

InteRed

A photograph of two women from the chest up. The woman on the left is wearing a blue and yellow patterned top and a red headwrap. She is smiling broadly and has her arms around the other woman. The woman on the right is wearing a bright green top and is also smiling. They appear to be in a joyful embrace.

Política de Género de InteRed

Política de género de InteRed es una publicación de InteRed © InteRed 2014.

Encina Villanueva Lorenzana ha elaborado este documento con el acompañamiento y la participación de todos los equipos de InteRed.

Foto Portada: Encina Villanueva Lorenzana



Licencia Creative Commons:
Reconocimiento - NoComercial - Compartir Igual (by-nc-sa): No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.

ÍNDICE

1. PRÓLOGO	4
2. INTRODUCCIÓN	7
3. EL CONTEXTO QUE NOS PREOCUPA Y JUSTIFICA UNA POLÍTICA DE GÉNERO	9
A. LA DESIGUALDAD Y LA ESPERANZA	10
B. UN MODELO EN CRISIS	13
C. LA AGENDA COMÚN	14
4. FUENTES DE INSPIRACIÓN, CORRIENTES DE PRÁCTICA Y PENSAMIENTO EN LAS QUE NOS RECONOCEMOS	15
5. PRINCIPIOS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO INCORPORADOS AL TRABAJO DE LA ORGANIZACIÓN	21

PRÓLOGO



PRÓLOGO

El documento que tienes en tus manos es fruto de un trabajo sostenido durante tres años en el que han participado muchas personas de InteRed y también algunas de nuestras organizaciones socias. El origen del mismo está en II Plan Estratégico de InteRed que estableció la necesidad de priorizar la reflexión sobre nuestras acciones y nos puso como meta tener un posicionamiento sobre género que permitiera centrar nuestra actividad en este sentido. Tres años que han contribuido a la reflexión, a la sistematización, a establecer las prioridades en el futuro y a pasar de la intención inicial de hacer un posicionamiento a tener una política institucional que no abarque únicamente el trabajo de la organización sino la gestión, el funcionamiento y la cultura de la misma.

Esta política se ha ido perfilando al mismo tiempo que InteRed diseñaba su III Plan Estratégico 2014-2017, y en el marco de este Plan se ha establecido una línea estratégica que da respaldo e impulsa todos los contenidos de esta política al marcarse como meta fomentar *la equidad de género y los derechos de las mujeres en todas las políticas e intervenciones de InteRed*.

La elaboración de la política de género nos ha permitido hacer un doble camino: el del análisis y reflexión de las ideas de fondo que existían en las personas implicadas en InteRed, con nuestras miradas particulares y diversas sobre el tema, y la revisión del trabajo que realizamos tanto en la línea de educación para el desarrollo como en las intervenciones de desarrollo que apoyamos a través de la cooperación internacional.

Nuestras actuaciones siempre han priorizado el enfoque de género ya fueran acciones educativas, fortalecimiento de la participación de la sociedad civil, participación política, educación intercultural con poblaciones indígenas, etc. En el proceso vivido estos años, hemos podido constatar una evolución en el enfoque de género desde visiones más utilitaristas a otras más liberadoras y emancipadoras, por eso apostamos por definir una política que promueva la equidad de género.

En el documento, hemos querido partir de la recogida de datos de la realidad que nos rodea, enmarcar nuestra reflexión y hacer un pequeño tributo a lo que son nuestros referentes –variados- en materia de género. Enumeramos diez principios que marcan las prioridades, criterios y contenidos de nuestro trabajo y modo de funcionar, entre los que quisiera destacar la importancia de optar por la equidad de género que, en la búsqueda de la justicia, reconoce la diversidad de necesidades e intereses de las personas pero también la imperiosa cuestión de la igualdad efectiva de derechos entre hombres y mujeres. Esta es una opción, así como hablar de género como categoría cultural diferenciada de la realidad biológica que determina el sexo, lo que nos permite cambiar todo el determinismo, las discriminaciones y prejuicios que se han ido naturalizando en torno a lo que es ser hombre y mujer en todo el mundo.

Queremos dar las gracias a todas las personas de InteRed que han facilitado este proceso y esta reflexión, a las que siguen con nosotras y a las que andan por otros caminos. A todas las organizaciones y colectivos con los que trabajamos y de los que hemos aprendido

mucho de lo que hoy hacemos y valoramos. Gracias a las mujeres que han compartido con nosotras sus experiencias y sabiduría. Asumimos el reto de compartir los aprendizajes que genere esta política con otras mujeres y organizaciones de contextos diversos y con ello hacer avanzar los derechos de todas las personas, pero especialmente los de las mujeres que más vulnerados los tienen.

María del Mar Palacios Córdoba

Directora

INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

InteRed es una ONG de Desarrollo promovida por la Institución Teresiana, que apuesta por una educación transformadora, que genere la participación activa y comprometida de todas las personas a favor de la justicia, la equidad de género y la sostenibilidad social y ambiental. Trabajamos con personas y organizaciones de diversos países y culturas, especialmente con quienes tienen sus derechos más vulnerados.

Apostamos por contribuir al pleno disfrute de los derechos humanos de las mujeres y los hombres, trabajando para promover la equidad, el empoderamiento de las mujeres y la consecución del desarrollo humano y sostenible. Con todas nuestras acciones queremos contribuir a un mundo donde el sexo de las personas no sea razón de discriminación sino parte esencial de la plural, compleja y enriquecedora diversidad humana en la que creemos y por la que trabajamos.

Para ello, junto con organizaciones de otros países, apoyamos procesos de formación y educación de mujeres y niñas, de promoción de su participación política, trabajamos con docentes para promover la coeducación o acompañamos procesos de violencia de género, entre otros. Además, llevamos a cabo campañas de movilización e incidencia política sobre género y desarrollo. Algunas propias como *Educar a una mujer es educar a un pueblo, Igualdad para el Desarrollo: si la mujer avanza, el mundo también o Actua con cuidados. Transforma la realidad* y otras en coordinación con más organizaciones como *Muévete por la igualdad. Es de Justicia* con las ONGD Entreculturas y Ayuda en Acción. También hemos publicado y sistematizado nuestras experiencias en los libros *Educación para el Desarrollo con perspectiva de género* y *Los pinceles de Artemisia. Experiencias de formación para la equidad de género*. Este último recogió nuestros aprendizajes en la formación de agentes multiplicadores y nos permitió profundizar en el proceso de reflexión y posicionamiento que esta política pretende consolidar.

Somos conscientes de que introducir una política institucional de estas características implica generar cambios en diferentes esferas: a nivel sustancial, en los conceptos y las políticas; a nivel cultural, en los valores y normas explícitas e implícitas en la organización y a nivel estructural, en la parte más organizativa. Queremos buscar su aplicación en las distintas áreas de trabajo de InteRed, además de tratar de aplicar también esta propuesta en la cultura general de la organización, lo que se denomina la cultura intraorganizacional. Nuestra intención es generar propuestas de acción que transformen los tres niveles y que se den en todos los ámbitos mencionados, aquellos que conforman InteRed.

El trabajo por la equidad de género es, por tanto, un compromiso firme y real de la organización, recogido además en todos sus documentos de posición y estrategia. Establecer una política al respecto se hace imprescindible, confiando en que ésta sea un impulso para hacer un trabajo de más calidad y más coherente tanto con nuestros valores como con nuestros sueños. Sabemos que este proceso transformador de mirar la realidad con enfoque de género no sólo nos habilita para promover un trato más equitativo entre hombres y mujeres en la práctica del desarrollo, sino en todas las esferas y ámbitos de nuestra vida.



