

ACERCÁNDONOS AL (CO)DESARROLLO DESDE LA IGUALDAD



Fundación Internacional
de Solidaridad
Compañía de María



Gipuzkoako
Foru Aldundia
Gobierno Foral de Gipuzkoa
Departamentu
de Partidu Social



© Fundación FISC - Compañía de María, 2012

C/ Iparraguirre 4, bajo - 20001 San Sebastián - Donostia

Tel.: 943 471 554 · Fax: 943 451 094

epd@fisc-ongd.org

www.fisc-ongd.org

Coordinación: M^a Luz Sarabia Lavín, Fundación FISC - Compañía de María, epd@fisc-ongd.org

Autoría: Amaia Unzueta, Helena Martínez y Cony Carranza

Dirección: Kambotik Consultoría Social

Diseño y maquetación: Noski Desarrollo Sostenible ,SL. - R. Gerpe, P. García

Impresión: Estudios Gráficos ZURE

Traducción: Belaxe, Koop.E.

Depósito legal: BI-985/2012



ACERCÁNDONOS AL (CO)DESARROLLO DESDE LA IGUALDAD

Prólogo

Acercándonos al (co)desarrollo desde la igualdad: ¿Cuál es el horizonte?

Si la línea que divide lo que vemos a lo lejos en el horizonte es una sociedad plenamente cohesionada, donde todas las personas son miembros de pleno derecho; si lo que queremos a largo y medio plazo es vivir con garantías de que la felicidad sea algo palpable y al alcance de todas las personas; si es verdad que aceptamos y deseamos formar parte de la especie humana con todas sus luces y sus sombras, ¿por qué no dar pasos hacia ese horizonte que una y otra vez se nos está escapando? ¿Cuáles son los retos?

Desde FISC creemos que uno de los retos está en comprender que las migraciones son un componente esencial e inevitable de las sociedades actuales y una potencial fuente de desarrollo. Ahora bien, ¿cómo hacer para que las migraciones acaben por contribuir positivamente al desarrollo de las personas y de las sociedades en su conjunto? Para intentar responder a esta pregunta tan compleja, hemos optado por poner a disposición de quienes tengan interés en el (co)desarrollo la presente guía como un instrumento para la reflexión, el diálogo y la acción en torno a los ámbitos de las migraciones y el desarrollo. De esta forma, nos sumamos al esfuer-

zo de otras ONGs, asociaciones de inmigrantes y entidades públicas por construir propuestas desde el compromiso adquirido en garantizar la ciudadanía plena a todas las personas.

Entendemos que el (co)desarrollo es un paso más a integrar en nuestra visión como ONG dedicada a la educación y la cooperación al desarrollo. Trabajamos con el objetivo de fortalecer capacidades humanas, tanto en el Norte como en el Sur, aunando esfuerzos personales e institucionales para lograr procesos de cambio que posibiliten mejorar las condiciones de vida de las personas y sociedades empobrecidas, y para contribuir a la construcción de sociedades inclusivas. En este sentido, asumimos la visión de (co)desarrollo de las autoras de esta guía que coloca los derechos humanos en el centro del nexo positivo entre migraciones y desarrollo. Creemos que todas las personas han de tener sus derechos humanos plenamente reconocidos y protegidos, y que han de poder ejercer una ciudadanía plena en las sociedades de origen, tránsito y destino.

El (co)desarrollo está directamente relacionado con los procesos de inte-

gración y ciudadanía de la población inmigrante, y no únicamente con los procesos de desarrollo en las sociedades de origen de donde procede esta población. Su aplicación práctica requiere de una coherencia de políticas que debemos exigir desde la sociedad civil a las instituciones públicas, puesto que son ellas las que acaban por decidir y ejecutar políticas que condicionan claramente la dirección de los procesos de desarrollo, así como también las condiciones en que se produce la integración de las personas inmigrantes en las sociedades de destino.

Somos conscientes, por otro lado, de la importancia que las relaciones de género tienen en los procesos migratorios y en los efectos de estos sobre los procesos de desarrollo y viceversa. Por ello, analizar los vínculos entre migraciones y desarrollo desde la perspectiva de género es una tarea que acertadamente las autoras nos proponen como condición indispensable para asegurarnos de que realmente estamos contribuyendo a construir sociedades inclusivas a través de las acciones de (co)desarrollo. Deseamos que esta guía, una vez practicada e interiorizada, nos ayude a ir definiendo ese lenguaje común a través del cual seguir soñando

y hablando de un desarrollo humano como sinónimo de bienESTAR y de bienSER. Además, esperamos que sea una guía útil para quienes quieran acercarse al (co)desarrollo con las lentes del género.

Esta maravillosa ciudad de San Sebastián nos posibilita llegar visualmente a ese horizonte llamado: "Acercándonos al (co)desarrollo desde la igualdad".

FISC-Compañía de María agradece a Amaia Unzueta, Helena Martínez y Cony Carranza por aventurarse a elaborar esta guía en torno a un ámbito tan incipiente y carente de consenso. Asimismo, agradece a la Diputación Foral de Guipúzcoa su compromiso con el proyecto de Educación para el Desarrollo: "Hitza Dugu: los inmigrantes tenemos palabra".

Y finalmente agradecemos a todas las asociaciones de inmigrantes y ongds interesadas en un (co)desarrollo humano por la acogida de esta iniciativa en el tiempo presente y futuro y por el buen trabajo en el campo de los proyectos de (co)desarrollo.

Imanol Zubiondo
Director de FISC-Compañía de María
San Sebastián, 15 de junio de 2012



Itinerario

Introducción	8
BLOQUE I	10
Taller 1. Desgranando el nexo entre migraciones y desarrollo. ¿De verdad el género importa?	10
Paso 1. El género como categoría central de análisis	11
Paso 2. El derecho al desarrollo	13
Paso 3. La dimensión espacial de los procesos migratorios y de desarrollo	17
Paso 4. La participación de las personas inmigrantes en el desarrollo	19
Taller 2. Posicionándonos frente al (co)desarrollo. ¿Hacia dónde queremos avanzar?	21
Paso 1. Incoherencias entre las políticas migratorias y de desarrollo	21
Paso 2. ¿Qué agenda de (co)desarrollo y para quiénes?	23
Paso 3. ¿Quiénes intervienen en el (co)desarrollo?	26
Paso 4. ¿Sabemos lo que no es (co)desarrollo?	28
Bibliografía	29
BLOQUE II	30
Taller 1. Igualdad de género en la planificación de los proyectos de (co)desarrollo	30
Paso 1. La planificación de los proyectos de (co)desarrollo	31
Paso 2. ¿Qué tienen de particular los proyectos de (co)desarrollo?	34
Paso 3. El análisis de género en los proyectos de (co)desarrollo	38
Taller 2. La igualdad de género: objetivo incorporado en nuestros proyectos... ¿y en nuestras organizaciones?	42
Paso 1. La igualdad de género en las organizaciones: una tarea pendiente	42
Paso 2. El cambio intraorganizacional para avanzar en la igualdad de género	45
Bibliografía	50

Introducción

En los últimos años se han publicado sucesivos estudios y manuales en torno al (co)desarrollo que han ido contribuyendo a identificar los elementos más característicos del término, aún sin llegar a consensuar una definición unívoca del mismo. Las indudables aportaciones de gran parte de estas publicaciones no han servido, en muchos casos, para que los diferentes actores del (co)desarrollo tuvieran claridad sobre cómo intervenir en procesos que vinculan las migraciones y el desarrollo y poner en marcha iniciativas sobre la materia. En este sentido, esta guía pretende ayudar de manera práctica principalmente a las organizaciones de inmigrantes que deseen acercarse al (co)desarrollo a reflexionar sobre el mismo para, en últimas, poder adoptar una postura genuina que responda al objetivo del desarrollo humano y planificar proyectos en coherencia con su concepción política del mismo. Una reflexión que queremos que se haga tomando conciencia de la centralidad del género en cualquier proceso social, de ahí que hayamos optado por introducir la perspectiva de género con un doble objetivo: por una parte, para hacer comprender la importancia que el género tiene en los procesos migratorios y en los efectos de estos sobre los procesos de desarrollo y viceversa, y por otra, para destacar la influencia que las relaciones de género tienen en la vida de las personas y en las dinámicas de poder que guían el funcionamiento de las organizaciones que ellas mismas crean, ya sean mixtas o de mujeres. La introducción de esta perspectiva en la concepción y elaboración de la presente guía constituye una clara apuesta política para que la igualdad de género sea asumida como un fin del (co)desarrollo y de las organizaciones que lo promueven tanto a nivel interno como externo, algo que con frecuencia tiende a pensarse en la teoría y por lo que pocas veces se hace una apuesta verdadera a nivel individual y colectivo.

La guía se estructura en dos bloques, cada uno de ellos con sus correspondientes talleres. El primer bloque está pensado para iniciar la reflexión sobre cuatro ejes que permiten analizar las relaciones entre migraciones, género y desarrollo y así poder disponer de mayores elementos para posicionarse como organización frente al (co)desarrollo. El segundo orienta la reflexión sobre la importancia de colocar la igualdad de género como meta esencial

del (co)desarrollo, para lo cual centra el contenido en dos niveles de trabajo: en el nivel de la planificación de los proyectos y en el nivel de la cultura organizacional a partir de la cual se conciben y ejecutan las intervenciones. En definitiva, la guía está concebida para que las organizaciones puedan realizar ejercicios de reflexión y debate en torno al (co)desarrollo desde la perspectiva de género.

Las organizaciones de inmigrantes son las principales destinatarias de esta guía y en ellas se ha pensado al plantear las actividades prácticas que permiten trabajar el contenido de cada paso. El protagonismo otorgado a estas organizaciones proviene del innegable papel que deben tener en cualquier proceso de (co)desarrollo y de la constatación de que hace falta una mayor coherencia entre la práctica del (co)desarrollo y el marco político del desarrollo humano e igualitario en términos de género. También puede ser útil para otros agentes realizando las adaptaciones que se consideren necesarias según su posición en la amplia red de actores del (co)desarrollo como son, por ejemplo, las ONGD. Estas organizaciones son otro actor relevante que por su experiencia y profesionalización en el sector de la cooperación al desarrollo pueden aportar amplio conocimiento sobre la planificación de intervenciones de desarrollo y, en este sentido, jugar un papel clave de acompañamiento técnico a las organizaciones de inmigrantes. De hecho, en este momento de crisis generalizada las alianzas entre los agentes de los ámbitos de las migraciones y el desarrollo son necesarias para continuar emprendiendo procesos de reflexión y acción en torno al (co)desarrollo desde la perspectiva de género que permitan alcanzar un escenario diferente a medio-largo plazo.

Por último, queremos animar a quienes en general deseen acercarse al (co)desarrollo a poner en práctica los talleres y a crear incluso nuevo conocimiento no recogido en esta guía. Asimismo, invitamos a hacernos llegar aportaciones tanto de contenido en torno al codesarrollo como de aplicación de las técnicas propuestas (epd@fisc-ongd.org y kambotik@gmail.com).

Sobre cómo usar la guía

Recomendaciones generales para la aplicación de los talleres:

- Preparación del taller: identificar el nivel de conocimiento que el grupo tiene sobre los temas a tratar. En general, conviene preparar siempre un contenido básico para orientar al grupo antes y después de cada actividad, y garantizar la comprensión del contenido de cada paso. No dar por supuesto que todas las personas del grupo tienen conocimientos sobre cuestiones como, por ejemplo, los derechos humanos.
- Inicio de la actividad: empezar centrando el tema sobre el que se va a trabajar la actividad. No se trata de explicar el contenido de las lecturas, sino de dar las orientaciones necesarias para que el grupo sea capaz de realizar la actividad.
- Desarrollo de la actividad: las dinámicas y preguntas propuestas en cada actividad permiten cumplir unos mínimos sobre la reflexión que se pretende generar en torno al contenido desarrollado en las lecturas. Pero, en ningún caso, agotan el contenido de la temática y es posible plantear otras dinámicas y preguntas según donde interese poner el énfasis. Asimismo, son dinámicas que pretenden facilitar la comprensión de los temas, aunque el solo hecho de utilizarlas no garantiza este objetivo. Esto dependerá del conocimiento y experiencia de las personas encargadas de la dinamización.
- Momento de la actividad: debe prestarse atención a los momentos en los que conviene hacer uso de cada actividad. Se recomienda seguir el orden establecido en la guía para una mejor comprensión del contenido en su conjunto.

- Cierre de la actividad: las personas que dinamicen siempre deben terminar la actividad con una síntesis de lo debatido y una aportación conceptual sobre la temática tratada. Esta aportación será más o menos extensa en función del nivel de conocimiento del grupo.

¡Advertencias para quienes dinamicen las actividades!

- Perfil para la dinamización: conviene contar con personas que tengan experiencia de trabajo con grupos y conocimiento sobre aplicación de técnicas participativas para la educación popular. Se requieren ciertas habilidades como saber escuchar y dialogar, motivar a la participación, empatizar con las personas, analizar y relacionar preguntas y respuestas.
- Garantía de conocimiento sobre la temática: es importante conocer los temas a trabajar. En caso contrario, se recomienda apoyarse en personas especializadas que complementen el trabajo de dinamización con sus aportaciones de contenido.
- Duración de las actividades: los tiempos propuestos para cada actividad son orientativos y se han pensado en base a un grupo formado por un máximo de 20 personas. Se recomienda adaptar los tiempos según sea el tamaño del grupo.

