

A large, stylized female symbol (a circle with a vertical line and a horizontal line) is the central focus. It is composed of several overlapping shapes: a purple circle in the upper left, a white circle in the lower left, and a white circle in the lower right. The background is a light gray. The title text is overlaid on the right side of the symbol.

Perspectiva de género en las ONGD vascas

*Clara Murguialday
Amaia del Río
Estibalitz Anitua
Cristina Maoño*

Perspectiva de género en las ONGD vascas



*Clara Murguialday
Amaia del Río
Estibalitz Anitua
Cristina Maoño*

Seminario Mujer y Desarrollo (Bilbao)



MUGARIK GABE

Financian:



COMISIÓN EUROPEA
DG Desarrollo A.4



AYUNTAMIENTO
DE
VITORIA
GASTEIZ
KO
U D A L A



EMAKUNDE
EMAKUNDEAREN ELIZKAL EDARKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Colabora:



INSTITUTO DE ESTUDIOS SOBRE DESARROLLO Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL
NAZIOARTEKO LANKIDETZA ETA GARAPENARI BURUZKO IKASKETA INSTITUTUA
UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO - EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA

Autoras: *Clara Murguialday, Amaia del Rio,
Estibalitz Anitua y Cristina Maoño*

© Las autoras

Depósito Legal: Bi-2259-00

Diseño y Maquetación: Marra

Imprenta: Berekintza, S.L.

INDICE

Presentación	5
Capítulo I. Marco teórico sobre Género, Desarrollo y ONGD	7
1. Evolución histórica de las concepciones sobre la participación de las mujeres en el desarrollo	7
2. Género y proyectos de cooperación para el desarrollo	11
2.1. Estrategias y enfoques de las políticas dirigidas a las mujeres del Sur	11
2.2. La Planificación de Género: una nueva manera de promover el desarrollo	16
3. Género y Educación para el Desarrollo	21
3.1. Las mujeres en los enfoques de la Educación para el Desarrollo	22
3.2. Género y Código de Conducta de las ONGD	23
4. Género y dinámica institucional	24
4.1. Las ONGD: instituciones “generizadas”	24
4.2. Implicaciones de la institucionalización del enfoque de género	27
4.3. Mecanismos para integrar el enfoque de género	31
Capítulo II. Resultados del diagnóstico	35
1. Concepciones de las ONGD acerca de las relaciones de género	35
1.1. Cómo entienden las ONGD la “perspectiva de género”	36
1.2. Elementos para una clasificación de las ONGD	39
1.3. Rasgos generales de las ONGD vascas	42

2. Integración de la perspectiva de género en los proyectos de desarrollo y en las actividades educativas	44
2.1. Población y sectores de intervención	44
2.2. Importancia atribuida a la participación de las mujeres y la sensibilización de género	47
2.3. Impacto de los proyectos en la condición y posición de las mujeres	53
2.4. Incorporación de la problemática de las mujeres en las actividades educativas	55
2.5. Recursos de la cooperación destinados a las mujeres	56
3. Integración de la perspectiva de género en las políticas, la estructura y la cultura organizacional	58
3.1. En los objetivos y las políticas globales	58
3.2. En la estructura y los procedimientos	62
• “Las mujeres sostienen las ONGD”	63
• “Las mujeres en los márgenes, los hombres en el centro”	64
• Mecanismos para el cambio organizacional	66
• ¿Espacios de género?	68
3.3. En la cultura organizacional	69
Capítulo III. Conclusiones y propuestas	73
Anexo I Cuadros y Gráficos	83
Anexo II Cuestionario	91
Anexo III Bibliografía	101

Presentación

El trabajo que tienes entre tus manos contiene toda la fuerza de una tarea realizada colectivamente; con gran dosis de ilusión incorporada y un trasfondo de reflexión y debate en todas las etapas de la investigación. Ha sido elaborado en el seno del Seminario Mujer y Desarrollo, si bien hay que destacar la especial participación de Clara, Amaia, Estibalitz y Cristina. A ellas expresamos nuestro reconocimiento por el esfuerzo realizado y nuestra satisfacción por haber trabajado juntas.

El Seminario Mujer y Desarrollo inició su andadura en 1989, al materializarse la idea surgida en el Área de la Mujer de Hegoa, quedando abierto a la participación de todas las mujeres. El resultado ha sido la existencia de un grupo permanente de mujeres procedentes de ámbitos diversos, aunque con el denominador común del interés por el mundo de la cooperación y del feminismo. Se marcó el objetivo de “estudiar la realidad de las mujeres en los países en desarrollo desde la perspectiva de género, con el fin de incidir en las ONGD; en la infraestructura de las mismas, en el trabajo con mujeres, en los criterios de selección de proyectos en general y para mujeres en particular, en el papel de la mujer en todo tipo de proyectos, así como en las repercusiones de éstos en las mujeres”.

A lo largo de estos años hemos aprendido de la teoría y de la práctica, de los libros y de las mujeres que nos han regalado su presencia y nos han permitido compartir experiencias muy ricas y estimulantes. A pesar de todo el bagaje de conocimientos que hemos ido adquiriendo, la tarea de adentrarnos en el campo de la divulgación para cumplir el objetivo de incidir en el ámbito real de la política de cooperación al desarrollo, ha sido más un deseo que una realidad.

Dos publicaciones se han realizado, antes de la que te ofrecemos hoy, desde nuestro Seminario: “Políticas de cooperación para el desarrollo y participación de las mujeres” y “La mujer en el centro de la crisis alimentaria: Hambre y pobreza en el mundo”.

Con la presente investigación hemos pretendido hacer un diagnóstico sobre el grado de integración de la perspectiva de género en las ONGD de la Comunidad Autónoma Vasca. Ha sido realizado mediante entrevistas directas a los máximos directivos y directivas de 42 de las 50 organizaciones integradas en la Coordinadora de ONGD de la CAPV y la discusión con un grupo de 8 mujeres que se han destacado por su preocupación respecto al trabajo de género en sus ONGD. El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, la Unión Europea y Emakunde nos han apoyado con recursos financieros.

A partir de esta investigación quisiéramos abrir vías para la aplicación del enfoque de género en las políticas y proyectos para el desarrollo que se vayan elaborando. Consideramos que el análisis de género es un elemento necesario para avanzar en los valores que debe caracterizar un desarrollo realmente humano, justo y no discriminatorio.

El Seminario Mujer y Desarrollo, así como cada una de sus componentes, estamos comprometidas en seguir profundizando en la reflexión, el debate y la investigación, para contribuir a que la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la cooperación al desarrollo sea pronto una realidad. En las múltiples encrucijadas de este camino esperamos seguir contando con tu atención y tu apoyo.

Seminario Mujer y Desarrollo
Bilbao, Junio del 2000

Capítulo I

Marco Teórico sobre Género, Desarrollo y ONGD

1. Evolución histórica de las concepciones sobre la participación de las mujeres en el desarrollo

Tanto las instituciones públicas como las organizaciones no gubernamentales que trabajan para el desarrollo tienen una larga trayectoria de cooperación a favor de las mujeres del Sur, aunque la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos y en su dinámica organizativa es un fenómeno reciente y lleno de controversias. Dado que las iniciativas en este campo han estado vinculadas a las concepciones que han primado en cada época, tanto sobre el modelo de desarrollo como sobre las funciones y necesidades de las mujeres, resumimos a continuación la evolución de dichas concepciones durante la segunda mitad del Siglo XX.

La primera década del desarrollo, propuesta por Naciones Unidas en 1960, tenía como base la filosofía de la modernización y de la “filtración hacia abajo” de los beneficios del crecimiento económico. Al inicio, estas premisas parecían viables pero más tarde la industrialización de los países menos avanzados mostró su cara más adversa: el empobrecimiento de parte de la población. Por otra parte, el crecimiento demográfico, considerado estimulador de la demanda, la inversión, la oferta de mano de obra y en definitiva, el desarrollo, se transformó en generador de pobreza pues superó por amplio margen los ritmos de crecimiento económico.

Esta década se caracterizó por la invisibilidad de las mujeres en los proyectos y propuestas del desarrollo pues éstos se basaron en el supuesto de que lo que beneficia a los hombres se traduce automáticamente en beneficios para el conjunto de la familia, incluidas las mujeres.

A principios de los años setenta se constató que crecimiento demográfico y crecimiento económico no podían pensarse como una relación de estímulo positivo y, como resultado, el tema de la población empezó a ocupar un lugar destacado en la agenda de los organismos internacionales. En este contexto, por primera vez, las mujeres son visualizadas como protagonistas de las tendencias de la fertilidad y, en consecuencia, se dirigen a ellas programas de control poblacional. Al considerarlas como esposas y madres, las agencias de desarrollo identificaron a las mujeres únicamente en sus roles reproductivos.

Durante la segunda década del desarrollo, propuesta por Naciones Unidas en 1970, el desarrollo fue asociado con más factores que el mero crecimiento de la economía, prestándose atención a los mecanismos redistributivos de la renta. Bajo la estrategia del "crecimiento con equidad" empezaron a incluirse en el debate elementos que apelaban a una mayor participación del Estado en la redistribución de la riqueza. El desarrollo empezó a ser concebido como un proceso de cambio planificado en el que los gobiernos y agencias deberían establecer prioridades para mejorar el nivel de vida de los sectores pobres, satisfaciendo las necesidades humanas básicas, al nivel de la familia y la comunidad. Esto significó un cambio importante en el concepto y práctica del desarrollo ya que, por primera vez las dimensiones sociales y humanas se erigieron como verdaderas prioridades.

Centrar la atención en la satisfacción de las necesidades básicas hizo visibles nuevamente a las mujeres pues son ellas las principales encargadas de suplir estas necesidades. Las mujeres fueron consideradas agentes económicos en la familia, aunque las relaciones de poder al interior del hogar no fueron tomadas en consideración. Por otra parte, aunque a mediados de los años setenta los países del Sur promovieron el debate en torno a un "nuevo orden económico internacional" (NOEI) que sería logrado mediante la estabilización de los precios de los productos básicos y la reforma del sistema monetario internacional, este enfoque no supuso avances en el tratamiento de la participación de las mujeres en el desarrollo y más bien, contribuyó a aumentar la carga laboral de éstas al incentivar los cultivos de exportación.

En este contexto, la obra de la economista Esther Boserup (1970) reveló la marginación y discriminación de las mujeres en los proyectos de desarrollo debido a los estereotipos que sobre ellas tienen los planificadores, al tiempo que demostraba el error de ignorar las aportaciones de las mujeres al desarrollo. Aunque su obra tuvo la virtud de describir las actividades femeninas, la vida de las mujeres y sus circunstancias, no fue capaz de explicar las causas de la desigualdad sexual ni de postular cambios específicos para superarla. También en esta época, mujeres feministas que trabajaban en las agencias de desarrollo señalaron que quienes diseñan las políticas incorporan en el diagnóstico de los problemas su análisis estereotipado y erróneo sobre los roles de las mujeres en las sociedades tradicionales.

En este marco nace la corriente MED (Mujer en el Desarrollo) con el objetivo de integrar a las mujeres en el desarrollo. Habiendo constatado que las políticas

adoptadas por los gobiernos para contrarrestar los efectos de la recesión económica provocaron un aumento de la pobreza entre los grupos más desfavorecidos, dentro de los cuales las mujeres se encuentran en una cantidad desproporcionada (fenómeno conocido como “feminización de la pobreza”), MED plantea aprovechar el potencial de las mujeres como agentes económicos haciéndolas destinatarias de los recursos necesarios para mejorar su eficiencia en el sector productivo.

La supuesta integración de las mujeres al desarrollo por esta vía incrementó su productividad en las áreas económicas consideradas tradicionalmente como femeninas, lo que en gran medida significa perpetuar su discriminación y marginación estructural. Como señala Erika Märke (1989), se trata de una “feminización del desarrollo” cuyo objetivo no es erradicar la subordinación y explotación de las mujeres para generar más justicia, sino maximizar su contribución económica.

El énfasis en las mujeres como agentes económicos ocurrió al mismo tiempo que el deterioro de la economía mundial durante los años ochenta, y los programas de ajuste estructural auspiciados por el FMI, así como con el ascenso de la filosofía de libre mercado en las concepciones de los donantes. La población más pobre se vio obligada a desarrollar su creatividad para enfrentar los efectos de las políticas neoliberales y las mujeres amortiguaron los recortes en los gastos sociales incrementando su trabajo en el ámbito doméstico y en el sector informal de la economía.

En la Tercera Conferencia Mundial de la Mujer (Nairobi, 1985), la red DAWN (“Alternativas de Desarrollo para las Mujeres en la Nueva Era”) planteó que “la igualdad de las mujeres no es posible en el actual contexto económico, político y cultural, cuyos recursos, energía y control están en manos de unos cuantos” (Sen y Grown, 1987), al tiempo que señalaba que, más que “integrar a las mujeres en el desarrollo” lo que hace falta es construir un nuevo modelo de desarrollo que tenga como objetivo propiciar el mayor acceso de las mujeres al poder, con especial énfasis en la mejora de su posición social y aumento de su autoestima.

Las críticas feministas a las estrategias de desarrollo y a los fracasos de las intervenciones dirigidas hacia las mujeres dieron lugar a la concepción GED (Género en el Desarrollo). Definiendo el concepto “género” como “la construcción cultural de lo femenino y lo masculino” y entendiendo que el “género” es un atributo personal, pero también un “ordenador social” que estructura relaciones de poder y subordinación entre los hombres y las mujeres, la corriente GED toma como elemento central del análisis tanto las diferentes funciones, responsabilidades e intereses de mujeres y hombres como las relaciones de poder y de conflicto que existen entre ambos.

Asimismo, cuestiona el carácter inmutable de las desigualdades y el modelo de desarrollo dominante generador de pobreza y desigualdades, planteando la

alternativa de un desarrollo humano, sostenible y equitativo, que posibilite a todas las personas la ampliación de su capacidad humana -en las esferas económica, social, cultural y política- y para cuya consecución es imprescindible la existencia de unas relaciones justas entre mujeres y hombres.

En este modelo de desarrollo alternativo, las mujeres no son vistas como sectores vulnerables o recursos económicos, sino como agentes activas del cambio que han de ser escuchadas en todas las fases del proyecto e integradas a los espacios donde se toman las decisiones que les afectan. GED propone, en síntesis: cuestionar las ideas que han condicionado los análisis y prácticas del desarrollo hasta ahora y adoptar una postura política: convertir a las mujeres en ciudadanas plenas y protagonistas del desarrollo.

Respondiendo a las exigencias de los movimientos de mujeres del Sur, en el sentido de que las mujeres contribuyan al desarrollo mediante procesos de empoderamiento y autonomía, el propio Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) plantea que el paradigma del "desarrollo humano" –que coloca al ser humano en el centro de las preocupaciones- tendría escaso significado si no fuera totalmente sensible a los problemas de las mujeres. Igualmente, el Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la OCDE ha insistido en que el logro de la equidad entre mujeres y hombres es un objetivo estratégico del desarrollo.

Por su parte, las organizaciones no gubernamentales de desarrollo (ONGD) son entidades asociativas que tienen en su ideario la justicia, la igualdad y el respeto de los Derechos Humanos. En tanto se definen como organizaciones alternativas que intentan construir un nuevo modelo de desarrollo más equitativo, el logro de la justicia entre los géneros supone un fuerte desafío para las ONGD. Para enfrentarlo, éstas se ven comprometidas a renovar sus esquemas de trabajo e incorporar el análisis de género, tanto en los proyectos de desarrollo como en su estructura y cultura organizacional.

Institucionalizar la reflexión y las políticas de género en las ONGD es una exigencia derivada de su compromiso con la mejora de la posición de las mujeres del Sur, pues difícilmente podrán apoyar a sus contrapartes del Sur en sus metas de igualdad y justicia social –lo que incluye igualdad y justicia en las relaciones entre las mujeres y los hombres- si no ponen "su propia casa en orden".

Un mayor conocimiento sobre la realidad de las mujeres; la adopción por parte de los organismos de cooperación del enfoque de desarrollo humano sostenible y equitativo; la mención explícita a la igualdad y equidad de género en el Código de Conducta de las ONGD; la creciente movilización de las mujeres del Sur por sus derechos... son algunos de los factores que en los últimos años han propiciado una mayor preocupación de las ONGD por los aspectos relacionados con la equidad entre los géneros.

2. Género y Proyectos de Cooperación para el Desarrollo

2.1. Estrategias y enfoques de las políticas dirigidas a las mujeres del Sur

Los debates sobre los efectos del desarrollo en las vidas de las mujeres y sobre la igualdad de oportunidades entre los sexos, dieron lugar a diferentes maneras de abordar el papel de las mujeres destinatarias de la cooperación. Como mencionamos anteriormente, las políticas de desarrollo dirigidas a las mujeres están impregnadas de las ideas sobre el modelo deseable de desarrollo pero también de las concepciones que los planificadores tienen sobre las mujeres, sus roles y necesidades. Los enfoques y estrategias que resumimos a continuación dan cuenta de la diversidad de tales políticas; todos ellos, aún habiendo surgido en distintas épocas, coexisten actualmente y gozan de amplia vigencia en las agencias, gubernamentales y no gubernamentales, de la cooperación internacional.

A) El enfoque de Bienestar

Introducido en los años 50 y 60, éste es el primer enfoque de las políticas de cooperación con las mujeres de los países del Sur, como modelo residual de asistencia social, llevado por las autoridades coloniales a los países del Tercer Mundo antes de su independencia. Considerando a las mujeres como “grupo vulnerable” en su condición de madres, este enfoque se basa en tres supuestos:

- a) Las mujeres son receptoras pasivas de los beneficios del desarrollo, antes que participantes en el proceso de desarrollo. Es decir, son susceptibles de recibir asistencia social pero no de decidir sobre el tipo de intervención que les beneficiará.
- b) La maternidad es el rol más importante de las mujeres en la sociedad.
- c) La crianza de niños y niñas sanos es la contribución más efectiva que las mujeres pueden hacer al desarrollo económico.

Las políticas basadas en este enfoque buscan satisfacer algunas necesidades prácticas de las mujeres mediante la donación de bienes y servicios relacionados con sus roles maternos (en el campo de la nutrición y la salud, por ejemplo). También intenta responder al “problema” demográfico mundial mediante programas de control de población.

Los proyectos sustentados en el enfoque de bienestar han tenido buena acogida en el mundo de la cooperación para el desarrollo ya que, al no cuestionar los roles tradicionalmente asignados a las mujeres, son poco perturbadores en términos sociales y políticos. En sí mismos, no propician un cambio real en la posición social de las mujeres.

B) La corriente MED (Mujer en el Desarrollo)

Desde comienzos de los años setenta el enfoque de bienestar empezó a recibir fuertes críticas, sobre todo por parte de las investigadoras y activistas más preocupadas por "integrar a las mujeres en el desarrollo". Estas mujeres, que más adelante constituirían la corriente MED, atribuían al enfoque de bienestar tres tipos de problemas:

- a) En primer lugar, al definir a las mujeres como grupo susceptible de recibir asistencia social, las concibe como beneficiarias pasivas y pasa por alto su crucial rol económico.
- b) En segundo lugar, el enfoque contiene una clara ambigüedad con respecto a quiénes son los beneficiarios de los programas de desarrollo: ¿se trata de las mujeres o, más bien, de las niñas y niños, la familia, la comunidad?
- c) En tercer lugar, al ignorar las relaciones de poder y subordinación entre los géneros, no permite explicar la situación de las mujeres y su precario acceso a los recursos sociales y oportunidades.

B.1. El enfoque de Igualdad de Oportunidades

Siguiendo a Kabeer (1994), nos referiremos a este enfoque bajo la denominación de "Igualdad de Oportunidades" y no de "Equidad" como Moser (1989) lo denominó, pues el concepto equidad ha sido empleado durante la última década para referirse no tanto a la igualdad de oportunidades iniciales entre mujeres y hombres, como a la igualdad de resultados, meta que puede requerir acciones de discriminación positiva hacia las mujeres.

El enfoque de la Igualdad de Oportunidades fue la primera concreción práctica de la corriente MED. Introducido durante la Década de la Mujer auspiciada por Naciones Unidas (1975-1985), fue una propuesta novedosa y feminista que resaltaba el hecho de que las mujeres participan activamente en el proceso de desarrollo y en el progreso económico a través de sus papeles productivos y reproductivos.

Las políticas en pro de la igualdad buscaron la mejora de la productividad de las actividades femeninas, tanto en el ámbito doméstico como en el mercado, a través de proyectos educativos y de capacitación. Al considerar la independencia económica de las mujeres como sinónimo de igualdad entre los sexos y concentrarse en la reducción de la desigualdad entre los géneros en el ámbito del trabajo y la ciudadanía, este enfoque presta atención a los intereses estratégicos de género de las mujeres. No obstante, sus propuestas encontraron fuertes resistencias tanto en las agencias de cooperación como entre los gobiernos receptores de la misma, pues ambos consideraban que la visión de las mujeres del Norte no resolvería la problemática de las mujeres del Sur.

Estas son algunas de las críticas que se han hecho al enfoque de la Igualdad de Oportunidades:

- a) Exhibe una excesiva fe en el mercado, haciendo depender la solución de los problemas de las mujeres de su integración al mismo.
- b) No presenta metodologías ni mecanismos para recoger evidencias sobre el impacto negativo del desarrollo en la vida de las mujeres del Sur.
- c) Sus propuestas políticas encuentran fuertes resistencias, en la medida en que cuestionan el poder masculino en diversas esferas.

A pesar de las críticas hacia este enfoque, hay que reconocer uno de sus aportes: el haber hecho de la igualdad legal de las mujeres - incluyendo derechos tales como el divorcio, la custodia de las hijas e hijos, el acceso a la propiedad y al crédito, el voto y otros- una meta actualmente aceptada por la mayoría de los gobiernos del mundo.

B.2. El enfoque de Anti-pobreza

Este enfoque es la segunda manera en que la corriente MED se ha aproximado a la realidad de las mujeres y el desarrollo. Surgido en la década de los setenta, puso énfasis en la necesidad de incrementar los ingresos de las mujeres pobres, reconociendo su rol productivo y buscando satisfacer sus necesidades prácticas de género en cuanto a la obtención de empleo y acceso a los medios de producción.

Animadas por estos objetivos, las políticas antipobreza se orientan a movilizar a las mujeres pobres para que formen colectivos y cooperativas dedicados a la generación de ingresos. Realizando actividades económicas típicamente femeninas en áreas productivas marginales, con limitadas inversiones de capital, escasa capacitación técnica y abundantes problemas de comercialización de los productos, las micro-empresas femeninas no han tenido, en general, asegurada su factibilidad y sustentabilidad económicas.

Este enfoque también ha recibido fuertes críticas, entre otras las siguientes:

- a) Una confianza excesiva en el mercado para solucionar los problemas de las mujeres, ahora por la vía de producir para el intercambio.
- b) Dada la relevancia que se le otorga al rol productivo de las mujeres, muchas veces las intervenciones ignoran su rol reproductivo y sobrecargan su jornada laboral, bajo el supuesto de que las mujeres tienen mucho tiempo libre.
- c) Genera proyectos de pequeña escala para las mujeres, que no aseguran empleo estable e ingresos suficientes, en parte porque se asume que el salario de las mujeres es complemento de los aportes masculinos al hogar.

B.3. El enfoque de Eficiencia

Este es la tercera versión práctica de la corriente MED -y actualmente la más aceptada por las agencias de cooperación. Puesto de moda con la crisis de la Deuda

Externa de los países del Tercer Mundo, a inicios de los años ochenta, este enfoque está más enfocado al logro de los objetivos del desarrollo que al avance de las mujeres, pues considera a éstas como un activo del desarrollo “mal aprovechado” y propone que una mayor participación económica de las mujeres en las iniciativas del desarrollo favorecerá el logro de las metas globales de éste.

La búsqueda de la “eficiente asignación de los recursos del desarrollo” coincide con la puesta en marcha de las políticas de estabilización y ajuste estructural dictadas por el FMI y el BM, las cuales han generado, entre otros efectos, severos recortes en los gastos sociales. Tales medidas han podido sostenerse porque las mujeres han compensado, con su trabajo no pagado, los menores gastos públicos en salud, educación, subsidios a la alimentación, el transporte o la vivienda. Los proyectos sustentados en este enfoque no satisfacen ninguna necesidad estratégica de género de las mujeres e incluso, pueden empobrecer aún más a los hogares pobres en la medida en que el trabajo de las mujeres no genera ingresos monetarios cuando es aplicado a actividades basadas en esta concepción de la “eficiencia económica”.

C) La corriente GED (Género en el Desarrollo)

La mayoría de las políticas de desarrollo que responden a los enfoques arriba citados perjudican a las mujeres más de lo que las benefician, pues no toman en consideración que las desigualdades de poder entre los géneros les crean condiciones desventajosas a la hora de acceder a los beneficios del desarrollo. Con estas reflexiones se abrió en los ambientes del desarrollo un debate sobre la subordinación de las mujeres y su articulación con los procesos y metas del desarrollo, debate que dio origen, a mediados de los años ochenta, a la corriente GED.

Esta corriente supera la visión fragmentada y aislada de las mujeres en la sociedad, al tiempo que se centra en el examen de las relaciones de poder entre ellas y los hombres, y su impacto en el acceso diferenciado a los recursos y los beneficios del desarrollo. GED no busca “integrar” a las mujeres en la dinámica del desarrollo (pues las considerada ya integradas, aunque en una posición subalterna y discriminada), sino más bien transformar todas aquellas relaciones -de género pero también de clase, étnicas, etáreas, etc.- que operan como reales obstáculos al disfrute equitativo de los beneficios del desarrollo. Al mismo tiempo, propone una estrategia - el empoderamiento- consistente en propiciar que las mujeres accedan al uso y control de los recursos materiales y simbólicos, ganen influencia y participen en el cambio social.

La estrategia del Empoderamiento

Desarrollada en los años 80 por las organizaciones de mujeres de América Latina, África y Asia, esta estrategia tiene como propósito que las mujeres logren mayor poder en todos los ámbitos de sus vidas, haciendo énfasis en la importancia de fortalecer sus organizaciones como mecanismos para la participación

de los sectores femeninos en los espacios donde se toman las decisiones que afectan sus vidas. Como sostiene Virginia Vargas, una de sus promotoras en América Latina, no se trata propiamente de un “enfoque” de las políticas hacia las mujeres sino más bien de una meta a la que llegar, mediante el fortalecimiento de las capacidades y el protagonismo de las mujeres.

En este sentido, la estrategia del Empoderamiento cuestiona dos supuestos de la igualdad de oportunidades:

- a) Que el desarrollo beneficia automáticamente y por igual, a toda la sociedad.
- b) Que las mujeres quieren integrarse en la corriente principal del desarrollo, tal y como éste es diseñado por los planificadores del Norte.

El término empoderamiento (del inglés “empowerment”) ha sido adoptado por el activismo feminista del Sur para enfatizar la importancia de que las mujeres aumenten su poder mediante la redistribución de los recursos materiales y simbólicos, de forma equitativa, dentro de y entre las sociedades. Esta estrategia no identifica el poder en términos de “dominación sobre otros” sino como la capacidad de las mujeres para incrementar su propia autoestima y fortaleza, e influir en la dirección del cambio, mediante el control de recursos fundamentales. El significado atribuido al concepto poder está, por tanto, muy cerca de la noción de “capacidad humana” propuesta por el PNUD en sus Informes sobre el Desarrollo Humano desde 1989.

Reconociendo el “triple rol” que realizan las mujeres de escasos recursos en el Tercer Mundo, esta estrategia busca satisfacer las necesidades estratégicas de género de las mujeres pero partiendo del análisis y la acción política en torno a sus necesidades prácticas, es decir, aquéllas vinculadas con sus condiciones materiales de vida y el desempeño de los roles asignados a las mujeres por la división genérica del trabajo. Así, esta propuesta pone el acento en el trabajo y la movilización de las organizaciones de mujeres como palancas para el cambio, no sólo en lo que se refiere a su subordinación como género sino también en cuanto a las luchas de sus sociedades por la autonomía nacional, las conquistas democráticas o los cambios en las estructuras económicas.

Para quienes se adhieren a esta estrategia de intervención, son esenciales los cambios en la ley (códigos civiles, sistemas de propiedad, códigos laborales, etc.) y en todas aquellas instituciones económicas, sociales y políticas que sostienen y reproducen el control de los hombres sobre el cuerpo y el trabajo de las mujeres, así como los sistemas de privilegios masculinos. Para lograrlo, se buscan procedimientos de planificación consultiva y participativa, así como la movilización política y la presión de las mujeres organizadas.