[El contexto que
nos preocupa
y justifica una
política de género]

1 . EL CONTEXTO QUE NOS PREOCUPA Y JUSTIFICA UNA POLÍTICA DE GÉNERO¹

Son muchas las razones que siguen haciendo necesaria e ilusionante la inclusión de la perspectiva de género en nuestro trabajo y en nuestras maneras de ser y de hacer. Para compartirlas, las hemos organizado en tres grandes temas. En el primero, *La desigualdad y la esperanza*, planteamos cómo la desigualdad entre mujeres y hombres sigue siendo hoy una realidad, cómo las mujeres y las niñas siguen viendo cómo sus derechos son vulnerados en todo el planeta y cómo también hay señales de cambio, de libertad y de esperanza, protagonizadas por ellas mismas. En el segundo, *Un modelo en crisis*, reflexionamos sobre cómo desde la perspectiva de género llegamos a cuestionar no sólo la mencionada desigualdad entre mujeres y hombres sino un sistema entero, un modelo de sociedad que centraliza el mercado y no la vida y que, apoyándose en los trabajos reproductivos, realizados fundamentalmente por mujeres, y en la Naturaleza, es insostenible social y ambientalmente. El tercero, *La agenda común*, hace referencia a un marco internacional, el de los DDHH y, específicamente, los DDHH de las Mujeres y las niñas, que nos da un margen a la exigibilidad y nos hace sentir que nuestro trabajo es parte de un movimiento internacional concienciado y cada vez (al menos formalmente) más comprometido con la equidad de género.

A . LA DESIGUALDAD Y LA ESPERANZA

Es difícil hablar, con precisión, de la situación de mujeres y hombres en el mundo, pues unas y otros vivimos situaciones tan dispares y singulares que cualquier generalización nos parece, al menos, pretenciosa y, con toda seguridad, inexacta.

De cualquier manera, tanto las cifras globales como las percepciones particulares nos hablan de situaciones de inequidad, de limitaciones de posibilidades vitales, de vulneración de los DDHH, fundamentalmente de las mujeres. De muchas violencias contra ellas, contra nosotras. También cifras y percepciones nos hablan de cambios: de mujeres que crean espacios propios de libertad a la vez que se mueven con soltura en espacios antes exclusivamente masculinos, de hombres que asumen su paternidad de forma responsable y desarrollan nuevas versiones de lo que se entiende por masculino, de algunas cifras que se equilibran, en definitiva, de formas menos condicionadas de ser mujer u hombre en el mundo que ya hoy son una realidad. Esconder estos avances tampoco sería ni estratégico ni se correspondería con la realidad.

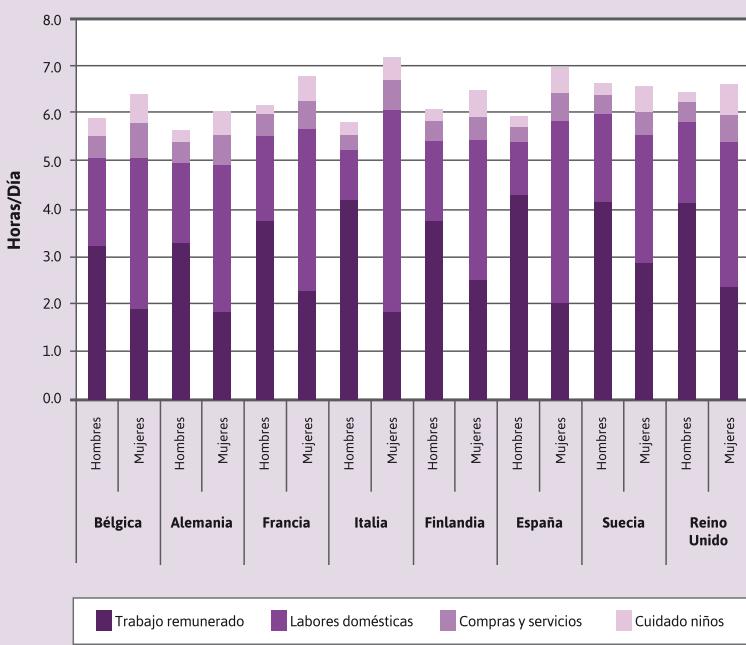
¹ Gran parte de estas reflexiones están extraídas de: "Los pinceles de Artemisia. Experiencias de formación para la Equidad de Género". Fundación InteRed. Madrid, 2011

Para desarrollar la primera de estas perspectivas, extraemos datos que ilustran aquellas situaciones que nos revuelven por injustas e inhumanas. Situaciones que colocan a muchas mujeres en posiciones de vulnerabilidad y a muchos hombres en posiciones de uso y abuso de poder. La selección de información, sólo una de las posibles, pretende contextualizar la razón de ser última de nuestro trabajo y, por tanto, de esta política.

Una de cada tres mujeres del mundo sufre algún tipo de violencia a lo largo de su vida. (Grinón, M.A, 2007. Una visión de género. Es de Justicia, Campaña Muévete por la Igualdad. Es de Justicia. Madrid) Desde diversos organismos internacionales se ha resaltado que este tipo de violencia es la primera causa de muerte o invalidez para las mujeres entre 15 y 44 años.

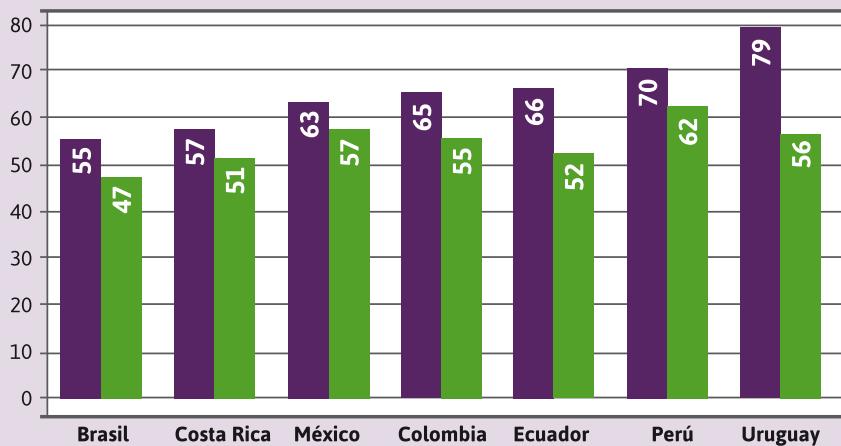
La ausencia de corresponsabilidad en los trabajos de cuidados y la precariedad del mercado laboral hace que nos encontremos con estas cifras de participación en el trabajo remunerado y no remunerado tanto en Europa como en América Latina:

**Trabajo remunerado y labores domésticas de mujeres y hombres de entre 20-74 años
Ocho países Europeos (Media de horas al día 7 días a la semana).**



América Latina (7 países):
**Tiempo destinado al trabajo total, remunerado y
 no remunerado, por la población ocupada de 15 años y mas,
 último periodo disponible (Promedio de horas semanales)**

Mujeres
Hombre



En educación, de las 759 millones de personas que carecen de las competencias elementales de lectura y escritura, dos tercios son mujeres. Además, sólo el 37% de los países del mundo han logrado la paridad entre chicos y chicas en la enseñanza secundaria. (Posicionamiento Semana de Acción Mundial por la Educación –SAME 2010-, Campaña Mundial por la Educación)

Acercándonos a la segunda perspectiva, la de avances y cambios experimentados, nos encontramos con cifras e informaciones como las que presentamos a continuación. Si los datos anteriores eran la razón última de nuestro trabajo, éstos son los que le dan sentido, pues son signos de cambio y muestras reales de que ese mundo equitativo en el que creemos, es posible.