El resultado que se obtenga de las actividades dependerá tanto de las características del grupo como del perfil de las personas encargadas de la dinamización.



Bloque I

Taller 1

**Desgranando el nexo entre migraciones y desarrollo
¿De verdad el género importa?**

Presentación

Este taller se desarrolla en cuatro sesiones que corresponden a cuatro ejes de análisis necesarios para empezar a comprender las relaciones entre migraciones y desarrollo desde la perspectiva de género. El contenido de cada sesión está pensado para provocar el cuestionamiento de la visión dominante que trata de explicar los procesos migratorios y de desarrollo colocando la dimensión económica en el centro del análisis. La reflexión y el debate son necesarios para poder posicionarse posteriormente sobre el (co)desarrollo desde una postura crítica y sobre todo, comprensiva analíticamente del porqué del nexo entre migraciones, género y desarrollo.

Paso 1

El género como categoría central de análisis

Objetivo: Comprender por qué es necesario analizar la realidad desde la perspectiva de género.

Actividad 1

“Somos identidades en cambio”

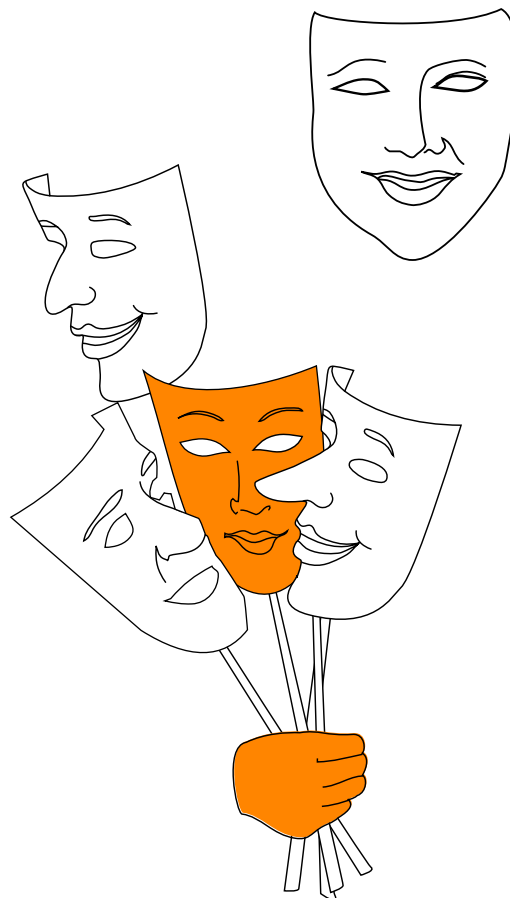
Objetivo: Reflexionar sobre los cambios y/o continuidades en las identidades femenina y masculina a raíz de la experiencia migratoria.

Momento: Antes de la lectura 1.

Tiempo: 60 minutos.

Modalidad: Individual - grupal.

Metodología: Cada participante reflexiona individualmente sobre su proceso migratorio, recordando cómo era su vida antes de migrar y cómo es en estos momentos. Después, se invita a cada participante a escribir en una tarjeta sus reflexiones en torno a la siguiente pregunta, según sea hombre o mujer: “¿qué características de mi identidad femenina/masculina se han visto fortalecidas a raíz de mi experiencia migratoria?” Se dibujan en la pizarra dos columnas, “Identidad femenina” e “Identidad masculina”, para que cada participante coloque su tarjeta en la columna correspondiente explicando su respuesta. Una vez presentadas todas las tarjetas, se vuelve a lanzar una nueva pregunta: “¿qué ha motivado esos cambios en mi identidad femenina/masculina?” El debate debe girar en torno a los modelos de socialización del género y se cierra con la lectura 1.



Lectura 1

Algunas ideas básicas sobre el género

- Sexo y género no son lo mismo: el sexo es algo natural y biológico, y el género se construye y aprende. Las mujeres y los hombres nacemos con órganos sexuales femeninos o masculinos, sin embargo aprendemos cómo “ser mujeres” y cómo “ser hombres”.
- El género es una categoría social que construye nuestra identidad como mujeres y como hombres: cada sociedad asigna unos roles, tareas, valores y expectativas de vida diferenciadas a mujeres y a hombres. Hay una tendencia a desvalorizar aquello que se identifica con las mujeres o con la identidad femenina.
- El género es una categoría de análisis para repensar las relaciones de poder entre mujeres y hombres: las relaciones de género son relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres que se pueden cambiar y reconstruir.
- El género no es la única categoría social que construye las identidades de mujeres y hombres: ni todos los hombres son iguales ni todas las mujeres son iguales. Existen otras categorías como la etnia, la clase social, la orientación sexual, la nacionalidad, etc. que construyen identidades diversas y que también determinan las relaciones entre las propias mujeres y entre los propios hombres.

Dado que el género es algo que se construye en cada sociedad y en cada cultura, las personas que migran de una sociedad a otra pueden vivir cambios en su identidad femenina o masculina en un sentido u otro. Estos cambios dependerán del modo en que las mujeres y los hombres hayan sido socializados en su contexto de origen y del modelo de socialización del género predominante en el contexto de destino. Igualmente, la vivencia de estos cambios estará determinada por otras variables como la clase social, la etnia, el nivel educativo, la orientación sexual, etc.

Actividad 2

“Cesta revuelta”

Objetivo: Comprender la socialización del género a través de la división sexual de trabajo.

Momento: Antes de la lectura 2.

Tiempo: 45 minutos.

Modalidad: Grupal.

Metodología: Se forma un círculo con el número de sillas que corresponda al número de participantes. Quien dinamiza les invita a sentarse y les indica que cada vez que exprese en voz alta un trabajo o tarea, deben cambiar de silla quienes la realicen a diario o semanalmente. Después, se invita a poner en común qué sexos fueron los que cambiaron de silla según la tarea indicada y a reflexionar sobre las siguientes preguntas: “¿qué tareas/trabajos realizabais en el lugar de origen?” y “¿qué tareas/trabajos realizáis en el lugar de destino?” Se toma nota de las reflexiones y se cierra la actividad con la lectura 2.

Lectura 2

El género condiciona los procesos migratorios y de desarrollo

El género condiciona el funcionamiento del sistema social y económico en su conjunto, y determina el tipo de dinámicas que se dan a nivel micro (en las personas y hogares), a nivel meso (en la comunidad y mercados laborales) y a nivel macro (en los Estados, empresas multinacionales, etc.).

La ausencia de un contexto favorable para el desarrollo de las capacidades y libertades de las personas en un determinado país hace que mujeres y hombres vean en la migración una alternativa de futuro mejor. Y el género actúa como un factor determinante de los patrones migratorios en los países de origen y de destino. Veamos, por ejemplo, el caso de la migración por motivos laborales que, al mismo tiempo, puede ir acompañada de otros motivos (violencia sexista, persecución por orientación sexual, etc.).

La segregación por sexo de los mercados laborales, que conlleva la división sexual del trabajo, crea oportunidades y condiciones de empleo diferentes y desiguales para mujeres y hombres tanto en los países de origen como en los de destino, y en general, se da una mayor precariedad laboral en los sectores en los que se demanda el trabajo de las mujeres, principalmente en el sector de servicios personales (trabajo doméstico, de cuidados y trabajo sexual).

Esta precariedad laboral en el país de origen se reproduce y mantiene en el país de destino que se encarga de canalizar la migración hacia determinados sectores laborales que limitan el reconocimiento de los derechos laborales y sociales de las personas inmigrantes, y niegan o dificultan su acceso a la documentación. El caso de la demanda de mano de obra femenina para trabajar en el sector de los servicios personales es la manifestación más clara de cómo las desigualdades de género -además de otras por razón de etnia, clase, nacionalidad- están condicionando los patrones migratorios y sus efectos sobre las oportunidades para el desarrollo del proyecto vital de las propias personas inmigrantes, así como de las sociedades de origen y de destino

Paso 2

El derecho al desarrollo

Objetivo: Comprender que la relación positiva entre migraciones y desarrollo exige colocar en el centro los derechos humanos desde la perspectiva de género.

Actividad 3

“Soy persona, tengo derechos”

Objetivo: Reconocer que el nivel de cobertura de un derecho puede variar en sentido ascendente o descendente a raíz de la experiencia migratoria, y que las condiciones para su ejercicio y disfrute varían entre mujeres y hombres .

Momento: Antes de la lectura 3.

Tiempo: 60 minutos.

Modalidad: Individual - grupal.

Metodología: Se entregan a cada participante dos tarjetas de colores diferentes. En una deben escribir un derecho que podían ejercer y disfrutar en su país, y que se ha visto limitado o negado en el país de destino. Y en otra, un derecho que no podían ejercer y disfrutar en su país, y que sí pueden hacerlo en el país de destino. Pasados 5 minutos, se colocan las tarjetas en un mapa común que sitúe en el centro un espacio para el país de origen y otro para el país de destino, y que permita situar las tarjetas según se trate de derechos ejercidos/disfrutados o limitados/negados. Al finalizar, se lanza la siguiente pregunta: “¿el hecho de ser mujer u hombre ha determinado el ejercicio y disfrute de esos derechos?” Quien dinamiza genera debate reafirmando que el género condiciona la experiencia vital y migratoria y, por lo tanto, el ejercicio y disfrute de derechos. Puede mostrar datos relacionados con las diferencias de género y cerrar la actividad con la lectura 3.

Lectura 3

El contenido del desarrollo

Definir el contenido del desarrollo significa elegir cuál es el modelo de desarrollo que queremos para nosotros/as, nuestras familias y sociedades. El término desarrollo no es neutro y, hoy en día, la visión dominante lo equipara únicamente con crecimiento económico olvidándose de otras dimensiones esenciales para el mantenimiento de la vida individual y colectiva como son el cuidado, el crecimiento personal, la salud, la libertad, la educación, etc. Es decir, se olvida que es un proceso más amplio de desarrollo de capacidades y de ejercicio de libertades necesario para que cada persona sea capaz de llevar a cabo su proyecto de vida en sociedades sostenibles.

Así, el contenido del desarrollo condiciona la forma en que se entiende el vínculo entre migraciones y desarrollo. Si le dotamos solamente de contenido económico, las migraciones son vistas como un medio para corregir las desigualdades socio-económicas entre países y se coloca en las personas inmigrantes la responsabilidad individual de contribuir al desarrollo de sus países de origen, principalmente a través de las remesas que envían. Si le dotamos de contenido humano, las migraciones son vistas como el resultado del desarrollo desigual entre personas y sociedades, y se reconoce que la contribución de las personas inmigrantes al desarrollo solamente puede darse a partir del disfrute y ejercicio pleno de los derechos humanos, es decir, a partir de su acceso a y ejercicio de la ciudadanía.

Por lo tanto, los derechos humanos deben situarse en el centro de la relación entre migraciones y desarrollo, lo que nos obliga a pensar en cuáles son los derechos que constituyen el núcleo duro de esta relación. Como mínimo, debe incluir el derecho a la libre movilidad, a un trabajo decente, a la salud, a la educación, a la participación y todo ello, en condiciones de igualdad para mujeres y hombres. La igualdad de género es un derecho esencial del proceso de desarrollo, es decir, mujeres y hombres deben poder acceder y disfrutar de los derechos humanos en igualdad de condiciones.

A menudo la negación del derecho al desarrollo (el desarrollo desigual) motiva a las personas a tomar la decisión de migrar y sin embargo, la negación de la ciudadanía (la privación de sus derechos humanos) en la sociedad de destino limita su desarrollo individual y el colectivo. De ahí que el análisis de la relación entre los procesos migratorios y de desarrollo no puede desligarse del análisis de los derechos humanos.

Actividad 4

“Testimonios de vida”

Objetivo: Reconocer la importancia del trabajo de cuidado de la vida para el desarrollo.

Momento: Antes de la lectura 4.

Tiempo: 60 minutos.

Modalidad: Individual - grupal.

Metodología: Leer el testimonio de Silvia y Juan individualmente. Con las aportaciones del grupo, se dibuja una representación gráfica de esta familia para ver dónde están ubicados geográficamente los personajes de la historia y se les invita a responder en parejas a las siguientes preguntas: “¿la realidad de Silvia y Juan se nos hace familiar?, ¿quiénes se responsabilizan principalmente del cuidado?, ¿crees que se valora el trabajo de los cuidados?, ¿qué pasaría si este trabajo tuviera el reconocimiento social y económico?” Después, se comparte la reflexión en plenaria y se cierra la actividad con las lecturas 4 y 5.