Los mecanismos de participación democrática en los procesos de desarrollo son imprescindibles desde esta visión dado que el empoderamiento no es algo que puede ser dado a alguien por otra persona, sino que los cambios en la

conciencia y en la autopercepción son propios. Los gobiernos y los agentes de la cooperación internacional no empoderan a las personas, aunque pueden actuar como catalizadores de procesos de empoderamiento mediante la creación de condiciones favorables al cambio.

La insistencia de las investigadoras del Norte y del Sur en considerar la articulación entre las relaciones de género y el desarrollo, junto con el trabajo de numerosas organizaciones de mujeres del Sur que llevan adelante esta estrategia del empoderamiento, ha dado como resultado la corriente denominada Género en el Desarrollo (GED), antes referida.

2.2. La Planificación de Género: una nueva manera de promover el desarrollo

Investigadoras y profesionales de los círculos del desarrollo plantearon la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las acciones de desarrollo y propusieron un cuerpo teórico de procedimientos, metodologías y herramientas que constituyen las directrices de lo que se conoce como Planificación de Género.

El objetivo de la Planificación de Género es "emancipar a la mujer de su subordinación y llevarla a alcanzar la igualdad, la equidad y el empoderamiento... (siendo) la diferenciación de roles y necesidades entre hombres y mujeres la que proporciona la base conceptual que subyace a la planificación de género y la que determina que la emancipación de las mujeres sea su meta a largo plazo" (Moser, 1995).

La Planificación de Género cuestiona fuertemente algunos estereotipos que sostienen las propuestas de la planificación occidental, en particular:

- a) Que el hogar está conformado por una familia nuclear compuesta por esposo, esposa y dos o tres hijos e hijas.
- b) Que el hogar funciona como una unidad socioeconómica dentro de la cual hay igualdad en el control de los recursos y en la toma de decisiones entre todos los miembros adultos, en asuntos que influyen en el sostenimiento del hogar.
- c) Que dentro del hogar hay una clara división del trabajo basada en el género, siendo el hombre el proveedor que trabaja fuera del hogar y la mujer la responsable del trabajo reproductivo en el ámbito doméstico.

Por el contrario, este método de planificación sostiene que es necesario desagregar las unidades de análisis como la comunidad, el hogar o la familia y mirar las relaciones, la distribución y el control de los recursos en su interior, así como las diferentes necesidades de género. Y ello porque el eje de la Planificación de Género son las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, y su objetivo la atención de las necesidades de género de las

mujeres (prácticas y estratégicas), que se interrelacionan en cada contexto cultural con otras relaciones basadas en la clase, la etnia, la edad, la opción sexual, la religión, etc.

Según Moser, planificar con perspectiva de género implica entender el proceso de planificación como un proceso de naturaleza política, y no sólo técnica, pues el logro de la equidad entre los géneros precisa que se efectúe una redistribución de recursos y de poder, lo que requiere una negociación de intereses. Por ello, la planificación debe encarar el conflicto entre los hombres y las mujeres y crear las bases para que la negociación de intereses se realice en condiciones de igualdad, lo cual implica desarrollar procesos de generación de poder para las mujeres, ya que generalmente éstas están en desventaja.

En resumen, la Planificación de Género se basa en la premisa de que el tema de fondo es la subordinación de las mujeres y su objetivo es que, a través de su empoderamiento, éstas logren la igualdad y la equidad frente a los hombres. Es una propuesta política y transformadora y, por tanto, puede resultar poco aceptable para muchas instituciones de la cooperación para el desarrollo e incluso, para algunas ONGD.

Elementos conceptuales de la Planificación de Género

Las “herramientas de género” son instrumentos que, provenientes de diversas fuentes epistemológicas, ayudan a profundizar en el análisis de las relaciones de género en un contexto dado y muestran el estado de discriminación de las mujeres, convirtiéndose en indicadores para medir los procesos de cambio. A partir de la teoría feminista y del análisis de las realidades en las que mujeres y hombres se hallan inmersas/os, se han construido diversas herramientas de género: desagregación de datos por sexo, categorías conceptuales específicas, marcos para el análisis de género, listas de comprobación, guías, etc... Por su utilidad para aplicar la Teoría de Género al ámbito del desarrollo, describimos a continuación las “herramientas conceptuales” de la Planificación de Género:

a) La división genérica del trabajo

Se refiere a los distintos tipos de trabajos realizados por mujeres y hombres y al valor diferenciado que se les atribuye. La sociedad ha asignado diferentes papeles, responsabilidades, tareas y poderes a mujeres y hombres, de acuerdo con lo que se considera apropiado para cada género, otorgándoles una valoración social a los mismos. La división del trabajo por género es específica a cada cultura y momento histórico y puede cambiar a través del tiempo y por circunstancias externas. Analizar la forma en que esta división del trabajo ocurre en un grupo puede clarificar por un lado, la conexión y cooperación entre mujeres y hombres del grupo, y por otro, la división y el conflicto en las relaciones de trabajo entre ambos sexos.

b) El "triple rol" de las mujeres pobres

Esta es una forma de clasificar la diversidad de funciones que desempeñan las mujeres en los hogares de bajos recursos del Tercer Mundo. Al identificar los distintos trabajos, remunerados y no remunerados, se visibilizan en particular aquellos que no son considerados tales por no tener valor de cambio. Los roles de las mujeres incluyen tareas en tres ámbitos y a eso se denomina el "triple rol".

El *rol productivo* comprende las actividades y funciones realizadas a cambio de un pago en dinero o especies. Incluye tanto la producción para la comercialización, con un valor de cambio, como la producción para el autoconsumo familiar con un valor de uso real, pero también con un valor de cambio potencial. Las feministas plantean que el uso del término "trabajo productivo" para referirse solamente al trabajo que tiene un valor de cambio es una sobre-simplificación de la realidad. El trabajo productivo de las mujeres es menos visible y menos valorado que el de los hombres y con frecuencia es tratado como una fuente secundaria de ingresos en el hogar.

El *rol reproductivo* comprende las actividades relacionadas con la crianza y educación de hijas e hijos, y con el cuidado y mantenimiento del hogar y de sus miembros, incluyendo la preparación de alimentos, recoger agua y leña, hacer las compras, administrar el hogar, cuidar la salud de la familia y atender a las personas enfermas, ancianas o discapacitadas. Se trata de actividades que aseguran el mantenimiento y la sobrevivencia humana pero que no son consideradas "trabajo real" ya que se les asigna sólo valor de uso y, por la actual división genérica del trabajo, no se reconoce su potencial valor de cambio. El rol reproductivo se considera "natural" de las mujeres ya que son éstas las que realizan la reproducción biológica y, consecuentemente, las que deben asegurar la reproducción diaria de la familia; la esfera doméstica es identificada por la ideología dominante como el "espacio de las mujeres".

El *rol de gestión comunal* incluye aquellas actividades y funciones realizadas por las mujeres en la comunidad, como una extensión de su rol reproductivo. Supone la dedicación de un tiempo voluntario considerable a organizar colectivamente eventos y servicios sociales: ceremonias y celebraciones, actividades culturales, de limpieza u ornato, etc. que resultan ser muy importantes para el fortalecimiento de los vínculos vecinales y la creación de redes de apoyo mutuo en la comunidad.

Otras actividades que se realizan en la comunidad, aquellas que guardan relación con el *rol político comunal*, son retribuidas de manera directa o indirecta, mediante salarios o incremento de estatus y poder, y suelen ser desempeñadas por los hombres. Esta división del trabajo comunal por género rara vez es cuestionada en el análisis económico de las comunidades y ha sido a menudo reforzada por la actuación de los gobiernos, organismos internacionales y ONGD.

Las teóricas de la Planificación de Género plantean que cualquier intervención de desarrollo en uno de estos ámbitos puede afectar el precario equilibrio en

que las mujeres pobres cumplen todos sus roles y responsabilidades. Es necesario tener siempre presente el "triple rol" de las mujeres a la hora de proponerles un proyecto, pues la sobrecarga de trabajo que sufren amplios sectores femeninos puede impedirles participar en actividades de generación de ingresos o de prestación gratuita de servicios.

c) Acceso y control sobre recursos y beneficios

Para desempeñar los roles productivos, reproductivos y de gestión comunitaria, las mujeres requieren acceder a todo tipo de recursos: económicos (tierra, equipos, herramientas, empleo, crédito), políticos (organizaciones representativas, liderazgos, educación) y culturales (tiempo para el ocio, actividades alternativas). Al utilizar los recursos disponibles en actividades productivas, sociales o políticas, las mujeres logran beneficios personales pero también para su hogar y la comunidad. Estos beneficios van desde la satisfacción de las necesidades básicas, el acceso a la propiedad de bienes muebles e inmuebles y la capacitación técnica, hasta el logro de poder político, status y prestigio.

La Planificación de Género define el "acceso" como la oportunidad de utilizar determinados recursos para satisfacer necesidades personales y colectivas, y el "control" como la posibilidad de utilizar los recursos y tomar decisiones sobre el uso de los mismos. Pues bien, dado que la posición subordinada de las mujeres puede limitar su acceso y control a determinados bienes y recursos, es necesario desagregar siempre los datos por sexo a nivel del hogar para conocer las desigualdades que se producen en su interior y establecer las medidas de planificación que garanticen que el desarrollo beneficia de manera equitativa a todos los miembros del hogar.

d) Necesidades prácticas e intereses estratégicos

En su estudio sobre las políticas sandinistas dirigidas a las mujeres nicaragüenses durante los años ochenta, Maxine Molyneux (1984) definió los "intereses de género" como "aquellos que las mujeres (o los hombres) pueden desarrollar en virtud de su ubicación social basada en su género", y diferenció los "intereses prácticos" y los "intereses estratégicos". Los primeros son formulados por las propias mujeres y responden a la percepción de una necesidad inmediata, generalmente relacionada con sus condiciones materiales de vida y el desempeño de los roles a ellas asignados por la división genérica del trabajo; los segundos se derivan del análisis de las relaciones de dominio/subordinación entre los géneros y de la formulación de metas relacionadas con la igualdad entre las mujeres y los hombres, tales como la abolición de la división sexual del trabajo, el compartir la carga del trabajo doméstico y la atención de los niños, la supresión de formas institucionalizadas de discriminación, el establecimiento de la igualdad política, el respeto a los derechos sexuales y reproductivos, la adopción de medidas adecuadas contra la violencia y el control de los hombres sobre las mujeres.

Caroline Moser (1989) aplicó estos conceptos al ámbito de la planificación del desarrollo, traducéndolos como “necesidades de género”. Esta investigadora considera que, desde la perspectiva de la planificación, los intereses pueden ser definidos como “las preocupaciones prioritarias” y las necesidades como “los medios por los cuales dichas preocupaciones son satisfechas”. Argumenta que las necesidades son palpables y específicas, por lo que esta categoría es más útil a la hora de planificar intervenciones de desarrollo.

Así, Moser define las “necesidades prácticas de género” como aquéllas que surgen de los roles reproductivos y productivos de las mujeres, e incluyen la provisión de agua, vivienda y servicios básicos, la generación de ingresos para sostener el hogar, la salud y alimentación de la familia, etc. En realidad son necesidades de todos los miembros de la familia, pero son identificadas como “preocupaciones de las mujeres” porque son ellas las que asumen la responsabilidad de atenderlas. Aunque la solución de estas necesidades no cuestionan la posición subordinada de las mujeres, los procesos que generan pueden abrir espacios y perspectivas organizativas importantes para el desarrollo de las mujeres.

Kate Young (1991) por su parte, prefiere mantener el concepto de “intereses estratégicos de género” para resaltar que, a diferencia de las “necesidades prácticas”, éstos sí se deducen de la creciente toma de conciencia de las mujeres acerca de que las estructuras de dominio masculino pueden cambiar, tienen que ver con la superación de obstáculos derivados de tales estructuras, y requieren de acciones a largo plazo que involucren cambios en actitudes, comportamientos y reparto del poder.

e) Condición y posición

Se entiende por “condición” el conjunto de circunstancias materiales e inmediatas que rodean a las personas: tipo de trabajo que realizan, carga de trabajo, acceso a vivienda y servicios básicos, educación y capacitación, nivel de ingresos, etc. La “posición” se refiere al espacio que se ocupa en la estructura social y económica, es decir, al poder de negociación o de presión que un determinado grupo social posee en relación a otros.

La Planificación de Género debe tomar en cuenta no sólo la condición de las mujeres (sus condiciones materiales de vida) sino también su posición (subordinada en relación a los hombres). Además, nunca debe asumirse que mujeres y hombres se desenvuelven en circunstancias iguales por el hecho de pertenecer a un mismo colectivo o incluso, a un mismo núcleo familiar. En efecto, aunque en una comunidad determinada, la condición de los hombres y las mujeres pueda ser, en general, la misma, sin embargo, la vivencia de esta condición, las necesidades derivadas de ella y las posibilidades de mejorarla son diferentes para unas y otros debido a que ambos tienen diferentes grados de poder, es decir, a que ocupan posiciones distintas en la sociedad.

f) Potencial de transformación

El concepto fue propuesto por Kate Young para referirse a las posibilidades que encierran algunos tipos de actividades que, estando en principio destinadas a satisfacer necesidades prácticas de género de las mujeres, son capaces de dar respuesta al mismo tiempo a algunos intereses estratégicos de género. Así, por ejemplo, hay proyectos dirigidos a que las mujeres produzcan alimentos para su familia pero que también logran generar autoestima, organización y autonomía por parte de las mujeres.

Desde la perspectiva de la Planificación de Género, los proyectos de desarrollo debieran proponerse satisfacer necesidades prácticas de las mujeres a través de actividades que tengan un alto "potencial transformador", es decir, fuertes potencialidades para generar paralelamente cambios en la posición subordinada de las mujeres.

3. Género y Educación para el Desarrollo

Durante la última década se han producido cambios importantes en el escenario político y económico mundial, los cuales han modificado las referencias sobre las que nació la cooperación para el desarrollo hasta poner en crisis, en cierta medida, tanto sus objetivos como sus instrumentos. A medida que se exacerban los efectos destructivos del modelo de desarrollo predominante, se hace más evidente la necesidad de pensar en modelos alternativos que estén guiados por objetivos de desarrollo humano, equitativo y sostenible.

Aunque las ONGD no han tenido un peso predominante en el conjunto de la cooperación para el desarrollo, las nuevas coordenadas económicas y políticas también les han afectado, obligándoles a una reflexión colectiva sobre los nuevos retos que les plantean dichos cambios. Uno de estos retos tiene que ver con el papel asignado a la Educación para el Desarrollo (ED) en el trabajo de cooperación para el desarrollo, pues a pesar de que la tarea de educar a la sociedad en valores de cooperación solidaria es consustancial a la identidad y objetivos de las ONGD, sus acciones en este campo son aún modestas, en comparación con los esfuerzos implicados en la realización de programas y proyectos en los países del Sur.

La Educación para el Desarrollo se nutre de un conjunto de actividades destinadas a informar, sensibilizar, concienciar y movilizar a la ciudadanía para la solidaridad con las sociedades del Sur, pero también para la crítica hacia el modelo de desarrollo vigente pues éste acarrea efectos negativos tanto para los pueblos del Sur como para las sociedades opulentas. La crisis medio ambien-

tal, el crecimiento económico sin empleo, las migraciones obligadas, el auge de la intolerancia y la xenofobia, las desigualdades entre mujeres y hombres, y el malestar social que todos estos problemas generan, convierten en responsabilidad de las ONGD no sólo la transferencia de recursos hacia el Sur sino también el cuestionamiento de los patrones de producción y consumo vigentes en el Norte, en pro de un cambio estructural más equitativo.

La ED es una práctica comprometida con la defensa de los derechos humanos, la paz, la dignidad de las personas y de los pueblos, y contraria a cualquier tipo de discriminación por razón de etnia, credo o sexo; por ello, la incorporación de la perspectiva de género en sus análisis sobre la realidad y en sus propuestas de cambio es ineludible. Visibilizar las desigualdades en la distribución de recursos y poder entre mujeres y hombres en las diversas culturas, promover la participación de las mujeres en todos los espacios de toma de decisiones, animar la solidaridad entre las mujeres del Norte y las del Sur, son también objetivos de la educación en los valores solidarios.

3.1. Las mujeres en los enfoques de la Educación para el Desarrollo

Siguiendo a Luisa Antolín (1999), se pueden distinguir en las actividades de sensibilización y educación para el desarrollo realizadas por las ONGD tres enfoques distintos, los cuales representan distintas concepciones sobre la cooperación para el desarrollo y sobre el papel de las mujeres en la sociedad.

A) El enfoque caritativo

En los años cincuenta y sesenta, las actividades de sensibilización sobre la situación del Tercer Mundo estuvieron orientadas por objetivos *caritativos*. El modelo de desarrollo propuesto por el Norte –modernización e industrialización aceleradas- era dado por bueno; los hombres eran presentados como los únicos agentes del desarrollo de sus sociedades y las mujeres sólo como madres y esposas.

Las acciones de sensibilización y ED que, aún hoy, se guían por este enfoque reflejan una visión paternalista de la población “a la que hay que desarrollar”, tienden a utilizar imágenes muy dramáticas y agresivas para mostrar las carencias de las sociedades y presentan a las mujeres como población vulnerable y pasiva, incapaz de emprender acciones de desarrollo.

B) El enfoque solidario

Durante los años setenta se consolidó un enfoque de la ED que enfatizaba la *solidaridad* con los oprimidos en lucha por su liberación. La cooperación para el desarrollo se dirigía principalmente a denunciar la injusticia social y a erradicar

las causas de la desigualdad económica y política, considerada ésta neutra en términos de género.

Desde esta visión, hoy vigente en muchas ONGD, la marginación y opresión de las mujeres es vista como subproducto del sistema capitalista que hay que desmontar, y no como consecuencia de las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Esta concepción es la que se transmite en las imágenes y en los mensajes de la ED: las mujeres aparecen como luchadoras sociales, como guerrilleras al lado de los hombres luchando por la revolución, pero nunca se cuestiona lo que ocurre en la esfera privada donde las mujeres siguen ocupando roles tradicionales de sumisión.

C) El enfoque de la equidad de género

Aunque la Década de la Mujer (1975-85) puso en primer plano algunos aspectos de la situación de las mujeres en el mundo, fue a finales de los años ochenta cuando se empezó a incorporar el tema de la *equidad de género* en las acciones de ED, al calor de la propuesta de un nuevo modelo de desarrollo que tenga como objetivos el logro de la paz, la convivencia solidaria, el respeto al medio ambiente y la igualdad entre mujeres y hombres.

Desde esta perspectiva se asume que uno de los objetivos de la ED es la concienciación sobre las desigualdades de género y la deconstrucción del modelo de desarrollo vigente, en tanto se fundamenta en diversos vectores de desigualdad social (clase, género, edad, religión, etc.). Las imágenes y mensajes a brindar son, por tanto, las de la movilización de los sectores excluidos; las de los saberes y poderes de los colectivos invisibilizados por los sistemas de dominación; las del empoderamiento de personas y sectores marginalizados. En este marco, las mujeres aparecen como sujetos activos, protagonistas de sus luchas y de los cambios en sus sociedades, en tanto no tienen cabida las imágenes estereotipadas que las presentan como seres pasivos, objetos de explotación o bienes de consumo.

3.2. Género y Código de Conducta de las ONGD

El Código de Conducta de las ONGD plantea que la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres es un objetivo de las actividades de sensibilización y Educación para el Desarrollo, y señala también la equidad de género como uno de los valores a ser destacados en textos e imágenes.

El Código resalta que las ONGD deberán respetar en su trabajo de comunicación las recomendaciones recogidas en el *Código de Imágenes y Mensajes* aprobado por el Comité de Enlace de las ONGD europeas y, muy especialmente, las referidas a evitar toda clase de discriminación (racial, sexual, cultural, religiosa, socioeconómica) en los mensajes, así como las imágenes catastrofistas, idili-

cas, generalizadoras y discriminatorias. Además, el Código señala que “la mejora de las imágenes utilizadas en el material educativo sobre el Tercer Mundo en general, pasa también por el cambio de las imágenes proyectadas sobre las mujeres del Tercer Mundo”, dado que éstas son descritas a menudo como dependientes y pobres, son presentadas como víctimas pasivas o, peor aún, son completamente ignoradas.

Aunque el Código de Conducta de las ONGD plantea, de forma contundente, el requerimiento ético de mostrar a las mujeres, dondequiera que habiten, como seres activos, capaces de solucionar los problemas que se les presentan y con suficiente capacidad de lucha y resistencia, el material educativo sobre el Tercer Mundo que publican las ONGD aún no es totalmente coherente con este mandato. Demasiado a menudo las mujeres son mostradas como indefensas y sin ningún tipo de poder; otras veces simplemente no son “noticia”, es decir, las vivencias de las mujeres son omitidas por completo en el relato de los hechos.

Incorporar la perspectiva de género en las actividades de sensibilización y Educación para el Desarrollo no implica solamente la modificación de sus imágenes y mensajes, sino también un cambio en la metodología educativa pues, desde este enfoque, la educación no se concibe como un proceso de enseñanza-aprendizaje unidireccional sino como una relación “de ida y vuelta” en la que ambas partes aprenden y enseñan, en un marco de respeto a las diferentes experiencias culturales.

4. Género y dinámica institucional

4.1. Las ONGD: instituciones “generizadas”

Existe una gran diversidad de organizaciones que realizan actividades relacionadas con el desarrollo pero lo que caracteriza, en general, a las llamadas Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD) es el ser entidades autónomas y estables, legalmente constituidas y sin fines de lucro, que trabajan en el ámbito de la cooperación para el desarrollo.

Las ONGD están integradas por ciudadanas y ciudadanos que creen que es necesaria la cooperación solidaria entre los pueblos. Esta convicción les lleva a asociarse y a dedicar trabajo voluntario a dos tipos principales de acciones:

- las que tienen como objetivo canalizar recursos públicos y privados hacia las sociedades del Sur, para la realización de proyectos de desarrollo en colaboración directa con las poblaciones beneficiarias;
- las dirigidas a sensibilizar a la opinión pública y presionar a los gobiernos del Norte, ante la urgencia de acometer nuevas medidas en el orden

comercial, económico y financiero que tengan en cuenta los intereses de los pueblos del Sur.

Según Le Magadoux y Roca (1989), estas organizaciones tienen una serie de rasgos que las distinguen del resto de entidades que integran el llamado Tercer Sector o "Sector Social" (cooperativas, clubes, etc.):

- a) Proceden de la sociedad civil del país donante y se dirigen a la sociedad civil del país receptor, centrandose su atención a los sectores más desfavorecidos de los países más pobres.
- b) Disponen de gran capacidad para entrar en contacto directo con estas poblaciones y se adaptan fácilmente a sus necesidades reales, al tiempo que consideran a los receptores de cooperación como actores de su propio desarrollo, sin cuya colaboración es imposible el éxito de cualquier acción.
- c) Cuentan con un elevado nivel de motivación personal, que suele concretarse en la colaboración de personal no retribuido, lo que no impide una profesionalización en aquellas más consolidadas. Su escasa burocratización, bajos costos y reducida estructura administrativa, se derivan de su naturaleza no lucrativa y su limitada estructura financiera.
- d) La eficacia de sus resultados contando con recursos limitados, la cercanía en el seguimiento de los proyectos y el compromiso de sus integrantes, son la fuente de su flexibilidad institucional, elemento que les permite advertir rápidamente los problemas y decidir e instrumentar las correcciones necesarias, así como enfrentar situaciones de emergencia en los países receptores de la cooperación.

Se atribuye a las ONGD una racionalidad "sustantiva", es decir, un conjunto de valores éticos que dan sentido a su existencia y justifican los objetivos de sus acciones¹. Como queda establecido en el Código de Conducta de las ONGD, éstas promueven el desarrollo entendido como un "proceso de cambio social, económico, político y cultural que requiere la organización participativa y el uso democrático del poder por los miembros de una comunidad... crea condiciones de equidad en el acceso a los recursos... y abre mejores oportunidades de vida al ser humano para que despliegue todas sus potencialidades".

Además, en tanto se autodefinen como "agentes de transformación social", las ONGD participan activamente en la mejora de la sociedad mediante propuestas favorecedoras de unas relaciones Norte-Sur más justas y equitativas, concediendo gran importancia a tres elementos inherentes al paradigma del "desarrollo humano": la igualdad de género, el respeto al medio ambiente y la promoción de los derechos humanos.

¹En contraposición a la racionalidad "instrumental", que está guiada por la búsqueda de la eficiencia y el logro de resultados, la racionalidad "sustantiva" posee carácter de emancipación, priorizando la conciencia crítica y la autonomía del ser humano.

Por tanto, la inclusión de la perspectiva de género, tanto en los planteamientos globales de su trabajo como en sus dinámicas internas, es coherente con sus postulados políticos. En las últimas décadas se observa en las ONGD un cierto avance en la incorporación del análisis de género a la formulación y/o ejecución de proyectos de desarrollo y, en cierta medida, también en las actividades de sensibilización y educación para el desarrollo; sin embargo, la cuestión se vuelve más espinosa en lo que se refiere a la cultura organizacional y los procedimientos de trabajo dentro de las ONGD. Las dificultades para institucionalizar la perspectiva de género en estos ámbitos se han mostrado mayores, pues el proceso a menudo implica cambios en las concepciones y actitudes personales no siempre fáciles de emprender.

Dado que las ONGD son instituciones sociales, se les aplica el análisis que hace Naila Kabeer (1994) sobre el papel de las instituciones en la generación, mantenimiento y reproducción de las relaciones sociales. Esta autora plantea que instituciones como el hogar, el mercado, el Estado, las comunidades (incluidas las basadas en la religión) y las agencias multilaterales de la ayuda, contienen los siguientes elementos:

- encarnan *relaciones de poder* entre colectivos diversos;
- operan con *gente* que ha internalizado la ideología oficial sobre la función de tales instituciones;
- realizan una *distribución de recursos* favorable a quienes detentan el poder en ellas;
- tienen unas *estructuras* jerarquizadas lideradas por los poderosos;
- y unas *reglas y prácticas* que refuerzan estos aspectos en el funcionamiento cotidiano.

Las relaciones de género vigentes en la sociedad -que asignan a las mujeres menores cuotas de recursos y poder que a los hombres- también están presentes en las ONGD. La mayoría de las ONGD dirigidas por hombres expresan relaciones de poder basadas en el género y contienen estructuras, pautas de distribución de los recursos, reglas y prácticas que actúan abierta o encubiertamente en interés de los hombres. Son, por tanto, instituciones "generizadas" que a menudo refuerzan la división genérica del trabajo, los recursos y el poder, tanto a través de sus programas como de su funcionamiento interno.

Siendo el poder un elemento de las relaciones sociales, difícil de separar de conceptos como autoridad, control, influencia o dominación, Kabeer identifica tres clases de poder: *poder para* (tomar decisiones), *poder sobre* (la agenda de temas a abordar) y *poder propio* (autoconfianza). La carencia de poder de las mujeres en las ONGD se expresa, por ejemplo, en el hecho de que pocas participan en las decisiones sobre temas conflictivos o se les permite incorporar sus temas prioritarios en la agenda del trabajo de la institución.

También la asignación de tareas suele estar condicionada por el género de las personas, tanto en el campo de los programas de desarrollo (mujeres a cargo de los programas de salud y educación; hombres coordinando programas de agricultura o medio ambiente) como en las tareas burocráticas (las mujeres más involucradas en tareas de apoyo, secretariado o limpieza, mientras los proyectos y las finanzas son gestionados por hombres). Además, las mujeres tienen menos acceso a capacitación y oportunidades de promoción laboral.

Por otro lado, es común en las ONGD exigir "disponibilidad" a quienes deseen ejercer determinados puestos y/o responsabilidades internas. Este criterio opera, en la práctica, como un requerimiento con fuerte sesgo masculino pues ignora el hecho de que la mayoría de las mujeres empleadas son, al mismo tiempo, responsables del trabajo reproductivo y de cuidados en sus familias, circunstancia que limita fuertemente su "disponibilidad" para las necesidades laborales de la institución. Dado que los hombres no comparten equitativamente con las mujeres las responsabilidades domésticas, están siempre más "disponibles" para el trabajo fuera de la casa y son, por tanto, candidatos privilegiados para determinadas funciones en la ONGD.

Otras circunstancias contribuyen a que las ONGD constituyan un espacio laboral poco "amistoso" con las mujeres: no se flexibilizan los espacios u horarios de trabajo, para aligerar la "doble jornada" de las mujeres que la realizan; no se ofrecen facilidades para el cuidado de hijas e hijos; se brindan permisos por maternidad pero pocas promueven permisos por paternidad. El acoso sexual también ocurre en estas organizaciones.