La demanda social que exige la existencia de un permiso de paternidad y el aumento de los permisos de maternidad ha provocado la difusión en la extensión de estas bajas. Hay un número creciente de países que han introducido políticas de bajas por paternidad que conceden permisos a los padres por el nacimiento de los hijos e hijas. (Ferguson, L, 2010 Contexto de la política actual de Igualdad de Género y Desarrollo. Campaña Muévete por la Igualdad. Es de Justicia. Madrid)

Una combinación de voluntad política, sistemas de cuotas y compromisos regionales, han convertido a muchos países africanos en líderes en el mundo en lo que concierne a la representación formal en los parlamentos. Por ejemplo, en el

caso de Ghana se ha alcanzado un 40% de cuota, en 2006 se eligió a la primera presidenta femenina de África en Liberia y en el parlamento ruandés las mujeres representan un 56,25%. (Ferguson, L.2010 Contexto de la política actual de Igualdad de Género y Desarrollo. Campaña Muévete por la Igualdad. Es de Justicia. Madrid)

Desde el año 2000 en muchos países se han realizado avances en la universalidad de la enseñanza primaria (40 millones de niños y niñas más asisten hoy a la escuela) y en la paridad entre los sexos en el acceso a la educación (países como Bangladesh tienen el mismo número de niñas y niños en la escuela primaria). (Posicionamiento Semana de Acción Mundial por la Educación, SAME 2010)

B . UN MODELO EN CRISIS

Los años de trabajo y reflexión, los análisis de la desigualdad de género, las lecturas de los feminismos y de las propuestas de otros movimientos sociales, nos han llevado a ampliar nuestro cuestionamiento desde la desigualdad de género hasta el modelo completo de desarrollo, con la especificidad de que lo hacemos reconociendo la experiencia, la visión y los aportes de las mujeres.

La crisis de los cuidados, nombrada en el contexto de las múltiples crisis en las que se ha visto envuelto el planeta en los últimos años, aunque se haya evidenciado que no eran crisis nuevas para gran parte de los países del mundo, saca a la luz las incoherencias de un modelo de desarrollo inhumano e insostenible. El hecho de que las mujeres estén incorporadas al mundo del trabajo remunerado más que en ninguna otra época de la historia (aunque trabajar, incluso en el mundo productivo lo hayan hecho siempre) supone que todo ese trabajo que garantizaba el cuidado de las personas haya quedado relegado, ocupado por otras mujeres (familiares o contratadas, generalmente venidas de otros países que a su vez delegan el cuidado de sus familiares en otra mujer –es el fenómeno llamado cadenas globales de cuidados-) o directamente abandonado. Esto nos lleva a la reflexión de en qué sociedad vivimos cuando lo más básico, la generación y el sostenimiento de la vida, ha quedado relegado a un último nivel de valoración y reconocimiento.

Entre las propuestas surgidas ante esta evidencia, recogemos la impulsada desde el Ecofeminismo, movimiento que surge de las sinergias entre el ecologismo y el feminismo. Desde ahí se nos propone un modelo de desarrollo que cuestiona la centralidad del mercado en nuestras sociedades y propone una alternativa donde la vida y su cuidado (tanto de las personas como del planeta del que formamos parte) se convierte en el valor central de nuestras sociedades, haciendo girar en torno a ella el resto de las cosas. Se generaría así un desarrollo basado en la ética del cuidado y la relación que ésta tiene con la construcción de la paz, la sostenibilidad ambiental, la inclusión social y el pleno disfrute de los derechos humanos de todas las personas.

C . LA AGENDA COMÚN

Desde que se firma la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1979, como primer y principal instrumento jurídicamente vinculable en relación a los derechos de las mujeres y las niñas, la garantía de estos derechos, la gran preocupación de los movimientos de mujeres y feministas, tiene por fin un documento legal en el que apoyarse. Es, unos años más tarde cuando en la Conferencia de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, se afirma por primera vez que *los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales*. Y es una aclaración necesaria porque la referencia de “ser humano” que se tenía cuando se firmó la declaración universal en 1948 era el hombre. Así, el concepto de derechos humanos contiene aún un sesgo que hace que decir “derechos humanos de las mujeres” no sea una redundancia. Además, derechos específicos, nombrados y reconocidos como tales por las mujeres, fueron también en este tiempo los derechos sexuales y reproductivos, definidos en la Conferencia de Población y Desarrollo de El Cairo de 1994 y, un año después, en Beijing, hasta la fecha la última y estratégica Conferencia de Naciones Unidas sobre las mujeres.

Aunque este marco y esta agenda común nos facilitan organizar acciones de movilización e incidencia hacia nuestros gobiernos, promoviendo el ejercicio de una ciudadanía activa y comprometida, la existencia de estos acuerdos, el hecho de que haya un documento escrito que comprometa a los gobiernos a garantizar los derechos, no supone directamente que esto vaya a ser así. Hay múltiples formas de aterrizar y dar cuerpo legal a los acuerdos internacionales y, no pocas veces, se hacen interpretaciones restrictivas de los mismos que terminan traduciéndose en una reducción de los márgenes de libertad y derechos de las mujeres. Sabemos bien que la igualdad formal es un paso imprescindible pero sabemos también que nos jugamos la igualdad en el mundo real, en el día a día, en los intangibles que no se mueven directamente cuando se aprueba una ley, se firma una resolución de Naciones Unidas o se genera un compromiso gubernamental al respecto.

A photograph of a woman with short grey hair speaking into a black microphone. She is wearing a white t-shirt with a small blue logo on the left side. In the background, several other people are visible, including a man in a white shirt to her left and a man in a blue cap behind her. The setting appears to be an indoor or sheltered outdoor event.

[Fuentes de inspiración,
corrientes de práctica y
pensamiento en las que
nos recocemos]

2 . FUENTES DE INSPIRACIÓN, CORRIENTES DE PRÁCTICA Y PENSAMIENTO EN LAS QUE NOS RECONOCEMOS

No hemos empezado de cero. Para conseguir las transformaciones que buscamos en todas nuestras acciones, partimos de la fuerza política de la historia de las mujeres, de los feminismos, de otras corrientes de pensamiento o de la propia Institución que nos sustenta y nos unimos a determinadas propuestas de la educación y del mundo del desarrollo. Estas son, aunque no las únicas, sí las principales fuentes de inspiración.

La trayectoria en DDHH de las mujeres de la Institución Teresiana

InteRed, como ONGD promovida por la Institución Teresiana, es heredera del trabajo que dicha organización ha desarrollado a favor de los derechos de las mujeres en un doble plano: su formación y la lucha por sus derechos sociales y civiles. A lo largo de su historia, la Institución Teresiana y las personas que la forman han contribuido de manera significativa al acceso de las mujeres a la educación básica y superior, como muestra el hecho de que abriera, en 1914 y en Madrid, la primera residencia universitaria femenina de España. Diputadas como María de Echarri o Carmen Cuesta, ambas miembros de la Institución, impulsaron iniciativas parlamentarias a favor de las mujeres, especialmente obreras. María de Echarri fundó los Sindicatos Femeninos Católicos, fue la primera voz femenina que se dejó oír en las Semanas Sociales de España y promovió la “Ley de la silla”. En virtud de la misma, los empresarios debían proporcionar una silla a todas las mujeres que trabajaran en la industria o el comercio para que pudieran sentarse durante su jornada laboral. Carmen Cuesta, la primera Doctora en Derecho de España, destacó por su demanda de creación de institutos femeninos de enseñanza secundaria y de una facultad femenina de medicina, así como sus aportaciones en relación a la reforma del Código civil, sobre todo en lo referente a los derechos civiles de las mujeres. Tras ellas, una larga genealogía de mujeres que han trabajado por la dignidad y la libertad, una cadena de equidad, creatividad, dignidad, empuje y lucha por la justicia de la que sentimos que también formamos parte.

La historia de las mujeres y los feminismos

La historia de las mujeres, en la que buceamos buscando referentes y una genealogía con la que identificarnos, nos permite descubrir que las mujeres no siempre han sido víctimas pasivas de un sistema que las oprimía sino que se han revelado, han generado otras

formas de vida al margen de lo que se esperaba de ellas y han dejado escritas palabras que, siglos después, suenan aún reveladoras. Reconocemos, así, la influencia de figuras como Hildegarda de Bingen, Cristine de Pizan, Artemisia Gentileschi, Sor Juana Inés de la Cruz o Virginia Woolf, entre otras.