Lectura 4

Una propuesta del derecho al desarrollo desde la perspectiva de género

La negación del acceso y disfrute activo de derechos es posible porque las sociedades de origen y destino funcionan en base a una estructura en la que se permiten relaciones desiguales de poder y relaciones discriminatorias por motivos de género, de etnia, de clase, de orientación sexual, de estatus migratorio, etc. Por ejemplo, la violencia contra las mujeres y la violencia homófoba son motivos de migración, pero también pueden tener lugar en las sociedades de destino. Asimismo, la desigual consideración y remuneración de los trabajos que realizan mujeres y hombres hace que ellas tengan mayores dificultades para lograr unas condiciones de vida dignas y desarrollar su proyecto vital tanto en los países de origen como en los de destino. Y esto es así porque las desigualdades de género, entre otras, siguen determinando el funcionamiento de las sociedades.

Cada sociedad asigna unos roles y funciones diferenciados a mujeres y hombres, ligando a las mujeres al trabajo reproductivo y a los hombres al trabajo productivo. El trabajo de cuidados personales y de limpieza es caldo de cultivo para la vulneración de los derechos laborales y en consecuencia, para la negación de todos los derechos relacionados con el acceso a un trabajo decente. Y esto hace que las mujeres en general tiendan a encontrarse en situaciones de mayor vulnerabilidad social que los hombres y que, de hecho, tengan mayores obstáculos para acceder y ejercer su ciudadanía.

El derecho al desarrollo desde la perspectiva de género permite denunciar esta violación de derechos en el ámbito reproductivo y reivindicar el cuidado de la vida como una dimensión clave del desarrollo. Entre otras cuestiones, permite visibilizar y reconocer el valor que tienen los cuidados y, por ende, el trabajo de los cuidados para el desarrollo de las personas y de las sociedades en su conjunto. En otras palabras, sin cuidados no hay desarrollo posible: económico, personal, social, cultural, político, etc. Este planteamiento amplía el conjunto de derechos que constituyen el núcleo duro del desarrollo e introduce un nuevo derecho aún en debate y

en construcción: el derecho al cuidado. Un derecho que integra el derecho a recibir cuidados adecuados, el derecho de elegir si se desea o no cuidar, y el derecho a condiciones laborales dignas en este ámbito. Esta importancia de los cuidados para la vida de las personas y para el funcionamiento de las sociedades puede observarse claramente a través del fenómeno de las cadenas globales de cuidados (lectura 5).

Lectura 5

¿Qué son las cadenas globales de cuidado?

Silvia y Juan tienen 2 hijos. Hace meses que no hay ingresos estables en el hogar y la situación familiar es crítica. María, amiga de Silvia que migró a España, le ha ofrecido un trabajo como interna para cuidar del padre de su empleadora, quien a su vez emplea a María para cuidar de sus hijos mientras ella y su marido trabajan fuera de casa. Silvia llega a España después de haber tomado la decisión junto con su esposo quien, tras su marcha, se traslada a la casa de su madre para que le ayude con el cuidado de sus dos hijos. Silvia vive en la misma casa donde trabaja como interna cuidando a un anciano y a menudo, se le hace insoportable la distancia con la familia. Pasado un año, inicia los trámites para la reagrupación familiar, pero se enfrenta a numerosos obstáculos derivados de sus condiciones laborales como trabajadora del hogar y no consigue traer a su esposo e hijos. Ella es la única proveedora económica del hogar, por lo que sus hijos y esposo dependen del dinero que envía mensualmente desde España.

¿Qué son las cadenas globales de cuidado?

Son cadenas que se crean con el objetivo de garantizar los cuidados dentro de los hogares en las sociedades de origen y destino de la migración. Están formadas principalmente por mujeres y se produce una transferencia del trabajo de cuidados de unas a otras en base a ejes de poder como la clase social, el lugar de procedencia y la etnia.

¿Por qué las mujeres asumen un protagonismo clave en estas cadenas?

· Porque en los países emisores la falta de oportunidades y precariedad afecta en mayor medida a las mujeres.

· Porque tanto en los países emisores como en los países receptores son ellas quienes siguen asumiendo por mandato social las funciones de cuidado del hogar y de sus miembros. Es por ello que en los países del Norte las familias demandan a mujeres inmigrantes para realizar las tareas de limpieza y cuidado.

¿Qué nos dicen estas cadenas?

Que los cuidados son un elemento esencial para el funcionamiento de los hogares y de los sistemas sociales y económicos. Y además, permiten entender que existe una crisis del modelo de organización social del cuidado que históricamente ha cargado sobre las espaldas de las mujeres el cuidado de los miembros de los hogares propios y ajenos.

Paso 3

La dimensión espacial de los procesos migratorios y de desarrollo

Objetivo: Comprender que ambos procesos ocurren por factores presentes en diferentes lugares y espacios.

Actividad 5

“Corazones repartidos”

Objetivo: Comprender que los vínculos de afecto y responsabilidad que desarrollan las personas inmigrantes con miembros de la familia que se encuentran lejos de la sociedad de destino, son vínculos de carácter transnacional.

Momento: Antes de la lectura 6.

Tiempo: 60 minutos.

Modalidad: Individual - grupal.

Metodología: Se coloca un mapamundi enfrente del grupo y se entregan a cada participante dos corazones de diferente tamaño. Uno grande que simboliza los vínculos de afecto y responsabilidad más fuertes de la persona y uno pequeño que simboliza los menos fuertes. Se les pide que coloquen ambos corazones en el mapamundi y que expresen los motivos de su ubicación geográfica. A continuación, se les invita a reflexionar sobre los vínculos transnacionales que se crean y desarrollan entre personas ubicadas en lugares geográficos distintos lanzándoles las siguientes preguntas: “¿qué les sugiere la ubicación geográfica de los corazones?, ¿su tamaño, ubicación y significado pueden variar en el tiempo?” Una vez hecha la reflexión grupal, se cierra la actividad con la lectura 6.



Lectura 6

La perspectiva transnacional en los procesos migratorios y de desarrollo

Cuando alguien migra a otro lugar, normalmente tiende a mantener el contacto con las personas de su entorno familiar y social que se quedaron en el lugar de origen. Sobre todo, en el caso de mujeres y hombres que migraron para poder mantener a sus hijos e hijas, el contacto constante y frecuente suele ser parte esencial de su vida cotidiana en el lugar de destino. De este modo, las relaciones de afecto y de cuidado entre quienes han migrado y quienes se han quedado se desarrollan en un espacio que supera las fronteras nacionales de los países - denominado espacio transnacional - y se convierte en un terreno estratégico de análisis para comprender las nuevas dinámicas familiares que se crean entre los miembros que están separados geográficamente. Por ejemplo, mujeres y hombres buscan nuevas formas de seguir cumpliendo en la distancia con el rol que tienen asignado en la familia ya sea como padres-madres, hijos-hijas, etc. (contacto a través de las nuevas tecnologías como la webcam, envío de remesas, gestión del hogar desde la lejanía...), y surgen así las denominadas familias transnacionales. Aunque conviene tener en cuenta que no todas las familias conformadas por personas inmigrantes son transnacionales.

El fenómeno de las familias transnacionales es un claro ejemplo de la dimensión transnacional de los procesos migratorios. No es posible comprenderlos si fijamos nuestra atención solamente en uno de los lados. Necesitamos ampliar nuestra mirada y entender que los actos que observamos en un determinado lugar a menudo tienen una dimensión transnacional que está influyendo en la forma y significado que adquieren.

Asimismo, el fenómeno de las cadenas globales de cuidados es otro ejemplo de la dimensión transnacional de los procesos de desarrollo. De hecho, a menudo se habla de la transnacionalización de los cuidados. Como hemos visto en la lectura 5, el surgimiento de estas cadenas se explica por factores de países del Norte y del Sur que suceden simultáneamente y que son producto de la globalización económica. Así, la conjunción de ambas perspectivas, la transnacional y la de género, permite entender que el desarrollo de los países del Norte se sostiene sobre el subdesarrollo

de los países del Sur y sobre la importación de mano de obra, especialmente femenina, para realizar sobre todo trabajos social y económicamente desvalorizados como son el trabajo doméstico, de cuidados y sexual.

De este modo, las perspectivas transnacional y de género nos permiten contextualizar los procesos y sucesos en sus diferentes dimensiones y visibilizar las relaciones desiguales de poder que están determinando la forma en que dichos procesos influyen en las vidas de las mujeres y de los hombres.

Paso 4

La participación de las personas inmigrantes en el desarrollo

Objetivo: Comprender que esta participación solo puede darse con el reconocimiento y ejercicio de la ciudadanía plena.

Actividad 6

“Hablemos sobre el desarrollo”

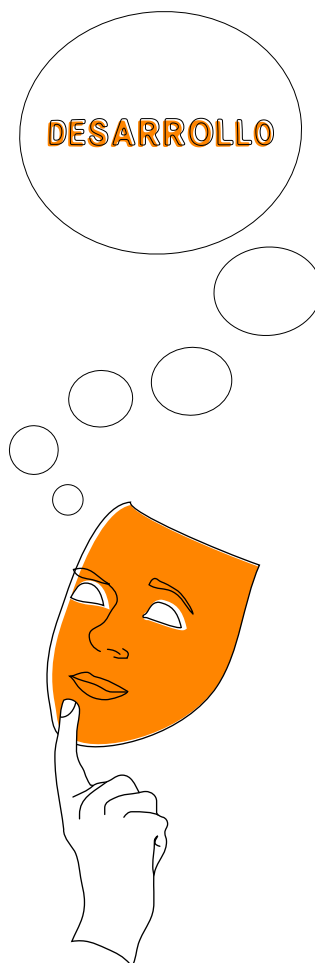
Objetivo: Reflexionar sobre la idea que tenemos del desarrollo para poder definir su contenido.

Momento: Antes de la lectura 7.

Tiempo: 45 minutos.

Modalidad: Individual - grupal.

Metodología: Se pide que cada participante reflexione individualmente sobre lo que entiende por desarrollo en una sociedad. Después, se crean grupos de 4 personas a los que se les entrega una hoja de color diferente y se les pide que elaboren una definición propia de desarrollo. Para ello, cada persona del grupo debe escribir en la hoja las palabras que asocia con el término desarrollo para, después, elaborar una definición de desarrollo que se compartirá en plenaria. Se cierra la actividad con una reflexión sobre el concepto de desarrollo humano desde la perspectiva de género y con la lectura 7.



Lectura 7

Protagonistas de los vínculos entre migraciones y desarrollo

Cuando hablamos de los sujetos protagonistas de los vínculos entre migraciones y desarrollo estamos hablando de personas. ¿Y qué significa esto? Significa que hablamos de sujetos con derechos por el mero hecho de existir. Algo que la visión economicista sobre migraciones y desarrollo ignora, asignando un papel protagonista a las personas inmigrantes únicamente porque son útiles para el mercado de trabajo y para generar recursos económicos. Pero, ¿es posible otro protagonismo que considere la dimensión humana de las personas inmigrantes y del desarrollo? Sí, y es precisamente este protagonismo el que debe ponerse en el centro del discurso y de la práctica sobre el papel clave de la población inmigrante en el desarrollo.

Esto implica reconocer a las personas inmigrantes como sujetos del desarrollo en el triple sentido de que lo protagonizan, definen su contenido y se benefician del mismo:

- Lo protagonizan porque contribuyen a los procesos de desarrollo en las sociedades de origen y de destino a través de sus aportaciones en los ámbitos laboral, social, cultural, económico, etc.
- Definen su contenido porque pueden decidir sobre el contenido de los procesos de desarrollo de los que son parte y sobre los objetivos de las intervenciones. Y para ello, se crean nuevos espacios de participación o se rediseñan los ya existentes.
- Se benefician porque contribuyen al desarrollo con la idea de mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

Por lo tanto, debe darse un reconocimiento de su protagonismo asociado al acceso y ejercicio de los derechos humanos, alejado de la visión instrumental de las personas para fines exclusivamente económicos y de la visión victimista de las personas como objetos sin poder de decisión y acción. Esto es especialmente relevante para el colectivo de mujeres inmigrantes quienes a menudo son vistas como agentes pasivos en las migraciones y el desarrollo.

Actividad 7

“El collage del desarrollo: contribuciones y beneficios”

Objetivo: Comprender que la participación de las personas inmigrantes en el (co)desarrollo pasa por reconocer sus contribuciones al desarrollo y su derecho a beneficiarse del mismo.

Momento: Después de la actividad 6 y la lectura 7.

Tiempo: 75 minutos.

Modalidad: Grupal.

Metodología: Se forman grupos de 4 personas y se les indica que representen a través de un collage cómo las personas inmigrantes contribuyen al desarrollo de las sociedades de destino y origen, y cómo se benefician del mismo. Para ello, se les entrega a cada grupo periódicos, revistas, fotos, carteles, folletos, etc. y un papel en el que pegar las imágenes recortadas. Antes de iniciar el collage, conviene que dibujen el marco sobre el que ir colocando las imágenes, ya que deben reflejar las contribuciones y beneficios del desarrollo en dos espacios geográficos distintos. Puede ser útil entregarles un mapamundi ciego (solo la silueta del mundo). En el caso de no encontrar las imágenes deseadas, pueden ayudarse de sus propios dibujos u otras ideas que les surjan. Pasados 30 minutos, cada grupo presenta su collage y se plantean las siguientes preguntas: “¿qué contribuciones hacen las personas inmigrantes al desarrollo? y ¿qué beneficios obtienen del mismo? Esas contribuciones y beneficios, ¿alcanzan a las familias y comunidades en la sociedad origen? Las mujeres y los hombres inmigrantes, ¿contribuyen y se benefician de la misma forma?” Se cierra la actividad con la reflexión grupal.