Por último, no hay que olvidar que estas desigualdades en el acceso a la toma de decisiones, en la asignación de tareas y normas de comportamiento suministran mensajes indirectos a los hombres y mujeres con los que las ONGD trabajan, acerca de los roles y responsabilidades apropiados para cada género.

4.2. Implicaciones de la institucionalización del enfoque de género

Entendemos por "institucionalización" el proceso a través del cual las prácticas sociales se hacen suficientemente regulares y continuas como para formar parte del devenir cotidiano (Levy, 1996) y por "cultura organizacional" el conjunto de conocimientos, ideas, relaciones sociales, normas y valores compartidos por las personas que integran una organización.

A partir de estas consideraciones, se hace evidente que la institucionalización del enfoque de género en el funcionamiento de las ONGD requiere trabajar a tres distintos niveles:

- el nivel sustancial (políticas y objetivos);

- el nivel estructural (procedimientos y mecanismos);
- y el nivel cultural (creencias, actitudes y valores de sus integrantes).

Condición indispensable para propiciar transformaciones en estos tres niveles es que la ONGD sea permeable al cambio cultural. Como plantea el Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD), las posibilidades de éxito en la integración de las consideraciones de género se incrementan cuando la organización tiene flexibilidad y una actitud abierta ante las nuevas ideas en general, así como voluntad de cambiar y de incorporar las aportaciones de los diversos sectores de la población.

No debe ignorarse, sin embargo, que la incorporación del enfoque de género en la dinámica institucional no está exenta de conflictos y resistencias, en tanto cuestiona frontalmente las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres. Subvertir el "orden de género" establecido exige adoptar una posición política favorable a la redistribución de los poderes sociales y, en consecuencia, la revisión de las estructuras institucionales desde esta perspectiva puede ser vivida como una amenaza para los privilegios masculinos (y para los "pactos de género" conseguidos por algunas mujeres).

A) En el nivel de las políticas

Institucionalizar el enfoque de género supone, en primer lugar, incorporarlo en las concepciones políticas globales y en los objetivos de la ONGD, elaborando una propuesta estratégica que defina la concepción de desarrollo y las metas a lograr, también en términos de equidad de género.

Algunas ONGD europeas han concretado sus avances en este nivel formulando una Política de Género que refleja su concepción sobre la problemática de las mujeres y las relaciones de género, al tiempo que orienta su actuación global y provee un "piso de acuerdo básico" entre sus integrantes sobre la importancia atribuida a estas cuestiones en el quehacer del organismo. Kabeer ha diferenciado tres tipos de políticas de género que están siendo adoptadas por las ONGD:

- *Políticas neutrales de género*: algunas ONGD que buscan mejorar las condiciones de vida de las mujeres -no porque crean que las mujeres están subordinadas sino porque las ven como instrumentos para el desarrollo de otros miembros de la familia y la comunidad- tienden a adoptar políticas de género que son neutrales en relación a la vigente división del trabajo y las responsabilidades entre los géneros, usándolas como base para realizar actividades que buscan mejorar el bienestar familiar (educación en salud, alimentación de infantes o planificación familiar) pero perpetúan el mito de que es "natural" para las mujeres cocinar, cuidar los niños/as o garantizar la salud de la familia.
- *Políticas específicas de género*: otras ONGD buscan trabajar con las mujeres porque creen que éstas ocupan un lugar secundario en la sociedad y perciben que las mujeres mismas y su pobreza son las principales barre-

ras para su desarrollo. Tales ONGD tienden a adoptar políticas específicamente dirigidas a las mujeres que resuelven sus necesidades prácticas de género (acceso al agua, crédito, educación, generación de ingresos) pero dejan desarticulados sus intereses estratégicos e intacta la posición de dominio de los hombres.

- *Políticas redistributivas de género*: pocas ONGD ven la subordinación de las mujeres como resultado de una distribución desigual del poder entre los géneros y buscan, a través de sus programas, alterar tales relaciones de poder. Para hacerlo adoptan políticas transformadoras o redistributivas que proveen a las mujeres espacios para articular sus intereses estratégicos de género y movilizarse alrededor de ellos, organizándose en contra de la violencia masculina, los derechos de propiedad, la igualdad de salarios o el compartir el trabajo doméstico y de cuidados.

B) En el nivel de las estructuras

Si entendemos como “procedimientos institucionales” el conjunto de “actividades diarias, la rutina asociada con distintos momentos del ciclo del programa o proyecto de una organización, y las normas que gobiernan las acciones dentro o entre organizaciones e individuos” (Levy, 1996), institucionalizar la perspectiva de género a este nivel implica desarrollar los mecanismos operativos que aseguren que las distintas visiones, necesidades e intereses de las mujeres y los hombres son atendidos por la organización. Ello supone, entre otras actividades:

- a) Investigar y crear herramientas conceptuales y analíticas *sensibles al género* e incorporarlas a los manuales, guías, formatos y procedimientos de la planificación, el monitoreo y la evaluación de programas y proyectos;
- b) Contratar personal especializado para trabajar en las cuestiones de género y/o formar en estos temas al conjunto de la institución;
- c) Introducir criterios de contratación, selección y promoción del personal, de modo que se favorezca la presencia equitativa de los géneros en todas las áreas y niveles de la organización;
- d) Promover la utilización de metodologías participativas para asegurar que los intereses de las mujeres son formulados y forman parte de la agenda de la organización;
- e) Poner en marcha mecanismos que garanticen la participación de las mujeres en el debate de temas sustantivos y la toma de decisiones institucionales.

Todas estas acciones apuntan a generar una mayor sensibilización del personal respecto a la perspectiva y metodologías de género, así como a la construcción de discursos y prácticas institucionales más coherentes con la meta de la equidad de género en el desarrollo. Por ello mismo, afectan al conjunto de la cultura organizacional -ya que involucran el discurso, la práctica, las relaciones, los

sistemas de planificación y evaluación, y la organicidad interna- y cuestionan inevitablemente las estructuras, las prácticas de promoción, representación y dirección de la institución.

Hay muchos debates en las ONGD sobre cuál es la mejor manera de asegurar que las cuestiones de género sean incorporadas en la dinámica cotidiana de la institución. A menudo, las posiciones se han polarizado entre “disponer de personal o departamentos especializados en el trabajo de género” o “incorporar requerimientos de género en cada puesto de trabajo y esperar que todo el personal desarrolle estrategias para llevarlos adelante”. El debate plantea que la creación de unidades especializadas llevaría a marginalizar los temas de género pero que, si éstos son responsabilidad de todo el mundo, el género se perdería en el conjunto de otras tareas y temas. La conclusión a la que ha llegado el Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) es que lo deseable es combinar ambas estrategias.

C) En el nivel cultural

El conjunto de símbolos, lenguajes y prácticas compartidas, así como los valores y creencias profundamente arraigadas en una organización, constituyen la vertiente cultural de la institucionalidad (Newman, 1995). Así pues, para institucionalizar la perspectiva de género en una ONGD se hace necesario emprender cambios en el ámbito de las creencias, valores, actitudes y comportamientos de sus integrantes.

Para propiciar transformaciones en este terreno, algunas ONGD han desarrollado una herramienta muy útil y preciada: la *capacitación de género*, entendida no como un vehículo para enseñar cómo incorporar de manera rutinaria la perspectiva de género en los programas de trabajo (mediante “herramientas de planificación” tales como los marcos de Harvard, Moser, etc.) sino como un proceso de naturaleza política, que cuestiona el carácter antifemenino del desarrollo, clarifica los conceptos de dominación y subordinación genéricas, percibe las relaciones de género como relaciones sociales de poder y liga estos conceptos con una reflexión a nivel de lo personal y de las ONGD como instituciones.

El trabajo de estas ONGD ha permitido demostrar que, para capacitar al personal de las ONGD en la comprensión y análisis de los temas de género, es necesario invertir recursos humanos y financieros en ello. Y sobre todo, que la capacitación de género es un proceso continuo y no una actividad “de un día”: las personas capacitadas deben tener la posibilidad de trabajar en un contexto que les apoye para poner en práctica los nuevos conocimientos y habilidades adquiridos. Igualmente, ha mostrado la importancia de involucrar en el proceso concientizador de género a quienes toman las decisiones y dirigen las ONGD, pues “cuantos menos gerentes y directores apoyen los nuevos enfoques e iniciativas, menos pueden éstas ser puestas en práctica por el personal subalterno de la organización” (Levy, 1996).

Según el CAD, "la experiencia demuestra que, para suscitar interés en las cuestiones de igualdad de género en el seno de las instituciones, no basta con impartir un pequeño curso para personal seleccionado. Será necesario esforzarse por comprender la actividad de la organización y su funcionamiento, con el fin de desarrollar estrategias que aseguren que las consideraciones sobre igualdad entre mujeres y hombres formen parte de la rutina diaria".

El trabajo destinado a generar conciencia y cambios de actitudes en un sentido favorable a la equidad de género en las ONGD tiene implicaciones en el campo de la formación del personal (asistencia a seminarios, talleres y conferencias para mejorar la comprensión de estos temas), de los análisis y publicaciones internas y hacia fuera de la organización (boletines y campañas específicas) y de las relaciones con las contrapartes (redes o proyectos con organismos del Sur que trabajan en temas de género), etc. Todo ello puede ayudar a mejorar el conocimiento y la confianza de quienes deciden trabajar desde una perspectiva de género.

Aunque algunas de las implicaciones de la concienciación de género provoquen temores en las ONGD -en particular, aquellas relacionadas con el cuestionamiento de las ideas y comportamientos de sus integrantes-, la experiencia muestra que los cambios en este terreno son mínimos o cosméticos si no se modifican las creencias y actitudes personales en relación a los temas de género.

4.3. Mecanismos para integrar el enfoque de género en las ONGD

Para lograr el fortalecimiento de su trabajo por la equidad de género, algunas ONGD han establecido mecanismos y procedimientos que les permiten hacer realidad la institucionalización de la perspectiva de género.

A) La capacitación de género

Se entiende por tal el "proceso de generar conciencia sobre las dimensiones, perspectivas o implicaciones que una actividad tiene en cuanto a las relaciones entre mujeres y hombres".

La capacitación de género es, antes que nada, un proceso de transformación personal y colectiva: pretende que los nuevos conocimientos adquiridos en torno a las cuestiones de género conlleven un cambio en las actitudes de quienes integran la organización. Tiene como principales características las siguientes:

- a) Es un proceso educativo continuo, que no se limita al evento concreto de formación sino que requiere un seguimiento y actualización permanente de la reflexión personal y colectiva.
- b) Es una propuesta formativa que debe ser desarrollada por todas las áreas de la organización, desde la dirección hasta el voluntariado y el perso-

nal administrativo. Esta formación debiera realizarse dentro del horario laboral, de forma que se percibiera no como una apuesta personal sino como una necesidad organizativa y laboral; conlleva a la crítica de la cultura de trabajo de la institución y puede generar espacios de reflexión sobre temas teóricos y estratégicos asociados al campo del desarrollo.

- c) La capacitación de género no es “sobre las mujeres” o “para las mujeres”, sino que trata “sobre las mujeres y los hombres, y sus relaciones de poder”. Esta consideración hace imprescindible que los hombres se capaciten en cuestiones de género.
- d) Es una actividad profesional altamente especializada, que requiere de quienes la realizan una formación continua para ser capaces de adaptarla a diferentes contextos, generando instrumentos y metodologías adecuadas.

B) Políticas de acción positiva para las mujeres

Es una estrategia que toma la forma de un programa de acción destinado a establecer la igualdad de oportunidades en los hechos, mediante medidas que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones en la organización (acceso a puestos de decisión, bajas por maternidad o paternidad, promoción, prestaciones, participación en los puestos de alta dirección...). Algunas ONGD han establecido políticas de acción positiva hacia las mujeres como parte de sus políticas redistributivas de género.

C) Ubicación de la responsabilidad central de los temas de género

En las ONGD se plantea cuál es el espacio adecuado para impulsar los objetivos de la institucionalización del enfoque de género. Las ONGD europeas han experimentado diversas formas de “encajar” el trabajo de género en sus estructuras: en algunas, está bastante integrado en sus estructuras formales, con una oficina especializada y/o (mujeres) expertas en instancias claves de la organización; en otras, el trabajo se realiza en base al voluntariado o la contratación de asesorías puntuales; y en la mayoría no hay una política ni una estructura para trabajar estas cuestiones y lo poco que se hace depende de las convicciones y compromiso de algunas (mujeres) integrantes.

Sea cual sea la fórmula adoptada, lo que resulta indudable es que la responsabilidad de echar a andar las políticas de género y hacer accesibles los recursos para cambiar las prácticas de las ONGD, descansa en la dirección de la organización. El rol de dirigir una ONGD que coopera para el desarrollo humano implica integrar el género en la organización, a todos los niveles y en todas las áreas, y la dirección debiera rendir cuentas sobre los avances en este campo.

D) Voluntad política, compromiso y recursos

La institucionalización de la perspectiva de género en las ONGD requiere de una clara apuesta institucional por insertar esta perspectiva en el proyecto global de la organización. Si las actuaciones son exclusivamente voluntaristas y carecen de respaldo institucional, se corre el riesgo de que el grupo dinamizador del trabajo de género no encuentre ni los canales ni los recursos para poner en marcha las iniciativas que desarrolle. Si no hay una apuesta política por el cambio organizacional, estos temas serán siempre considerados secundarios, en comparación con otros objetivos de la institución.

La prueba del compromiso político de la ONGD con la meta de la equidad de género se evidencia en la adjudicación de recursos financieros, humanos, técnicos y de tiempo, al trabajo en este campo.

Capítulo II

Resultados del diagnóstico

1. Concepciones de las ONGD acerca de las relaciones de Género

La manera en que las ONGD abordan la problemática de género en su trabajo y en su funcionamiento está determinada, en gran medida, por sus concepciones sobre las relaciones entre las mujeres y los hombres. Así pues, para entender qué hacen las ONGD y por qué lo hacen, es necesario analizar cómo entienden las relaciones de género en el marco del desarrollo.

La investigación ha utilizado dos indicadores para conocer las formulaciones teóricas de las ONGD en cuanto a la problemática de las mujeres y las relaciones de género: el primero consiste en la definición que la propia ONGD brinda sobre el concepto “perspectiva de género”; el segundo ha sido construido a partir de tres elementos:

- a) su grado de identificación con los diversos enfoques que sustentan las políticas hacia las mujeres
- b) los criterios que guían su atención a las necesidades de las mujeres en los proyectos de desarrollo
- c) los objetivos que persiguen al abordar la situación de las mujeres en sus actividades educativas.

Ambos indicadores permiten constatar que en el mundo de las ONGD coexiste una variada gama de posiciones teóricas respecto a las cuestiones de género y facilitan la elaboración de una tipología de ONGD en función de sus planteamientos ideológicos y políticos sobre las relaciones de género.

1.1. Cómo entienden las ONGD la “perspectiva de género”

Ante la pregunta de *¿Qué entiendes por perspectiva o enfoque de género?* las ONGD ofrecen una diversidad de respuestas que pueden agruparse de la siguiente manera:

- La perspectiva de género es *tomar en cuenta a las mujeres, sus problemas y necesidades* (respuesta dada por el 21% de las ONGD que dicen conocer la perspectiva de género):
 - “Análisis o importancia que se da a las mujeres en el tema a tratar”.
 - “Estudiar la situación de la mujer en cada uno de los ámbitos donde se mueve”.
 - “Tener en cuenta la problemática de las mujeres”.
 - “Identificar la situación real de la mujer con sus necesidades, condicionantes y su papel en la sociedad”.
 - “Tomar en cuenta la diferente situación de las mujeres en cada comunidad y sus necesidades específicas de desarrollo”.
 - “Ser consciente de que las necesidades de la mujer en todos los ámbitos son específicas y prestar atención a esa especificidad”.
 - “Necesidad de analizar los problemas de un sector de la población que sufre unas condiciones especiales como mujeres, y que requiere respuestas específicas”.
 - “Una inquietud o sensibilidad constante sobre la situación de subordinación de las mujeres, lo que implica una necesidad de ver en todas las áreas la situación real de la mujer”.
- La perspectiva de género es *hacer visibles a las mujeres como agentes del desarrollo con problemáticas específicas* (15%):
 - “La mujer es más clave que el hombre en el desarrollo; hay que reforzar y capacitar al sector más débil y responsable; el desarrollo va unido a la capacitación de la mujer”.
 - “Considerar a la mujer como agente activo e imprescindible en el desarrollo de la sociedad”.
 - “Nos acercamos a colectivos de mujeres como agentes del desarrollo, con características y problemáticas específicas”.
 - “Ver las necesidades personales y comunitarias desde la perspectiva mujer, tanto lo que está en contra como lo que está a favor y le desarrolla”.
 - “Necesidad de crear un espacio específico para la participación de las mujeres, dada su situación de discriminación y porque son motor del desarrollo (dan valor añadido a los proyectos y mayor impacto a los mismos)”.

- "Ver a la mujer como un ente social que está inserta en la sociedad; no verla solo en su papel biológico como madre sino en las relaciones con el poder político y social, y en las relaciones con ese entramado".
- La perspectiva de género es *considerar las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres* (15%):
 - "Hacer las cosas teniendo en cuenta que hay una diferencia real entre hombres y mujeres. Hay diferencias entre hombres y mujeres a la hora de sufrir".
 - "Tener en cuenta la diferencia en cuanto al género, por lo que se necesita diferente tratamiento o diagnóstico según el género".
 - "Saber diferenciar las necesidades de mujeres y hombres, no asumir siempre que las cosas impactan de la misma manera a mujeres y hombres".
 - "Tener en cuenta en todas las planificaciones, actividades y políticas esa realidad diferencial que es el género, en el nivel económico, social, etc.".
 - "Supone la representatividad de mujeres y hombres en el análisis de las necesidades, en la ejecución del proyecto y en su papel de beneficiarios".
 - "Valorar dentro de cada actividad el papel que juega la mujer y cuál debiera jugar con respecto a los hombres".
- La perspectiva de género es *un instrumento para superar las desigualdades de poder entre mujeres y hombres* (26%):
 - "Ser hombre o ser mujer conlleva una carga cultural que ha supuesto diferentes roles y percepciones sociales y vitales. Esto ha creado un malestar por la adjudicación de roles sociales en relación directa con el sexo. La perspectiva de género plantea la necesidad de cambiar la situación de las mujeres, para un modelo de desarrollo mejor para todos".
 - "Es una nueva forma de entender las relaciones humanas (para) llegar a una equiparación entre los géneros".
 - "Detectar las necesidades de mujeres y hombres para lograr la igualdad".
 - "Necesidad de dar más poder a las mujeres en el marco de las sociedades en las que trabajan".
 - "Tras la constatación de la desigualdad con respeto al sexo, la perspectiva de género supone trabajar esta desigualdad para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, discriminando positivamente a las mujeres".
 - "Analizar las relaciones que existen entre los dos géneros, tanto a nivel de roles como de poder económico y político, y tratar con una acción de desarrollo de limar las diferencias".
 - "Tener en cuenta las diferencias de necesidades que hay entre los dos sexos y plantear estrategias para eliminar las desigualdades en todos los ámbitos".

- "Fomentar dentro de la organización la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres, incluyendo si es necesario la discriminación positiva".
- "Considerar las necesidades específicas de las mujeres en los proyectos desde el inicio hasta la evaluación, entendiendo que existe una desigualdad entre los sexos que es necesario compensar".
- "Que mujeres y hombres accedan a las mismas condiciones socio-económicas".
- Por último, aunque algunas ONGD manejan ciertos conceptos de la teoría de género, sus definiciones de la perspectiva de género son bastante confusas (23%):
 - Perspectiva de género es "apoyar a las mujeres y que ellas apoyen a toda su sociedad. Enseñarles a pescar".
 - "Enfoque que cada cultura da a la mujer".
 - "Análisis del tema de género de las cosas, no solamente en bloque".
 - "Discriminación positiva hacia la mujer".
 - "Considerar a la mujer como persona y buscar su igualdad por el simple hecho de ser persona".
 - "Priorizar al más débil; establecer la igualdad dando más ayuda a quien está en peor situación".
 - "Política en la que se incorpora las distintas realidades de los sectores de población a trabajar y que en su conjunto de prioridades incorpora también las de las mujeres. Transversalidad. Algo natural y evidente, no como un aparte".
 - La perspectiva de género "está relacionada con la integración de la mujer en las sociedades".
 - "Todo lo que socialmente determina el distinto tratamiento de las personas dependiendo del sexo".

Cuadro 1. "Definiciones de las ONGD sobre la perspectiva de género"

Definiciones	ONGD (%)
Tomar en cuenta a las mujeres, sus problemas y necesidades	21
Hacer visibles a las mujeres como agentes del desarrollo con problemáticas específicas	15
Considerar las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres	15
Instrumento para superar las desigualdades de poder entre mujeres y hombres	26
Conceptos confusos	23

A la vista de estos datos, podemos concluir que tres de cada cuatro ONGD entrevistadas tienen una comprensión insuficiente, confusa e incluso equivocada, sobre el significado de la perspectiva de género.

La mayoría de las ONGD asimila esta categoría a la de “mujeres” o “problemática específica de las mujeres”, la reduce al recuento de las diferencias entre las mujeres y los hombres (sin considerar las relaciones de poder entre ambos) o la utiliza como categoría técnica carente de proyección socio-política. De esta manera se desvirtúa el significado de la perspectiva de género, al tiempo que se la vacía de su contenido transformador de las relaciones sociales.

Estas interpretaciones erróneas de la perspectiva de género, tan habituales en el mundo de la cooperación para el desarrollo, no sólo explican las insuficiencias del trabajo práctico de las ONGD en cuanto al logro de la equidad de género sino que además, suponen un obstáculo para la adecuada comprensión de la perspectiva de género.

1.2. Elementos para una clasificación de las ONGD

El segundo indicador anteriormente mencionado nos aproxima a los planteamientos de género de las ONGD, tomando en consideración los criterios que les guían en tres ámbitos de su trabajo: el de las políticas generales de la organización; el de los proyectos de desarrollo y el de las actividades de sensibilización y educación para el desarrollo.

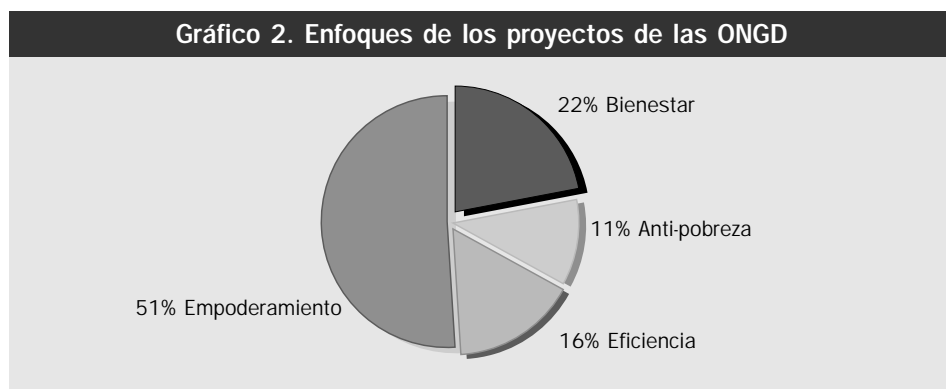
Para conocer tales criterios se hicieron tres preguntas a las ONGD. En primer lugar, se les pidió que mostraran su grado de acuerdo con un conjunto de afirmaciones que reflejan las distintas maneras de entender la relación entre las mujeres y el desarrollo (Ver pregunta 24 del Cuestionario, Anexo 2).

El análisis de sus respuestas permitió clasificar a las ONGD en “ciegas” o “conscientes” de la existencia de relaciones de género (Gáfico 1), resultando que el 14% de las ONGD entrevistadas no toman en cuenta las relaciones de género en sus formulaciones de objetivos y estrategias de desarrollo (son “ciegas al género”), en tanto el 86% restante asumen que las relaciones entre mujeres y hombres impactan de diversa manera en las realidades sobre las que pretenden actuar (son “conscientes del género”)



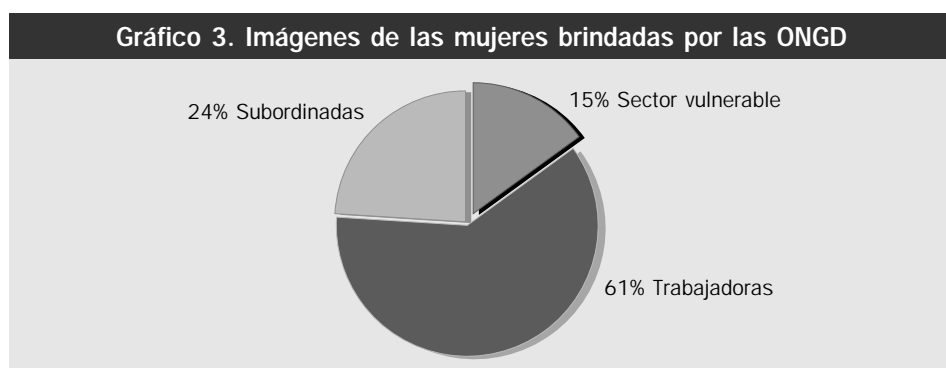
En segundo lugar se indagó sobre el criterio adoptado por cada ONGD para justificar su atención a las necesidades de las mujeres y promover su participación en los proyectos de desarrollo (pregunta 14 del Cuestionario), lo que aporta información sobre la manera en que las ONGD perciben el papel de las mujeres en sus familias y comunidades y los objetivos que persiguen a la hora de destinar recursos de desarrollo para las mujeres.

Los datos resultantes (Gráfico 2) indican que el 22% de las ONGD basan sus proyectos hacia las mujeres en el enfoque de bienestar, el 11% en el enfoque anti-pobreza, el 16% en el enfoque de eficiencia, en tanto el 51% se proponen con sus proyectos empoderar a las mujeres.



Por último, el objetivo que persiguen las ONGD cuando abordan la situación de las mujeres en las actividades de sensibilización y educación para el desarrollo (pregunta 22 del Cuestionario) da pistas para entender la imagen que estas organizaciones ofrecen de las mujeres en sus actividades educativas.

Así, el 15% presenta a las mujeres como sector vulnerable y pasivo, el 61% las presenta como trabajadoras y luchadoras sociales, en tanto que apenas el 24% las identifica como colectivo que está en desigualdad de poder respecto a los hombres o visibiliza la organización de las mujeres y su protagonismo político (Gráfico 3).



La combinación de estos tres indicadores permite medir el grado de integración de la perspectiva de género en el ámbito más general de las concepciones, los principios, los objetivos y las estrategias de las ONGD, lo que explica, en buena medida, la mayor o menor presencia del enfoque de género en sus actividades concretas. Tomándolo como referencia, hemos construido la siguiente tipología de ONGD:

- a) ONGD “conservadoras”
- b) ONGD “med” (es decir, con planteamientos asimilables a los de la estrategia Mujer en el Desarrollo)
- c) ONGD “ged” (o sea, con planteamientos asimilables a los de la estrategia Género en el Desarrollo).

El Cuadro 2 muestra la forma en que hemos combinado los distintos indicadores para construir la tipología de ONGD y el porcentaje de éstas que integran cada categoría.

Cuadro 2. Tipología de ONGD			
	ONGD “conservadoras”	ONGD “med”	ONGD “ged”
Concepciones y políticas	Son “ciegas” al género	Son “conscientes” del género	Son “conscientes” del género
Proyectos de desarrollo	Se basan en el enfoque “bienestar”	Se basan en los enfoques de “antipobreza” o “eficiencia”	Se basan en la estrategia del “empoderamiento”
Sensibilización y educación para el desarrollo	Muestran a las mujeres sólo como víctimas o sector vulnerable	Muestran a las mujeres sólo como trabajadoras o luchadoras sociales	Muestran a las mujeres como colectivo subordinado a los hombres u organizadas
ONGD (%)	14,3	52,4	33,3

Como muestran los datos, más de la mitad de las ONGD entrevistadas tienen concepciones que pueden asimilarse a aquellas que caracterizan a la corriente MED: consideran que las mujeres están marginadas del desarrollo y tratan de integrarlas al mismo reforzando su potencial como agentes económicos, haciéndolas destinatarias de recursos y servicios que mejoren su eficiencia productiva así como las condiciones de vida de ellas y sus familias, al tiempo que las presentan básicamente como madres, trabajadoras y luchadoras -codo con codo- con los hombres por el cambio estructural.