Junto a esta historia de las mujeres, también entramos en contacto con la historia feminista, desde el nacimiento de un movimiento coordinado y unificado por la defensa de los derechos de las mujeres a finales del siglo XVIII hasta la pluralidad de visiones de la actualidad, y encontramos medida e inspiración en las reflexiones generadas por diversos feminismos. De las visiones planteadas en las últimas décadas recogemos a continuación algunas de las más significativas para el trabajo en InteRed.

Por un lado, hemos aprendido de las críticas que desde feminismos, como los denominados postcoloniales, se han hecho al etnocentrismo y al racismo del feminismo occidental. Estas visiones nos ubican en un mundo amplio y plural donde la diversidad de formas de ser mujer es una realidad, e intentar mirar desde distintos ángulos se convierte en algo fundamental para hacer un análisis que tenga que ver con lo que realmente sucede. Así, reflexiones desde el feminismo islámico como *El harén de las mujeres occidentales es la talla 38*, de Fatima Mernissi hasta Audre Lorde, que definiéndose como “feminista negra lesbiana guerrera poeta madre”, dejaba escrita en “La hermana, la extranjera” su lúcida frase *las herramientas del amo nunca desmontan la casa del amo. Es posible que nos permitan temporalmente vencerlo en su propio juego, pero nunca nos permitirá lograr un cambio verdadero*. Esta idea nos dio la clave para entender que si repetimos maneras, lenguajes o simbólicos patriarciales *la amplitud del cambio posible y permitido es escasísima* pues las herramientas, pensadas desde y para esa lógica, vienen “contaminadas” y difícilmente van a ser transformadoras.

Por otro, las dos grandes tendencias que toman fuerza a partir de los años setenta, el Feminismo de la Igualdad y el Feminismo de la Diferencia, son también fuentes fundamentales de inspiración. Tanto el poner el énfasis en la consecución de mejoras sociales a favor de las mujeres como hacerlo en el cambio en la vida diaria, desde distintos lugares han abierto nuevos espacios de libertad para las mujeres y han contribuido al pleno ejercicio de sus derechos.

Finalmente, reconocemos la reciente influencia de la Economía feminista y el Ecofeminismo. De la primera hemos aprendido que la economía no es sólo aquello que pasa por el mercado sino también todos los procesos que hacen posible la vida, con el segundo hemos entendido que la Vida, y la actividad económica como parte de ella, no es posible sin los bienes y servicios que presta el planeta (bienes y servicios limitados y en progresivo deterioro) y sin los trabajos de las mujeres, a las que se delega la responsabilidad de la reproducción social (2).

² Marta Pascual y Yayo Herrero en Ecofeminismo, una propuesta para repensar el presente y construir 15

El movimiento de mujeres

El trabajo de base impulsado por organizaciones de mujeres en todo el mundo ha sido y es referencia para nuestro trabajo, no sólo por los objetivos que han perseguido sino, especialmente, por su manera de hacerlo. Los ejemplos son muchos. Podemos hablar de las Mujeres Chipko de la India, que en los años 70 se abrazaron a los árboles para que no fueran talados; de las Mujeres de Negro israelíes y palestinas que, ocupando las plazas públicas denuncian desde 1988 la ocupación israelí; de las Madres de Plaza de Mayo, que con su sola presencia denunciaban la desaparición de sus hijos e hijas o de las mujeres de los suburbios de Lima que, generando organizaciones como los clubes de madres, se organizaron desde la ayuda mutua para defender y exigir sus derechos.

Diversas corrientes educativas

Son muchas las corrientes educativas que han inspirado nuestro trabajo por la equidad de género, especialmente en lo metodológico.

Aprendimos de la Educación Popular a devolver el protagonismo a quien aprende, abriendo espacios a la participación y a la construcción colectiva del conocimiento y nos reconocemos en la idea de Paulo Freire de la utopía como un compromiso histórico que consiste en el acto dialógico de denunciar la estructura deshumanizante y de anunciar la estructura humanizante.

Otra de las principales influencias, muy relacionada con la educación popular, es el pensamiento y la práctica de la Educación para el Desarrollo y la Ciudadanía Global³ al encontrarnos en una coyuntura muy determinada, la de la globalización, que implica la toma de conciencia de estar viviendo en realidades distintas y lejanas, pero completamente interconectadas. Esta visión, rompiendo la barrera Norte-Sur, nos sitúa en un mundo con unos problemas globales que demandan soluciones globales y una ciudadanía que toma conciencia y se siente capacitada de influir en las pequeñas y grandes transformaciones sociales

Otra de las grandes influencias es la de la coeducación, que más allá de sentirse satisfecha con el acceso de las niñas y mujeres al mismo modelo educativo que antes era exclusivo de los hombres, como en muchos casos ha supuesto la generalización de la escuela mixta, analiza cómo se reproduce y enseña en las escuelas la desigualdad de género, visibilizando el currículum oculto o inconsciente. El sueño de una escuela en la que se reconozcan los infinitos saberes y destrezas desarrolladas por mujeres y hombres, en la que se redefina lo que hay que aprender visibilizando las aportaciones de las mujeres y donde se reconozca la diversidad como una riqueza, atendiendo a las diferencias de manera equitativa, es también un sueño y una inspiración que hacemos nuestra.

³ Entendida en InteRed como proceso socio-educativo continuado que promueve una ciudadanía global crítica, responsable y comprometida, a nivel personal y colectivo, con la transformación de la realidad local y global para construir un mundo más justo, más equitativo y más respetuoso con la diversidad y con el medio ambiente, en el que todas las personas podamos desarrollarnos libre y satisfactoriamente. *Educación para el Desarrollo y la Ciudadanía Global. Posicionamiento institucional de InteRed (2007)*

La equidad de género en las políticas de desarrollo. La apuesta por el enfoque GED

Ya desde la primera Conferencia Internacional de la Mujer de las Naciones Unidas celebrada en 1975 con la que se daba inicio a la llamada Década de la Mujer, se venía constatando el fracaso de las políticas de desarrollo, no sólo en lo que tenía que ver con la promoción del mismo, sino específicamente con la mejora en las condiciones de vida de las mujeres. La conciencia de que las políticas de desarrollo no eran neutras, es decir, indiferentes al género, sino que podían incluso contribuir a agravar la desigualdad entre hombres y mujeres, fue el arranque de una serie de propuestas de las que hemos aprendido mucho, tanto de sus aciertos como de sus desaciertos. Propuestas que conviene rescatar desde sus inicios, incluso yendo más atrás de la primera Conferencia, para asegurarnos la superación de modelos que no resultaron beneficiosos.

Cuando tras la 2^a Guerra Mundial comienza a desarrollarse la cooperación internacional como modo de prevenir futuros conflictos, la invisibilidad de las mujeres era total. Pronto, en los años 50-60, se las empezó a ver únicamente como madres y, además, víctimas necesitadas de ayuda, lo que se denominó enfoque del bienestar. A partir de los 70, en el marco del feminismo llamado de la tercera ola, las mujeres adquirieron protagonismo, comenzando a exigirse la igualdad de oportunidades y la independencia económica. Es el momento también (especialmente en los 80 aunque dura hasta hoy en día) en el que se busca la eficiencia en el trabajo con mujeres: su flexibilidad al estar en los tres ámbitos de la vida: productivo, reproductivo y comunitario las hacía imprescindibles para el desarrollo. Los proyectos productivos son los protagonistas de este planteamiento que se concreta en el llamado enfoque de Mujer en el Desarrollo (MED). Por último, a partir del desarrollo del concepto de género en los 80 y de la celebración de la Conferencia de Beijing, se impulsa el enfoque de Género en el desarrollo (GED). Desde una visión más plural e intercultural, introduce el análisis de la desigualdad de poder incluyendo, por tanto, a los hombres, y plantea las estrategias del empoderamiento y el mainstreaming, comenzando a hablar de otros factores que confluyen con la desigualdad de género como son la procedencia cultural, la edad, las distintas capacidades o la opción sexual. En InteRed, este es el enfoque en el que nos sentimos más a gusto y del que hemos extraído claves y herramientas concretas.