Taller 2

Posicionándonos frente al (co)desarrollo ¿Hacia dónde queremos avanzar?

Presentación

El término (co)desarrollo no es neutro. Dependiendo de qué entendamos por desarrollo y cuál sea el modelo de desarrollo al que aspiremos como organización, analizaremos y comprenderemos la realidad de la migración y su relación con el desarrollo de una manera u otra. Y, en consecuencia, elaboraremos un tipo de discurso y pondremos en marcha unas prácticas de (co)desarrollo concretas que bien pueden hacerle el juego a las políticas vulneradoras de los derechos humanos o bien pueden contribuir al surgimiento de políticas favorables al desarrollo humano individual y colectivo.

Este taller pretende ayudar a las organizaciones sociales a adoptar una postura genuina frente al (co)desarrollo, y a definir su propia agenda sin olvidar la perspectiva de género.

Paso 1

Incoherencias entre las políticas migratorias y de desarrollo

Objetivo: Reconocer la orientación de las políticas migratorias actuales y sus contradicciones con políticas al servicio del desarrollo humano.

Actividad 8

“El viaje migratorio”

Objetivo: Reflexionar sobre los múltiples obstáculos asociados al proceso migratorio.

Momento: Antes de la actividad 9.

Tiempo: 45 minutos.¹

Modalidad: Individual - grupal.

Metodología: Se proyectan los videos “Compañeras de viaje”² y “El viaje de Said”³ u otros que permitan trabajar las siguientes preguntas: “¿qué motivos empujan a las mujeres y a los hombres a emigrar?, ¿cuáles son los obstáculos más comunes a los que se enfrentan durante el viaje? y ¿en la sociedad de destino? Estos obstáculos, ¿los sufren por igual todas las personas inmigrantes?” Una vez vistos los videos, se forman grupos de 4 personas para debatir las respuestas y exponerlas después en plenaria. Se continúa con la actividad 9.

¹ Este tiempo corresponde al trabajo de grupos y reflexión en plenaria, al cual habrá que sumar la duración del video que se utilice.

² Video elaborado por la asociación Bidez Bide con sede en Zarautz, Guipúzcoa. Véase el siguiente enlace: <http://bidezbide.wordpress.com/>

³ Video disponible en <http://www.cuadernointercultural.com>

Actividad 9

“La esquina informativa”

Objetivo: Identificar las limitaciones que la política global europea en materia migratoria impone para el ejercicio y disfrute de los derechos humanos.

Momento: Después de la actividad 8 y de las lecturas 8 y 9.

Tiempo: 75 minutos.

Modalidad: Grupal.

Metodología: Se colocan tres carteles en las esquinas de la sala donde transcurre la actividad que contienen información sobre cada eje del “Enfoque global de la política migratoria”. Se forman tres grupos y se les indica que deberán cambiar de esquina cada vez que se dé un aplauso. Una vez han pasado por las tres esquinas, se entrega a cada grupo un cartel con las siguientes preguntas: “¿qué dice el eje X de la política migratoria europea? Este eje, ¿favorece por igual a todas las personas inmigrantes?, ¿qué derechos facilita y cuáles limita?” Después de 20 minutos, presentan las respuestas en plenaria y se hace un repaso sobre los principales elementos de la estrategia de la política migratoria europea y sus incoherencias con una agenda de (co)desarrollo basada en los derechos humanos. Se cierra la actividad con las lecturas 8 y 9.

Recomendaciones: Conviene entregar al grupo uno o dos documentos sobre la temática antes del taller.

Lectura 8

Quitémosle la careta discursiva a las políticas migratorias y de desarrollo

Quando hablamos sobre la cooperación al desarrollo de los países del Norte hacia el Sur, nos encontramos con que aún tienen una gran asignatura pendiente por resolver: la falta de coherencia entre las diferentes políticas que llevan a cabo y sus efectos en el desarrollo de los países del Sur. A menudo, observamos que existen claras contradicciones entre su política de cooperación y sus políticas en ámbitos como el comercial, agrícola y de pesca, de migraciones, etc. Mientras que la política de cooperación tiene como fin último la lucha contra la pobreza y el desarrollo en el Sur, las políticas en otros ámbitos responden principalmente a los intereses geoestratégicos, políticos y económicos de los países del Norte, lo cual hace que se corra el riesgo de subordinar la política de cooperación a los intereses de otras políticas con mayor peso en las agendas de los gobiernos. Y esto es precisamente lo que, en los últimos años, ha venido sucediendo con la política migratoria.

En Europa, ¿qué quiere decir que la política de cooperación al desarrollo está cada vez más subordinada a la política migratoria? Que los países receptores de la ayuda al desarrollo, que a su vez pueden ser los países de origen o de tránsito de personas inmigrantes, reciben más o menos ayuda en función del acuerdo migratorio al que hayan llegado con los países donantes, que a su vez son países receptores de migración. Por lo tanto, existe ayuda al desarrollo condicionada a la firma de un acuerdo migratorio bilateral que responda principalmente a los intereses de los gobiernos de los países del Norte.

Y ¿cuáles son estos intereses? Principalmente, seguridad nacional, control de flujos migratorios y fronteras, y desarrollo orientado al crecimiento económico de los países receptores de la migración. El desarrollo de los países del Sur es secundario y las personas inmigrantes son mercancía laboral con mayores o menores derechos en función de su nacionalidad, género, clase, nivel educativo y cualificación profesional, etc. Es decir, la agenda política sobre migraciones y desarrollo está determinada por los intereses de los países receptores de la migración que son quienes deci-

den unilateralmente cuáles son los objetivos y prioridades del desarrollo, así como quiénes se benefician del mismo. Esto contradice la esencia del (co)desarrollo como enfoque que pretende favorecer los vínculos positivos entre migraciones y desarrollo, y como proceso de toma de decisiones conjuntas a través de relaciones horizontales entre los países afectados por las migraciones en origen, tránsito y destino.

El (co)desarrollo requiere de políticas migratorias y de políticas de cooperación que estén al servicio del desarrollo concebido como un derecho de todas las personas. Esto significa que los países emisores y receptores deben cumplir con el principio de coherencia de políticas a favor del desarrollo situando los derechos humanos como el eje central del discurso y de la práctica del (co)desarrollo, o lo que es lo mismo, de la agenda sobre migraciones y desarrollo.

Lectura 9

Breve recorrido sobre la política global europea en materia migratoria

2005: los gobiernos de la Unión Europea acuerdan una estrategia común en torno a la gestión de los flujos migratorios denominada “Enfoque global de la política migratoria”. A partir de este momento, la dimensión exterior de las políticas migratorias de los países europeos se dirige principalmente a garantizar la seguridad nacional a través del control de fronteras.

2008: los gobiernos de la Unión Europea aprueban el “Pacto Europeo sobre Inmigración y Asilo”, un documento político cuyo eje central es el control de la inmigración en situación ilegal.

2011: los gobiernos de la Unión Europea revisan la política global europea en materia migratoria y acuerdan una estrategia común basada en tres ejes (promoción de la migración legal, prevención y persecución de la migración irregular, optimización del vínculo entre migraciones y desarrollo). Se prioriza el control de fronteras, la captación de migración cualificada, y la repatriación y el retorno. Esta estrategia obstaculiza el nexos positivo entre migraciones y desarrollo porque obvia los derechos humanos de las personas inmigrantes y considera únicamente las necesidades económicas y demográficas de los países europeos. Es una política global migratoria claramente incoherente con la política de cooperación al desarrollo.

Paso 2

¿Qué agenda de (co)desarrollo y para quiénes?

Objetivo: Entender la interdependencia entre (co)desarrollo y derechos humanos e identificar nuestras líneas estratégicas de (co)desarrollo.

Actividad 10

“El mapa del (co)desarrollo”

Objetivo: Identificar las diferentes interpretaciones que se tienen sobre el (co)desarrollo.

Momento: Antes de las lecturas 10 y 11.

Tiempo: 30 minutos.

Modalidad: Grupal.

Metodología: Se escribe el término (co)desarrollo en el centro de la pizarra invitando a cada participante a escribir alrededor otra palabra que asocie con (co)desarrollo y a argumentar el porqué. Después, se hace una síntesis de las diferentes aportaciones dando paso a las lecturas 10 y 11.

Recomendaciones: Conviene recordar lo trabajado por el grupo en las actividades 6 y 7 del taller 1 – paso 4, o en el caso de no haberlas realizado, empezar con ellas.

Lectura 10

Una agenda alternativa al (co)desarrollo utilitarista: migraciones, derechos humanos y desarrollo

Al situar los derechos humanos en el centro del nexo entre migraciones y desarrollo descartamos la visión utilitarista de la migración y de las personas que la protagonizan. Partimos de reconocer que el derecho al desarrollo es un derecho inherente a todas las personas vengan de donde vengan y estén donde estén, y que la migración puede ser un medio para alcanzarlo. Hacemos que la idea universalista de los derechos humanos sea una exigencia inapelable en las políticas migratorias y en las políticas que directa e indirectamente están al servicio de hacer posible el desarrollo. Demandamos que existan políticas públicas que se basen en la igualdad y que en la práctica garanticen el ejercicio pleno de los derechos humanos, libertades y responsabilidades de las personas en la sociedad.

Pero, ¿cómo hacemos para trasladar a la práctica del (co)desarrollo esta idea universalista de los derechos humanos? Algunas propuestas clave:

- Reivindicando el (co)desarrollo como una estrategia política que pretenda de la integración de todas las personas en las sociedades de origen y de destino.
- Reivindicando la protección de los derechos de las personas en los procesos migratorios y de desarrollo (en los países de origen, tránsito y destino).
- Reivindicando la apropiación de las políticas migratorias y de desarrollo por parte de todos los actores en los países de origen y de destino.

Lectura 11

El (co)desarrollo y su relación con la integración de las personas

El (co)desarrollo como estrategia política que define la relación entre migraciones y desarrollo en términos positivos entiende que todas las personas han de tener sus derechos humanos plenamente reconocidos y protegidos, y que han de poder ejercer una ciudadanía plena en origen y

destino. Desde este posicionamiento, el (co)desarrollo persigue la integración plena de todas las personas en la sociedad en igualdad de condiciones y oportunidades, es decir, persigue contribuir a la construcción de sociedades inclusivas.

Pero, ¿cómo contribuir a ello? Por ejemplo, a través de acciones de (co)desarrollo que:

- Visibilicen las prácticas (económicas, políticas, sociales, culturales, sexistas, etc.) que excluyen a las personas del desarrollo generando desigualdades, pobreza, migración forzada, etc., y proponiendo prácticas alternativas para la transformación social.
- Utilicen los instrumentos que integran el derecho internacional de los derechos humanos para reivindicar una sociedad inclusiva, así como declaraciones sobre migraciones y desarrollo ya existentes.

¡No olvidemos la dimensión de género! Necesitamos tener muy presente que la desigualdad afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres. Veamos de nuevo un ejemplo relacionado con el ámbito laboral. Los países receptores incorporan a las mujeres inmigrantes a sectores de trabajo que se caracterizan por su precariedad y por ser parte de la economía sumergida. Los trabajos que realizan estas mujeres en el sector de los servicios personales son una puerta de entrada al mercado laboral, pero a menudo van ligados a situaciones de explotación laboral y de exclusión legal, social, etc. La violación de los derechos laborales de las mujeres en este sector y su relación con la violación de otros derechos asociados hace que ellas tengan mayores obstáculos que los hombres para disfrutar de una ciudadanía plena.

Actividad 11

“El afiche del (co)desarrollo”

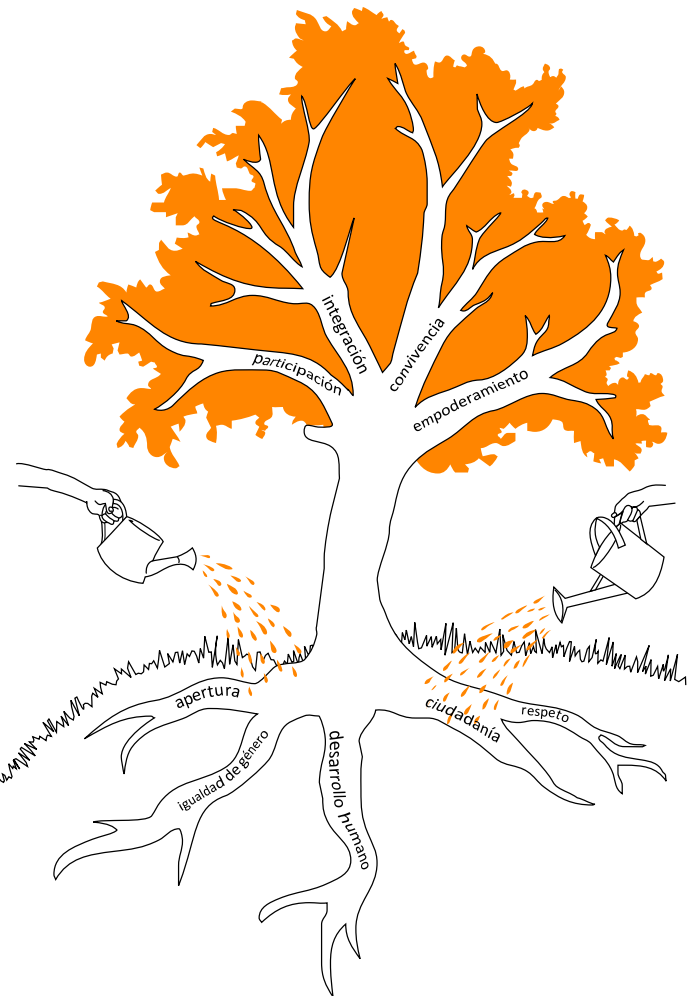
Objetivo: Identificar acciones clave de una agenda de (co)desarrollo basada en los derechos humanos.