Una de cada tres ONGD tiene planteamientos que se corresponden con los de la estrategia GED: ven a las mujeres como un colectivo subordinado a los hom-

bres -como consecuencia de una distribución desigual de los recursos y el poder entre los géneros- y buscan, a través de sus programas, fortalecer las capacidades individuales y colectivas de las mujeres, proveyéndolas de recursos para que se organicen y movilicen por sus intereses de género.

Por último, un porcentaje minoritario de las ONGD entrevistadas pueden ser calificadas como "conservadoras": al no "ver" que el desigual acceso de mujeres y hombres a los recursos y beneficios del desarrollo es causado por las relaciones de poder que imperan entre los géneros, sus propuestas difícilmente propiciarán cambios significativos en la condición y posición del colectivo femenino.

1.3. Rasgos generales de las ONGD vascas

Las ONGD entrevistadas representan el 84% de las ONGD que estaban integradas en la Coordinadora del País Vasco a finales de septiembre de 1999. En su conjunto presentan los siguientes perfiles:

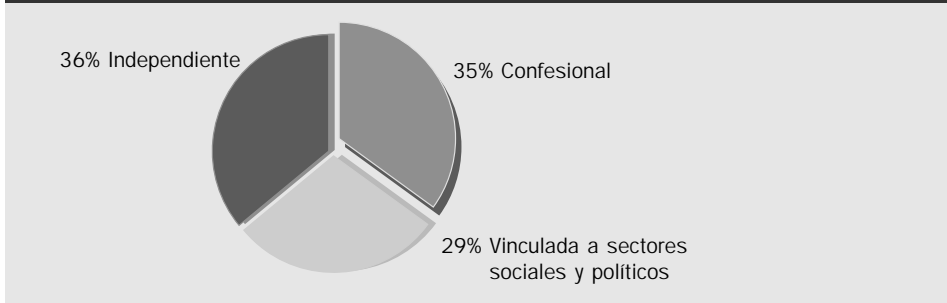
- a) Son mayoritariamente asociaciones sin fines de lucro (8 de cada 10 adoptan esta forma jurídica) y de reciente constitución: dos terceras partes de las ONGD tienen menos de doce años de vida (Gráficos 1 y 2, anexo).
- b) Están poco profesionalizadas: el 13% de quienes colaboran activamente en las ONGD son personas contratadas y/o expatriadas; el resto es personal voluntario (Gráfico 3, anexo).
- c) Son muy homogéneas en cuanto a las actividades que realizan: casi todas las ONGD hacen actividades de sensibilización, gestionan proyectos de desarrollo y tienen programas de educación para el desarrollo (Cuadro 1, Anexo).

Pero no todas las ONGD asignan la misma importancia a todo tipo de actividades: las denominadas "conservadoras" en sus planteamientos de género realizan actividades de educación para el desarrollo, formación y comercio alternativo en menor medida que el resto de las ONGD, mientras las de tipo "ged" parecen prestar mayor atención a brindar servicios de documentación, realizar publicaciones, participar en grupos de presión o enviar cooperantes al Sur (Cuadro 2, anexo).

- d) Las ONGD entrevistadas también son muy homogéneas en cuanto a las fuentes a las que recurren para obtener recursos financieros, pues casi todas solicitan co-financiamientos a los ayuntamientos y al Gobierno Vasco, al tiempo que reciben cuotas y donaciones privadas o hacen campañas para recaudar fondos (Cuadro 3, anexo).

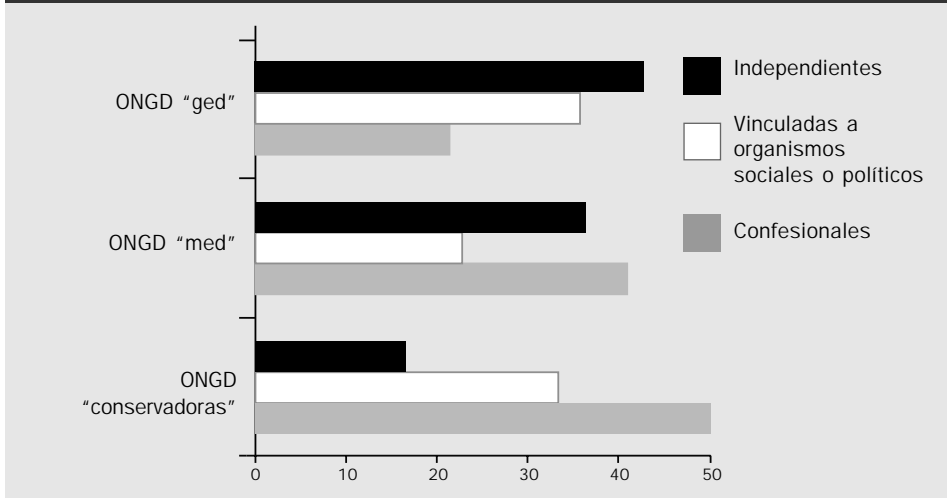
Por último, es habitual clasificar a las ONGD en base a su vinculación con algún sector social (Gráfico 4). Pues bien, las ONGD entrevistadas se reparten en parecidas proporciones entre las declaradas confesionales (ligadas a sectores religiosos), las vinculadas a organismos sociales o políticos y las independientes.

Gráfico 4. Sector social de vinculación de las ONGD



Cuando se analizan los planteamientos de género de estos tres subgrupos de ONGD, se observa que existe una relación entre la "familia" de pertenencia de una organización y el enfoque que ésta adopta en relación al género (Gráfico 5). Mientras las confesionales tienden a tener una concepción "conservadora" o "med" sobre el papel de las mujeres en el desarrollo, entre las independientes y las vinculadas a organismos sociales o políticos predomina la concepción "ged".

Gráfico 5 Sector social de vinculación y planteamientos de género de las ONGD



2. Integración de la perspectiva de género en los proyectos de desarrollo y en las actividades educativas

La investigación ha indagado el grado de incorporación de la perspectiva de género en la actividad más común de las ONGD de la Coordinadora: los proyectos de desarrollo ejecutados en los países del Sur.

Para ello hemos utilizado diversos indicadores, entre ellos el monto de recursos destinados a las mujeres, la importancia que atribuyen a la participación femenina en todas las etapas del ciclo del proyecto y el impacto logrado con sus intervenciones, en cuanto a la modificación de sus condiciones de vida y de su posición subordinada en relación a los hombres.

2.1. Población y sectores de intervención

A) Proyectos de desarrollo

La mayor parte de las organizaciones trabajan con poblaciones de ambos sexos y sólo un porcentaje mínimo trabaja únicamente con mujeres (Cuadro 3). Estos datos reflejan la invisibilidad de las mujeres en los proyectos de desarrollo. La mayoría de las ONGD vascas se basa en el supuesto de que lo que beneficia a los hombres se traduce en beneficios para la familia y por consiguiente, para las mujeres, por lo que los proyectos se dirigen fundamentalmente a población mixta, es decir, de ambos sexos.

Es poco probable que esto se deba a una estrategia específica para excluir a las mujeres, sino a que todas las organizaciones operan en un contexto que excluye a las mujeres y discrimina en su contra. Y seguirá siendo así a menos que se tomen medidas específicas para establecer un equilibrio.

	Sólo mujeres (%)	Ambos sexos (%)
Población indígena	25,6	71,8
Infancia y juventud	10,3	76,9
Población refugiada, Desplazada, retornada	7,7	48,7
Población damnificada	7,7	48,7
Población marginal	12,8	59,0
Otros sectores de la Sociedad civil	23,1	35,9

Los colectivos priorizados por las organizaciones que trabajan con población de ambos sexos son, por este orden: infancia y juventud, población indígena, población marginal, población refugiada, desplazada, retornada y damnificada y, en menor medida, la población organizada de la sociedad civil. En todo ellos la proporción de ONGD que tienen proyectos específicos con mujeres es mínima, en comparación con la que dirige sus acciones a ambos sexos.

Son principalmente las ONGD “med” y “ged” las que en mayor medida dirigen sus proyectos a colectivos integrados únicamente por mujeres (Cuadro 4, anexo). Tres de cada cuatro ONGD con planteamientos MED los dirigen a niñas y jóvenes, y más de la mitad de ONGD “med” trabajan con mujeres damnificadas. Sin embargo, el grueso principal de ONGD “ged” destinan sus proyectos a mujeres refugiadas y también a grupos de mujeres organizadas. Esto está en estrecha relación con los planteamientos que sustentan la estrategia GED, que ponen el acento en el apoyo a las organizaciones de mujeres como palancas para el cambio.

En cuanto al área principal de trabajo de las ONGD, para tres de cada cuatro ONGD entrevistadas el área priorizada es América del Sur, seguida de cerca por Centroamérica y Caribe y en tercer lugar Africa subsahariana, con dos de cada cuatro ONGD desarrollando proyectos en dicho territorio. Otras zonas del Sur se encuentran más ajenas a su incidencia: Asia, el mundo Árabe, Europa y Países del Este y por último, el Pacífico (Gráfico 4, anexo).

La casi totalidad de ONGD vascas integrantes de la Coordinadora tiene proyectos de desarrollo en áreas rurales y con ambos sexos, es lo que comúnmente conocemos como “proyectos para la comunidad”. Son proyectos en los que se presupone implícitamente que los resultados benefician por igual a mujeres y a hombres y sin embargo, como bien conocemos, al tener la comunidad como referente muchas veces se olvida a una parte de ésta: las mujeres. Apenas el 15% de las ONGD que trabajan en áreas rurales señalan que tienen proyectos con colectivos femeninos y casi la totalidad de éstas son de tipo “med” y “ged” (Cuadro 4).

En el área urbana tres de cada diez ONGD entrevistadas realizan proyectos de desarrollo para ambos sexos, siendo prácticamente inexistentes las ONGD que trabajan solamente con mujeres en dicha zona.

Cuadro 4. Áreas preferentes para los proyectos de desarrollo

Áreas	Sólo hombres (%)	Sólo mujeres (%)	Ambos sexos (%)
Rural	2,6	15,4	89,7
Urbana	0,0	2,6	33,3

Los sectores de intervención más frecuentes para las ONGD que trabajan en proyectos de cooperación destinados a ambos sexos son educación e infraestructura (Cuadro 5). Por el contrario, aquellas que trabajan sólo con mujeres intervienen mayormente con proyectos productivos y de salud, teniendo también importancia el sector educación y el fortalecimiento de organizaciones de base de mujeres.

Cuadro 5. Sectores de intervención en los proyectos		
	Sólo mujeres (%)	Ambos sexos (%)
Educación	17,9	71,8
Salud	20,5	64,1
Proyectos productivos	20,5	51,3
Derechos Humanos	2,6	43,6
Fortalecimiento de organizaciones de base	15,4	56,4
Infraestructura	5,2	66,7
Desarrollo local/integral	10,3	64,1
Otros	2,6	7,7

De las ONGD que trabajan con colectivos integrados solamente por mujeres, es de destacar que son las de tipo “ged” –en mayor medida que las “conservadoras” y “med”– las que priorizan el fortalecimiento de las organizaciones de base y el impulso de procesos de desarrollo integral (Cuadro 5, anexo). Esto es lógico, puesto que el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres es un objetivo clave de la estrategia del empoderamiento, en la cual se sustenta la propuesta GED.

Las ONGD “med” intentan aprovechar el potencial de las mujeres como agentes económicos, haciéndolas destinatarias de los recursos necesarios para mejorar su eficiencia en el sector productivo y buscando satisfacer sus necesidades prácticas de género. De ahí que el trabajo con mujeres en el campo de la salud sea prioritario para estas organizaciones así como para las “conservadoras”.

En síntesis, de los datos arrojados por la investigación se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Es mínimo el porcentaje de ONGD que dirige sus proyectos a colectivos integrados únicamente por mujeres. Casi todas las organizaciones tienen como destinatarias de sus proyectos a poblaciones de ambos sexos.
- La mayoría de los proyectos se ejecuta en áreas rurales y con poblaciones mixtas, interviniendo de manera más frecuente en el campo de la educación y la infraestructura.
- Las pocas ONGD que trabajan con colectivos femeninos responden a planteamientos GED y MED e intervienen, sobre todo, en el campo de los proyectos productivos, la salud, la educación y el fortalecimiento de organizaciones de base, en zonas rurales.

- Dado que la mayoría de los proyectos que realizan las ONGD vascas son “proyectos mixtos”, se corre el riesgo de que las necesidades e intereses específicos de las mujeres queden diluidos en el marco de las necesidades e intereses de la “comunidad”.
- Actuar sobre una realidad social con dicho planteamiento de exclusión hacia las mujeres puede agravar la situación deficitaria que estas padecen y poner en cuestión la labor de las ONGD que potencian este tipo de desarrollo, ignorando a una buena parte de la población.
- Los proyectos que se dirigen exclusivamente a las mujeres no siempre tienen efectos positivos y existen diferentes opiniones en cuanto a su impacto, pero lo que no cabe duda es que las iniciativas de desarrollo que no intentan lograr la igualdad entre mujeres y hombres, lo que hacen inevitablemente es reforzar las desigualdades de poder entre los sexos.

B) Actividades educativas

Los medios que se utilizan en los proyectos de educación para el desarrollo y/o sensibilización son variados. Los más frecuentes, es decir, los que utilizan dos de cada cuatro ONGD entrevistadas son: exposiciones, campañas, cursos/seminarios, programas dirigidos a la educación formal, intervenciones en los medios de comunicación y publicaciones. Es de destacar que un porcentaje muy bajo de las ONGD entrevistadas realizan investigaciones y estudios (Gráfico 5, anexo).

Los sectores de población a los que van destinados mayoritariamente los proyectos de educación para el desarrollo son: infancia y juventud y opinión pública. El sector menos trabajado, en cuanto a proyectos de educación para el desarrollo y/o sensibilización, es el de las instituciones (Gráfico 6, anexo).

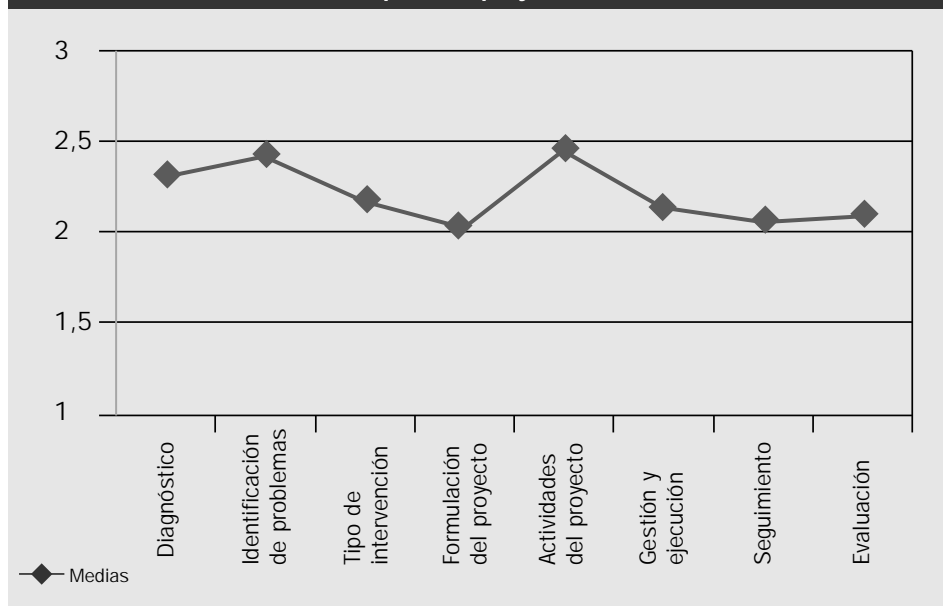
2.2. Importancia atribuida a la participación de las mujeres y a la sensibilización de género

A) Proyectos de desarrollo

En la investigación se preguntó a las ONGD sobre la importancia que conceden a la participación de las mujeres beneficiarias en las diferentes etapas del proyecto (con una escala de 1 a 3, considerando 1 poca importancia, 2 importancia intermedia y 3 mucha importancia).

Más de la mitad de las ONGD que contestan a esta pregunta consideran de mucha importancia la participación de las mujeres beneficiarias en las siguientes etapas del proyecto: diagnóstico/análisis de la situación; identificación de problemas, intereses, necesidades; y actividades del proyecto (Gráfico 6).

Gráfico 6. Importancia atribuida a la participación de las mujeres en las etapas del proyecto (medias)



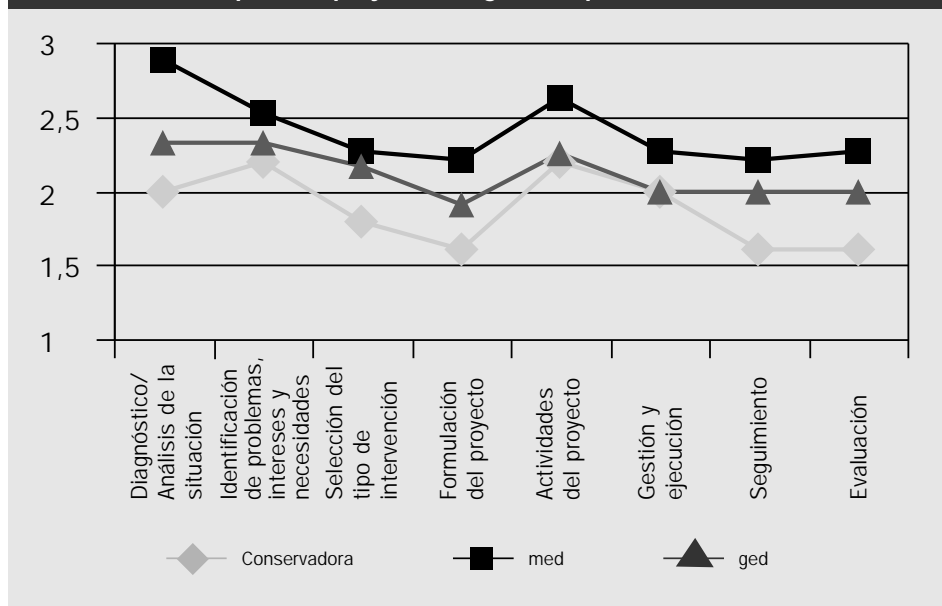
Menos de la mitad de las ONGD conceden mucha importancia a la participación de las mujeres en el resto de las etapas del proyecto: selección del tipo de intervención, formulación o diseño del proyecto, gestión y ejecución, y evaluación.

A pesar de que algo más de la mitad de las ONGD considera que la participación de las mujeres en los proyectos acarrea efectos positivos al desarrollo de los mismos, cuatro de cada diez ONGD asignan poca importancia a la participación de las mujeres beneficiarias en las etapas de formulación o diseño del proyecto, seguimiento y evaluación.

Las etapas de selección del tipo de intervención, formulación o diseño del proyecto, gestión y ejecución, seguimiento y evaluación son las más técnicas del ciclo del proyecto y, al parecer, las ONGD se decantan por la intervención única y absoluta del personal técnico o experto en ellas.

Si observamos el Gráfico 7 podemos apreciar cómo las organizaciones con planteamientos MED y GED atribuyen la máxima importancia a la participación de las mujeres en las fases de diagnóstico/análisis de la situación; identificación de problemas, intereses, necesidades; y actividades del proyecto. Mientras que las ONGD conservadoras se mantienen en niveles bastante más inferiores a la hora de priorizar a las mujeres en esas y otras fases del proyecto.

Gráfico 7. Importancia atribuida a la participación de las mujeres en las etapas del proyecto, según el tipo de ONGD (medias)



Este dato tiene un efecto muy claro en el impacto de los proyectos de cooperación al desarrollo, de modo que los beneficios se van a concentrar en los hombres y las desventajas y malestares afectarán a las mujeres.

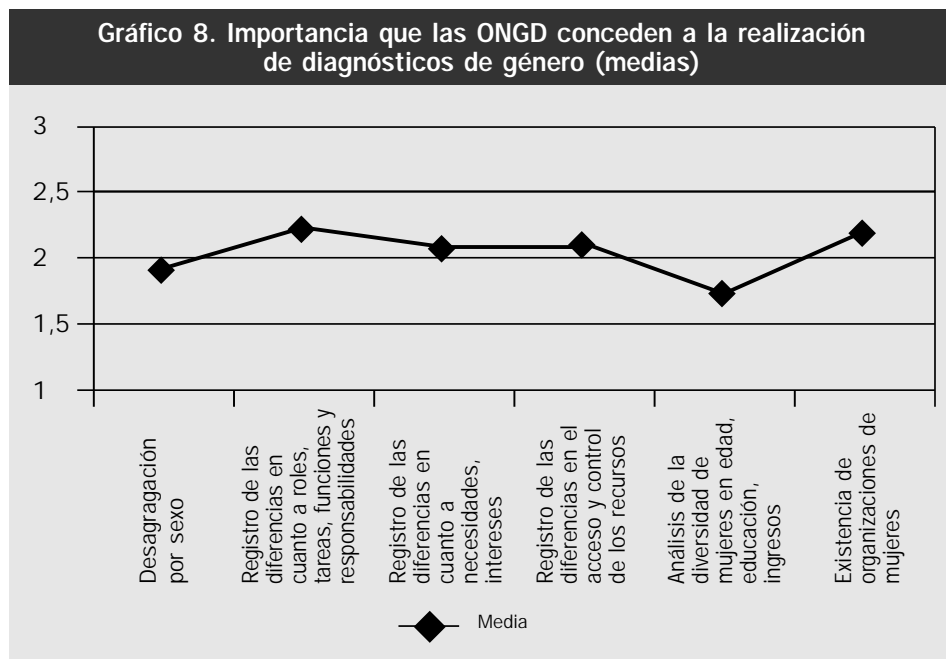
Consideramos que se hace innecesario justificar la vital importancia que tiene la participación de las mujeres en todo el ciclo del proyecto, para conseguir cambios estructurales no sólo en la condición sino también en la posición de las mujeres. Para garantizar la presencia de las mujeres en las diferentes etapas del proyecto, se han desarrollado elementos conceptuales de género ya explicados en el marco teórico de dicha investigación.

La investigación evaluó la importancia que las ONGD atribuyen al conocimiento y uso de algunos elementos del diagnóstico de género, de cara a lograr la participación de las mujeres en las diferentes etapas del proyecto. Se pidió para ello que la ONGD entrevistada puntuara la importancia concedida a dichos aspectos con una escala de 1 a 3, de igual manera que la cuestión de la participación de las mujeres en el ciclo del proyecto.

Dado el panorama tan carencial en temas de género en las ONGD vascas, se puede afirmar a priori que el uso de elementos conceptuales de género no está generalizado y que al desconocer las actividades, roles y necesidades de las mujeres, los proyectos no potencian las habilidades y capacidades de las mujeres y menos aún desarrollan estrategias referidas a su posición social y a su

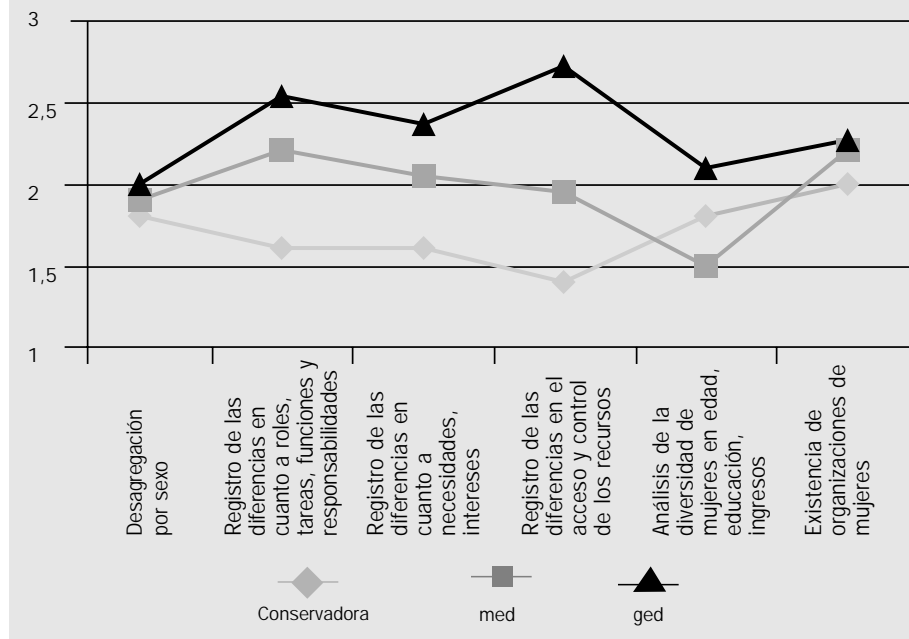
marginación. Los datos de esta investigación avalan esta hipótesis, pero introducen algunos matices a tener en cuenta.

Más de la mitad de las ONGD que responden a esta cuestión consideran muy importante tanto el registro de las diferencias en cuanto a roles, funciones, tareas y responsabilidades entre mujeres y hombres como la existencia de organizaciones de mujeres en la zona de intervención a la hora de formular o diseñar un proyecto (Gráfico 8).



Del mismo modo, casi la mitad de las ONGD considera muy importante realizar un registro de las diferencias en el acceso y control de los recursos. La importancia concedida a este elemento del diagnóstico de género tiene relación evidente con los planteamientos de género que sustentan las ONGD, ya que la media más alta, cercana a 3, está situada en el grupo GED para dicho aspecto (Gráfico 9).

Gráfico 9. Importancia que conceden a la realización de diagnósticos de género según tipo de ONGD (medias)



Es de destacar que las más altas puntuaciones medias para todos los elementos del diagnóstico de género las consiguen las ONGD "ged". Es lógico que sean estas ONGD las que atribuyen mayor importancia al uso de estas herramientas de género: con sólo atender a la definición que hacen de la perspectiva de género es evidente que, al menos, manejan los aspectos conceptuales.

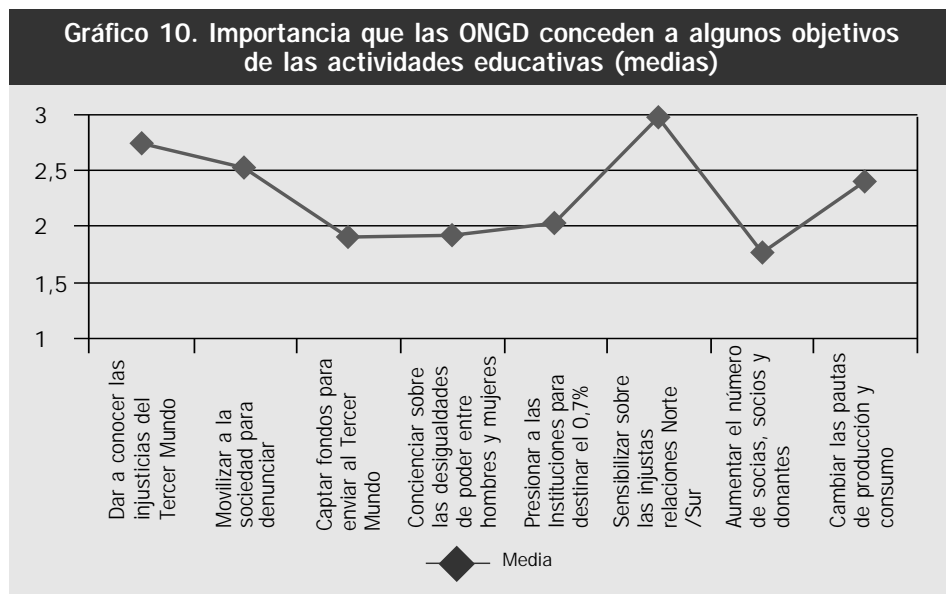
Sin embargo, el dato de mayor realce es la cantidad de ONGD (seis de cada diez) que señalan como poco importante el análisis de la diversidad que existe entre las mujeres, en cuanto a edad, educación, ingresos, etapa del ciclo reproductor, etc. Creemos que esto está en estrecha relación con la tendencia de las diferentes ONGD y agencias de cooperación internacional de considerar a las mujeres como un grupo homogéneo -"la mujer"- y la consiguiente idea de que todas las mujeres son madres y pobres.

Al parecer, so las ONGD "med" las que tienden a uniformizar a las mujeres en mayor medida, pues son las que presentan puntuaciones inferiores en cuanto a la importancia de registrar la diversidad existente en el colectivo femenino.

B) Actividades educativas

En la investigación se pregunta la importancia que se asigna a diferentes objetivos del trabajo de sensibilización y educación para el desarrollo. Los

resultados ponen de manifiesto la poca importancia que se le concede al objetivo de concienciar sobre las desigualdades de poder entre mujeres y hombres (Gráfico 10).



Sensibilizar sobre las injustas relaciones Norte/ Sur y dar a conocer las injusticias que ocurren en el Tercer Mundo, son los objetivos más importantes para más de tres cuartos de las ONGD.