En la última década y a partir de los acuerdos de las sucesivas cumbres sobre el desarrollo⁴, se ha desarrollado lo que conocemos como “agenda del desarrollo” y definido las líneas de una profunda reestructuración de las políticas de Ayuda Oficial al Desarrollo, dando lugar a una “nueva arquitectura de la ayuda” que persigue sobre todo una mayor eficacia. El trabajo por la equidad de género en este contexto se ha orientado a la incidencia política, tratando de incorporar los planteamientos del enfoque GED a esta nueva arquitectura y recordando los compromisos firmados en el marco de los Derechos Humanos de las mujeres como la CEDAW o la Plataforma de Acción de Beijing.

⁴ La Declaración del Milenio (2000), el Consenso de Monterrey (2002), la Declaración de París (2005) o la Agenda para la Acción de Accra (2008)

Con todo, no nos olvidamos de que pese a que hoy en día la relación entre enfoque de género y desarrollo humano y sostenible es algo asumido por el mundo del desarrollo, en muchas ocasiones vemos que todo se queda en el discurso y no tiene una incorporación real y transformadora.

Son varias las cuestiones que dificultan esta orientación de las acciones de desarrollo hacia la equidad en el contexto actual. Por un lado, la falta de inversión pública en las políticas de equidad, especialmente la desinversión en las políticas de cooperación; por otro, el cuestionamiento de los derechos humanos y la regresión generalizada de derechos que vivimos en el contexto actual. Finalmente, la falta de voluntad real y profunda de incorporar este enfoque en los distintos actores de la cooperación, el peligro de considerarlo como una moda, como un requisito pasajero.

Y esta evaporación puede vaciar de significado las palabras, ideas y propuestas... hacerles perder valor y no avanzar hacia los resultados esperados. Despolitizar la equidad de género. O que ésta sea concebida como un medio o instrumento para el desarrollo.



[Principios para la equidad de género incorporados al trabajo de la organización]

3 . PRINCIPIOS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO INCORPORADOS AL TRABAJO DE LA ORGANIZACIÓN

Nuestra manera de entender y trabajar el enfoque de género, nuestra visión a la hora de afrontar las desigualdades entre mujeres y hombres y nuestra forma de entender y mirar el desarrollo ha sido, y continúa siendo, un proceso. La experiencia en cooperación y en educación para el desarrollo, las aportaciones de las personas que trabajan o han trabajado en la organización así como de nuestras socias locales, las diferentes corrientes de pensamiento que nos han influido, las distintas coyunturas históricas y contextos políticos que hemos vivido, etc... nos han ido moviendo de unos a otros planteamientos a lo largo de estos años. Recoger esta evolución ha sido un ejercicio de memoria, reconocimiento y aprendizaje. Y esto no ha hecho más que empezar. Como todo proceso está en movimiento, fluye, se transforma y aún no sabemos por dónde continuará. Solo podemos hablar de dónde estamos hoy, de hacia dónde queremos ir y de cuáles son hoy los conceptos, herramientas y estrategias en los que creemos y que hemos asumido como propios. Lo que llamamos nuestros principios y que ya planteamos en la publicación “Los Pinceles de Artemisia. Experiencias de formación para la equidad de género”⁵.

Dentro de este marco de referencia encontramos algo que atraviesa todo lo que hacemos: la idea de que *Lo personal es político*, el slogan feminista de los años 70. Cuando las feministas radicales norteamericanas, buscando “la raíz” del problema, pusieron su mirada sobre el contexto íntimo y privado de la familia y, más específicamente, sobre la sexualidad, como ámbitos cruciales en la perpetuación del patriarcado, dieron en el clavo. Cualquier acción emancipadora desarrollada desde la esfera más personal de mi vida, la más real y tangible por otro lado, tiene un impacto directo en la transformación de mis relaciones de género y, por tanto, de las relaciones de género en el mundo. Este valor político, incuestionable desde entonces, guía e inspira una práctica educativa y de desarrollo que pretende tocar y transformar lo personal para, con otras y otros, llegar a revolucionar lo social.

Nuestros **PRINCIPIOS** fundamentales son los siguientes:

1 . Optar por la Equidad de Género

En InteRed apostamos por la equidad, que parte de la aceptación de las necesidades e intereses diferenciados de todas las personas, para llegar a la igualdad de derechos. Una igualdad homogeneizadora puede darnos, por un lado, la sensación de que el buscar

⁵ La propuesta de principios teóricos que planteamos a continuación están extraídos, en su mayoría, de dicha publicación.

“ser iguales a” implica reconocer que “somos menos que” y, evidentemente, esto no es lo que pensamos. Entendemos, por tanto, que no se trata de “introducir” a las mujeres en el mundo “de los hombres” sino de revolucionar el modelo de relaciones y, por tanto, de sociedad. Así, entendemos que *Tenemos derecho a exigir igualdad cuando la desigualdad nos inferioriza, pero tenemos el derecho de reivindicar las diferencias cuando la igualdad nos descaracteriza, nos oculta o nos desconoce*⁶.

Por otro lado, también nos preocupa el espejismo de la igualdad, la percepción de que la desigualdad de género es cosa del pasado o de otros países, quizás pensando que una igualdad formal (reconocida en la ley) equivale a una igualdad real (efectiva, palpable), cuando lo cierto es que la primera es (casi) fundamental para la segunda pero no la garantiza.

2 . Hacer análisis de género y aplicar la perspectiva de género en nuestras intervenciones. El enfoque GED

El primero es un análisis enfocado a un diagnóstico que nos permite ver dónde están las mujeres, donde los hombres y las relaciones de poder existentes entre ellos, sin necesariamente proponer un cambio aunque se hayan detectado relaciones de subordinación. Incluir la perspectiva de género en cualquier acción o proyecto significa integrar una política de cambio para superar esa relación de subordinación detectada. El primero es imprescindible para la segunda y ambos fundamentales en nuestro trabajo. Así, los principales conceptos y herramientas que utilizamos para hacer análisis de género e incorporar dicha perspectiva son:

Emplear la variable “género” como categoría de análisis

Es la propuesta conceptual básica de la teoría de género: la diferencia entre sexo y género. Heredada del binomio naturaleza-cultura, es un planteamiento fundamental para entender la desigualdad de género como algo construido. Expone cómo las atribuciones de género son variables diferentes en cada cultura y cambian en función del momento histórico, mientras el sexo biológico sí se mantiene en distintas épocas y lugares y es inamovible. Queda así desnaturalizado lo que una sociedad espera de hombres y mujeres y desde ahí podemos pensar en la ruptura con esa concepción, pretendidamente biológica desde antiguo, pudiendo generar

⁶ Declaración Redes Feministas de América Latina y El Caribe. CEPAL, México, 2004.

formas más libres de ser mujeres u hombres en el mundo. En palabras de Victoria Sau *las diferencias biológicas hombre-mujer son deterministas, vienen dadas por la naturaleza, pero en cuanto que somos seres culturales, esa biología ya no determina nuestros comportamientos.*

Aunque el origen de la diferenciación es médico y antropológico, son las teóricas feministas las que le dan el contenido político y así, será Gayle Rubin en 1975, quien le de forma al “sistema sexo-género” definiéndolo como el *sistema de relaciones sociales que transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana.*

Malala, la joven paquistaní que lucha públicamente por el derecho a la educación de las niñas, lejos de ser reconocido como tal en su país y en el mundo, nos señala como *Los extremistas tienen miedo de los libros y los bolígrafos. El poder de la educación les da miedo. Tienen miedo de las mujeres. El poder de la voz de las mujeres les da miedo.* Y nos recuerda así como esta confusión sexo-género sigue limitando aún la vida de muchas personas y como la educación y la autonomía de las niñas y mujeres es una de las claves fundamentales para superarla.