Momento: Después de las lecturas 10 y 11.

Tiempo: 90 minutos.

Modalidad: Grupal.

Metodología: Se forman grupos de 4 personas y se les entregan cartulinas de colores y marcadores. Durante 20 minutos tienen que elaborar un afiche que recoja las principales acciones que les gustaría llevar a cabo desde su organización en materia de (co)desarrollo. Para facilitar la elaboración del afiche, conviene tener en cuenta lo siguiente: (a) dejar soñar al grupo sin poner límite a sus aspiraciones y necesidades, (b) recordar lo trabajado en las actividades 6 y 7 del taller 1 – paso 4, (c) invitar a reflexionar sobre las siguientes preguntas: “¿qué significa para nosotras/os estar integradas/os en una sociedad?, ¿qué actividades del día a día me hacen sentir integrada/o en la sociedad que vivo? y ¿qué situaciones me hacen sentir excluida/o?, ¿qué podemos hacer para construir una sociedad inclusiva?”. Se presenta cada afiche en plenaria y se cierra la actividad con una síntesis sobre las ideas y acciones que deben tenerse en cuenta en una agenda de (co)desarrollo basada en los derechos humanos.



Paso 3

¿Quiénes intervienen en el (co)desarrollo?

Objetivo: Cuestionar los protagonismos asignados a los actores del (co) desarrollo, reconociendo la participación activa de las personas inmigrantes como principio esencial del mismo.

Actividad 12

“La radio que escucha tu voz”

Objetivo: Analizar la participación que tenemos y la participación que queremos tener en el (co)desarrollo.

Momento: Después de las lecturas 12 y 13.

Tiempo: 90 minutos.

Modalidad: Grupal.

Metodología: Se forman grupos de 4 personas y se les pide que durante 20 minutos preparen un programa de radio de 5 minutos en torno a las siguientes preguntas: “¿participa nuestra organización en algún espacio público o privado (consejos locales, redes de organizaciones, foros de consulta, etc.)?, ¿qué reivindicamos en estos espacios?, ¿qué echamos en falta para poder tener una mayor participación?, ¿qué podemos hacer como organización para que se escuchen nuestras demandas y necesidades?” Cada grupo presenta el programa y quien dinamiza va clasificando las principales ideas en tres columnas: (a) participación que tenemos, (b) reivindicaciones y (c) participación que queremos. Se cierra la actividad con una síntesis sobre la relación entre el protagonismo de las personas inmigrantes en el (co)desarrollo y su participación como agentes sociopolíticos.



Lectura 12

Personas inmigrantes ¿protagonistas de qué?

El mapa de actores involucrados en el (co)desarrollo es muy heterogéneo y se ubica en el espacio transnacional porque involucra a las sociedades de origen, tránsito y destino de las migraciones. Está formado por actores públicos (gobiernos centrales y gobiernos regionales y locales) y por el conjunto de actores que componen la sociedad civil (organizaciones sociales y comunitarias, universidades y centros de investigación, empresas y entidades financieras, sindicatos, etc.). En suma, es un mapa que aglutina a todos los actores que conforman la sociedad porque todos ellos tienen el potencial de contribuir al desarrollo. Podemos entender entonces que el (co)desarrollo reúne a actores con intereses muy distintos y que, dependiendo de quién asuma el liderazgo en este mapa, la orientación política del (co)desarrollo irá en una dirección u otra.

El protagonismo clave que se les reconoce a las personas inmigrantes entraña riesgos porque se les reconoce en la medida que contribuyen al desarrollo con su trabajo en los países receptores y con las remesas que envían a sus familias. Y, como hemos señalado en la lectura 7, las personas inmigrantes son protagonistas también en la medida que pueden decidir, junto con otros actores, sobre los procesos de desarrollo así como beneficiarse de ellos en igualdad de condiciones y oportunidades.

Lectura 13

Los actores del (co)desarrollo y su apropiación de las políticas migratorias y de desarrollo

El (co)desarrollo entendido como el nexo positivo entre migraciones y desarrollo exige que las políticas e intervenciones sobre el mismo se decidan conjuntamente entre los diferentes actores. Esto implica que debe darse necesariamente una redistribución del poder de decisión en varios sentidos:

- Es necesario redistribuir la capacidad de decisión entre los países afectados por las migraciones y que no sean únicamente los países receptores quienes tengan el poder de decidir unilateralmente la orientación de las políticas de (co)desarrollo.
- No es suficiente con repartir esta capacidad de decisión entre los gobiernos centrales de los países, sino que hace falta repartirla entre el resto de actores que pueden intervenir en el (co)desarrollo (gobiernos regionales y locales, organizaciones de la sociedad civil, etc.). Y en esta descentralización y redistribución del poder de decisión, las personas inmigrantes y sus organizaciones deben tener la oportunidad real de participar y hacer propuestas para revertir los procesos de desarrollo desigual y excluyente.
- Hace falta que esta redistribución en sus diferentes niveles vaya acompañada de una redistribución del poder entre hombres y mujeres, de tal forma que las necesidades y demandas de las mujeres no queden ahogadas entre las voces masculinas.

A este proceso de toma de decisiones descentralizado, participativo e igualitario que necesariamente tiene que darse en todos los niveles podemos llamarle “apropiación democrática e inclusiva de las políticas e intervenciones sobre migraciones y desarrollo”. Cuando realmente se dé este proceso, podremos hablar de las personas inmigrantes como protagonistas del (co)desarrollo y como sujetos sociales de derechos; así como de un (co)desarrollo equitativo que considera las necesidades y demandas de mujeres y hombres, y del que todas las personas se benefician.

Paso 4

¿Sabemos lo que no es (co)desarrollo?

Objetivo: Comprobar que se ha comprendido la agenda alternativa al (co) desarrollo dominante.

Actividad 13

“La liga del saber”

Objetivo: Evaluar la comprensión global del contenido del taller 2.

Momento: Al final del taller 2 y antes de la lectura 14.

Tiempo: 45 minutos.

Modalidad: Grupal.

Metodología: Se forman grupos de 4 y se les entregan dos carteles con las palabras “verdadero” y “falso”. Quien dinamiza irá planteando las afirmaciones de la lectura 14 y cada grupo deberá levantar el cartel en función de cuál crea que es la respuesta acertada y sin dar explicaciones. Una vez terminado el test, cada grupo deberá argumentar sus respuestas. La persona que dinamiza cierra la actividad reconociendo positivamente las aportaciones realizadas por el grupo a lo largo del taller e invita a la lectura 14.

Lectura 14

El termómetro: verdadero o falso

Afirmaciones - Respuestas

Las personas inmigrantes tienen la responsabilidad de contribuir al desarrollo de sus lugares de origen. Falso: los estados de los países de origen son quienes tienen que garantizar a través de sus políticas las condiciones favorables para el desarrollo.

Las políticas e intervenciones de (co)desarrollo deben dirigirse principalmente a los lugares de origen. Falso: el (co)desarrollo pretende la integración de las personas en las sociedades de origen y de destino.

El acceso y ejercicio de la ciudadanía plena es la clave del (co)desarrollo. Verdadero: sin derechos no es posible hablar de desarrollo.

Las acciones de (co)desarrollo deberían ser un instrumento al servicio de la gestión de los flujos migratorios y fomentar el retorno. Falso: el (co)desarrollo no es una modalidad de la cooperación al desarrollo condicionada a metas de control o gestión de flujos migratorios del país donante/receptor.

El derecho a la libertad de movimiento es esencial para que pueda darse el (co)desarrollo. Verdadero: el art.13 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce que “toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país”.

Las remesas monetarias son el principal instrumento del desarrollo de los países de origen. Falso: la ausencia de políticas de desarrollo efectivas en los países emisores de migrantes hace que se utilice la idea de que las personas inmigrantes pueden promover por sí mismas procesos de desarrollo en sus lugares de origen gracias a las remesas. Esto sirve para quitar a los Estados la responsabilidad pública que tienen de garantizar el desarrollo.

Las personas inmigrantes contribuyen al (co)desarrollo en condiciones de creciente precarización laboral y exclusión social. Verdadero: sobre todo las personas inmigrantes están contribuyendo al desarrollo económico de la sociedad receptora a través de un trabajo no decente.

Bibliografía

- Alboan y Fundación Social Ignacio Ellacuría (2011). *El desarrollo que queremos. Visiones desde los colectivos de personas inmigrantes en la CAPV*. Bilbao.
- Alboan y Entreculturas (2011). *Políticas de control migratorio y de cooperación al desarrollo entre España y África Occidental durante la ejecución del primer Plan África*. Bilbao.
- Coordinadora de ONG para el Desarrollo de España (2011). Grupo de trabajo Migraciones y Desarrollo. "Documento marco sobre la idea y las prácticas del codesarrollo".
http://fongdcam.org/wp-content/uploads/2011/10/20111017_161047_CODEDESARROLLO_castellano_impreso.pdf
- Delgado Wise, Raúl; Márquez Covarrubias, Humberto; Puentes, Rubén (2010). "Elementos para replantear el debate sobre migración, desarrollo y derechos humanos". Red Internacional de Migración y Desarrollo.
http://rimd.reduaz.mx/secciones_documentos/89111DelgadoMarquezP_uente22102010.pdf
- Gómez Gil, Carlos y Unzueta Sesumaga, Amaia (2009). *Manual para una mejor intervención en el codesarrollo*, Bilbao, Bakeaz y Nazioarteko Elkartasuna/Solidaridad Internacional (Serie General).
http://biblioteca.hegoa.ehu.es/system/ebooks/17656/original/Manual_para_una_mejor_intervencion_en_el_codesarrollo.pdf
- Pérez Orozco, Amaia (2010). *Cadenas globales de cuidado. ¿Qué derechos para un régimen global de cuidados justo?*, Santo Domingo, UN-INSTRAW.
http://www.mueveteporlaigualdad.org/publicaciones/derechosparaun-regimenglobaldecuidadosjusto_2010.pdf
- Pérez, Amaia.; Paiewonsky, Denise y García, Mar (2008). *Cruzando fronteras. Migración y desarrollo desde una perspectiva de género*. Santo Domingo, INSTRAW.
<http://www.un-instraw.org/es/ver-documento-detallless/691-cruzando-fronteras-ii.-migracion-y-desarrollo-desde-una-perspectiva-de-genero.html>
- Pronunciamiento de la Acción Global de los Pueblos sobre Migración, Desarrollo, y Derechos Humanos. Ciudad de México, 2-5 Noviembre de 2010.
http://rimd.reduaz.mx/pagina/secciones_documentos1?id=8
- Red Internacional Migración y Desarrollo (2006). "Conclusiones de la conferencia sobre Migración y Desarrollo: perspectivas desde el Sur, Bellagio 2006".
http://rimd.reduaz.mx/secciones_documentos/408perspectivas_desde_el_sur.pdf
- Ruiz, Andrea (2009). "La perspectiva transnacional de las migraciones: desafíos e implicaciones prácticas", *Cuadernos Bakeaz*, nº 93, Bilbao, Bakeaz
<http://www.bakeaz.org/es/publicaciones/mostrar/421-la-perspectiva-t>
- Vicente, Trinidad Lourdes; Ruiz, Andrea y Unzueta, Amaia (2011). *Remesas, género y desarrollo. Las migraciones colombianas en el País Vasco*. Bilbao, Bakeaz (Serie General, 21).



Bloque II

Taller 1

Igualdad de género en la planificación de los proyectos de (co)desarrollo

Presentación

Este taller se ha diseñado de acuerdo con una vertiente comunitaria del (co)desarrollo, que tiene en la base de las organizaciones de inmigrantes el principal activo para la transformación social a partir de estrategias de desarrollo e integración construidas “desde abajo” con una perspectiva intercultural y no jerárquica, y donde lo individual y lo colectivo se encuentran.

El objetivo, articulado en tres pasos, es provocar la reflexión en torno a la necesidad de planificar las actuaciones en materia de (co)desarrollo y a los beneficios de hacerlo de una manera participativa y transformadora a través de la perspectiva de género.

Tras llamar la atención sobre algunos elementos propios del (co)desarrollo, que complejizan la tradicional planificación de los proyectos de desarrollo al desdoblarse contextos y/o incorporar nuevos actores y espacios sociales de difícil delimitación, el taller ofrece una aproximación a algunas de las herramientas utilizadas para incorporar el análisis de género en los proyectos de desarrollo que convendría utilizar para un mejor conocimiento de los espacios particulares del (co)desarrollo.