Por el contrario, el aspecto al que mayor número de ONGD (cuatro de cada diez) conceden menor importancia en su apuesta por la educación para el desarrollo es la concienciación sobre las desigualdades de poder entre mujeres y hombres. Un número demasiado elevado si se tiene en cuenta que uno de los objetivos del desarrollo humano es la equidad entre los géneros.

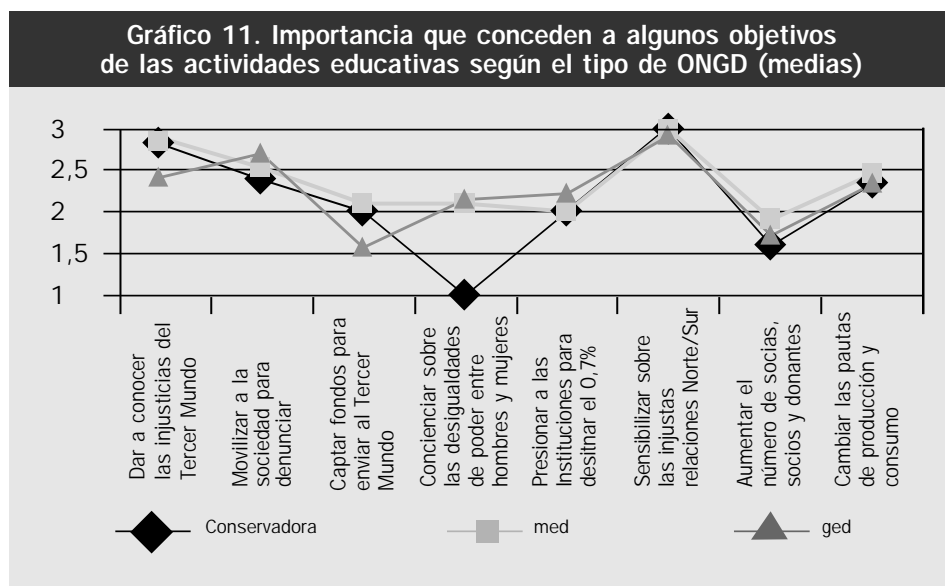
A nivel general, las puntuaciones medias más bajas son para el objetivo de aumentar el número de socios/as y donantes, y captar fondos para enviar al Tercer Mundo. Es positivo que las ONGD no deseen solamente conseguir dinero pero concienciar sobre las desigualdades de poder entre mujeres y hombres tampoco parece interesar, dada la puntuación media que se le concede a dicho aspecto: la tercera más baja.

Las mujeres de las ONGD participantes en el grupo de discusión realizado en el marco de esta investigación, explican las causas de la escasa importancia atribuida a este tema en las acciones de sensibilización:

“Esto es así claramente porque es un tema trivializado; no está bien visto en general en los proyectos de sensibilización que las ONGD realizan... porque es un tema de menor entidad, considerado como de segundo orden”.

Estos datos sobre la sensibilización y educación al desarrollo cruzados con los planteamientos de género que las diferentes ONGD tienen, nos lleva a matizar dos cuestiones:

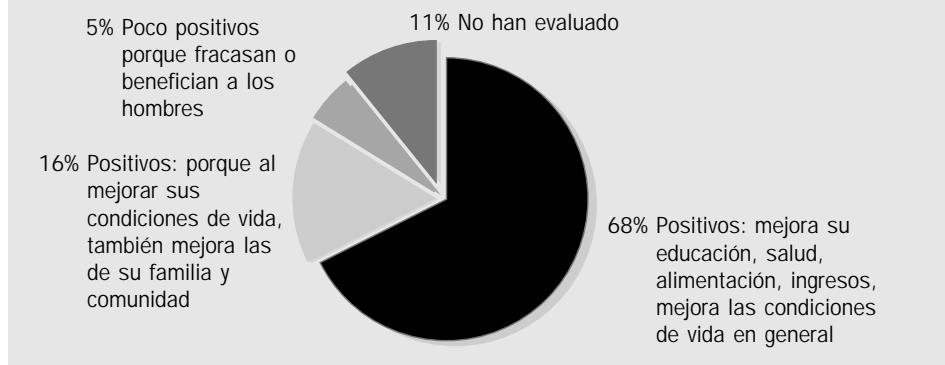
- a) Por un lado, constatamos que existe una fuerte relación entre “tener concepciones críticas hacia las relaciones de poder entre los géneros” y “asignar alta importancia al objetivo de concienciar sobre estas relaciones”. Así, el grupo de ONGD “ged” conceden la puntuación más alta a este objetivo de la sensibilización, en comparación con las “conservadoras” y las “med” (Gráfico 11).
- b) Por otro lado, las ONGD “ged” dan muy poco valor al objetivo de captar fondos para enviar al Tercer Mundo y aumentar el número de socios/as y donantes.



2.3. Impacto de los proyectos en la condición y posición de las mujeres

Cuatro de cada seis ONGD consideran positivos los resultados de los proyectos en cuanto a la satisfacción de las necesidades prácticas de género de las mujeres, aduciendo que con éstos mejora su educación, salud, alimentación, ingresos y condiciones de vida en general (Gráfico 12).

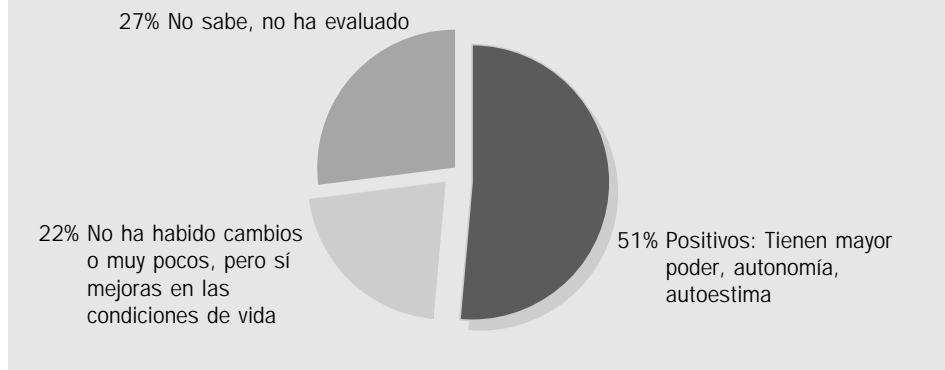
Gráfico 12. Impacto de los proyectos en la condición de las mujeres



Una de cada seis ONGD que responde a esta cuestión también considera positivos los resultados, pero matiza que las necesidades prácticas satisfechas son aquellas que conciernen a las condiciones de vida de su familia y de su comunidad.

La mitad de las ONGD considera positivos los resultados de los proyectos en cuanto a la modificación de las desigualdades entre mujeres y hombres, mientras que la quinta parte de ellas piensa que no ha habido cambios, o han sido muy pocos, en las relaciones desiguales entre mujeres y hombres (Gráfico 13).

Gráfico 13. Impacto de los proyectos en la posición de las mujeres



Es de destacar que más de la cuarta parte de las ONGD que responden a dicha pregunta contestan que “no saben, ya que no han evaluado este aspecto” del impacto de sus proyectos en el Sur. Esto se relaciona con el escaso valor asignado por las ONGD a las cuestiones de la desigualdad de género, a la hora de dar seguimiento y evaluar sus propios proyectos. Las cuestiones de género no son prioritarias en la agenda de las ONGD por lo cual no se evalúan.

Se puede concluir diciendo que la política de integración de las mujeres al desarrollo ha significado incorporarlas en los proyectos, pero sin beneficios para ellas. Se cuenta con más población beneficiaria femenina pero no se presta atención a los supuestos beneficios y efectos que dicha integración tiene en su posición social, ya que no toman en consideración que las desigualdades de poder entre los géneros les crean condiciones desventajosas a la hora de acceder a los beneficios del desarrollo.

2.4. Incorporación de la problemática de las mujeres en las actividades educativas

En general, ocho de cada diez ONGD señalan que no hacen ninguna actividad específica dirigida a dar a conocer la situación de las mujeres, por ninguno de los medios utilizados en sensibilización y educación para el desarrollo (Gráfico 14).



Se puede concluir que la práctica totalidad de las ONGD no desarrollan actividades para dar a conocer la situación de las mujeres. Esto está en estrecha relación con la baja importancia atribuida al objetivo de concienciar sobre las desigualdades de poder entre mujeres y hombres.

Respecto a las ONGD que nunca abordan la situación de las mujeres en la temática general, son menos que las que nunca realizan actividades específicas con este fin pero, aún así, los datos son escandalosos.

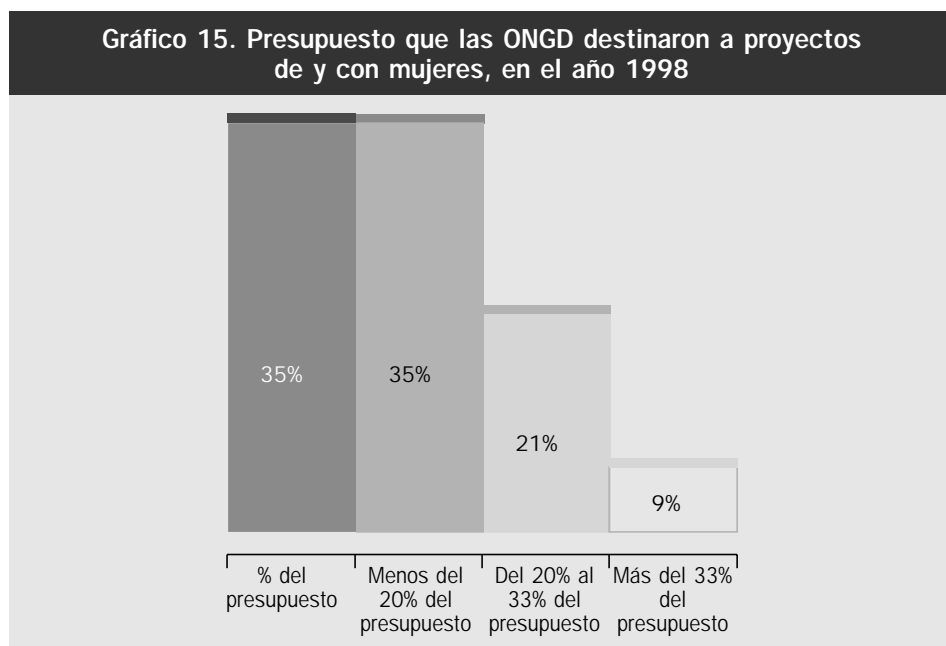
En exposiciones y campañas, más de tres de cada diez ONGD nunca incorporan la situación de las mujeres en la temática general que abordan. El número se eleva cuando se trata, por ejemplo, de talleres, debates e investigaciones. La presencia y participación de mujeres, tanto del Sur como del Norte, en charlas, conferencias, tertulias radiofónicas y/o televisivas es mínima, casi inexistente. Algunas de las mujeres que participaron en el grupo de discusión así lo constatan e incluso alguna de ellas da algunas estrategias de cómo las mujeres van entrando en el espacio público y superando ciertos "miedos":

"Algunas estamos ya acomodadas en ciertos niveles de lo subordinado... y no nos atrevemos a aparecer aunque somos perfectamente conscientes de que no deberíamos dejar pasar estas situaciones".

"Nosotras estamos yendo a todos los sitios de dos en dos para aprender y respaldarnos y la preparación del texto lo hacemos normalmente entre cuatro mujeres."

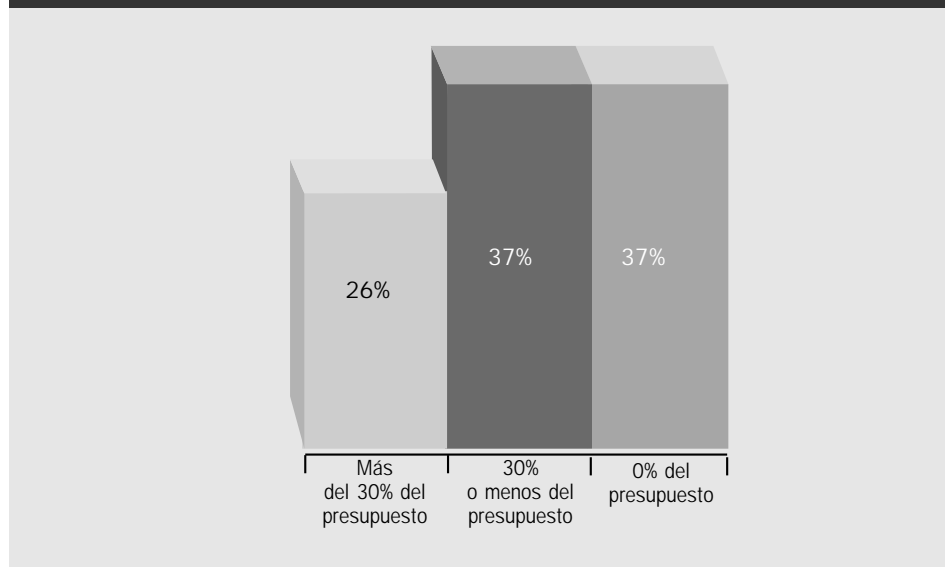
2.5. Recursos de la cooperación destinados a mujeres

Lo primero que llama la atención es que una de cada tres ONGD no destinó ni una peseta durante 1998 a proyectos específicos con mujeres. Nueve de cada diez destinaron un tercio o menos de su presupuesto en ese año a este tipo de proyectos (Gráfico 15).



Respecto al presupuesto que las ONGD destinan a actividades realizadas con mujeres en el marco de proyectos mixtos, hay que señalar que más de un tercio de las ONGD destinó 0 pesetas de su presupuesto de 1998 a ese fin y que, en conjunto, tres cuartas partes de las ONGD destinaron un 30% o menos de sus recursos a dichas actividades (Gráfico 16).

Gráfico 16. Presupuesto que las ONGD destinaron a actividades con mujeres en proyectos mixtos, en el año 1998



En general, podemos concluir que, a pesar de la importancia dada a trabajar con las mujeres en los proyectos, los recursos económicos que se dedican a estas son mínimos e irrelevantes. Es imposible conseguir resultados óptimos en la lucha contra las diferentes discriminaciones que sufren las mujeres, si no se destina presupuesto alguno para dicha política u objetivo.

Además, cuando las ONGD señalan mayoritariamente que trabajan con ambos sexos, con las familias o la comunidad, en realidad están trabajando con los hombres de esa familia o esa comunidad ya que los presupuestos destinados a las mujeres son mínimos, y en muchos casos inexistentes. Las mujeres son ignoradas en estos proyectos.

3. Integración de la perspectiva de género en las políticas, la estructura y la cultura organizacional

Esta investigación tiene como objetivo conocer los planteamientos de género que sostienen las ONGD pero también indagar en qué medida tales concepciones han sido “institucionalizadas”, es decir, se han convertido en prácticas regulares y continuas en el devenir cotidiano de la organización, tanto en su trabajo de proyectos de desarrollo y actividades educativas como en sus dinámicas organizativas.

Como fue planteado en el Capítulo I, la tarea de institucionalizar la perspectiva de género en el funcionamiento de las ONGD requiere de actuaciones tanto en el nivel “sustancial” de los objetivos y las políticas del organismo, como en el nivel “estructural” de los recursos y procedimientos, y en el nivel “cultural” de las creencias, actitudes y valores que permean la organización. Los siguientes apartados están dedicados a detallar las formas y grados en que las ONGD entrevistadas han integrado (o no) la perspectiva de género en su cotidianeidad institucional.

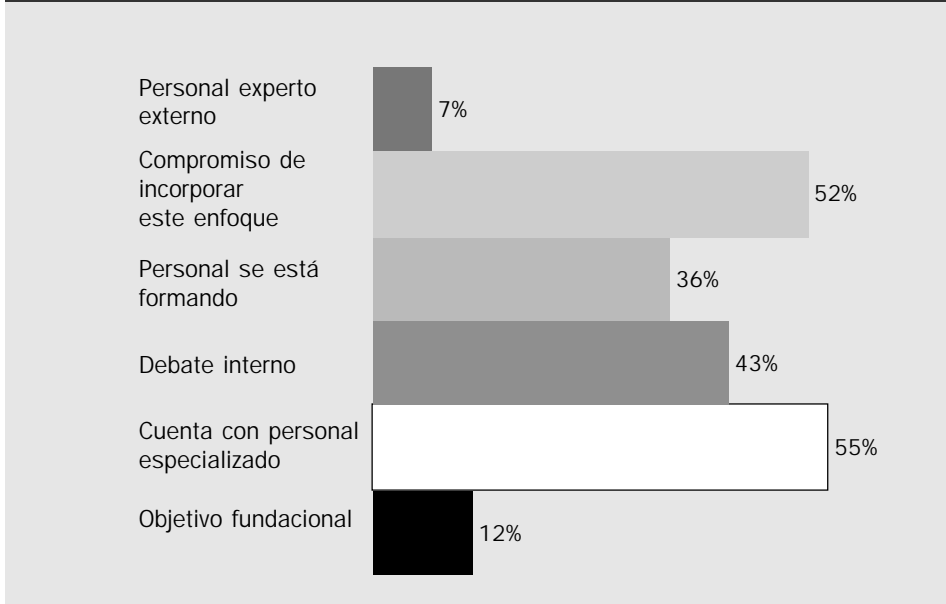
3.1. En los objetivos y las políticas globales

Lo primero que llama la atención es que casi todas las ONGD entrevistadas dicen que conocían o habían oído hablar de la perspectiva de género, con anterioridad al momento de la entrevista. Además, el 92% de éstas aseguran que han incorporado, total o parcialmente, este enfoque en los objetivos y políticas de su organización, o que están en proceso de hacerlo.

Cuadro 6. Conocimiento e integración de la perspectiva de género		
Indicadores	ONGD	(%)
Conocen la perspectiva de género	39	92,9
Han incorporado la perspectiva de género (o están en proceso de hacerlo)	36	92,3
Han elaborado (o están elaborando) la política de género de la organización	5	13,9

Más de la mitad de las ONGD que dicen haber incorporado la perspectiva de género en sus objetivos y políticas, expresan que lo han logrado a través de dos mecanismos: contando con personal especializado y/o sensibilizado que ha aportado a las reflexiones sobre esta temática y estableciendo un compromiso institucional de ir asumiendo dicho enfoque (Gráfico 17).

Gráfico 17. Mecanismos usados para incorporar la perspectiva de género



Son las ONGD “ged” las que recurren en mayor medida al apoyo de personal especializado y al debate interno sobre las cuestiones de género, como medios para ir integrando esta perspectiva en su trabajo, en tanto las “conservadoras” y las que tienen planteamientos “med” son las que en mayor proporción confían en los “compromisos institucionales” para avanzar en este campo (Cuadro 6, anexo).

La unanimidad que las ONGD presentan en cuanto al conocimiento e incorporación de la perspectiva de género en sus objetivos y políticas, da qué pensar sobre las circunstancias, razones y firmeza de tan entusiasta adhesión a esta controvertida categoría analítica y política.

En lo que se refiere al *conocimiento de la perspectiva de género*, en la primera parte de este capítulo hemos desarrollado el tema de cómo es definida esta categoría por las ONGD, dejando establecido que la mayoría de ellas tienen una comprensión insuficiente, confusa e incluso equivocada, sobre el significado y alcance de este concepto.

En cuanto al grado de *integración de la perspectiva de género*, cabe preguntarse por las razones que llevan a las ONGD a “establecer un compromiso institucional” en este sentido. Algunas mujeres de las ONGD, participantes en un grupo de discusión realizado en el marco de esta investigación, explican las circunstancias por las que, a su entender, las ONGD se muestran dispuestas a declarar su adhesión a la perspectiva de género:

“Al internacionalizarse las ONGD y su trabajo, estas deben adoptar una nueva terminología... Además, hay un Código de Conducta que todas las ONGD de la

Coordinadora aceptan y que incluye el enfoque de género como algo exigido a las ONGD y que puntúa a la hora de adjudicar los proyectos... Así, aunque no todas tengan el mismo grado de conocimiento y asimilación de esto del género, sí saben que tienen que hacer algo con ello aunque sólo sea para que les aprueben los proyectos"

"Yo también creo que tiene que ver sobre todo con la financiación de los proyectos. Te exigen cada vez más en los decretos, sobre todo a nivel europeo y estatal, que tengas integrada la perspectiva de género en los proyectos... Si te viene alguien de fuera a preguntar pues dices que sí, claro, que integras la perspectiva de género en los proyectos, el respeto al medio ambiente y lo que sea".

"Estoy de acuerdo sobre lo de la presión que viene de las instituciones en relación a proyectos y demás, creo que eso ha pesado mucho pero también a nivel social hay una cierta presión, si preguntas a alguien si está por la perspectiva de género te dice que sí aunque no sepa lo que es, no te va a decir que no está a favor de ello porque parece que es "políticamente correcto" reconocer la cuestión de género... ¿Y cómo las ONGD no vamos a ser políticamente correctas, si tenemos que ser la perfección en todo? En temas de género, de medio ambiente, en las relaciones laborales, en todo tenemos que ser un ejemplo maravilloso".

Por otro lado, los resultados de la investigación muestran que sólo el 13,9% de las ONGD que dicen haber incorporado la perspectiva de género, han formulado una Política de Género que contenga los objetivos y estrategias que guían su trabajo en este campo. Las razones que el resto da para no haber elaborado dicho documento oscilan entre la de que "no es una prioridad de la organización" y la de que "carecen de tiempo y/o recursos para hacerlo" (Gráfico 7, anexo).

De las 5 ONGD que afirman disponer de un documento de Política de Género, 2 lo han elaborado durante 1999 y 3 están actualmente haciéndolo. La "reflexión y convicción de la organización" así como "la presión de las mujeres del organismo", son las principales razones por las que han dedicado tiempo a esta tarea. También señalan que la Política de Género ha sido elaborada (o lo está siendo) por el personal de la organización, recurriendo en algunos casos a la colaboración de grupos de mujeres contrapartes.

La discusión realizada con mujeres integrantes de las ONGD aporta algunas pistas para entender esta aparente contradicción: las ONGD aseguran que incorporan la perspectiva de género en sus objetivos y políticas pero no dedican tiempo ni recursos a elaborar un documento de política que contenga sus planteamientos en este terreno, porque ello "no es prioridad de la organización".

Algunas explicaciones dadas por estas mujeres apuntan al hecho de que las ONGD tienden a considerar que las "problemáticas de género" son los viejos "temas de mujeres", devaluados y/o carentes de trascendencia para el devenir del conjunto de la organización:

“Cuando empiezas a discutir sobre estas cuestiones dicen ‘espera, ya vienen las mujeres’... Esta frase la oímos continuamente... ya sabemos que se han puesto los tapones antes de que una empiece a hablar, así que te echas tu rollo y ya está, se sigue con la dinámica que se traía y se acabó la historia. Intentas vincular de alguna manera estos temas con las preocupaciones o actividades generales de la ONGD pero no hay manera, el freno está puesto: ‘esto va de mujeres’”.

“Cuando planteas temas de género se entiende como que las mujeres están de nuevo poniendo sus problemas sobre la mesa... Se considera que estos son temas de mujeres, para público femenino, considerado por lo visto como un público ‘de segundo orden’... No se presta interés a estos temas porque se piensa que no atraen a público masculino”.

“El prestigio de una ONGD ‘seria’ implica conceptos como eficacia, relaciones con las contrapartes o sostenibilidad... y el que unas chicas vayan planteando ‘temas de chicas’ parece que no sienta bien a la imagen de la ONGD... una ONGD que prima ese tipo de cuestiones en las relaciones con la contraparte o en el trabajo de sensibilización no parece muy seria... Lo serio es otro tipo de rollos más políticos, de ayudar a pueblos que están en un proceso de revolución o cuestiones como las desapariciones o los derechos humanos; estos problemas son vistos como más serios que los que tienen que ver con las relaciones desiguales entre los géneros... Pareciera que abordar ‘cuestiones de mujeres’ deteriora la imagen de una ONGD seria, política, eficaz... y te critican por ello”.

Otras señalan el carácter conflictivo de los planteamientos de género:

“Incorporar la perspectiva de género en los proyectos o en las organizaciones genera más conflicto que la cuestión del medio ambiente u otras... Estamos hablando de relaciones entre mujeres y hombres, tema en el que hay muchos prejuicios y muchas resistencias”.

“El feminismo es una asignatura pendiente, algo que no se ha digerido bien en las ONGD... Aunque la perspectiva de género viene a darles otro toque –aparentemente más suave– a los viejos problemas, lo cierto es que estamos de nuevo con el viejo tema de los derechos y la lucha de las mujeres... y sigue siendo, como siempre, un tema difícil... Ni el feminismo ni la perspectiva de género han sido aceptados masivamente; la perspectiva de género puede ser una terminología más bonita, incluso más suave pero sigue sin aceptarse socialmente porque tiene que ver con relaciones, actitudes y creencias personales, porque te toca la fibra más íntima...”

Y no faltan quienes atribuyen esta incoherencia entre el discurso y la práctica a la extendida idea de que en nuestra sociedad ya se ha logrado la igualdad entre los géneros, que la cuestión de género es un problema de las mujeres “de allá” únicamente:

“Yo trabajo sobre todo con gente joven y veo que plantean la perspectiva de género como algo necesario para ‘allá’, para las sociedades del Sur, pero no para aquí... Hay una idea de que eso de la desigualdad de género no nos toca, eso les pasa a las mujeres pobres de Honduras o Chile, pero no a las de aquí... Creo que está muy asumido, en todas las edades, que aquí lo tenemos todo arreglado, que hay igualdad absoluta y que, por tanto, no hay nada que cuestionar a nivel interno de la organización”.

“Se han seguido varias estrategias para no abordar en serio el tema de género. La primera y más burda fue referirse al concepto de ‘pueblo’, decir que el pueblo son hombres y mujeres y que si ‘apoyamos al pueblo’ también apoyamos a las mujeres. Este argumento duró poco; el siguiente fue echarle la culpa a la cultura de la contraparte, decir que no es fácil intervenir en estos asuntos del género, que hay que entender que son de otra cultura y darles tiempo... Otra estrategia un poco más sutil es considerar que los problemas de género son cuestión exclusiva de las mujeres de allá y que nuestra intervención sería una injerencia muy mal vista”.

Por unas u otras razones, lo cierto es que las ONGD parecen no ser conscientes de lo paradójico que resulta asegurar que conocen “algo” cuyo significado expresan de manera confusa o tergiversada, y que incorporan en sus objetivos y políticas “algo” cuyos perfiles no formulan porque no es prioridad de la organización.

La conclusión más obvia es que la perspectiva de género no está integrada en los objetivos y políticas de la mayoría de las ONGD vascas entrevistadas, aunque ellas consideren, equivocadamente, que su trabajo está orientado por dicho enfoque.

3.2. En la estructura y los procedimientos

Como quedó planteado en el Capítulo I, institucionalizar el enfoque de género en el nivel estructural de un organismo implica “desarrollar los mecanismos operativos que aseguren que las distintas visiones, necesidades e intereses de las mujeres y los hombres son atendidos por la organización”.

No cabe duda de que la presencia (o ausencia) de mujeres y hombres en las diferentes áreas de trabajo y espacios de toma de decisiones de una organización, es un dato relevante para prever en qué medida las distintas necesidades e intereses de uno u otro género serán atendidos. Como plantea Kabeer, toda institución tiene unas estructuras jerarquizadas lideradas por los colectivos poderosos y realiza una distribución de recursos favorable a quienes detentan el poder en ella.

En este apartado consideraremos cuatro aspectos relacionados con la perspectiva de género y la estructura de las ONGD:

- a) Los recursos humanos con que cuentan las ONGD y las formas en que éstos se vinculan a la organización;

- b) La desigual ubicación de mujeres y hombres en las áreas de trabajo y espacios de decisión;
- c) Los procedimientos y mecanismos utilizados por las ONGD para avanzar hacia la equidad de género.
- d) La cuestión de dónde ubicar la responsabilidad central de los temas de género.

A) Las mujeres sostienen las ONGD

Los resultados de la investigación muestran que el número de mujeres que colaboran activamente con/en las ONGD vascas es casi el doble que el número de hombres (Cuadro 7).

Cuadro 7. Mujeres y hombres que colaboran activamente en las ONGD					
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres/Hombres
Contratados/as	59	3,7	50	5,8	1,2
Temporales	12	0,7	4	0,5	3,0
Cooperantes	102	6,3	103	12,0	0,9
Voluntariado	1443	89,3	700	81,7	2,1
Total	1616	100,0	857	100,0	1,9

La proporción, en términos generales, es de 1,9 mujeres por cada hombre, de lo que podemos concluir que las ONGD son *organizaciones sociales fuertemente feminizadas*, al menos en términos numéricos. La proporción entre los géneros se incrementa a favor de las mujeres en el caso del voluntariado, pero disminuye drásticamente en el caso del personal contratado fijo y más aún, cuando se trata de expatriados y cooperantes.

