciones discretas que actúan desde la vía de los hechos consumados, y que podríamos resumir en “empoderar, empoderando”.

La adopción de una u otra línea de acción depende de las circunstancias particulares de cada proyecto, de las posibilidades de éxito, de los medios disponibles y del grado de aceptación cultural de las acciones sugeridas. En cualquier caso, cualquier actuación inmersa en la línea b, lleva implícitamente un sustrato de reivindicación de derechos (aunque no se haga o se diga de una manera ostensible).

Las estrategias de actuación, varían en función de la doble vía mencionada anteriormente. Para la vía directa, dos son las principales líneas de actuación:

- Formación en Derechos Humanos
- Formación de lideresas y desarrollo de capacidades de las mismas.

Para la vía de acción indirecta, las principales estrategias son:

- Escolarización de niñas
- Alfabetización de mujeres adultas
- Promoción de actividades generadoras de ingresos que sean controlados por las mujeres

Nuestra entidad defiende y apoya medidas de carácter legislativo de índole global tales como “política de acceso a la tierra para la mujer”, “derechos de heredar y transmitir bienes” y actuaciones similares. No implementamos acciones específicas en estos campos,

pero si apoyamos los esfuerzos de entidades especializadas en este tipo de actuaciones.

4.4. Marco metodológico

El enfoque que planteamos para la incorporación de la perspectiva de género en nuestro trabajo es el Género en Desarrollo (GED). Esta metodología impacta en el proceso de transformación del sistema de cooperación, desde la identificación de los proyectos, hasta la evaluación de los mismos.

Género en el Desarrollo (GED) es una estrategia que busca empoderar a las mujeres y conseguir la equidad entre hombres y mujeres, dentro del contexto del desarrollo económico. En esta política se busca el desarrollo de las mujeres y los varones y se tienen en cuenta las relaciones entre ambos géneros. Surgió tras la estrategia Mujeres en el Desarrollo (MED), que considera las mujeres como el centro del problema. De hecho, surge de la necesidad de entender las desigualdades entre mujeres y hombres, y las relaciones entre ambos; el impacto de las mismas en el desarrollo y las fuerzas que perpetúan dichas desigualdades y las que las pueden cambiar.

Hace unas décadas, se entendía que las mujeres se beneficiaban automáticamente de los esfuerzos de los proyectos de desarrollo. Sin embargo, se hizo evidente que sin la participación de las mujeres en todas las fases, su situación tendería más bien a deteriorarse que a mejorarse. Por ello el enfoque GED no busca sólo integrar a las mujeres en el proceso de desarrollo, sino también investiga el potencial de las intervenciones para transformar las relaciones desiguales sociales o de género, y empoderar a las mujeres.

En los años 70, se empezó a reconocer la posición clave de las mujeres en el desarrollo. Se reconoció que habían sido infravaloradas y para que el desarrollo tuviera éxito y fuera sostenible se debería tener en cuenta el trabajo realizado por las mismas. Así, surge el enfoque MED, cuyo objetivo integrar a las mujeres de una manera funcional a una estrategia de desarrollo dada. Según este enfoque el desarrollo necesita a las mujeres y para ello, pone el énfasis en el papel productivo de las mujeres entendiendo su subordinación por su exclusión del mercado. Tiende a considerar a las mujeres aisladamente, buscando soluciones parciales y señalando sus necesidades a través de intervenciones específicas o en proyectos con un “componente” de mujer. Estas acciones han estado mayoritariamente enmarcadas en enfoques tradicionales reforzando sus roles genéricos sin cuestionar la división sexual del trabajo.

A finales de los 70, gracias a la influencia de las organizaciones de mujeres y de funcionarias de organizaciones internacionales, se comienza a cuestionar lo adecuado de centrarse sólo en las mujeres. Comienza a incorporarse en el debate la importancia de las relaciones de poder, del conflicto y las relaciones de género para entender la subordinación de las mujeres. Este debate permitió paulatinamente pasar de una concepción MED a GED y definir herramientas y metodologías para la planificación.

El enfoque GED parte del reconocimiento de la relación subordinada de las mujeres como consecuencia del análisis de las relaciones entre mujeres y hombres en situaciones determinadas y teniendo en cuenta otras posiciones vitales tales como la pertenencia a un grupo social, étnico o de edad. Promueve la eficiencia y la identificación de las oportunidades para mejorar la redistribución de género y la equidad en las políticas, proyectos y programas de desarrollo.

En este sentido, implica que las necesidades de las mujeres dejen de ser analizadas aisladamente para ser parte integrante de un análisis de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y en las instituciones. Así, se busca el "empoderamiento" de las mujeres y de los colectivos en desventaja incluyendo la satisfacción de las necesidades prácticas de género para asegurar la alimentación, vivienda, agua y autosuficiencia económica. Además, cuestiona el modelo de desarrollo dominante, reclamando un desarrollo humano, sostenible y equitativo. Busca la superación de las desigualdades estructurales a través del poder de movilización de la comunidad y considera que tanto mujeres como hombres deben participar en la identificación, diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales.

5. BIBLIOGRAFIA:

- La igualdad de género. ONU Mujeres Mexico, 2015.
<http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2015/01/foll%20igualdadg%208pp%20web%20ok2.pdf?la=es&vs=419>
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. BOPV de 12 de mayo de 2005.
- Preguntas sobre cultura, igualdad de género y cooperación para el desarrollo. Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI). Ministerio de Obras Públicas y Servicios de Canadá, 2001.
- INTRODUCCIÓN AL ENFOQUE INTEGRADO O MAINSTREAMING DE GÉNERO. GUÍA BÁSICA. INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER. JUNTA DE ANDALUCIA, 2003.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en su informe de 2004
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en su informe de 2009
- Sanz Ponce, J.R; Serrano Sarmiento, A. El desarrollo de capacidades en la educación. Una cuestión de justicia social. Sinéctica no.46, ene./jun. 2016.
- Desarrollo de capacidades: texto básico del PNUD. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Dirección de Políticas de Desarrollo Grupo de Desarrollo de la Capacidad.
<http://http://www.undp.org/capacity>
- Rueda Bouillon, J. El desarrollo de capacidades. Un enfoque central de la cooperación al desarrollo. Memoria del Máster en Estudios Internacionales Curso 2013-2014. Trabajo dirigido por: Dr. Jaume Saura.
- De la Cruz, C. Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. HEGOA. Instituto de Estudios sobre el Desarrollo y la Economía Internacional. Universidad del País Vasco. Diciembre, 1998
- Estrategia de "Género en Desarrollo" de la Cooperación Española. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. Secretaría de Estado de Cooperación Internacional Dirección General de Planificación y Evaluación de Políticas para el Desarrollo, 2007.

- Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. Manuales de cooperación española, 2015.
- Saura De La Campa, E; Coello Cremades, R. Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los programas, iniciativas y proyectos adscritos de la cooperación iberoamericana. Secretaría General Iberoamericana. Octubre 2016.
- Estrategia de Género PNUD-Mexico. 2010 -2012.
- Política de Género. EDUCO.
- Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo. Estrategia de Género. Fundación Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD-UGT). Octubre 2009.
- Estrategia de Género y Desarrollo para la Cooperación Internacional. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. 2012.
- Castro García, C. Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía.
- <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/capacity-development-and-training>
- <http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=0&vmd=2&vtp=0&vit=9&tex=18>
- <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/portada/home.htm>