Desenmascarar el androcentrismo y el patriarcado

El androcentrismo, entendido como el sistema de pensamiento que pone al hombre y lo masculino como centro del universo, como referencia y medida de todas las cosas, subyace en la organización de nuestra sociedad a todos los niveles: económico, social, cultural, educativo.... El lenguaje donde el neutro y lo universal es lo masculino, la historia que nos ha llegado escrita por hombres y contando los hechos protagonizados por ellos o una investigación médica centrada hasta no hace mucho en el cuerpo masculino, son ejemplos claros en los que se plasma esta visión del mundo. Un enfoque más amplio nos permitiría hablar de Patriarcado, sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia. Y que se basa en el ya planteado androcentrismo. De él es interesante explicitar los dos tipos que plantea Alicia Puleo: los patriarcados de coerción que estipulan por medio de leyes o normas consuetudinarias aquello que está permitido y prohibido a las mujeres y los patriarcados de consentimiento, donde se da la igualdad formal ante la ley, y que incitan a asumir sin cuestionamiento los roles sexuales a través de imágenes y mitos vehiculados en gran parte por los medios de comunicación.

Hay feminismos, como el de la diferencia sexual, que lo dan por terminado desde el momento en que las mujeres ya no lo reconocen, cuando lo masculino ha dejado de ser su medida. Así, desde un planteamiento simbólico, las Mujeres de la Librería de Milán dicen respecto al patriarcado: *descubierto y denunciado por éstas, las mujeres ya no le dan su crédito; como prueba de ello se puede observar cómo hoy las mujeres deciden sus destinos, sus opciones y determinan sus obligaciones.*

Superar las asignaciones de estereotipos, roles y trabajos

Como parte de la construcción cultural de género, ésta es otra premisa básica que nos sirve para entender la desigualdad: qué tipo de cosas hacen habitualmente mujeres y hombres (roles) y qué idea previa se tiene sobre cómo son y cómo se comportan (estereotipos). Siendo aún, aunque diverso en cada contexto, algo que podemos observar en muchas sociedades, incluida la nuestra, y dos de las maneras más fuertes en las que la desigualdad de género se afianza, lo cierto es que son esquemas que van perdiendo rigidez. Es importante hablar de ellos, pues siguen presentes marcando la manera de entenderse y vivir de las personas, pero no quedarnos con roles y estereotipos excesivamente arcaicos porque ya no responden, como antaño, a lo que vemos en el día a día de la calle.

Uno de los lugares más visibles de esta distribución de roles se produce en el ámbito laboral. La llamada división sexual del trabajo viene a explicarnos cómo hay trabajos productivos, reproductivos y comunitarios, cómo los hombres predominan, aunque cada vez menos, en lo productivo (remunerado) y cómo las mujeres son mayoría, esto no ha cambiado tanto, en lo reproductivo y lo comunitario (no remunerado). Este análisis nos permite ver, por un lado, la "elasticidad" de las mujeres con su doble o triple jornada. Por otro, la diferente visibilidad y valor que tiene lo productivo y lo reproductivo en nuestras sociedades.

Promover la equidad en el acceso y control sobre recursos y beneficios del desarrollo

En nuestro trabajo contemplamos las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de mujeres y hombres. No sólo nos preocupa el acceso al disfrute de los bienes y servicios y atender a las condiciones de vida de las mujeres sino también acceder al poder de decisión sobre los bienes y servicios y aspirar a mejorar su posición política, social, cultural y económica; entendiendo la condición como la esfera inmediata de la experiencia de las mujeres, esto es, el tipo de trabajo que realizan, y sus necesidades cotidianas (alimentos, salud, vivienda, educación, etc.) y la posición como nivel social y económico que se plasma en las disparidades salariales, en la precariedad laboral, en la participación en niveles de toma de decisiones, etc.

Garantizar la participación organizada, crítica, democrática e inclusiva de las mujeres

La participación de las mujeres es clave en nuestra visión de género. No sentimos que sea necesaria sólo por una cuestión de justicia sino también porque es la manera en que sus intereses y perspectivas se ponen en juego y son tomadas en cuenta en los espacios de toma de decisiones, desde los más privados a los más públicos. Reconocemos la participación social de las mujeres, ya desde antiguo,

como estrategia política clave para el movimiento de mujeres y feminista y que ha permitido el paso de lo individual a lo colectivo y de lo personal a lo político.

Introducir la perspectiva de género en todo: el Mainstreaming

La estrategia de transversalización o Mainstreaming que, al plantear que en todos los aspectos de cualquier realidad es necesario hacer análisis de género, nos permite no sólo tenerlo en cuenta a la hora de planificar, ejecutar o evaluar cualquier paso que demos en nuestro trabajo sino también revisar cómo las instituciones de desarrollo y educativas (como cualquier otra y empezando por la nuestra) pueden estar replicando, al interior de sus estructuras, culturas y modos de relación androcéntricos y no equitativos.

3 . Aplicar la estrategia del empoderamiento, reconocer la autoridad

El impulso de la categoría analítica de “género” en los años 80 vino, entre otras muchas cuestiones, a poner sobre la mesa que la desigualdad no era un problema exclusivo de mujeres sino que se trataba de un desequilibrio de poder en las relaciones entre mujeres y hombres. Un poder entendido como “poder sobre”, el clásico, que generó subordinación y opresión en las mujeres, produciendo desigualdades en tantos ámbitos de la vida.

Para buscar el equilibrio en las relaciones de poder, el feminismo fue más allá de este poder de suma cero en el que si una persona aumenta su poder implica que otra persona lo tiene que perder. Así, se plantearon tipos alternativos al “poder sobre”, el poder de suma cero: poder para (generador de posibilidades), poder con (multiplicación del poder personal al juntarse con otras y otros) y poder desde dentro (poder interior). En esta línea, se plantea el empoderamiento como expansión en la libertad de escoger y de actuar y la toma de control de la persona sobre las decisiones que afectan a su vida. Es proceso y es fin, individual y colectivo, y ha sido fundamental para poner el poder en el centro del debate y plantear una estrategia clara de transformación de las relaciones de género. Fue una de las grandes apuestas de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, la celebrada en Beijing en 1995, y hoy se habla de “enfoque del empoderamiento” como una de las principales herramientas de análisis y planificación en el desarrollo.

La última de las grandes aportaciones en este sentido es la recuperación de la autoridad frente al poder. Esta autoridad, que no se impone sino que se reconoce, se genera en las relaciones entre las personas. Aplicada a la educación se entiende con claridad: la autoridad hace referencia a la capacidad que el profesorado tiene de enseñar. Y esta capacidad depende de su competencia académica, pero sobre todo de su disponibilidad para ponerte en relación con las alumnas y los alumnos y de que ellas y ellos le reconozcan como una persona de la que pueden aprender. Es esta autoridad la que permite enseñar y

aprender, mientras que el poder sirve para aprobar y suspender, pero no necesariamente supone un intercambio de conocimiento o un aprendizaje⁷.

Y, específicamente en la relación entre mujeres, se habla de la autoridad femenina entendida como cualidad de sentido que una mujer aporta, como un más, a las relaciones de intercambio que ella entabla o acoge libremente⁸. Este reconocimiento mutuo, esta búsqueda de medida al margen del patriarcado, es en parte el origen de muchos de los espacios propios de libertad femenina generados en los últimos tiempos y supone una ruptura frontal con el patriarcado y su reconocimiento exclusivo de la autoridad masculina.