De los datos puede concluirse que el tipo de vinculación que el personal colaborador activo mantiene con la ONGD está mediatizada por el género: mientras las mujeres están sobre-representadas en el conjunto del voluntariado, están en menor proporción que la que les correspondería tanto en el colectivo de las personas "liberadas" (contratadas fijas), como entre quienes van a cooperar con los pueblos del Sur. Los hombres en cambio, tienen más posibilidades de llegar a tener un contrato laboral con las ONGD, sea para trabajar en la sede o en el terreno, y participan en menor medida que las mujeres como voluntarios.

A partir de los datos presentados en el Cuadro 7 se pueden hacer dos observaciones relevantes, desde el punto de vista de las relaciones de género:

- Aunque el voluntariado tiene un fuerte peso en la estructura asociativa de la ONGD (ya dijimos que el 87% del personal que colabora lo hace en este carácter), no debiera perderse de vista que *el voluntariado de las ONGD tiene "rostro de mujer"*: 2 de cada 3 personas voluntarias son mujeres. En general, hasta la fecha, las ONGD no han reconocido explícitamente que esta es una de sus señas de identidad ni han sacado las oportunas conclusiones políticas de este dato.
- La proporción de mujeres y hombres entre el personal contratado fijo es un buen reflejo de cómo se profundiza la brecha de género cuando la "colaboración desinteresada" se convierte en "puesto de trabajo remunerado": mientras en términos globales el número de hombres que colaboran con/en las ONGD es la mitad que el de mujeres, el porcentaje de hombres contratados fijos duplica al de mujeres contratadas fijas (lo que representa una brecha de 4 a 1 en términos reales).

B) Las mujeres en los márgenes, los hombres en el centro

Cuando observamos la cantidad de mujeres y hombres que colaboran activamente en las distintas áreas de trabajo de las ONGD (Cuadro 8), se reafirma la conclusión sobre la *feminización* de estas organizaciones: en todas las áreas hay una mayor presencia de mujeres, aunque la proporción varía entre un mínimo de 1,2 mujeres por cada hombre en los cargos directivos y un máximo de 2,4 mujeres por cada hombre en las tareas de secretaría, contabilidad y administración.

Cuadro 8. Mujeres y hombres que colaboran en las distintas áreas de trabajo de las ONGD			
	Mujeres	Hombres	Mujeres/Hombres
Personal directivo	96	78	1,2
Proyectos de Cooperación	111	83	1,3
Sensibilización y educación	269	159	1,7
Administración y secretaría	130	55	2,4
Otras áreas	772	343	2,3

Si, como veíamos en el Cuadro 7, la proporción global es de 1,9 mujeres por cada hombre, de los datos del Cuadro 8 puede deducirse que las mujeres están sobre-representadas en las tareas de administración, contabilidad y secretaría, en las campañas puntuales y otras áreas de menor entidad en las ONGD (servicios de documentación, publicaciones, formación del voluntariado, limpieza y mantenimiento, etc.). También es evidente que están sub-representadas en las áreas de proyectos y de sensibilización, y sobre todo en el colectivo de quienes desempeñan funciones directivas en las ONGD.

La conclusión es obvia: las mujeres abundan en las tareas de apoyo y en las de menor relevancia para la dinámica de trabajo de las ONGD, en tanto su presencia disminuye en los espacios donde se toman las decisiones, en aquellos donde se gestiona la mayor cantidad de recursos financieros y en las tareas consideradas el “corazón” de las organizaciones: proyectos y sensibilización.

Esta desigual presencia de mujeres y hombres en unas u otras áreas de las ONGD nos confirma la existencia de una *división genérica del trabajo* en estas organizaciones. Mientras las mujeres constituyen dos terceras partes de la base social activa de las ONGD, son los hombres los que tienen más probabilidades de ocupar los cargos directivos, realizar las tareas de representación pública y gestionar los recursos financieros de la organización.

Las mujeres de las ONGD tienen algunas hipótesis sobre las causas de esta desigual participación. Mencionan la exigencia de disponibilidad, las dificultades para entrar en la malla de relaciones construidas por los hombres o la facilidad con que se asigna a las mujeres los temas de género, como algunos de los factores que explican la desigual presencia de unas y otros en las diversas áreas de trabajo de las ONGD. Estos son algunos de los comentarios vertidos en el grupo de discusión realizado en el marco de esta investigación:

“En las ONGD funciona mucho el criterio de la disponibilidad... Quiere decir que si no tienes todo el tiempo del mundo para asistir en cualquier momento a cualquier sitio para una reunión, ya estás excluida de los centros de poder, eso es así... En esta cultura, esa disponibilidad la tienen mayoritariamente los hombres...”

“Lo curioso del caso es que en las ONGD está tan asumido lo de la disponibilidad, que los hombres ni son conscientes de que ese criterio lo han establecido ellos...”

“Las mujeres nos lo creemos también pero pagamos un coste personal muy grande, sobre todo si tienes hijos e hijas el precio de estar disponible es muy alto...”

“Sobre todo con la gente que ahora está liberada, que normalmente son hombres, las reuniones siempre son de lunes a viernes porque es su horario de trabajo... Yo me acuerdo cuando era militante de grupo, las reuniones las hacíamos los sábados y domingos, ahora cada vez que digo ¿este sábado hay reunión? me miran como diciéndome estás loca...”

“Como no tengas disponibilidad de tiempo no pretendas estar en la Coordinadora de ONGD porque te pueden llamar a las once y tienes que echar a correr a Vitoria... yo les digo, ‘mira, yo trabajo en otra historia y a mí no me pagan las ONGD’ y ahí se acabó la discusión, ‘ya voy yo’, dice alguien liberado, y ya está...”

“También cuentan las relaciones que se tiene... Los hombres tienen un montón de relaciones sociales y políticas, y acceder a ellas nos ha costado mucho a las mujeres de las ONGD, precisamente por la falta de disponibilidad total de la que hablábamos...”

“Los hombres han construido un entramado de relaciones y redes en las cuales tu eres una intrusa, alguien que llega a esas relaciones cuando ya están hechas y eso te excluye de las decisiones a ciertos niveles...”

“Además, cuando empiezas a llegar a esas instancias e intentas jugar un rol más agresivo te das cuenta de que quienes estaban ocupando esos espacios no los dejan fácilmente, siguen teniendo los contactos, asisten a las reuniones, están donde se toman las decisiones... Lo discutes y al final lo que se logra es ir dos a todas partes, no es que uno ha dejado un espacio para que lo ocupe la otra sino que lo que ocurre es que uno y otra van a la reunión, a dar la charla... y eso puede terminar siendo muy ineficaz dados los pocos recursos que algunas ONGD tienen”.

“Al final siempre se plantea que hay que repartir las tareas y lo más fácil suele ser que nosotras nos quedemos con las cuestiones de género o con tareas que no afectan tanto las decisiones globales de la organización...”

“Este pacto es peligroso y estamos haciéndolo bastantes mujeres de las ONGD... Les dejamos la organización a cambio de que nos dejen manejar las cuestiones de género... Además en eso los hombres no tienen problemas porque son conscientes de que a la hora de redactar un proyecto o hacer una actividad sobre estos temas, ellos no son tan competentes porque no lo tienen asimilado y vivenciado como nosotras, entonces nos dejan gustosamente ese curro declarándonos competentes después de haberlo peleado mucho...”

C) Mecanismos para el cambio organizacional

La investigación ha aplicado un conjunto de indicadores que permiten conocer en qué medida las ONGD han establecido (o no) procedimientos tendentes a hacer que estos espacios asociativo-laborales sean más sensibles a las necesidades e intereses de género de sus integrantes.

Como quedó detallado en el Capítulo I, tales mecanismos incluyen una amplia gama de actuaciones institucionales: desde la adopción de determinados criterios de contratación, selección y promoción del personal, la aplicación de políticas de acción positiva o la puesta en marcha de “espacios de género”, hasta la contratación de personal especializado en cuestiones

de género o la creación de manuales, guías y formatos para la planificación y evaluación de proyectos. Todas ellas tienen como objetivo construir discursos y prácticas favorecedoras del cambio organizacional, en un sentido coherente con la meta de la equidad de género.

A continuación se detallan los resultados obtenidos de la aplicación de tales indicadores (Cuadro 9):

- a) Más de un tercio de las ONGD ve necesario *tomar en cuenta la sensibilidad hacia la problemática de las relaciones de género*, a la hora de definir los perfiles de los puestos de trabajo en la organización. La mayoría de ellas (73,3%) sostiene que este criterio debe aplicarse a todos los puestos de trabajo de la organización.

El resto de las ONGD, particularmente las de enfoque “conservador”, no ve necesario aplicar este criterio a la hora de contratar al personal (Gráfico 8, anexo).

- b) Más de la mitad de las ONGD entrevistadas cuenta con *políticas específicas de apoyo a quienes se interesan por las cuestiones de género*, las cuales suelen consistir en facilitar al personal la formación en estos temas y apoyar sus iniciativas.

De nuevo, son las ONGD “conservadoras” las que en mayor medida carecen de este tipo de políticas, argumentando que no son cuestiones prioritarias para la organización o que no disponen de recursos (Gráfico 9, anexo).

- c) Dos terceras partes de las ONGD sí toman *medidas para promover un ambiente laboral favorable a las mujeres*.

Estas medidas son, entre otras, las siguientes: garantizar que las propuestas de las mujeres sean escuchadas; flexibilizar las condiciones laborales de quienes tienen responsabilidades familiares y favorecer la organización de las mujeres dentro de la ONGD (Gráfico 10, anexo).

- d) Apenas dos de cada 10 ONGD aplican *políticas de acción positiva hacia las mujeres*, para lograr una participación equitativa de los géneros en los ámbitos de decisión. El resto no las aplica porque “no ha hecho falta” o porque “ya existe igualdad entre las mujeres y los hombres en la organización” (Gráfico 11, anexo).

- e) Cuatro de cada 10 ONGD que envían cooperantes a los países del Sur *to man en cuenta el sexo de la persona a enviar*, priorizando a las mujeres o a los hombres según el país al que vayan a ser destinadas/os, el tipo de proyecto en que vayan a trabajar o las características de la contraparte (Gráfico 12, anexo).

Cuadro 9. Procedimientos para incorporar la perspectiva de género a nivel estructural

Indicadores	ONGD (%)
a) Valora la "sensibilidad de género" como requisito para ocupar puestos en la organización	35,7
b) Tiene políticas de apoyo a quienes se interesan por las cuestiones de género	57,1
c) Toma medidas para promover un ambiente laboral favorable a las mujeres	66,7
d) Tiene políticas de acción positiva hacia las mujeres	19,0
e) Toma en cuenta el sexo de la persona, a la hora de enviar cooperantes al Sur	42,4

D) ¿Espacios de género?

También está referido a este nivel estructural el tema de "cómo asegurar que las cuestiones de género sean incorporadas en la dinámica cotidiana de la organización". Es falsa la disyuntiva que a menudo se plantea entre "disponer de una unidad especializada en género" y "transversalizar el género en todos los cargos y puestos de trabajo" de la institución, pues la experiencia de algunas ONGD europeas muestra que ambas estrategias pueden combinarse para reforzar su impacto.

Las ONGD vascas, salvo honrosas excepciones, están lejos de aplicar cualquiera de estas estrategias: ni han "transversalizado el género" en todas sus políticas y programas ni han creado, al menos hasta la fecha de esta investigación, espacios orgánicos especializados en abordar las cuestiones de género. A la pregunta de ¿por qué no lo han hecho?, las mujeres de las ONGD responden con algunos argumentos:

"Algo tiene que ver con el declive del movimiento feminista, por lo menos en su actuación hacia fuera con acciones o campañas, ha habido un bajón progresivo y eso ha influido..."

"También es cuestión de épocas... La gente nueva que va llegando estos años a las ONGD como voluntaria no tiene esta inquietud, al menos nadie plantea estos temas... Creo que es un mundo a descubrir esto del género y si no hay nadie por fuera que te ayude a descubrirlo pues no avanzas..."

"No se le da atención al tema de género porque los esfuerzos se dedican a otras cosas consideradas más prioritarias... Se prioriza la efectividad hacia el

exterior, hay que preparar proyectos, hay que hacer seminarios, hay que salir al público, pero la formación interna es una parcela muy pequeña y nunca hay tiempo, la formación siempre es para el próximo día y sobre todo si pretendes abordar estos temas...”

“En la historia de las ONGD ha habido algunas cosas que nos han lastrado. Al principio, el mundo de la cooperación era ‘el último mono’, primero estaban los sindicatos o los partidos, luego estaba el feminismo o el ecologismo... la gente que llegaba al campo de la solidaridad o la cooperación no integraba todas esas luchas sino que las vivía de manera parcelada. Desde hace unos 10 años ha empezado a haber dinero para proyectos en grandes cantidades y había que aprender a administrarlo con eficacia, lo que ha hecho que muchas ONGD grandes y pequeñas hayan tenido que coger modelos empresariales para poder ser eficaces, este ha sido un segundo lastre que todavía está pesando en las ONGD vascas... Yo espero que cuando la infraestructura esté resuelta, la ley de cooperación elaborada y todo normativizado y normalizado, la gente pueda dedicarse a la formación interna, a exigirse coherencia también con respecto al tema de género”.

“Las ONGD tienen demasiadas exigencias y no hay tiempo, nunca hay tiempo ni para el género ni para profesionalizarse ni para formarse... Estamos cayendo en el asistencialismo porque es más fácil construir escuelitas y pagar los ladrillos que ver la calidad de lo que se está haciendo, los debates serios y profundos todavía no se han dado”.

“Lo que está claro es que, para ser eficaces dentro de las ONGD, lo que tenemos que hacer es organizarnos como mujeres... Hasta ahora, sin estar organizadas, los debates se han quedado en broncas personales, en intentos, en aceptar que trivialicen una serie de temas y nos los dejen a las chicas, hasta ahí hemos llegado. Para avanzar en el terreno de la equidad de género necesitamos organizarnos, dentro de nuestras ONGD o dentro de la Coordinadora”.

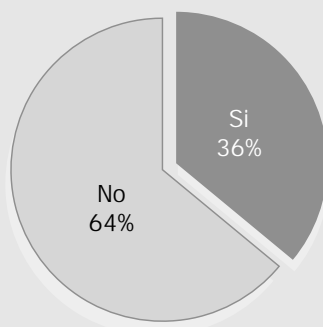
3.3. En la cultura organizacional

El conjunto de valores, creencias, actitudes y comportamientos compartidos por quienes integran una organización, constituyen la vertiente cultural de la institucionalidad. Es este un terreno espinoso porque está tejido de hábitos, pautas y procedimientos no formalizados, ni siquiera escritos, pero que operan en la vida cotidiana de una organización y que, a menudo, conforman la malla invisible que sostiene y reproduce prácticas discriminatorias.

La “capacitación de género” es una de las herramientas que se ha mostrado más útil para generar procesos de reflexión colectiva que propicien el cuestionamiento personal de ideas, prejuicios y actitudes en relación al género. La importancia que una organización asigna a estos procesos y los recursos que destina a la capacitación de género de sus integrantes, es un buen indicador de su voluntad política por propiciar el cambio organizacional.

Para conocer el trabajo realizado por las ONGD en este terreno, la investigación ha utilizado como indicador el monto de recursos propios dedicados a la capacitación y la formación de género de sus integrantes (Gráfico 18). El resultado muestra que dos terceras partes de las ONGD no destinan ningún recurso a estas actividades; las razones que aducen son que “no lo ven necesario” (55,6% de las ONGD entrevistadas) y que no tienen recursos para esta finalidad (29,6%). Las pocas que sí lo hacen, realizan algunas acciones formativas a nivel interno y/o facilitan a sus integrantes la participación en cursos y seminarios externos.

Gráfico 18 Asignación de recursos propios para actividades internas de formación de género



Pero las ideas y actitudes en torno a las relaciones de género no aparecen de manera aislada en el funcionamiento cotidiano de las ONGD. Casi siempre se entrecruzan con otros elementos de la cultura organizacional, de modo que puede hacerse un “análisis de género” sobre el criterio de la disponibilidad total y la gran estima que las ONGD tienen hacia el trabajo no remunerado (el “voluntariado”); sobre los diversos estilos de trabajar y dirigir o los mecanismos informales usados para transmitir información, construir adhesiones o llevar adelante agendas ocultas... De todo ello hablaron las mujeres de las ONGD en el grupo de discusión realizado en el marco de esta investigación:

“Las mujeres hemos hecho algunos aportes a la cultura democrática de las ONGD. Normalmente, cuantas más mujeres hay en una ONGD más normal es el tono de voz que se usa, hay menos broncas, se respetan más los turnos de palabra... Cuando hay mujeres el tono de voz es más bajo, se escucha más a la gente, incluso en grupos más grandes”.

“La mayor diferencia que yo veo entre mujeres y hombres es en el terreno comunicativo, a la hora de transmitir la información y de enseñar al que viene atrás, ahí veo una diferencia abismal entre hombres y mujeres... Es como si los hombres no supieran enseñar lo que saben, no supieran transmitir para que el otro se vaya empapando... Las mujeres tenemos más facilidad para enseñar lo que sabemos”.

“Las ONGD tienen una cultura de participación que va unida a cómo surgieron las ONGD y marca las relaciones internas, las formas en que se solucionan los conflictos o se apaciguan los ánimos... Son formas paralelas de participar, de transmitir información, de tomar decisiones o de arreglar y desarreglar problemas... Cuando veo que pasan cosas en mi ONGD de las que no me entero suelo decir que voy a poner micrófonos en todos los bares de alrededor, a ver si me entero de qué es lo que está pasando en mi ONGD... Hay mecanismos extra-organización, paralelos, que tienen que ver con afinidades ideológicas, con los grupos informales que hacen los hombres, no sé, pero funcionan... Son mecanismos informales pero decisivos y decisivos. Así que no es cierto eso de que ‘en esta reunión se decide todo’ porque hay agendas paralelas siempre, en todas las organizaciones, y surgen los grupos informales... Creo que es una cultura masculina de funcionamiento”.

“Quizás también cuenta el problema de los tiempos y la disponibilidad. Yo me doy cuenta de que las mujeres que trabajan en las ONGD y son madres de niños pequeños no tienen esa disponibilidad de tiempo para decir ‘vamos a tomarnos una cerveza y charlamos’... Los hombres sí lo hacen y eso genera mecanismos y espacios donde se hablan las cosas, que luego en las reuniones no salen pero se siente que han sido discutidas, que ellos tienen más argumentos que los que puedas tener tú sobre el tema que se discute”.

“A las mujeres nos cuesta muchísimo más pelear por nosotras mismas que por los demás. Nos resulta más fácil pelear porque se tengan en cuenta las reivindicaciones de las mujeres de allá, porque los proyectos lleven sensibilización o para que más mujeres den la imagen pública, que pelear por nuestro prestigio o poder personal... Tenemos que ver clarísimo que algo no nos trae beneficio personal para poderlo pelear de veras... Tenemos una mala educación encima que nos impide exigir para nosotras mismas; lo que más nos cuesta es darnos cuenta de que si no tenemos prestigio, poder o decisión no es porque yo sea yo, sino porque soy una mujer...”

Capítulo III

Conclusiones y propuestas

1. Conclusiones

Durante la última década, las preocupaciones asociadas a las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres han ganado presencia, reconocimiento y legitimidad en la agenda del desarrollo y en los ámbitos de la cooperación.

Las reflexiones y demandas de los movimientos de mujeres en los países del Sur y del Norte; los Informes sobre el Desarrollo Humano elaborados por el PNUD, en particular los de 1995 y años posteriores; la decisión de algunas agencias multilaterales (como el Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE o el Banco Mundial), estatales (como la GTZ en Alemania o el Ministerio de Cooperación en Holanda) y no gubernamentales (como Oxfam o Novib) de incorporar el enfoque de género en sus principios, orientaciones y estrategias de trabajo, son algunos de los factores que han contribuido a que se reconozca la desigualdad de género como un obstáculo para el logro de las metas globales del desarrollo.

Este reconocimiento ha llevado a algunas instituciones públicas a considerar el enfoque de género como un nuevo criterio a añadir a la lista de condiciones para co-financiar un proyecto. Al no haber acompañado el requerimiento formal con un suficiente énfasis en la necesidad de formarse en los temas de género, éstos se han convertido en asuntos sobre “los que hay que decir algo, aunque no se sepa muy bien qué”, si se quiere acceder a determinadas fuentes públicas de financiamiento.

En consecuencia, se corre el riesgo de malinterpretar el significado del “enfoque de género” (haciéndolo sinónimo de “presencia de las mujeres en los proyectos”, por ejemplo) o de entenderlo como un conjunto de formulaciones abs-

tractas, palabras-cliché y/o herramientas técnicas, de dudosa eficacia para producir un impacto real y duradero en la transformación de las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres.

Algo de esto está ocurriendo en el mundo de las ONGD vascas. Actualmente, son una minoría quienes dudan de que es “políticamente correcto” tener una actitud receptiva ante la propuesta de incorporar la perspectiva de género en el trabajo de desarrollo, pero ello no ha llevado a las ONGD, hasta el momento, a preocuparse seriamente por conocer y aplicar en todo su alcance, esta visión.

En síntesis, la principal conclusión que extraemos de las entrevistas con directores y directoras de las ONGD y de la discusión con mujeres de estas organizaciones, es que el tema de género está tan bien visto como poco comprendido y mal aplicado.

Otras conclusiones importantes las resumimos a continuación:

- La insuficiente comprensión del alcance político de la perspectiva de género es consecuencia, entre otros factores, de la escasa dedicación de tiempo y recursos a la tarea de sensibilizar y formar al personal de las ONGD en los temas de género.

El activismo y la sobrecarga de trabajo de quienes colaboran con las ONGD dificultan que estas dediquen el tiempo necesario a dicha formación. No obstante, el fondo del problema tiene que ver con ideas y actitudes ante las cuestiones de género, por lo que no puede esperarse que la solución llegue únicamente del manejo de las “herramientas técnicas” del análisis de género.

- Las ONGD destinan poquísimos fondos al logro del empoderamiento de las mujeres y la equidad de género, en su trabajo de cooperación para el desarrollo.

Esta exclusión de las mujeres del reparto de los recursos es consecuencia directa de su invisibilidad en los proyectos destinados a las familias y/o a la comunidad –predominantes en el trabajo de las ONGD vascas- y agrava las precarias condiciones de vida y la posición social de las mujeres del Sur, poniendo en cuestión el objetivo global de lograr un desarrollo humano y equitativo.

- A pesar de ser mayoritariamente femeninas, las ONGD tienen una cultura organizacional que está basada, en gran medida, en valores y concepciones masculinas sobre los problemas del desarrollo, el trabajo, las formas de organizar, dirigir y participar, etc., y que han sido interiorizadas por la mayoría de las mujeres que colaboran en las ONGD.

La menor presencia de mujeres en los cargos de dirección y en las tareas más técnicas de las ONGD, puede ser entendida como consecuencia tanto del criterio de la disponibilidad total como del escaso reconocimiento

que hacen las ONGD de la doble responsabilidad –familiar y laboral- que tienen las mujeres y los hombres.

- Constatamos que en la mayoría de las ONGD entrevistadas existe una buena disposición para conocer y entender mejor las implicaciones de la perspectiva de género aplicada al trabajo de cooperación al desarrollo.

Esta actitud positiva nos hace ser optimistas en cuanto a la posibilidad de que las orientaciones contenidas en el Código de Conducta ratificado por las propias ONGD –en el sentido de que la equidad de género es un componente ineludible del desarrollo humano por el que ellas luchan- pueden llegar a convertirse en práctica habitual de las ONGD.

2. Propuestas

El Código de Conducta de las ONGD vascas señala que es característica esencial de estas organizaciones el “tener una voluntad de cambio o de transformación social, participando activamente en la mejora de la sociedad mediante propuestas favorecedoras de unas relaciones Norte-Sur más justas y equitativas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres como parte inherente e indispensable del proceso de desarrollo” (Código de Conducta 1.1.4.)

También establece que las ONGD “deben tener por objetivo crear las condiciones para que las mujeres, como miembros de la comunidad, participen en la toma de decisiones. Así como promover su incorporación activa en todos los programas de desarrollo y ayuda humanitaria, para asegurar el acceso y control equitativo a los recursos y beneficios de los mismos” (Código de Conducta 1.2.)

De ambas afirmaciones puede deducirse que la equidad de género es uno de los conceptos básicos –junto a los de desarrollo, pobreza, cooperación con los pueblos del Sur, derechos humanos y respeto al medio ambiente- que “constituyen el campo de trabajo de las ONGD y orientan los principios con los que actúan”.

Los resultados de esta investigación ponen de relieve los esfuerzos realizados por las ONGD en pro de la participación de las mujeres en el desarrollo, pero también la distancia que separa a la mayoría de la meta de hacer de la equidad de género un principio orientador de su trabajo y su funcionamiento.

Las siguientes recomendaciones y propuestas sugieren algunas líneas de actuación que podrían ayudar a las ONGD a recorrer tal camino, en el entendido de que cada ONGD tiene su propia cultura organizacional y su propio potencial para el cambio en pro de la equidad de género –según su misión, objetivos, historia, tamaño, actividades, modelo de funcionamiento, e incluso sus resistencias o bloqueos ante el cambio- que deben ser tenidos en cuenta a la hora de seleccionar la mejor estrategia para mejorar su trabajo en este campo.

Las estrategias que pueden ser universalmente recomendadas son muy pocas, de hecho, hay tantas estrategias como organizaciones. No hay una sola cosa que pueda hacerse, sino más bien un amplio abanico de intervenciones que pueden ser utilizadas, combinada o separadamente, en diferentes tiempos, con diferentes interlocutores de la organización. No existe una única receta para este proceso puesto que cada organización es única y tiene sus propias características en cuanto a identidad, tamaño, edad, contexto y ámbito cultural.

El cambio depende del aprendizaje organizacional. Así, es vital establecer momentos, oportunidades y mecanismos para el conocimiento y análisis crítico de todos y cada uno de los objetivos, procedimientos y estructuras formales e informales de la organización. Si las personas conocen y son informadas de todas las cuestiones que se manejan en la organización, estarán en mejor disposición para pedir cambios, contribuyendo de manera esencial a mejorar la calidad de la cooperación.

La cuestión más importante es que las estrategias para instalar la equidad de género en una organización deberían adecuarse a las necesidades percibidas por la propia organización. Se debería realizar un autodiagnóstico de género que cubra tanto la organización interna y sus redes de relaciones externas, como el nivel de productos y actividades que desarrolla tanto en el Norte como en el Sur.

La resistencia a la introducción del género, por parte de los hombres y las mujeres de la organización, deriva a menudo del resentimiento hacia lo que se percibe como un intento de imponer "corsés" a la organización. Mucho de este resentimiento puede ser eliminado con un enfoque específico para cada organización, diseñado de acuerdo a sus propias necesidades.

En el terreno de los principios, objetivos y políticas

Entendemos que cuando una ONGD ratifica el Código de Conducta está expresando, aunque sea a un nivel muy primario, su compromiso y voluntad política por orientar su trabajo en una dirección que contribuya a la equidad de género. Pero también constatamos que, en la mayoría de los casos, tal ratificación no ha sido seguida de una reflexión interna sobre el significado e implicaciones de tal compromiso, adquirido al más alto nivel de la organización.

Proponemos a las ONGD que inicien (continúen o profundicen, en algunos casos) un proceso de discusión a nivel interno sobre el significado teórico y práctico de la equidad de género, como elemento consustancial del desarrollo humano por el que luchan las ONGD.

Tal debate debiera tener como horizonte llegar a formular una *Política de Género de la organización*, de modo que ésta incorpore en sus principios, objetivos y políticas generales el compromiso de contribuir al logro de la equidad entre las mujeres y los hombres.