Paso 1

La planificación de los proyectos de (co)desarrollo

Objetivo: Destacar la importancia de la planificación participativa con perspectiva de género.

Actividad 1

“Las opciones en la planificación”

Objetivo: Reconocer la importancia de planificar el (co)desarrollo de manera participativa y con perspectiva de género.

Momento: Antes de las lecturas 1, 2, 3 y 4.

Tiempo: 90 minutos.

Modalidad: Grupal.

Metodología: Se forman grupos de acuerdo al número de participantes y se les hace entrega de 3 papelógrafos: en el primero deberán escribir qué entienden por planificación, en el segundo qué es una planificación participativa, y en el tercero qué es una planificación participativa con perspectiva de género. Pasada media hora, se compartirá en plenaria durante 15 minutos y quien dinamice deberá destacar las reflexiones de cada grupo que más se ajusten al objetivo de la dinámica. Posteriormente, se les hace entrega de las lecturas 1, 2, 3 y 4 para su lectura durante 15 minutos. Terminada la lectura, cada grupo recibe tres tarjetas, cada una con un elemento identificativo* de alguna de las tres modalidades de planificación para que las coloquen en el papelógrafo correspondiente y expongan brevemente en plenaria el porqué (20 minutos).

* Ejemplos de elementos identificativos:

· Planificación: identificar objetivos, modificación de realidades no satisfactorias, proyecto.

· Planificación participativa: participación en la identificación del problema, participación como agentes del (co)desarrollo, apoyo a iniciativas organizativas de mujeres y hombres para articular sus intereses.

· Planificación participativa con perspectiva de género: transformación de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres, reconocimiento de las diferencias entre mujeres y hombres a la hora de percibir y vivir un mismo problema, visibilización de las desigualdades entre mujeres y hombres.

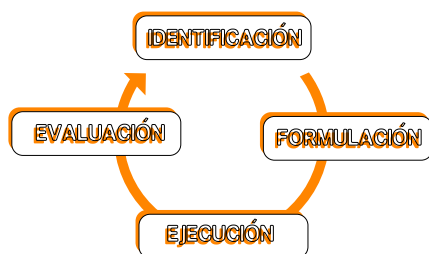
Lectura 1

Planificando el (co)desarrollo

En nuestro día a día todas las personas hacemos planes sobre lo que tenemos o queremos hacer: nos marcamos unos objetivos, definimos las tareas necesarias para lograrlos, asignamos un tiempo y un espacio a esas tareas, y nos procuramos los recursos necesarios para poder realizarlas. La planificación es por tanto una “experiencia cotidiana” que se concreta cada vez que intervenimos en una situación actual con la idea de mejorarla.

Algo parecido ocurre cuando lo que planificamos es el (co)desarrollo. En ese caso, la planificación comienza a partir de la identificación de una o más realidades no satisfactorias en los países de destino y/o de origen que requieren ser modificadas por no corresponder con lo que entendemos deben ser condiciones de vida dignas que permitan el desarrollo integral de las personas. Al planificar el (co)desarrollo lo que hacemos es diseñar una estrategia de intervención en esas realidades. Esa estrategia puede ser una política, un programa o un proyecto. Las Administraciones públicas, por ejemplo, pueden elaborar políticas de (co)desarrollo que se concretan en planes, que se desarrollan a través de programas, los cuales a su vez suelen reunir varios proyectos.

Un proyecto es, por tanto, el nivel de intervención más concreto y definido. Es un conjunto de actividades y recursos interrelacionados y coordinados con el fin de lograr un objetivo específico de (co)desarrollo, para una población predefinida, en una o varias zonas geográficas delimitadas y en un periodo de tiempo determinado. Su carácter dinámico y cíclico se suele representar con el siguiente gráfico que permite resaltar la conexión lógica y temporal que existe entre las distintas fases o etapas de la planificación.



Lectura 2

Planificación participativa, ¿beneficiarias/os o agentes?

La planificación se puede entender y llevar a cabo de muchas maneras, todas ellas vinculadas con la idea que tengamos del (co)desarrollo. Por ejemplo, puede realizarse con o sin la participación de las personas que se verán afectadas por el proyecto. Los resultados que obtendremos serán obviamente distintos si las personas son protagonistas en todo el proceso y pueden expresar sus opiniones e identificar objetivos y actividades en base a sus problemas, necesidades y potencialidades, o si por el contrario la planificación se realiza de espaldas a ellas o “desde una oficina”.

También hay muchas maneras de entender la participación (como presencia, como consulta, como agencia...), por ello es importante reflexionar honestamente sobre cuál es nuestro modelo de participación y reconocer qué tipo de desarrollo estamos construyendo a partir de ella.

Este ejercicio de reflexión requiere, en primer lugar, identificar en cuál de estas posiciones coloca el proyecto a las mujeres y hombres a quienes se dirige:

- Simple recepción de los recursos, servicios o beneficios del proyecto, sin participación activa de ningún tipo.
- Participación a través de la realización de actividades decididas por terceras personas (puede ser a través de trabajos remunerados o no).

- Participación en algunos momentos de la identificación del problema (por ejemplo, para conocer sus necesidades o intereses), pero sin tenerlos en cuenta a la hora de decidir qué soluciones son las más adecuadas.
- Participación plena y apoyo a la organización de mujeres y hombres para la articulación de sus intereses y prioridades, interviniendo y asumiendo protagonismo responsable en todas las etapas de la planificación. En este caso, estaríamos ante verdaderos agentes del (co)desarrollo.

A partir del modelo de participación identificado será fácil concluir si las mujeres y hombres que participen en el proyecto lo harán en condición de simples beneficiarios/as o de verdaderos/as agentes de cambio y protagonistas de su desarrollo.

Lectura 3

Planificación participativa... ¡con perspectiva de género!

La participación, entendida desde la agencia de mujeres y hombres, es un requisito de coherencia para la planificación de cualquier intervención de (co)desarrollo que quiera incorporar un compromiso con los derechos humanos y con el desarrollo humano. Sin embargo, aun siendo necesaria resulta insuficiente si no se acompaña de un componente de revisión crítica de las relaciones de género, que permita su deconstrucción y reconstrucción en base a nuevos parámetros de igualdad.

De nuevo, estamos ante una opción.

Podemos decidir si la planificación será “ciega” al género, con lo que perdemos la posibilidad de identificar, cuestionar y corregir las relaciones desiguales de poder que existen entre mujeres y hombres. O sí, por el contrario, incorporará la perspectiva de género que permitirá reconocer que las relaciones de poder entre mujeres y hombres son desiguales, que unas y otros ocupan posiciones distintas en la sociedad y que ello marca sus condiciones de vida, al tiempo que representa un obstáculo para el (co)desarrollo. Ello explica que un mismo problema puede ser percibido y vivido de manera diferente por mujeres y hombres, algo que debe ser tenido en cuenta a la hora de planificar.

Por último, no debemos olvidar que planificar es priorizar. Normalmente,

los recursos son escasos y no alcanzan para cubrir todas las actuaciones que una o varias realidades complejas requieren para su transformación. Ello obliga a priorizar y seleccionar unas actividades y descartar otras. Por ello es tan necesario que entre los criterios de priorización se incluya de manera estratégica la cuestión de género, pues solo así neutralizaremos el riesgo de que las desigualdades entre mujeres y hombres queden invisibilizadas y se pierda la oportunidad de corregirlas, algo que ocurre aún hoy con demasiada frecuencia.

Lectura 4

¿Qué significa integrar la perspectiva de género en la planificación del (co)desarrollo?

Cuando hablamos de la perspectiva de género nos referimos a un instrumento clave para la lucha contra las desigualdades entre hombres y mujeres, que tiene una doble dimensión analítica y política.

Analítica porque permite comprender las posiciones desiguales que ocupan mujeres y hombres en las distintas realidades como consecuencia del sistema sexo/género. Gracias al análisis de género se pueden conocer las diferencias que existen en la participación de hombres y mujeres en el hogar y en la sociedad, y también las instituciones y mecanismos (el Estado, el mercado, la cultura, las políticas y prácticas de empleo, las prácticas de socialización, etc.) que reproducen y perpetúan los patrones de distribución desigual de oportunidades para hombres y para mujeres.

Cuando utilizamos el análisis de género durante la planificación de un proyecto de (co)desarrollo nos aseguramos de que nuestra intervención va a estar basada en información real y no en prejuicios o ideas predominantes en un determinado contexto que hemos interiorizado como referente universal, tanto a nivel personal como organizacional. Acabamos además con los graves errores que acarrea la planificación con enfoque androcéntrico, que convierte lo masculino en paradigma de lo humano y que invisibiliza las realidades particulares de las mujeres.

Así, la información recogida y analizada desde la perspectiva de género más allá de un ejercicio de análisis crítico, incorpora también una propuesta política de intervención que exige cambio y compromiso a favor de la igualdad (véase paso 3).

Paso 2

¿Qué tienen de particular los proyectos de (co)desarrollo?

Objetivo: Ofrecer orientaciones prácticas sobre ciertos elementos que resultan determinantes en la planificación de un proyecto de (co)desarrollo desde una vertiente comunitaria.

Actividad 2

“Los caminos del (co)desarrollo”

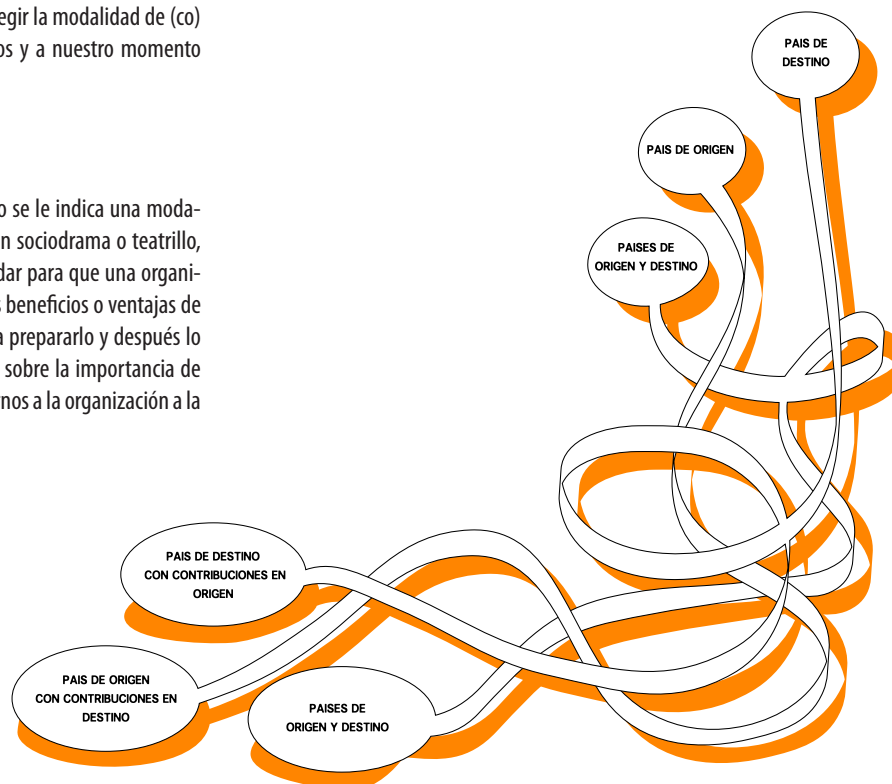
Objetivo: Reflexionar sobre la importancia de elegir la modalidad de (co)desarrollo que más se ajuste a nuestros objetivos y a nuestro momento como organización.

Momento: Después de la lectura 5.

Tiempo: 60 minutos.

Modalidad: Grupal.

Metodología: Se forman 3 grupos y a cada uno se le indica una modalidad de (co)desarrollo para que, por medio de un sociodrama o teatrillo, representen dos o más requisitos que se deben dar para que una organización pueda trabajar esa modalidad y dos o más beneficios o ventajas de hacerlo. Cada grupo contará con 15 minutos para prepararlo y después lo presentará en plenaria. Se conducirá la reflexión sobre la importancia de tomar en cuenta diversos factores internos y externos a la organización a la hora de apostar por una modalidad u otra.



Lectura 5

Las modalidades del (co)desarrollo

Desde una interpretación abierta y flexible del elemento de beneficio mutuo en el (co)desarrollo, los proyectos pueden focalizar las actuaciones en cualquiera de las sociedades de origen y destino, o en ambas. Así, es habitual que los proyectos de (co)desarrollo se concreten en alguna de las siguientes modalidades:

- Proyectos en los que las actuaciones principales se ejecutan en el país de destino, con contribuciones en el o los países de origen.
- Proyectos en los que las actuaciones se llevan a cabo principalmente en el o los países de origen, con algunas contribuciones en el país de destino.
- Proyectos con actuaciones simultáneas en países de origen y destino con elementos comunes transnacionales.