Trabajar con mujeres la autoestima, la autoridad, los aportes de las mujeres, los feminismos o los referentes históricos femeninos puede contribuir a contrarrestar el peso cultural de ser educadas como “seres para otros”, acostumbradas a priorizar a los demás y a su cuidado antes que a ellas y a su propio cuidado, y terminando por valorar más tanto las necesidades como los deseos u opiniones ajenas antes que la propia. Dar difusión a estas palabras es una de nuestras estrategias. Poner palabras al malestar de las mujeres, como ha hecho históricamente el feminismo, también.

4 . Centralizar los cuidados

Una de las grandes aportaciones teóricas de los feminismos de los últimos años ha sido la visibilización del trabajo de cuidados (todas aquellas actividades orientadas a la reproducción social, entre otras: gestar, parir, criar, alimentar, cocinar, lavar, coser, sanar, conseguir agua, enseñar a caminar, atender, escuchar, gestionar el presupuesto del hogar, consolar, enseñar a hablar la lengua materna, asistir a personas enfermas, ancianas o con discapacidad, mejorar la autoestima o acompañar en la muerte⁹), realizado habitualmente por las mujeres a raíz de la división sexual del trabajo, y que quedaba escondido en la órbita de lo privado. Además de visibilizarlo, también se ha puesto en valor, demostrando que no sólo es importante para el desarrollo diario de la vida sino que es fundamental para la sostenibilidad de la misma. Por último, se ha planteado la idea de la corresponsabilidad en los cuidados. Por un lado, entre mujeres y hombres al interior de los hogares, por otro atendiendo al papel que también tienen, como responsables y beneficiarios de estos trabajos, tanto el Estado como las empresas o las comunidades en las que se insertan las personas.

Sin idealizar el trabajo de cuidados que se relacionaría más bien con una ética reaccionaria del cuidado¹⁰ y atendiendo tanto a la responsabilidad que tenemos en el cuidado propio y ajeno, como a la libertad de hacerlo o no, pretendemos dar el valor que le corresponde a los temas fundamentales en la vida y que, concienciadamente, capitalismo y patriarcado

⁷ HERNÁNDEZ MORALES, Graciela y JARAMILLO GUIJARRO, Concepción, “Violencia y diferencia sexual en la escuela”. En SANTOS GUERRA, Miguel Ángel (coord.), El harén pedagógico. Perspectiva de género en la organización escolar, Barcelona, Ed. Graó, 2000. P. 96

⁸ RIVERA GARRETAS, M^a Milagros, “Glosario Mínimo”. En La diferencia sexual en la historia, Valencia, Publicacions de la Universitat de Vèlencia, 2005. P. 161.

⁹ DE BLAS GARCÍA, Alicia, “Pistas para un modelo de vida sostenible” InteRed, 2012 P. 11.

esconden debajo de la alfombra. Si el sistema económico actual se basa y apoya en el trabajo reproductivo oculto, darle la vuelta a la tortilla y sustituir la centralidad de mercado y su lógica del beneficio por la de la sostenibilidad de la vida y la centralidad de la persona, creemos y confiamos en que cambiaría radicalmente el modelo de sociedad y de desarrollo. Pudiendo contribuir, por ejemplo, a erradicar la violencia contra las mujeres, una de las partes más visibles y sangrantes de la desigualdad de género.

Para acercarnos conceptualmente al tema, hablamos de economía de los cuidados cuando queremos hacer énfasis en el valor económico de los trabajos de cuidados o ética del cuidado cuando nos interesa la perspectiva más ética y relacional.

5 . Promover la coeducación

Si bien el acceso a la educación para las mujeres es algo que hoy se ha conseguido en muchas partes del mundo aún es una demanda real en algunos de los países en los que trabajamos. Así, tanto el acceso a la educación formal como la permanencia en ésta, la alfabetización de personas adultas y la educación para toda la vida como derecho humano, especialmente vulnerado entre las mujeres y las niñas, es una de nuestras principales estrategias de trabajo. Pero no una educación a cualquier precio o de cualquier manera.

Nuestra referencia en ese sentido es la ya mencionada Coeducación. Creemos y trabajamos por una educación, formal, no formal e informal, que partiendo de la necesidad de convivir en relación para establecer el respeto, la colaboración y la solidaridad entre hombres y mujeres, suponga que todas las personas sean formadas en un sistema de valores, comportamientos, normas y expectativas que no esté jerarquizado en función del sexo e implica educar valorando sus diferencias individuales y cualidades personales.

Apostamos por hablar de coeducación frente a educación para la igualdad pues, desde ahí, corremos el peligro de anular las diversidades para favorecer personas “neutra” como consecuencia de una búsqueda de la igualdad de oportunidades y de la liberación de los estereotipos.

6 . Cuidar las palabras

La importancia práctica, simbólica y política del uso de un lenguaje inclusivo es, con todas las resistencias que produce y el descrédito al que ha sido sometido por algunos sectores de la sociedad, una evidencia para quienes trabajamos por la equidad de género. Desde el convencimiento del valor político y simbólico del uso de un lenguaje no sexista,

¹⁰ Definida por la economista feminista Amaia Pérez Orozco y Paula Baeza Gómez como imposición a las mujeres de una ética que identifica la feminidad con el altruismo absoluto y el espíritu de sacrificio, imponiendo la idea de que las mujeres tienen, por naturaleza, una tendencia a darse a los demás, incluso olvidándose de sí mismas, de su deseos y necesidades. En “Sobre «dependencia» y otros cuentos. Reflexiones en torno a la ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.”

desde la constatación de que el mundo que queremos lo tenemos que nombrar y del reconocimiento de que lo que no se nombra no existe, es un ámbito a trabajar, negociar y replantearse cada día. Porque el lenguaje es la expresión de nuestro pensamiento y le da forma, analizar y modificar este lenguaje es clave para cambiar el pensamiento y la representación simbólica de lo que queremos poner en el mundo. Un lenguaje no sexista es la expresión de un pensamiento no sexista.

Y no se trata solo de cómo hablamos sino también de ser conscientes del origen de las palabras que utilizamos y difundimos. Las mujeres han hecho uso de la palabra, hablada y escrita, desde antiguo: diarios, cartas, novelas, poesía....Ha sido y sigue siendo un medio excepcional para expresarse, aun cuando no siempre ha sido fácil. El poco reconocimiento social de esta expresión escrita o hablada de las mujeres no ha impedido que, cada vez con más fuerza, se escuchen sus voces y se lean sus escritos, y es que, como decía Anna Julia Cooper “*La razón más fuerte que tiene esta mujer para hablar es que el mundo necesita oír su voz.*”

En esta línea, la reflexión sobre el lenguaje nos invita a plantearnos la estrategia de “Nombrar desde sí” o la capacidad para hablar de lo que ocurre partiendo de la propia subjetividad; es decir, analizando la realidad desde la propia interrelación con ella. Esto, que permite a cada persona descubrir sus necesidades, sus deseos, su manera propia, original y singular de ver y moverse en este mundo y, una vez descubierta, poder decirla, poder comunicarla y que nace de la práctica de partir de sí¹¹ es otra propuesta que pone en cuestión la racionalidad del androcentrismo y, aplicada a las mujeres, las resitúa en posiciones de valor y reconocimiento.

7 . Trabajar con mujeres. Trabajar (también) con hombres: Masculinidades

Si bien en InteRed impulsamos intervenciones en las que participan mujeres y hombres, desde nuestros inicios hemos priorizado a las mujeres y las niñas como colectivos claves en nuestro trabajo. Lo hemos hecho, además de por una herencia del trabajo de la Institución Teresiana, aquella que nos impulsa, por la necesidad de promover procesos socioeducativos que compensaran las dificultades históricas de acceso y permanencia de la mujeres y niñas a la educación, procesos que facilitasen su empoderamiento individual y colectivo, su plena participación en sus sociedades, su reconocimiento en definitiva. Y entendiendo, además, que mujeres y niñas son sujetos de derechos, fin en sí mismas, nunca un medio para el desarrollo de su entorno familiar o comunitario.