La Política de Género de una organización es el resultado de un proceso de concienciación colectiva en torno a las causas y consecuencias de la desigualdad entre mujeres y hombres, pero también de una decisión política institucional de cambiar esta realidad. Por ello, puntualizamos las siguientes recomendaciones:

- a) Para evitar que la Política de Género sea un documento desvinculado del resto de políticas de la ONGD, la misma ha de ser el resultado de la reflexión del conjunto de la organización (y no únicamente de algunas personas directivas o fruto de la asesoría de personas expertas) y ha de involucrar también debates en torno a las actitudes individuales y colectivas (y no sólo aspectos teóricos o técnicos relativos a los proyectos).
- b) Se vuelve necesaria la existencia de un “*espacio de género*” (llámese comisión, área o programa) capaz de cumplir dos funciones: una, generar y dinamizar los debates internos necesarios para que la organización elabore su Política de Género y dos, garantizar que la ONGD incorpora (transversaliza) el enfoque de género en todo su trabajo y funcionamiento. Este espacio no debiera ser una “comisión de la mujer” al estilo de las creadas hace años en diversas organizaciones sociales, sino un espacio de análisis y elaboración de propuestas en torno a las cuestiones de género de la organización.
- c) La Política de Género ha de traducirse necesariamente en un *Plan de Acción de la organización*, que establezca plazos y mecanismos necesarios para hacer realidad los objetivos y metas planteados. La asignación de responsabilidades así como de recursos humanos y financieros para este trabajo, también debiera ser contemplada.

Estamos convencidas, sin embargo, que nada de lo anterior podrá lograrse mientras la equidad de género siga siendo un tema secundario o marginal en el pensamiento y la práctica de las ONGD vascas.

En el ámbito de la estructura organizativa

Los resultados de la investigación muestran que la desigualdad de género no es un fenómeno exclusivo de las sociedades del Sur. También dentro de las ONGD existe desigualdad entre las mujeres y los hombres, que se manifiesta sobre todo en el acceso diferenciado a las instancias de toma de decisiones y a la dirección de aquellas actividades consideradas el “corazón” de la institución. Sin embargo, nos llama la atención que las propias ONGD no están conscientes de la existencia e implicaciones de estas desigualdades.

Proponemos a las ONGD que elaboren un diagnóstico de su estructura organizativa, que tome en cuenta el género y la ubicación orgánica de sus integrantes.

Tal diagnóstico debiera adoptar la forma de un ejercicio reflexivo y participativo del personal de la ONGD (facilitado, si es necesario, por personas externas a la misma), lo que, sin duda, aportaría elementos para:

- a) Conocer las causas y consecuencias de la desigual participación de mujeres y hombres en las diversas áreas de trabajo y decisión de la institución, así como las valoraciones y vivencias de unas y otros al respecto.
- b) Identificar objetivos, metas, plazos y ritmos para el cambio organizacional, de manera dialogada y consensuada.
- c) Diseñar procedimientos internos que contribuyan a la igualdad de oportunidades y la equidad de género en la organización (por ejemplo, nuevos criterios de contratación, medidas de acción positiva para las mujeres, políticas de flexibilización laboral, alianzas con las contrapartes, etc.).
- d) Definir conjuntamente criterios para evaluar el proceso de cambio y para medir los progresos, tanto cuantitativos como cualitativos.
- e) Establecer mecanismos específicos para que las mujeres de la ONGD superen los obstáculos que frenan su participación en las instancias de decisión.

En el campo de la cultura organizacional

La cultura organizacional es un terreno espinoso porque está tejido de creencias y valores que dan lugar a hábitos, pautas y procedimientos a menudo no formalizados, ni siquiera escritos, pero que operan en la vida institucional.

Encontramos, por ejemplo, que la disponibilidad absoluta, el compromiso militante y la entrega al trabajo de la ONGD es uno de los valores centrales en este tipo de organizaciones, y nos preguntamos si la menor presencia femenina en funciones y cargos que, supuestamente, requieren disponibilidad total (juntas directivas, puestos gerenciales, tareas de representación) guarda relación con el predominio de este criterio en muchas ONGD.

Proponemos a las ONGD que revisen el peso que el criterio de disponibilidad absoluta tiene en su cultura organizacional y reflexionen sobre la posibilidad de que el mismo esté originando prácticas discriminatorias hacia las mujeres.

En relación también a la cultura organizacional, encontramos que uno de los obstáculos principales para integrar la perspectiva de género en el trabajo y funcionamiento de las ONGD es la errónea asimilación de esta categoría a la de "problemática de las mujeres".

Proponemos a las ONGD que desarrollen programas de "capacitación de género" y de "formación en cuestiones de género y desarrollo" con todo el personal que colabora con la organización.

Llamamos "capacitación de género" al proceso de toma de conciencia sobre la desigualdad de género, que mueve al compromiso político y a la acción por el cambio en pro de la equidad. Es un proceso que cuestiona ideas, valores, creencias, actitudes y comportamientos, individuales y colectivos, en relación al

género e involucra tanto a las mujeres como a los hombres.

La “formación de género”, aunque incluye elementos de la capacitación de género, se centra más en el aprendizaje de diversos instrumentos de análisis y metodologías que ayudan a obtener una visión genérica (es decir, guiada por el análisis de género) de la realidad; a incorporar el análisis de género en los diagnósticos, las formulaciones y evaluaciones de los proyectos; a elaborar indicadores capaces de medir el impacto de género de las intervenciones, etc.

Estamos convencidas de que quienes trabajan y colaboran activamente en las ONGD deben adquirir una conciencia y una formación de género, puesto que el desarrollo por el que trabajan incluye el logro de la equidad entre las mujeres y los hombres. Ahora bien, el “trabajo de género” es también una especialización profesional y las ONGD necesitan recursos cualificados para realizarlo; ello implica que han de destinar fondos y tiempo para adquirir los conocimientos y habilidades técnicas requeridas para lograr los objetivos de género, así como condiciones para ponerlas en práctica y actualizarlas de manera permanente.

Por último, consideramos que la búsqueda de caminos propios para mejorar su trabajo en este terreno puede verse enriquecida con el aporte de las reflexiones y prácticas de los movimientos de mujeres. También puede ayudar el conocimiento de otras experiencias de cambio organizacional favorable a la equidad de género, llevadas a cabo por ONGD del estado español y europeas.

Proponemos a las ONGD que dediquen esfuerzos a entrar en relación con organizaciones de mujeres y feministas, tanto en el País Vasco como en los países del Sur donde cooperan, para intercambiar experiencias y aprendizajes en torno a la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo por el desarrollo.

En el terreno de los proyectos de cooperación

Los resultados de esta investigación en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de desarrollo, muestran que las ONGD no aplican en su trabajo de cooperación la estrategia Género en el Desarrollo (GED), sea porque no la conocen o porque no la comparten (aunque la conozcan) o porque, estando de acuerdo con ella, no saben cómo aplicarla en sus acciones de desarrollo. Por otro lado, el predominio en la mayoría de los proyectos de los enfoques de “bienestar”, “anti-pobreza” o “eficiencia” permite albergar dudas sobre su utilidad para el empoderamiento de las mujeres y la equidad de género.

Proponemos a las ONGD que revisen críticamente los enfoques que guían sus proyectos de desarrollo, tanto los dirigidos específicamente a las mujeres como los destinados a las familias, comunidades o sectores sociales.

Aunque la mayoría de las ONGD vascas ven a las mujeres del Sur como “población pobre y discriminada”, no son consecuentes con esta apreciación a la hora

de decidir qué proporción de los recursos que ellas mueven son destinados directa y principalmente a las mujeres.

Los agentes de la cooperación deben sacar conclusiones políticas y prácticas del hecho –ya reconocido por todo el mundo- de que las mujeres constituyen dos tercios de las personas pobres, desnutridas y analfabetas, pero son dueñas apenas del 10% del dinero y del 1% de la tierra cultivada en el planeta (PNUD, 1995). Más aún las ONGD, que han ratificado el Código de Conducta, dado que están comprometidas con “priorizar a los grupos más vulnerables a las desigualdades (de género, etnia, clase, etc.) y a sus colectivos organizados...” (Código de Conducta 2.1.).

Proponemos a las ONGD que tomen en consideración que una justa asignación de los recursos de la cooperación para los sectores más desfavorecidos implica, necesariamente, privilegiar a las mujeres pobres del Sur como receptoras de los mismos.

Hemos de enfatizar, además, que adoptar la estrategia GED (Género en el Desarrollo) no implica dejar de realizar proyectos específicos con mujeres, que siguen siendo imprescindibles para compensar desventajas históricas de las mujeres (mayores tasas de analfabetismo o desnutrición, por ejemplo), resolver problemáticas relacionadas con la reproducción (disminuir la morbi-mortalidad materna, por ejemplo) o fortalecer las organizaciones propias de las mujeres.

Proponemos a las ONGD que prioricen aquellos proyectos que promuevan el acceso y control de las mujeres sobre los recursos del desarrollo y sus beneficios, los que potencien la participación de las mujeres en los espacios de poder y toma de decisiones, y los que fortalezcan los procesos organizativos autónomos de los sectores femeninos.

Los resultados de la investigación muestran que las ONGD reconocen y valoran la contribución de las mujeres al éxito de los proyectos en los que ellas intervienen pero, contradictoriamente, no dan suficiente importancia a la participación femenina en todas las etapas del ciclo del proyecto (la consideran relevante apenas en el diagnóstico y en la ejecución de las actividades).

Proponemos a las ONGD que consideren seriamente el derecho de las mujeres a participar activamente en TODAS las etapas de los proyectos que las involucran y los beneficios que tal participación acarrea, tanto para el éxito del proyecto como para el logro de metas del desarrollo humano relacionadas con la participación popular y la democracia.

Somos conscientes de que el fomento de la participación de las mujeres en los proyectos de desarrollo no es sólo cuestión de voluntad política; también hay que saber cómo hacerlo. Esto implica que las ONGD deben fortalecer la capacidad técnica (mediante la “formación en género y desarrollo”) del personal encargado de la gestión de los proyectos, de modo que éste sea capaz de:

- a) Utilizar procedimientos y metodologías adecuadas para potenciar la participación de las mujeres en todas las etapas del proyecto.

Es importante que las ONGD manejen las herramientas analíticas y conceptuales que les permitan apoyar, si es necesario, a las mujeres para que estas identifiquen sus necesidades prácticas y sus intereses estratégicos, y también a las comunidades para que utilicen el análisis de género cuando diagnostican su problemática.

Asimismo, deben tener los conocimientos necesarios para garantizar que las estrategias de intervención no agraven las brechas entre los hombres y las mujeres, y que éstas participen en las actividades de seguimiento y evaluación.

- b) Introducir cuestiones relativas a la equidad de género en los términos de referencia para identificar, formular, dar seguimiento y evaluar los proyectos.

En particular, deben elaborarse indicadores –cuantitativos y cualitativos– capaces de medir el impacto de género de los proyectos a medio y largo plazo, así como incorporar en todos los proyectos una partida presupuestaria específicamente destinada a evaluar su impacto de género.

- c) Discutir con las contrapartes la importancia de la participación de las mujeres en todas las etapas del proyecto y los objetivos relacionados con el logro de la equidad de género.

En las actividades de sensibilización y educación para el desarrollo

Las ONGD que han ratificado el Código de Conducta están comprometidas a “promover valores y actitudes tendentes a un cambio social, basado en criterios de justicia, paz, equidad, igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres...” (Código de Conducta 2.3.).

Además, al ratificar el *Código de Conducta sobre Imágenes y Mensajes a propósito del Tercer Mundo* (aprobado en 1989 por el Comité de Enlace de las ONGD europeas e incorporado al Código de Conducta de las ONGD vascas), las ONGD se comprometen a “evitar mensajes e imágenes catastrofistas, idílicas, generalizadoras y discriminatorias” y a “destacar siempre valores ‘radicales’ como son la justicia, la solidaridad, la responsabilidad y la equidad de género”.

Sin embargo, la realidad del trabajo educativo de las ONGD está lejos de adecuarse a estas orientaciones. Los resultados de la investigación muestran que las ONGD no incorporan, en general, la perspectiva de género en sus actividades de sensibilización y educación para el desarrollo.

Tampoco incluyen de manera habitual la problemática específica de las mujeres al abordar los temas generales del desarrollo (pobreza, impacto de la deuda externa, conflictos armados, globalización económica) ni dan espacio a las propias

mujeres, del Norte y del Sur, para que sus planteamientos sean escuchados en las jornadas, conferencias, seminarios o cursos organizados por las ONGD.

Proponemos a las ONGD que incluyan, entre los objetivos de sus actividades educativas, el "generar conciencia crítica sobre las desigualdades existentes entre mujeres y hombres", de modo que la perspectiva de género esté presente en todas ellas.

Y que lleven a la práctica los compromisos adquiridos al ratificar el Código de Conducta, haciendo de las actividades educativas auténticos vehículos de propaganda a favor de la equidad de género como meta del desarrollo humano por el que luchan.

Todo ello implica que las ONGD han de hacer esfuerzos por:

- a) Cuidar el lenguaje que utilizan en sus actividades educativas, de modo que el masculino plural no oculte las realidades específicas de las mujeres.
- b) Mostrar las diferencias pero también las afinidades que existen entre las situaciones vividas por las mujeres del Norte y del Sur.
- c) Garantizar que las mujeres estén siempre presentes y participen con voz propia en las actividades educativas.
- d) Acompañar las luchas de las mujeres de los países del Sur con los que cooperan.

Anexo I

Cuadros y gráficos

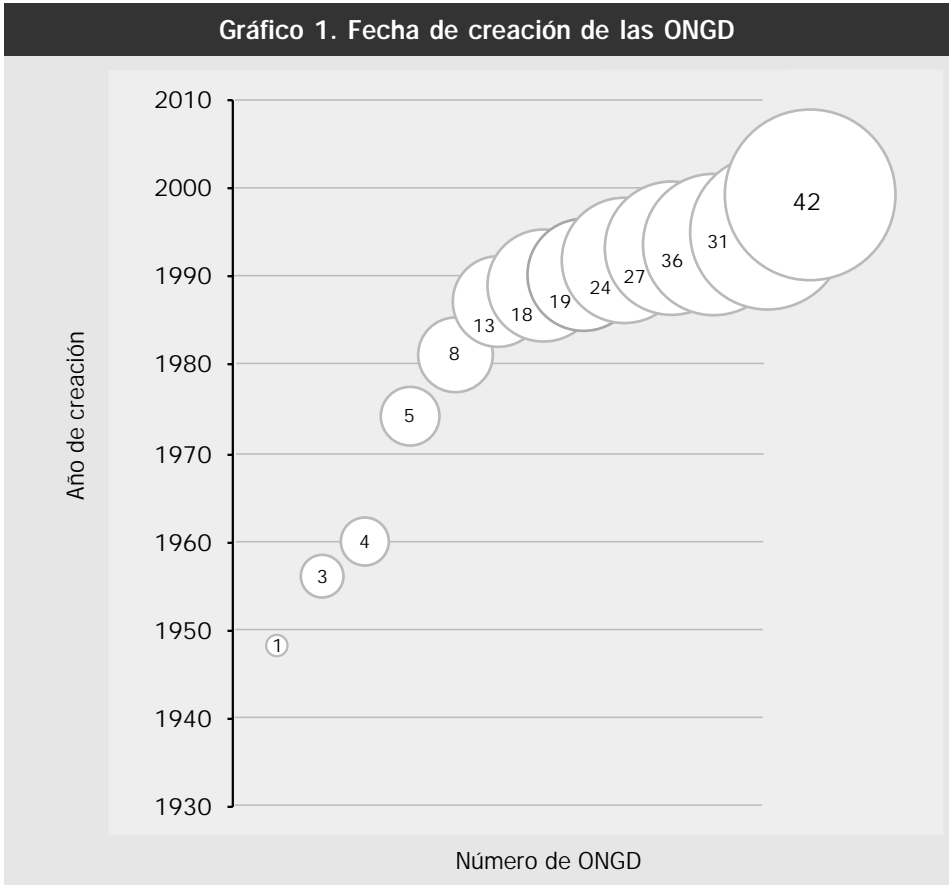


Gráfico 2. Forma jurídica de las ONGD

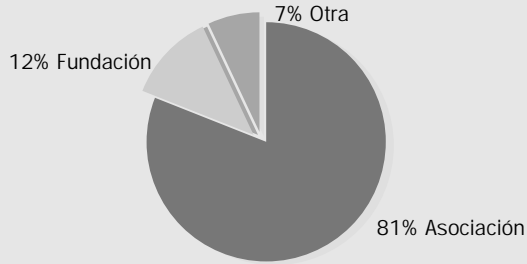
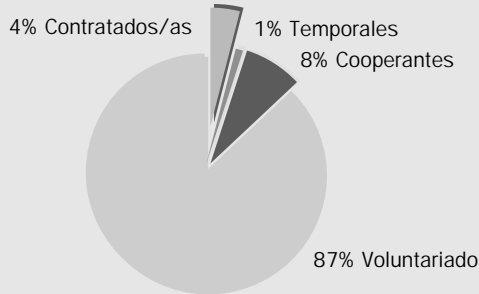


Gráfico 3. Mujeres y hombres que colaboran con las ONGD según tipo de vinculación



Cuadro 1. Actividades desarrolladas por las ONGD

	ONGD (%)
Proyectos de cooperación para el desarrollo	90,5
Sensibilización	97,6
Educación para el Desarrollo	71,4
Formación en materia de cooperación	57,1
Servicio de documentación	35,7
Publicaciones	64,3
Presencia en redes y grupos de presión	66,7
Comercio alternativo	26,2
Investigaciones y estudios	19,0
Envío de cooperantes	66,7

Cuadro 2. Actividades desarrolladas por las ONGD según sus planteamientos de género			
	ONGD "conservadoras" (%)	ONGD "med" (%)	ONGD "ged" (%)
Proyectos de cooperación para el desarrollo	13,2	55,3	31,6
Sensibilización	14,4	51,2	34,1
Educación para el Desarrollo	10,0	53,3	36,7
Formación en materia de cooperación	8,3	54,2	37,5
Servicio de documentación	20,0	40,0	40,0
Publicaciones	14,8	40,7	44,4
Presencia en redes y grupos de presión	10,7	50,0	39,3
Comercio alternativo	9,1	54,5	36,4
Investigaciones y estudios	12,5	62,5	25,0
Envío de cooperantes	10,7	50,0	39,3

Cuadro 3. Fuentes de financiación de las ONGD	
	ONGD (%)
Ayuntamientos	90,5
Diputaciones	47,6
Gobierno vasco	85,7
Gobierno español	40,5
Unión Europea	26,2
ONG internacionales	14,3
Cuotas y donaciones	97,6
Ventas y campañas	73,8
Empresas	45,2
Otras fuentes	31,0

Cuadro 4. ONGD que dirigen proyectos a mujeres, según sus planteamientos de género			
	ONGD "conservadoras" (%)	ONGD "med" (%)	ONGD "ged" (%)
Mujeres indígenas	20,0	50,0	30,0
Niñas y jóvenes	0,0	75,0	25,0
Mujeres refugiadas, desplazadas, retornadas	0,0	33,3	66,7
Mujeres damnificadas	0,0	66,7	33,3
Mujeres marginales	0,0	60,0	40,0
Otros sectores femeninos	0,0	55,6	44,4

Cuadro 5. Sectores de intervención, según el tipo de ONGD			
	ONGD "conservadoras" (%)	ONGD "med" (%)	ONGD "ged" (%)
Educación	14,3	57,1	28,6
Salud	37,5	62,5	0,0
Proyectos productivos	0,0	50,0	50,0
Derechos Humanos	0,0	100,0	0,0
Fortalecimiento de organizaciones de base	16,7	33,3	50,0
Infraestructura	0,0	50,0	50,0
Desarrollo local/integral	25,0	25,0	50,0
Otros	0,0	100,0	0,0

Cuadro 6. Mecanismos usados para incorporar la perspectiva de género, según el tipo de ONGD			
Mecanismos y procedimientos	ONGD "conservadoras" (%)	ONGD "med" (%)	ONGD "ged" (%)
Se ha incluido este enfoque como objetivo fundacional	0,0	21,1	7,1
Se cuenta con personal especializado	33,3	57,9	78,6
El debate interno está propiciando la reflexión	33,3	42,1	64,3
El personal se está formando	0,0	47,4	42,9
Hay un compromiso de ir incorporando este enfoque	66,7	63,2	57,1
Hay ayuda de personal experto externo	0,0	10,5	7,1

Gráfico 4. Áreas geográficas preferentes para los proyectos

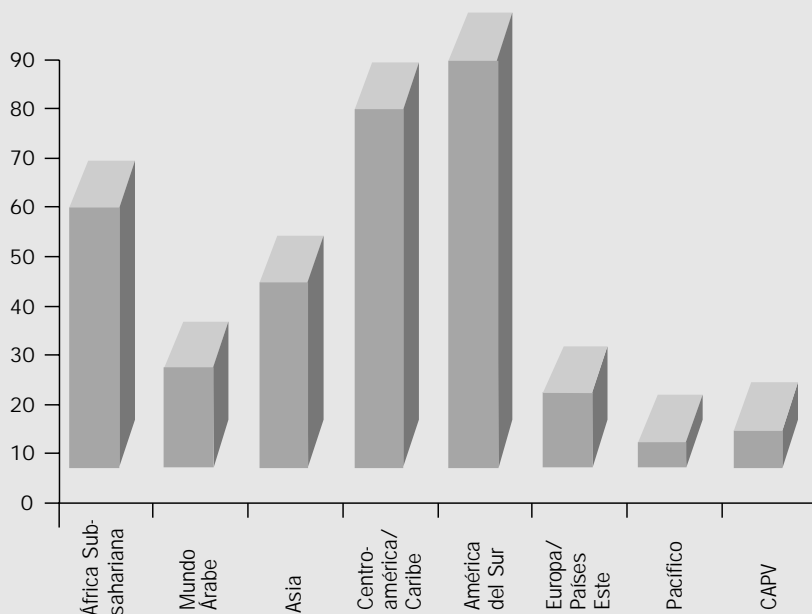


Gráfico 5. Medios que se utilizan más frecuentemente en las actividades educativas

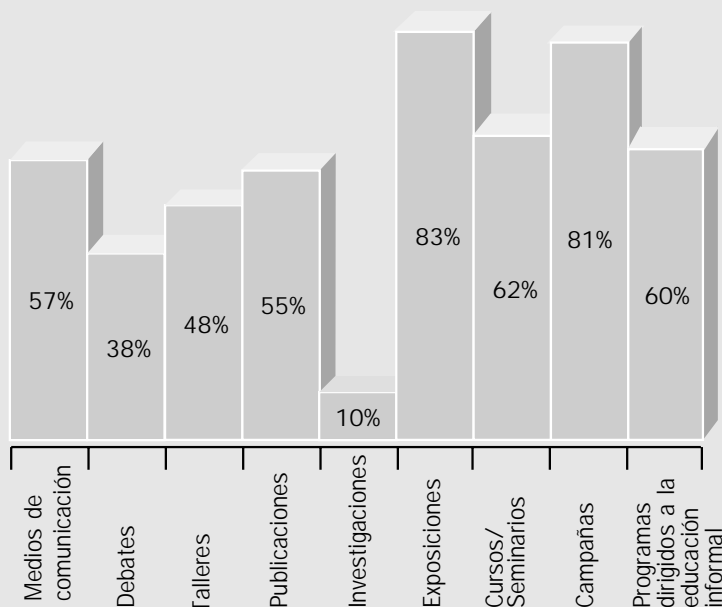


Gráfico 6. Población a la que se dirigen las actividades educativas

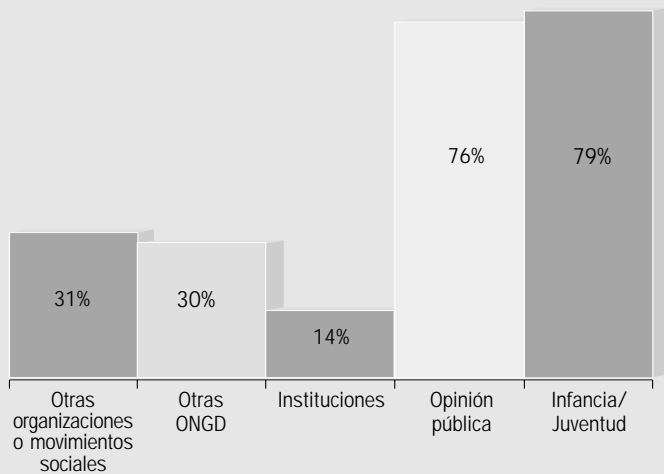


Gráfico 7. Razones de no haber elaborado una política de género

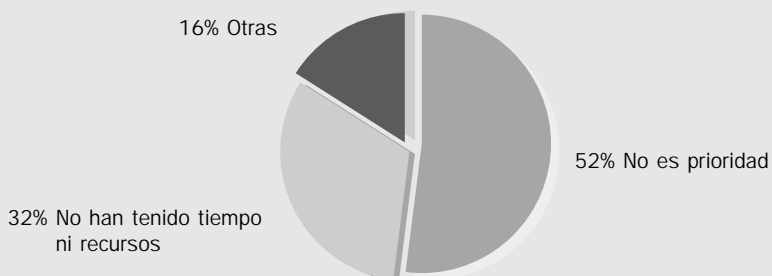


Gráfico 8. Valoración de la sensibilidad de género como requisito de los puestos de trabajo, según el tipo de ONGD

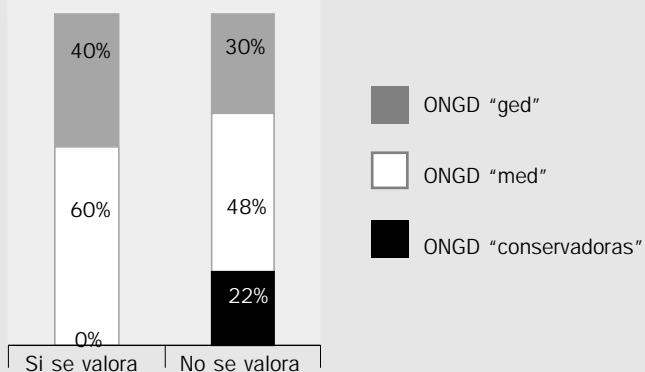


Gráfico 9. Políticas de apoyo a quienes se interesan por el género, según el tipo de ONGD

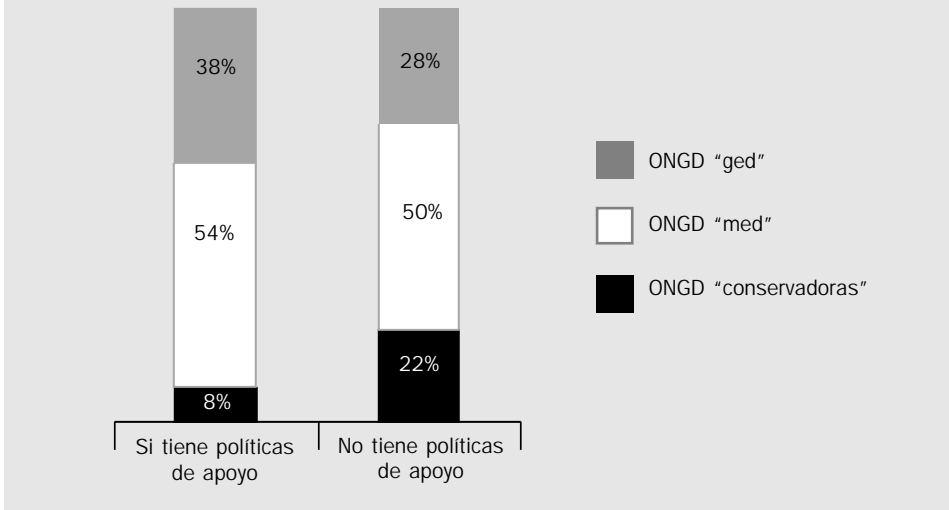


Gráfico 10. Medidas tomadas por las ONGD para promover un ambiente laboral favorable a las mujeres

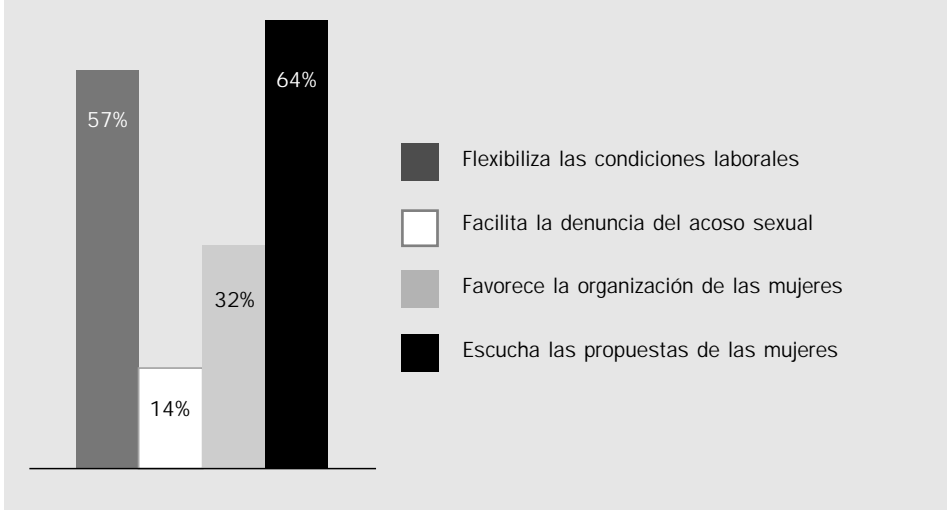


Gráfico 11. Razones de no tener políticas de acción positiva hacia las mujeres

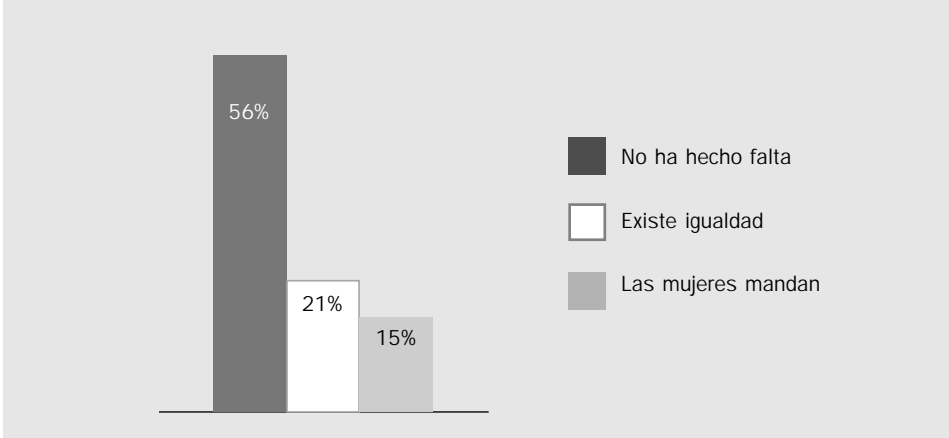
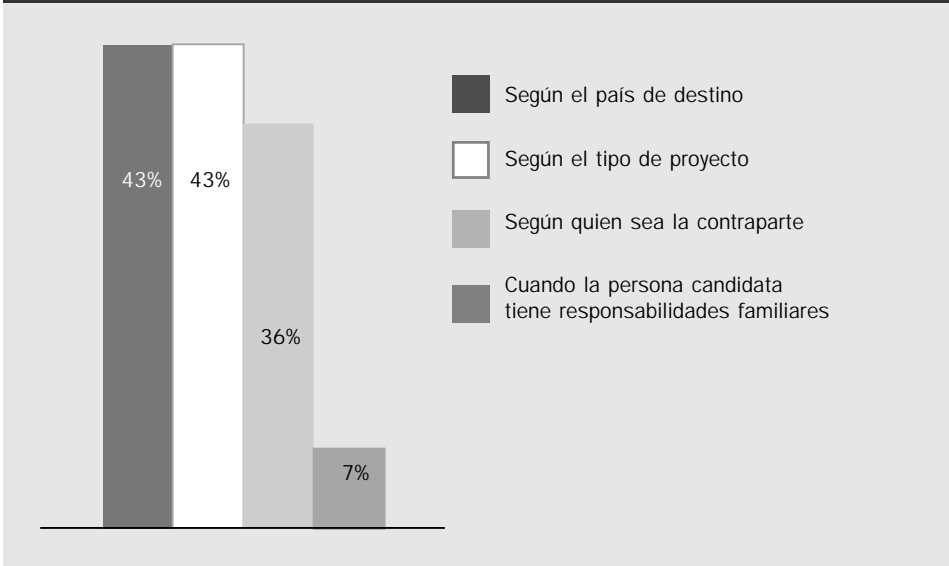


Gráfico 12. ONGD que toman en cuenta el sexo de la persona que enviarán al Sur como cooperante



Anexo II

Cuestionario

BLOQUE I. Aspectos generales de la ONGD

P.1 Fecha de constitución

P.2 Forma jurídica de la ONGD

- 1. Asociación
- 2. Fundación
- 3. Otra (especifica cuál)

P.3 Sector social al que está vinculada

- 1. Confesional
- 2. Empresarial
- 3. Político/Sindical
- 4. Profesional
- 5. Universitario
- 6. Internacional
- 7. Con ninguno
- 8. Otro sector (especifica cuál)

P.4 ¿Cuántas personas colaboran activamente en la organización?