La concepción del (co)desarrollo no condiciona la elección de una u otra modalidad ya que estamos hablando de una visión política que podrá concretarse en cualquiera de las posibilidades planteadas. De hecho, una misma organización puede comenzar sus actuaciones en una modalidad e ir consolidando su posición y ampliar su campo a otra(s). En realidad, la elección vendrá marcada por una serie de factores muy diversos entre los que se pueden citar el momento vital en el que se encuentra el grupo de personas inmigrantes y sus necesidades sentidas, el nivel de desarrollo institucional y capacidades técnicas del grupo, la existencia de redes transnacionales (el nivel de asociacionismo en destino y sus relaciones con el asociacionismo en origen, los vínculos con otros actores en destino y origen), o los intereses de las entidades financiadoras.

Hoy por hoy, la planificación de proyectos de (co)desarrollo en cualquiera de estas modalidades sigue prácticamente las metodologías utilizadas para planificar proyectos de desarrollo. Sin embargo, conviene tener siempre presente que los elementos propios del (co)desarrollo de los que ya se ha hablado en el bloque I -horizontalidad y corresponsabilidad entre actores, participación de un grupo organizado de inmigrantes o la integración del componente transnacional/translocal- complejizan en cierta manera la tarea y requieren de una atención especial en todas las fases del proyecto.

En este sentido, las dos últimas modalidades exigen un mayor esfuerzo colaborativo al requerir una planificación compartida en origen y destino, desdoblándose en los dos contextos todas las fases, al tiempo que se colocan los elementos transnacionales comunes y las sinergias que permiten hablar de un único proyecto. La lectura 6 ofrece algunas reflexiones al respecto.

Lectura 6

Reflexiones sobre algunos elementos relevantes en la planificación de los proyectos de (co)desarrollo

- Diversidad de intereses, una misma visión del (co)desarrollo.

En un proyecto de (co)desarrollo intervienen diversidad de actores públicos y privados cuyos parámetros socio-culturales de referencia son diversos. Por ello, aunque posiblemente representen intereses distintos, es preciso que todos compartan la misma visión del (co)desarrollo, lo que implica ser capaces de adoptar una postura abierta para tratar de comprender el porqué de los planteamientos de cada cual. Es necesario comprobar que existen unos mínimos de convergencia en la visión del (co)desarrollo antes de iniciar el camino y compartir agendas.

- Liderazgo.

Como ya se señaló en el bloque I, el liderazgo de las iniciativas de (co)desarrollo resulta una cuestión delicada dada la multiplicidad de actores que intervienen y los intereses diferentes que les mueven. La posibilidad de que las organizaciones de inmigrantes lideren sus propios proyectos de (co)desarrollo pasa por un reconocimiento político previo de sus aportaciones al desarrollo y por apoyar los procesos de integración y de adquisición de las capacidades técnicas y organizativas que requiere esa responsabilidad.

- Horizontalidad y corresponsabilidad.

Resulta fundamental que los actores implicados se sitúen desde la colaboración y la corresponsabilidad, evitando las jerarquías entre intereses y espacios. Ello requiere que cada parte esté en condiciones de exponer desde el inicio sus intereses a fin de poder establecer, a partir del diálogo horizontal, un objetivo común. Solo así podrá construirse la estrategia de intervención desde la horizontalidad, uno de los pilares del (co)desarrollo, además de fortalecer las alianzas e ir creciendo en el proceso sin renunciar a la propia identidad como organización, en especial aquellas que agrupan a inmigrantes.

- Participación de las personas inmigrantes.

Otro de los pilares del (co)desarrollo es la participación directa de las

personas inmigrantes y sus organizaciones. En el terreno concreto de los proyectos, será innegociable su participación en la identificación de las necesidades y el problema, y en las fases de formulación, ejecución y evaluación. Sin embargo, el marcado nivel de actividad voluntaria y escaso desarrollo institucional que a menudo identifica a las organizaciones de inmigrantes puede limitar su participación en determinadas iniciativas de (co)desarrollo que requieren, por ejemplo, ciertas capacidades técnicas y organizativas. En ese caso, es recomendable llevar a cabo medidas compensatorias que permitan capacitar y/o fortalecer a las organizaciones en estos aspectos, así como generar verdaderas alianzas horizontales entre organizaciones con diferentes niveles de madurez institucional y especialización técnica en el ámbito del desarrollo.

- El tiempo y los ritmos.

La disponibilidad de tiempo es a menudo diferente entre la diversidad de actores que intervienen en un proyecto de (co)desarrollo: por ejemplo, puede ser un problema para las organizaciones de inmigrantes cuya actividad se desarrolla fundamentalmente desde el voluntariado. El proyecto debe tenerlo en cuenta para evitar que se convierta en un obstáculo para la participación. Asimismo, debe identificar los ritmos propios de cada uno de los actores en las distintas realidades en las que se actúa. En el caso de las organizaciones de inmigrantes, no hay que olvidar que se sitúan en contextos complicados en los que los procesos de integración y organización son lentos y costosos, y demandan grandes esfuerzos en términos personales, económicos y afectivos. Es importante reconocerlos para poder marcar un ritmo adecuado en el proyecto y diseñar plazos de ejecución coherentes con la complejidad de este tipo de procesos.

- Los espacios y la transnacionalidad.

En los proyectos de (co)desarrollo la adopción del enfoque transnacional exige el (re)conocimiento de las partes que pueden intervenir en el proceso (sociedades de origen, y/o destino) y del tipo de vínculos que las unen (qué significado tienen para los actores involucrados, desde cuándo existen, quiénes lideran esos vínculos y para qué, qué uso hacen de ellos, etc.). Más allá de esto, la aparición de identidades, espacios y prácticas transnacionales de distinta intensidad y complejidad representa un desafío añadido para la planificación de los proyectos de (co)desarrollo. Se trata de analizar

cómo operan estas identidades transnacionales y qué ocurre en estos nuevos espacios sociales donde circulan símbolos, relaciones sociales, ideas y bienes, para identificar qué oportunidades ofrecen para catalizar procesos de transformación económica y social que contribuyan a la construcción de sociedades integradoras (en origen y destino).

- Las concreciones del género y los factores de influencia.

En coherencia con lo planteado en el paso 1, la planificación participativa con perspectiva de género de un proyecto de (co)desarrollo obliga a revisar cada una de las reflexiones recogidas aquí para evitar que se refuercen las desigualdades entre los hombres y las mujeres a quienes afectará el proyecto. Pero, además, conviene recordar una vez más que el género, como categoría universal, se concreta de manera diferente y particular en cada una de las realidades conectadas por el proceso migratorio y en cada una de las personas que forman parte de los diferentes grupos de la red de actores del (co)desarrollo. Cada cultura tiene su propia cosmovisión de género que dota de contenidos propios los mandatos, valores, ideas, prejuicios, permisos y prohibiciones que asigna a mujeres y hombres. Entender cómo operan realmente las identidades y relaciones de género en esas realidades y en los emergentes espacios transnacionales exige el esfuerzo de dejar de lado, en la medida de lo posible, nuestros prejuicios y estereotipos, y de no dar nada por supuesto.

Por último, la identificación de los factores de influencia- favorables y adversos- que intervienen en cada realidad nos indicará el margen de maniobra que tendrá el proyecto de (co)desarrollo para transformar las desigualdades de género.

Actividad 3

“Planificando desde la diversidad y el encuentro”

Objetivo: Reflexionar sobre cómo ciertos elementos propios del (co)desarrollo deben ser considerados a la hora de planificar un proyecto.

Momento: Después de la lectura 6.

Tiempo: 60 minutos.

Modalidad: Grupal.

Metodología: Se forman 4 grupos y a cada uno se le asigna un elemento de la lectura 6. Cada grupo contará con 15 minutos para trabajar ese elemento aplicado a cada una de las modalidades planteadas en la lectura 5, con el fin de analizar la relevancia que cobra en cada una de ellas. Posteriormente, lo presentarán en plenaria de manera creativa escogiendo cualquiera de las siguientes formas: canción, cuento, teatrillo, dibujo, poesía, etc. Quien dinamice cierra la actividad destacando la importancia que tiene cada elemento para cada modalidad.

Paso 3

El análisis de género en los proyectos de (co)desarrollo

Objetivo: Presentar brevemente algunas de las herramientas más utilizadas para incorporar el análisis de género a la planificación de proyectos de (co)desarrollo.

Actividad 4

“Si no pregunto, no sé lo que pasa. Si no sé lo que pasa...”

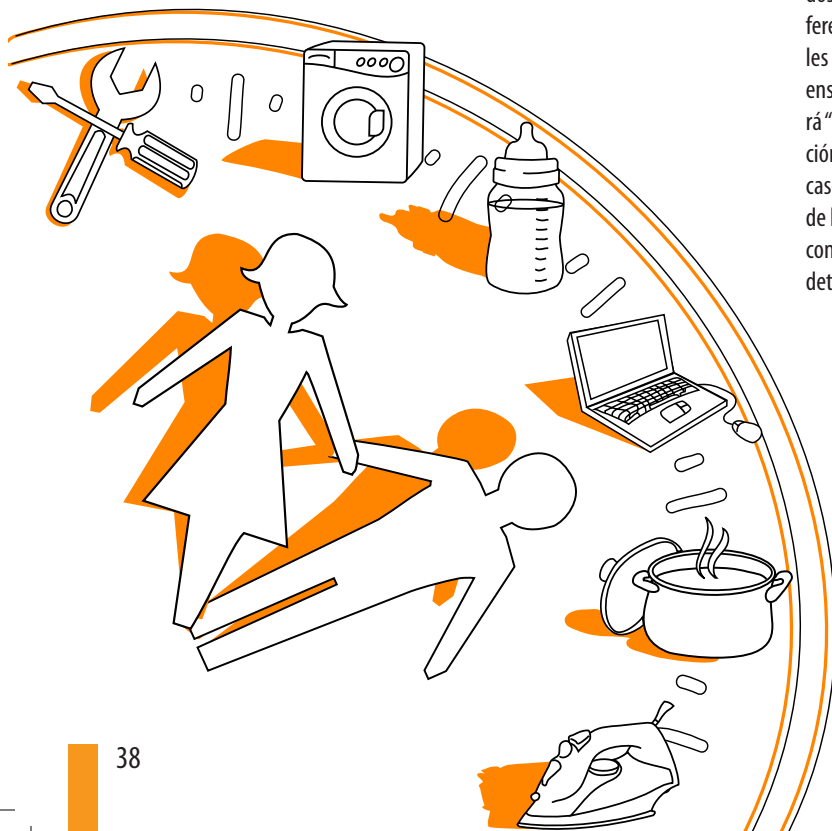
Objetivo: Reflexionar sobre la necesidad de utilizar la herramienta del perfil de actividades para conocer adecuadamente los contextos sobre los que interviene el proyecto.

Momento: Antes de la lectura 7 y después de la lectura 8.

Tiempo: 60 minutos.

Modalidad: Individual - grupal.

Metodología: Se invita a reflexionar individualmente durante 8 minutos en torno a las consecuencias que puede tener para un proyecto el desconocimiento sobre las tareas que hacen las mujeres y los hombres en el contexto o contextos a intervenir, sobre cuándo y dónde las hacen, y sobre qué valor se les asigna. A continuación cada participante debe elegir una de las dos tarjetas que previamente ha recibido y que simbolizan, con colores diferentes, las consecuencias negativas o positivas. Después quien dinamiza les invita a compartir con el grupo sus reflexiones. Para ello tendrán que enseñar la tarjeta que han elegido: si la tarjeta es negativa, el grupo coreará “Si no pregunto, no sé lo que pasa. Si no sé lo que pasa...” y a continuación, cada participante presentará su consecuencia y su razonamiento. En caso de existir alguna tarjeta con consecuencias positivas el/la responsable de la dinamización deberá deshacer el malentendido. Se cierra la actividad con una reflexión sobre el peligro de dar por supuesto lo que ocurre en una determinada realidad.



Lectura 7

Algunas herramientas a nuestro alcance para realizar un análisis de género

En el campo del desarrollo se han diseñado numerosas herramientas con el objetivo de facilitar la incorporación del análisis de género en la planificación, que también son válidas y muy útiles a la hora de planificar proyectos de (co)desarrollo con perspectiva de género. Antes de presentar brevemente algunas (lecturas 8, 9, 10 y 11), conviene tener en cuenta que:

- Deben utilizarse para extraer y analizar información tanto de mujeres como de hombres, dada la naturaleza relacional de la categoría de género.
- Se recomienda su utilización en cada una de las fases de la planificación.
- Deben aplicarse en tantos contextos como intervenga el proyecto (en origen y/o destino).
- El manejo de estas herramientas puede recaer únicamente en la(s) persona(s) responsable(s) de la planificación o puede convertirse en un método para promover el empoderamiento cuando se capacita a las personas informantes sobre su uso a fin de que tengan el control sobre el proceso de análisis.

Lectura 8

El perfil de actividades de mujeres y hombres. ¿Quién hace qué, cuándo y dónde lo hace?

Se utiliza para conocer qué actividades realizan mujeres y niñas, hombres y niños en su día a día, la cantidad de tiempo que dedican a cada una de ellas, el momento del día y el lugar en el que se realizan.