Con el tiempo y, concretamente en el trabajo por la equidad de género, tanto desde InteRed como en la relación con las socias locales, hemos visto la necesidad de impulsar procesos específicos con hombres en este tema. Hemos llegado a esa conclusión tanto por los aprendizajes de la teoría de Género en el Desarrollo, que incluía a los hombres en

¹¹ HERNÁNDEZ MORALES, Graciela y CERVIÑO SAAVEDRA, María Jesús: “Glosario”, Coeducación: dos性os en un solo mundo, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia IFSTIC (actual ITE), 2009

el análisis del problema, como la práctica de nuestras intervenciones y las demandas en relación a ello que nos hicieron las mujeres.

Así, trabajar con hombres y con mujeres por la equidad de género, de manera conjunta o separada en función de la estrategia a aplicar en cada momento, es una de nuestras propuestas clave. También lo es hacer el trabajo con los hombres desde un enfoque de masculinidades, es decir, nuestra preocupación no es tanto que los hombres se impliquen en el trabajo por los derechos de las mujeres, aunque también nos importa, sino que se cuestionen a nivel personal el modelo de masculinidad impuesto por el patriarcado. Y que, desde ese cuestionamiento, hagan propuestas y contribuyan a la generación de formas más equitativas de relación entre los sexos. Ya hemos aprendido que esto no sólo contribuirá a mejorar la vida de las mujeres sino también, evidentemente, la de los hombres. Se trata, al fin, de generar sociedades inclusivas, mejores para todos y para todas.

8 . Plantear una visión esperanzada, no victimizada

Si la misma realidad se puede observar desde muchos ángulos diferentes, en el trabajo por la equidad de InteRed tratamos de poner el énfasis en lo positivo, con esperanza, visibilizando avances históricos, logros y éxitos, mostrando de forma más específica que realmente la transformación y el cambio es posible, pues entendemos que esta perspectiva facilitará la generación de ilusión y compromiso por la equidad de género. No se trata de evitar o no atender a lo negativo, la injusticia y la desigualdad pues son, claramente, cuestiones sobre las que hay que profundizar, pero optamos por no darle tanto protagonismo que al final pueda tener un efecto paralizante. Nuestra experiencia nos dice que una visión victimizada de las mujeres no es transformadora, ni justa, ni digna.

9 . Participar en redes

Tanto nuestra participación como InteRed en redes de género y desarrollo como el impulso de la creación y mantenimiento de redes en nuestro trabajo es otra de nuestros principales principios para el trabajo por la equidad de género. Creemos en el valor del trabajo en red, en la necesidad de intercambio y cooperación, de aprender y de apoyarnos, en la movilización social como estrategia conjunta. La participación en encuentros y formaciones, la presencia activa en los grupos de género de las coordinadoras y federaciones de ONGD, y en movimientos y redes locales, estatales e internacionales dan muestra de ello.

Las redes de mujeres han sido y siguen siendo estratégicas en el trabajo por la defensa de sus derechos. La sororidad o hermandad entre mujeres, la alianza y complicidad desde la diversidad para compartir y cambiar la realidad permite a las mujeres reconocerse a través de la mirada y la escucha, de la crítica y el afecto, de la creación, de la experiencia

de otras mujeres, en palabras de Marcela Lagarde, feminista y antropóloga mexicana. En InteRed, creemos en la fuerza política de estas relaciones.

10 . Buscar la coherencia institucional

Tanto InteRed como las organizaciones locales con las que trabajamos sabemos que no podemos asegurar la equidad de género con una política, un programa o una campaña de sensibilización de forma aislada. Para que exista coherencia entre el discurso y la práctica institucional deberemos incidir previa y paralelamente en la propuesta global de la organización. Así, tendremos que transformar los elementos de la propia institución que puedan reforzar y perpetuar la desigualdad de género.

Integrar la perspectiva de género en la organización significa afectar profundamente a su cultura organizacional, entendida como *el conjunto de valores, creencias y actitudes, que determinan los comportamientos tanto individuales como colectivos, dentro de una organización (...)* un conjunto de manifestaciones de poder, de formas de relación entre las personas y de toma de decisiones, sustentadas en valores que surgen en su interior y que, *a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la identidad o forma de ser de las instituciones*¹² Es decir, las normas de cooperación y relación, las formas de resolución de conflictos, los canales para ejercer influencia, los símbolos, los rituales y ambientes, los mecanismos informales de comunicación y toma de decisiones, la flexibilidad, etc.

Hacer un análisis intraorganizacional de género y disponer de una política de equidad de género interna, nos facilita poner el énfasis en cambiar el enfoque básico de la intervención más que en desarrollar una serie de actividades paralelas.

¹² García, Adela: Género y desarrollo humano: una relación imprescindible. Campaña Muévete por la Igualdad. Es de Justicia. Madrid, 2009.



FOTO Raúl Bartolomé

SEDE SOCIAL

C/ Vizconde de Matamala, 3, 1º y 2º
28028 Madrid
Tel: 915416458
Email: intered@intered.org

INTERED ANDALUCÍA/EXTREMADURA

C/ Jesúz del Gran Poder 5, 1º
41002 Sevilla
Tel: 954-562812
Email: andalucia@intered.org

INTERED ARAGÓN

Duquesa Villahermosa, 28
50010 Zaragoza - Tel. 976348452
Email: aragon@intered.org

INTERED CANTABRIA

Menéndez Pelayo, 66
39006 Santander
Tel: 699301625
Email : cantabria@intered.org

INTERED CASTILLA-LA-MANCHA

C/ Fernandez de Izparraguirre, 45
19003 Guadalajara
Tel: 645957663
Email: castillalamana@intered.org

INTERED CASTILLA Y LEÓN

Galera, 4, 1º
47002 Valladolid
Tel: 983212664
Email: castillaleon@intered.org

INTERED CATALUNYA

Cardenal Tedeschini, 72-1º
08027 Barcelona
Tel-Fax: 934672667
Email: catalunya@intered.org

INTERED COMUNIDAD VALENCIANA

Mauro Guillén 5,1º-2º
46009 Valencia
Tel. 963470264
Email: comunidad.valenciana@intered.org

INTERED EUSKALHERRIA/PAÍS VASCO

Bengoetxea, 4, bajo
20004 Donostia – San Sebastián
Tel: 943279044
Email: euskalherria@intered.org

INTERED GALICIA

Pza do Matadoiro, 7
15703 Santiago de Compostela
Tel: 981587966
Email: galicia@intered.org

INTERED MADRID

Avda. del Valle, 23
28003 Madrid
Tel : 645957663
Email: madrid@intered.org

INTERED MURCIA

Los Torres, 11 - Edificio Las Palmeras
Esc. 1-3º-D - 30005 Murcia
Tel: 968282576
Email: murcia@intered.org

INTERED BOLIVIA

Calle 12 nº 41 Villa Armonía
La Paz, Bolivia
Tel: 5912244404
Email: bolivia@intered.org

INTERED FILIPINAS

3rd Floor. Escala Building. 1309 J.
Rosales St. Butuan City 8600
Land Line: 085-3427217
Email: filipinas@intered.org

INTERED GUATEMALA

6a. Calle 2 - 42 . Zona 1.
Ciudad de Guatemala
Tel: 50222500959
Email: guatemala@intered.org

INTERED REPÚBLICA DOMINICANA

Danae, N° 9
Gazcue Santo Domingo, D.N.
Tel : 8098488899
Email: rep.dominicana@intered.org