	Mujeres	Hombres
1. Personal contratado fijo
2. Personal contratado temporal
3. Voluntariado
4. Expatriado/cooperante
5. TOTAL

P.5 ¿Qué tipo de actividades desarrolla la organización?

1. Proyectos de cooperación para el desarrollo
2. Sensibilización
3. Educación para el Desarrollo
4. Formación en materia de cooperación
5. Servicio de documentación
6. Publicaciones
7. Presencia en grupos de presión y/o redes
8. Comercio alternativo
9. Investigaciones/Estudios
10. Envío de cooperantes
11. Otras áreas de actividad (especifica cuáles)

P.6 ¿Dónde obtienen los fondos para financiar los proyectos o actividades?

1. Ayuntamientos
2. Diputaciones
3. Gobierno Vasco
4. Gobierno español (SECIPI, AECL, Instituto de la Mujer, etc.)
5. Unión Europea
6. Organismos Internacionales No Gubernamentales
7. Cuotas/donaciones
8. Ventas/Campañas
9. Empresas
10. Otras fuentes (especifica cuáles)

BLOQUE II. Proyectos de Cooperación al Desarrollo

(Esta parte del cuestionario se aplica a las ONGD que hayan marcado la respuesta 1 en la pregunta 5)

P. 7 Áreas geográficas en las que su organización realiza proyectos de cooperación al desarrollo

1. África Subsahariana
2. Mundo árabe
3. Asia
4. Centroamérica y Caribe
5. América del Sur
6. Europa/Países del Este
7. Pacífico
8. CAPV
9. Otras (especifica cuáles)

P.8 ¿A qué tipo de población están dirigidos mayoritariamente los proyectos de cooperación que realiza su organización?

	Sólo hombres	Sólo mujeres	Ambos sexos
1. Población indígena	H	M	H/M
2. Infancia y juventud	H	M	H/M
3. Población refugiada, desplazada/retornada	H	M	H/M
4. Población damnificada	H	M	H/M
5. Población marginal	H	M	H/M
6. Otros grupos de población civil	H	M	H/M
(especifica cuáles)			

P.9 ¿En qué áreas realiza su organización más proyectos de desarrollo?

1. Rural	H	M	H/M
2. Urbana	H	M	H/M

P. 10 ¿Con qué frecuencia su organización realiza los siguientes tipos de intervención en proyectos de cooperación al desarrollo?

	siempre (s)	frecuentemente (f)	ocasionalmente (o)	nunca (n)		
1. Grandes programas realizados junto a agencias, organismos internacionales y/o redes de ONGD			s	f	o	n
2. Macroproyectos			s	f	o	n
3. Proyectos medianos			s	f	o	n
4. Microproyectos			s	f	o	n
5. Ayuda humanitaria/emergencia			s	f	o	n
6. Ayuda alimentaria			s	f	o	n

P. 11 ¿Cuál es el sector o sectores de intervención en los que su organización trabaja más frecuentemente?

1. Educación	H	M	H/M
2. Salud	H	M	H/M
3. Proyectos productivos	H	M	H/M
4. Derechos Humanos	H	M	H/M
5. Fortalecimiento de organizaciones de base	H	M	H/M
6. Infraestructura	H	M	H/M
7. Desarrollo local/desarrollo integral	H	M	H/M
8. Otros	H	M	H/M

(especifica cuáles)

(Si en las preguntas 8, 9 y 11 no aparece marcada ninguna M ni ninguna H/M, preguntar:

P. 11a ¿Por qué sus proyectos no tienen a mujeres como beneficiarias?

.....
(quienes respondan a esta pregunta pasan directamente al Bloque III, pregunta 19)

P.12 ¿Qué importancia da su organización a la participación de las mujeres beneficiarias en las diferentes etapas del proyecto?. Puntuar de 1 a 5, según la importancia que le concedan a la participación de las beneficiarias en:

1. El diagnóstico o análisis de la situación
2. La identificación de problemas, intereses, necesidades
3. La selección del tipo de intervención

4. La formulación o diseño del proyecto
5. Las actividades del proyecto
6. La gestión y ejecución del proyecto
7. El seguimiento
8. La evaluación

P.13 Antes de formular o diseñar un proyecto, ¿qué análisis hacen sobre la situación de las mujeres? Puntuar de 1 a 5, según la importancia que conceden a los siguientes aspectos:

1. Desagregación por sexo de los datos referidos a la población beneficiaria
2. Registro de las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a roles, funciones, tareas y responsabilidades
3. Registro de las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a necesidades e intereses
4. Registro de las diferencias entre los sexos en cuanto al acceso y control de los recursos (tierra, equipos productivos, ingresos, servicios, etc.)
5. Análisis de la diversidad que existe entre las mujeres, en cuanto a edad, educación, ingresos, etapa del ciclo reproductor, etc.
6. Existencia de organizaciones de mujeres en la zona de intervención

P.14 ¿Qué criterio adopta su organización para atender las necesidades de las mujeres y promover su participación en los proyectos de desarrollo?

(elegir una, aquélla a la que más se aproxime la organización en su práctica)

1. Las mujeres son las principales responsables de la salud, educación y bienestar de sus hijos e hijas. Al satisfacer estas necesidades de las mujeres nuestra organización contribuye al bienestar de las familias y, por tanto, al desarrollo.
2. Las mujeres necesitan obtener ingresos para cubrir las necesidades básicas de sus familias. Al proporcionarles recursos materiales para que desarrollen proyectos productivos, les ayudamos a que saquen a sus familias de la pobreza.
3. Las mujeres sufren cuando sus familias y sus comunidades no tienen acceso a servicios básicos. Al promover proyectos comunitarios en los que ellas aportan su trabajo voluntario, contribuimos a satisfacer necesidades de las mujeres y a lograr el desarrollo.
4. Las mujeres necesitan mayores cuotas de poder, tanto en sus familias como en sus comunidades. Al posibilitarles el acceso y control de los recursos productivos, la participación en la toma de decisiones y en los puestos de poder político, contribuimos al desarrollo humano con equidad de género.

P.15 ¿En qué fases de los proyectos que lleva a cabo su organización han participado las mujeres beneficiarias?

	En ningún proyecto (n)	En algunos proyectos (a)		
	En la mayoría de los proyectos (m)	En todos los proyectos(t)		
1. En el diagnóstico o análisis de la situación		n	a	m t
2. En la identificación de problemas, intereses, necesidades		n	a	m t
3. En la selección del tipo de intervención		n	a	m t
4. En la formulación o diseño del proyecto		n	a	m t
5. En las actividades		n	a	m t
6. En la gestión y ejecución del proyecto		n	a	m t
7. En el seguimiento		n	a	m t
8. En la evaluación		n	a	m t

P.16 ¿La participación de las mujeres ha supuesto un cambio positivo o negativo en el desarrollo de los proyectos? ¿Por qué?

.....

P.17 ¿Qué resultados han tenido sus proyectos en cuanto a:

1. La satisfacción de necesidades prácticas de las mujeres (condiciones materiales de vida)

.....

2. La modificación de las desigualdades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos

.....

P.18 ¿Qué porcentaje del presupuesto de su organización fue destinado en 1998 a:

1. Proyectos específicos de y con mujeres

2. Actividades con mujeres en proyectos mixtos

BLOQUE III. Sensibilización y educación para el desarrollo

(Esta parte del cuestionario se aplica a las ONGD que realizan actividades de sensibilización y/o educación para el desarrollo)

P.19 Señale qué medios utilizan más frecuentemente en sus proyectos de educación para el desarrollo y/o sensibilización:

1. Programas dirigidos a la educación formal

2. Campañas

3. Cursos/seminarios

4. Exposiciones

5. Investigaciones

6. Publicaciones

7. Talleres

8. Debates

9. Medios de comunicación

10. Otros (especifica cuáles)

P.20 Señale a qué sector de población van destinados mayoritariamente sus proyectos de educación para el desarrollo y/o sensibilización

1. Infancia y juventud

2. Opinión pública

3. Instituciones

4. Otras ONGDs

5. Otras organizaciones o movimientos sociales

P.21 ¿Qué importancia concede su organización a los siguientes objetivos de la sensibilización y educación para el desarrollo? Puntuar de 1 a 5.

1. Dar a conocer las injusticias que ocurren en el Tercer Mundo

2. Movilizar a la sociedad para que denuncie la situación que sufren los países pobres

3. Captar fondos para enviarlos al Tercer Mundo
4. Concienciar sobre las desigualdades de poder entre hombres y mujeres
5. Presionar a las instituciones para que destinen el 0,7% del presupuesto a la cooperación al desarrollo
6. Sensibilizar sobre las injustas relaciones Norte/Sur
7. Aumentar el número de socios y donantes de la organización
8. Cambiar las pautas de producción y consumo en nuestras sociedades

P.22 Cuando su organización aborda la situación de las mujeres en las actividades de sensibilización y educación, ¿qué busca en mayor medida? (elegir UNA de las siguientes respuestas, aquella que mejor se ajuste a los objetivos de su organización)

1. Resaltar el papel fundamental de las mujeres en el sostenimiento de los hogares y la lucha contra la pobreza
2. Destacar que las mujeres son las víctimas principales de las injusticias, las guerras y las catástrofes
3. Visibilizar a las organizaciones de mujeres y su aporte al desarrollo
4. Causar impacto, usando si es necesario imágenes y mensajes dramáticos sobre la problemática de las mujeres
5. Dar a conocer las múltiples formas en que se expresa la subordinación de las mujeres a los hombres en todas las sociedades
6. Poner de relieve que las mujeres luchan junto a los hombres por los cambios estructurales en sus sociedades

P.23 En sus actividades de sensibilización y educación al desarrollo, ¿en cuántas está presente la problemática de las mujeres? (En cada raya debe ir una cantidad. La columna T es la suma de las otras tres columnas)

No se menciona la problemática de las mujeres (n)

Está incorporada en la temática general (t)

Tiene como finalidad dar a conocer la situación de las mujeres(e)

Total de actividades (T)

	(n)	(t)	(e)	(T)
1. Programas dirigidos a la educación formal
2. Campañas
3. Cursos/seminarios
4. Exposiciones
5. Investigaciones
6.Publicaciones
7.Talleres
8. Debates
9. Medios de comunicación
10. Otras (especifica cuál)

BLOQUE IV. Concepciones y políticas de la ONGD

P.24 Grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones: (redondee en cada afirmación la opción elegida)

Muy de acuerdo (MA)

Bastante de acuerdo (BA)

Poco de acuerdo (PA)

Nada de acuerdo (NA)

- Un buen proyecto de desarrollo beneficiará a toda la comunidad. Por tanto, beneficiará también a las mujeres.

MA BA PA NA

- La "feminización de la pobreza" justifica la discriminación positiva hacia las mujeres en la cooperación para el desarrollo

MA BA PA NA

- Cuando una situación es grave, no se puede perder tiempo pensando en los temas de género.

MA BA PA NA

- Todos los aspectos del desarrollo afectan de forma diferente a hombres y mujeres. Por lo tanto, es necesario analizar en cada aspecto del trabajo su impacto diferenciado en mujeres y hombres.

MA BA PA NA

- Si una comunidad está involucrada en la lucha por la justicia social, esto debe ser prioritario para hombres y mujeres. Ocuparse de las necesidades específicas de las mujeres crea divisiones y es perjudicial.

MA BA PA NA

- En todas las culturas, las mujeres están subordinadas a los hombres. El objetivo del desarrollo debe ser eliminar la desigualdad y la subordinación.

MA BA PA NA

- El punto más importante es ayudar a las personas que necesitan más ayuda, no sólo a las mujeres.

MA BA PA NA

- A las mujeres, en cualquier sociedad, les es difícil hablar en compañía de los hombres. Por lo tanto, es importante buscar formas que permitan que sus voces sean escuchadas

MA BA PA NA

- Para detectar las necesidades de una comunidad en su conjunto no es necesario desagregar los datos por sexo

MA BA PA NA

- La sensibilización de los/as profesionales de las agencias y ONGD en el tema de género es imprescindible

MA BA PA NA

P.25 ¿Tu organización tiene conocimiento o ha oído hablar antes de ahora de la llamada "perspectiva" o "enfoque de género"?

1. SI (pasar a la pregunta 26)
2. NO (pasar al Bloque V: pregunta 34)

P.26 ¿Qué entiendes por perspectiva o enfoque de género?

.....

.....

P.27 ¿Consideras que tu organización ha integrado la perspectiva o enfoque de género a nivel de los objetivos y políticas de la organización?

1. SI, totalmente
2. SI, parcialmente
3. Está en proceso
4. NO, nada ¿Cuál es el motivo por el que no está nada integrada?

.....
(quienes responden NO, pasan directamente a Bloque V, pregunta 34)

P.28 ¿A través de qué mecanismos/medios se ha logrado incorporar dicho enfoque en los objetivos y políticas de tu organización?

1. Está contemplado como objetivo fundacional de la organización
2. La ONGD cuenta con personal especializado y/o sensibilizado
3. Existe un debate interno que está propiciando la reflexión y autoformación
4. Actualmente el personal de la organización se está formando en el tema
5. Hay compromiso de ir incorporando dicho enfoque en nuestro trabajo
6. Contamos con la ayuda/asesoría de personal experto externo
7. Otros mecanismos (especifica cuáles)

P.29 ¿Tu organización ha elaborado o está elaborando una política de género?

1. SI (pasar a la pregunta 30)
2. NO ¿Por qué?
 - a. Nadie les exige tenerla
 - b. No han tenido tiempo ni recursos para elaborarla
 - c. No es una prioridad de la organización
 - d. Otra razón (especifica cuál)

(quienes responden NO, pasan directamente al Bloque V: pregunta 34)

P.30 ¿Cuándo la elaboraron?

P.31 ¿Qué les motivó a elaborarla?

1. La presión de las mujeres de la organización
2. La presión de las instituciones que les financian
3. La presión de las contrapartes
4. La reflexión y convicción de la organización
5. Otro factor (especifica cuál)

P.32 ¿Quiénes la elaboraron?

1. Sólo personal de la organización
2. Personal de la organización junto con mujeres de aquí que no son de la ONGD
3. Personal de la organización junto con grupos de mujeres contrapartes
4. La organización con la ayuda de una consultoría externa
5. Otra forma (especifica cuál)

P.33 ¿Cuál es el objetivo central de su política de género?

.....
(Pedirles el documento que recoja la política de género de la organización)

BLOQUE V. Estructura y cultura organizativa

P.34 Clasificar al personal contratado, fijo o temporal, y al voluntario, por áreas

	Mujeres	Hombres
1. Administración/Contabilidad
2. Secretaría
3. Biblioteca/documentación
4. Educación y sensibilización
5. Proyectos de cooperación
6. Personal directivo
7. Limpieza/Mantenimiento
8. Publicaciones/Medios de comunicación
9. Formación y gestión del voluntariado
10. Otras áreas
(especifica cuáles)

P.35 ¿La sensibilidad hacia la desigualdad de género se valora como actitud necesaria en los perfiles de los puestos?

1. SI. Especifica:
 - a. Para todo el personal
 - b. Sólo para el personal encargado de determinadas áreas o actividades. ¿Cuáles áreas o actividades?
2. NO. ¿Por qué?

P.36 ¿Tiene su organización políticas de apoyo a quienes se interesan o dedican parte de su tiempo a la cuestión de género?

1. SI. Especifica cuáles:
 - a. Se facilita su formación
 - b. Se les consulta sistemáticamente (no sólo en los temas de mujeres)
 - c. Se apoya sus iniciativas
 - d. Otras políticas de apoyo (especifica cuáles)
2. NO. ¿Por qué?

P.37 ¿Cómo promueve su organización un ambiente favorable a las mujeres?

1. Flexibiliza las condiciones laborales de quienes tienen responsabilidades familiares
2. Facilita la denuncia del acoso sexual
3. Favorece la organización propia de las mujeres de la organización
4. Garantiza que las propuestas de las mujeres sean escuchadas
5. Otras formas (especifica cuáles)

P.38 ¿Ha habido (o hay) tensiones (o conflictos) entre las mujeres y los hombres de su organización a causa de los horarios, la organización de las mujeres, los diferentes estilos de trabajo/dirección, acoso sexual, etc.?

1. SI. ¿Cómo se han tratado?
2. NO

P.39 ¿Tiene su organización una política de acción positiva a favor de las mujeres?

1. SI. Explique qué medidas aplica?
2. NO. ¿Por qué?

P.40 Si su organización envía cooperantes a los países con los que colabora, ¿toma en consideración el sexo de la persona a enviar?

1. En función del país de destino (por ejemplo, algún país musulmán)
2. Según el tipo de proyecto a ejecutar/apoyar (por ejemplo, de emergencia, de salud, de infraestructura)
3. Según quienes sean las contrapartes o la población beneficiaria
4. Cuando la persona candidata tiene responsabilidades familiares
5. No, ninguna
6. No envía cooperantes

P.41 ¿Destina su organización recursos propios para que las mujeres y los hombres de la ONGD se formen en cuestiones de género?

1. SI. ¿Mediante qué tipo de actividades?
2. NO. ¿Por qué?

P.42 ¿Quién es la persona encargada de las relaciones públicas y/o de la función de portavoz de su organización?

1. ¿Qué cargo ocupa en la organización?
2. ¿Cómo la han designado?

Anexo III

Bibliografía

Ajamil, M. (1994): "Cooperación Internacional, Género y Desarrollo". En *Género y Educación*, Madrid:OEI.

Ajamil, M. (1995): "Incorporación de la visión de género a la cooperación internacional". En *Intervención Psicosocial* nº 10, Colegio Oficial de Psicólogos, Madrid.

Alonso, J. A. (director) (1999): "Estrategias de intervención: Enfoques transversales. Igualdad entre mujeres y hombres". En *Estrategia para la Cooperación Española*. Madrid: Ministerio de Asuntos Exteriores.

Anderson, J. (1992): *Intereses o justicia. ¿A dónde va la discusión sobre la mujer y el desarrollo?*. Lima: Entre Mujeres.

Argibay, M. y otros (1997): "Educación para el Desarrollo. El Espacio olvidado de la Cooperación". En *Hegoa. Cuadernos de trabajo* nº 19, Bilbao.

Argibay, M. y otros (1998): *Vidas paralelas de las mujeres. Guía didáctica de Educación para el Desarrollo*. Bilbao: Hegoa.

Barrig, M. y A. Wehkamp (editoras) (1994): *Sin morir en el intento. Experiencias de la planificación de género en el desarrollo*. Lima: NOVIB/Red Entre Mujeres.

Boserup, E. (1970): *Women's role in Economic Development*. Londres. George Allen and Unwin. Segunda Edición (1989). Londres. Earthscan Publications. Versión en castellano (1992): *La mujer y el desarrollo económico*. Madrid: Minerva Ediciones.

CAD (COMITÉ DE AYUDA AL DESARROLLO) (1998): *Directrices y guía de conceptos del CAD sobre la igualdad entre mujeres y hombres*. Madrid: AECI/Ministerio de Asuntos Exteriores.

De la Cruz, C. (1998): *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Vitoria: Emakunde/Secretaría General de Acción Exterior.

- De Villota, P. (editora) (1999): *Globalización y Género*. Madrid: Síntesis.
- Guzmán, V. y otras (compiladoras) (1991): *Una nueva lectura: Género en el desarrollo*. Lima: Entre Mujeres / Flora Tristán.
- Hernández, I. y A. Rodríguez (1996): "Igualdad, Desarrollo y Paz. Luces y sombras de la acción internacional por los derechos de las mujeres". En *Hegoa. Cuadernos de trabajo* nº 17, Bilbao.
- Hernández, I. (1997): "La mujer en el desarrollo". En *Desarrollo, maldesarrollo y cooperación al desarrollo. Africa subsahariana*, Seminario de Investigación para la Paz, Gobierno de Aragón. Zaragoza.
- Kabeer, N. (1994): *Reversed Realities. Gender hierarchies in development thought*. Londres- Nueva York: Verso. Versión en castellano (1998): *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*. México: Paidós Mexicana.
- Kabeer, N. (1994): *Gender Planning: Some Key Issues*. Brighton: Institute of Development Studies.
- Lagarde, M. (1996): *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Horas y Horas.
- Le Magadoux, A. Y D. Roca (1989): *Las ONG y la cooperación para el desarrollo*. Madrid: Ed. Cruz Roja Española.
- Levy, C. (1996): "Institucionalización del género en las políticas y planificación de los asentamientos humanos". En *Documento de trabajo DPU* nº 74, Universidad de Londres, Londres.
- López, I. y A.R. Alcalde (coordinadoras) (1999): *Relaciones de género y desarrollo. Hacia la equidad de la cooperación*. Madrid: Los Libros de la Catarata/IUDC-UCM.
- Lozano, I. (1990): *De cara a las mujeres: perspectivas e incertidumbres de la cooperación internacional*. México: CIDHAL.
- Molyneux, M. (1989): "Las mujeres, víctimas de un orden económico injusto". En *Haize Hegoa* nº 2, Bilbao.
- Moser, C. (1991): "Las mujeres en la planificación del desarrollo. Necesidades prácticas y estratégicas de género". En *Hegoa, Políticas de cooperación para el desarrollo y participación de las mujeres*, Bilbao.
- Moser, C. (1995): *Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*. Lima: Red Entre Mujeres/Flora Tristán.
- Murguialday, C. (1999): "Mujeres y Cooperación: de la invisibilidad a la equidad de género". En *Cuadernos Bakeaz* nº 35, Bakeaz, Bilbao.
- Murguialday, C. (1999): "Las mujeres en la cooperación al desarrollo". En *Manuales de Formación en Cooperación al Desarrollo*, Gobierno Vasco, Vitoria. (en prensa).
- Murthy, R. (1998): "Power, institutions and gender relations: can gender training alter the equations?". *Development in Practice*, Volumen 8, Nº 2.

- NACIONES UNIDAS (1995): *Situación de la Mujer en el Mundo. Tendencias y Estadísticas*. Nueva York: Estadísticas e indicadores sociales, serie K, nº 12.
- Navarro, N. (1997): *El enfoque de género en las ONGD*. Mimeo.
- Ostergaard, L. (coordinadora) (1991): *Género y Desarrollo: Guía práctica*. Bruselas: Ministerio de Asuntos Sociales/Comisión de las Comunidades Europeas.
- Portocarrero, P. (editora) (1990): *Mujer en el desarrollo: Balances y propuestas*. Lima: IRED/Flora Tristán.
- PNUD (PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO) (1995): *Informe sobre desarrollo humano 1995*. Nueva York: PNUD.
- Ribeiro das Neves, M. y D. Martins Costa (editoras) (1995): *Género y Desarrollo institucional en ONGD*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales/IBAM.
- Rincón, A. (Coordinación) (1997): *Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional*. Vitoria: Emakunde/Secretaría General de Acción Exterior.
- Sen, G. y Grown, K. (1985): *Desarrollo, Crisis y Enfoques Alternativos: Perspectivas de la mujer en el Tercer Mundo*. México: El Colegio de México.
- Van Der Veken, M. e I. Hernández (1989): *Mujeres, Tecnología y Desarrollo*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales/Instituto de la Mujer.
- VV.AA. (1997): "Mujeres y Desarrollo. Estrategias y Proyectos". Madrid: Coordinadora de ONG para el desarrollo, *Temas de Cooperación* nº 3.
- VV.AA. (1997): "Más allá de Beijing. Género, cooperación y desarrollo". Madrid: Coordinadora de ONG para el desarrollo, *Temas de Cooperación* nº9.

Documentos

- Carta de las ONGD. Principios básicos de las ONG de desarrollo y ayuda humanitaria en la Unión Europea*. Comité de Enlace ONGD-UE, Bruselas, 1997.
- Código de Conducta. Imágenes y mensajes a propósito del Tercer Mundo*. Comité de Enlace ONG-CE, Bruselas, 1989.
- Código de Conducta de las ONG de desarrollo*. Coordinadora de ONGD, Madrid.
- Género y Desarrollo. Combatir la ceguera de género*. Comité de Enlace ONG-CE, Bruselas, 1989.
- Informe de la perspectiva de género en las ONGD españolas*. IEPALA, Madrid, 1999.
- La perspectiva de género en la cooperación para el desarrollo*. Documento de posicionamiento del Grupo Mujeres y Desarrollo de la Coordinadora de ONGD. *Punto de Encuentro*, Boletín nº 26, 1997.
- Mujeres y desarrollo*. Comisión de las Comunidades Europeas, Cuadernos de Mujeres de Europa, Bruselas, 1992.