En todos los contextos la realización de actividades diferenciadas por parte de mujeres y hombres refleja claramente la división sexual del trabajo, pues no solo se atribuyen espacios y actividades diferentes conforme a lo que se entiende apropiado para uno y otro género, sino que la valoración y reconocimiento de estas es marcadamente desigual. Para facilitar

el análisis de género, las actividades se clasifican en alguna de estas tres categorías de trabajos:

- Trabajo reproductivo: incluye todas las actividades relacionadas con el cuidado y mantenimiento del hogar y sus miembros (embarazo, cuidado de niños y personas dependientes, preparación de alimentos, recolección de agua y fuentes de energía...), así como con la reproducción del orden social (transmisión de cultura, socialización de hijas e hijos).
- Trabajo productivo: incluye todas las actividades por cuya realización se puede recibir un pago, ya sea en especie, dinero o servicios (ej. el empleo por cuenta ajena).
- Trabajo comunitario: comprende todas las actividades que contribuyen al desarrollo cultural, espiritual u organizativo de una comunidad (organización de eventos sociales, ceremonias, acciones para la mejora del bienestar de familias y comunidades).

Los trabajos realizados en las esferas reproductiva y comunitaria son considerados naturales y como no tienen un valor de cambio, no son reconocidos ni valorados por quienes realizan el análisis de situación y evalúan las necesidades, y a veces incluso tampoco por las personas que los realizan. Por eso la mayor parte del trabajo de las mujeres permanece invisible.

¿Qué nos aporta la utilización de esta herramienta?

- Permite visibilizar la carga real de trabajo de las mujeres, que no realizan trabajos reproductivos exclusivamente, sino que también dedican tiempo y esfuerzo a actividades productivas y comunitarias.
- Permite identificar la interdependencia que existe entre el trabajo de mujeres y hombres, lo que resulta clave para entender los ajustes en la cantidad de trabajo diario que se producen en situaciones de cambio en el ámbito doméstico o social, por ejemplo ante nuevas realidades resultado del proceso migratorio.
- Permite prever el impacto que el proyecto tendrá sobre la carga de trabajo de mujeres y hombres, e identificar si tendrán la disponibilidad de tiempo y flexibilidad necesaria para realizar las actividades que plantea el proyecto.

Actividad 5

“Trabajando por el cambio”

Objetivo: Identificar la necesidad de dar un paso más y utilizar el conocimiento que nos brinda el análisis de género para eliminar las desigualdades.

Momento: Después de las lecturas 9, 10 y 11.

Tiempo: 75 minutos.

Modalidad: Grupal.

Metodología: Se forman grupos y se les invita a hacer propuestas de manera creativa para, a partir de un proyecto de (co)desarrollo propuesto bien por quien dinamiza o por quienes participan en la actividad de acuerdo a su experiencia como organización, mejorar la posición de las mujeres respecto a los hombres. Las propuestas deberán incluir elementos relacionados con el control de los recursos y beneficios que ofrecerá el proyecto. Cada grupo contará con 20 minutos para preparar su propuesta que luego será presentada en plenaria, momento en el que se cerrará la actividad recordando la doble dimensión - analítica y política- de la perspectiva de género.

Lectura 9

Acceso y control. ¿Quién tiene acceso a y control de los recursos y beneficios que generará el proyecto?

Los proyectos requieren recursos sin los cuales sería imposible llevar a cabo las actividades propuestas ni alcanzar el objetivo previsto. Los recursos se refieren a los medios, mientras que los beneficios son el producto que resulta de poner en funcionamiento tales recursos. Los recursos al igual que los beneficios pueden ser de naturaleza muy variada (productivos, sociales, culturales, políticos, de carácter interno, además del tiempo y la movilidad).

La experiencia demuestra que el impacto de los proyectos suele ser diferente en mujeres y hombres. Por ello resulta muy útil recurrir a los conceptos de acceso y control y ponerlos en relación tanto con los recursos como con los beneficios. Acceso es la oportunidad de utilizar un recurso para satisfacer necesidades e intereses personales y colectivos; y control es la posibilidad de decidir sobre el uso del recurso.

¿Qué nos aporta la utilización de esta herramienta?

- Evita el error de asociar participación con control (por ejemplo, el hecho de que el proyecto contemple beneficios específicos para un grupo de mujeres no significa necesariamente que ellas tengan el control de esos beneficios).
- Permite visibilizar los posibles desequilibrios de poder que existen en el contexto o contextos en los que se intervendrá.
- Facilita la planificación de medidas correctoras que garanticen un reparto equitativo del poder entre mujeres y hombres. La utilización de esta herramienta suele visibilizar la necesidad de que las mujeres aumenten el control sobre los recursos y beneficios, y en general sobre las decisiones que afectan a sus vidas.

Cualquier cuestionamiento de la forma en que el poder se distribuye y se ejerce generará conflicto. La planificación con perspectiva de género deberá abordarlo de una manera constructiva buscando el diálogo y la negociación entre las partes afectadas.

Lectura 10

Necesidades prácticas e intereses estratégicos de género. ¿Qué necesitan mujeres y hombres para mejorar sus condiciones materiales de vida? ¿Y qué para cerrar la brecha de género que les separa?

Las necesidades prácticas se identifican a partir de las necesidades asociadas al desempeño de los roles de género por mujeres y hombres. Así por ejemplo a las mujeres se les asignan responsabilidades en la esfera de la reproducción con lo que sus primeras demandas están estrechamente vinculadas con la satisfacción de las necesidades cotidianas relacionadas con vivienda, alimentación, salud, agua, etc. Aunque su satisfacción rara vez cuestiona la desigualdad estructural, difícilmente pueden atenderse los intereses estratégicos si las necesidades prácticas están desatendidas.

Los intereses estratégicos de género se dirigen a cerrar brechas de género que existen en la jerarquía social, y también son diferentes para mujeres y hombres. Suelen ser más complicados de identificar que las necesidades prácticas y en ocasiones las propias mujeres y hombres tienen dificultades para articularlos.

¿Qué nos aporta la utilización de esta herramienta?

- Permite analizar el impacto que la división sexual del trabajo tiene en mujeres y hombres, marcando sus necesidades e intereses de manera diferente.
- Facilita orientar la planificación tanto a la satisfacción de las necesidades prácticas como a la atención de los intereses estratégicos de género, buscando el impacto en las estructuras, mecanismos e instituciones que reproducen las desigualdades.

Lectura 11

Condición y posición

Existe otra herramienta que guarda estrecha conexión con las necesidades prácticas y los intereses estratégicos: el análisis de la condición y la posición.

El concepto “condición” se refiere a condiciones concretas de vida de hombres y mujeres, que como ya se ha visto están determinadas por el género, que en función de las responsabilidades, actividades y espacios que asigna de manera desigual a unos y otras, recorta o amplía sus oportunidades de vida y desarrollo de cada persona.

La posición en cambio viene marcada por el lugar que mujeres y hombres ocupan en las relaciones de género, alcanzando la esfera social, política, económica y cultural. Con los matices culturales que cada realidad pueda introducir, la posición general de las mujeres respecto a los hombres es de subordinación.

Condición y posición están interrelacionadas: la posición desigual que ocupan las mujeres respecto a los hombres hace que sus condiciones de vida sean más duras, y al mismo tiempo las peores condiciones de vida de las mujeres hacen complicado que puedan igualar su posición con la de los hombres. De ahí la importancia de que los proyectos de (co)desarrollo trabajen en los dos niveles.

Taller 2

La igualdad de género: objetivo incorporado en nuestros proyectos... ¿y en nuestras organizaciones?

Presentación

Este taller pretende concienciar sobre cómo el género opera en las organizaciones y cómo un diagnóstico de género intraorganizacional permite detectar las desigualdades de género que la organización reproduce, al tiempo que facilita la identificación de los cambios necesarios para convertir a las organizaciones en agentes activos en la transformación de las sociedades, tanto a través de sus proyectos como de sus dinámicas internas.

El contenido propuesto no pretende abarcar la complejidad que presentan los procesos que persiguen la institucionalización de la perspectiva de género en las organizaciones, sino despertar la reflexión personal e institucional sobre su pertinencia.

Paso 1

La igualdad de género en las organizaciones: una tarea pendiente

Objetivo. Comprender por qué es necesario incorporar la perspectiva de género, no sólo en los proyectos de (co)desarrollo sino también en las propias organizaciones.

Actividad 6

“Posiciónate”

Objetivo: Iniciar la discusión sobre el peso de la dimensión de género en las organizaciones.

Momento: Antes de la lectura 12.

Tiempo: 90 minutos.

Modalidad: Grupal.

Metodología: Se invita al grupo a ubicarse en el centro de la sala. Quien dinamiza da lectura a una de las 4 afirmaciones* relacionadas con el peso del género en las organizaciones que previamente ha recogido en una lista. Tras escucharla, cada persona deberá recolocarse en torno a uno de los tres carteles repartidos por la sala y que recogen las posibles posiciones (muy de acuerdo, algo de acuerdo y nada de acuerdo). Los grupos dispondrán de 7 a 10 minutos para reflexionar y argumentar el porqué de su posicionamiento para pasar después a exponerlo en plenaria. Esta dinámica se repetirá con cada una de las afirmaciones hasta finalizar la lista. Se recogen aquellas posiciones que resultan fundamentales para impulsar cambios hacia la igualdad en las organizaciones y se cierra con la lectura de las lecturas 12 y 13.

* Afirmaciones:

· Las organizaciones dirigidas por hombres son más exitosas porque su manera de liderar es más adecuada.

- Las mujeres utilizan a menudo sus responsabilidades como madre y/o cuidadora para excusarse por no realizar sus tareas.
- En las organizaciones no hay desigualdades, las desigualdades están en los hogares.
- Las mujeres prefieren realizar tareas de base porque les asusta la responsabilidad.



Lectura 12

Las organizaciones y la igualdad de género

En los últimos tiempos podemos hablar de cierto avance en la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de (co)desarrollo, cuestión a la que hemos dedicado el taller anterior. Esto es algo lógico si tenemos en cuenta que los idearios de las organizaciones que los impulsan suelen recoger su compromiso con el desarrollo humano y sostenible, con los derechos humanos y con la igualdad de mujeres y hombres. Sin embargo, este compromiso adquirido con los programas y proyectos parece debilitarse cuando lo trasladamos a las propias organizaciones, donde la incorporación de la perspectiva de género parece chocar con barreras más o menos invisibles que dificultan, y en algunos casos impiden, la revisión y eliminación de dinámicas internas poco equitativas en términos de género.

Pareciera como si las desigualdades de género fueran un problema “externo” de las sociedades a las que dirigimos los proyectos, nada que afecte a las organizaciones en sí mismas. Pero, ¿realmente podemos hablar de las organizaciones como sistemas equitativos, donde no tiene cabida la discriminación de género?

Para responder a esta pregunta conviene recordar dos cosas:

- Que las organizaciones están integradas por personas marcadas socialmente por el género y cuyas actividades, creencias y comportamientos producen un impacto dentro y fuera de la organización. Hay una intersección entre lo personal y lo institucional, que se retroalimentan.
- Que las organizaciones forman parte de unas estructuras sociales, políticas y económicas desiguales y que, por lo tanto, comparten y reproducen esa desigualdad.

Las organizaciones que trabajan en el campo del (co)desarrollo son instituciones sociales en las que están presentes, con mayor o menor intensidad, las relaciones desiguales de género que se dan en la sociedad. Por eso decimos que están “generizadas”. El reconocimiento de esta realidad es el primer paso para su transformación.

Lectura 13

Razones para el cambio

Las organizaciones que trabajan en el campo del (co)desarrollo tienen la obligación ética -derivada de los valores que dan sentido a su existencia- de cuestionarse y modificar las dinámicas discriminatorias que se producen en su seno, principalmente en lo relacionado con la toma de decisiones y con el acceso y control de los recursos y del poder.

No abordar internamente las desigualdades de género aparta a la organización de sus objetivos, al permear esta desigualdad en todo aquello que la organización hace, incluidos sus proyectos. Dicho de otro modo: una organización cuyas estructuras, prácticas y creencias son desiguales en términos de género nunca producirá impactos positivos en la reducción de las desigualdades y en la mejora de la calidad de vida de mujeres y hombres. Además, los dobles estándares terminan por ser evidentes y perjudicar la imagen y la credibilidad de la organización.

Actividad 7

“Nuestra organización ideal”

Objetivo: Identificar aspectos reconocibles en una organización que incorpora la perspectiva de género.

Momento: Después de la lectura 14.

Tiempo: 60 minutos.

Modalidad: Individual - grupal.

Metodología: Se invita a cada participante a leer la lectura 14. Transcurridos 5 minutos, se les invita a formar grupos de cuatro personas e identificar al menos 5 aspectos que, según su opinión, debería reunir una organización ideal. Tras 20 minutos, cada grupo presenta sus conclusiones en plenaria. Quien dinamiza tiene preparada una matriz con tres columnas (nivel político, nivel estructural y nivel cultural) y va colocando cada uno de los aspectos identificados por los grupos en el nivel correspondiente.

Se finaliza con la lectura 15.

Lectura 14

Los niveles de la organización y el compromiso con la igualdad de género

Independientemente del tamaño o grado de desarrollo institucional, las organizaciones son sistemas complejos en los que podemos identificar tres niveles.

Nivel Político

- Se refiere al propósito perseguido por la organización, a su razón de ser. Incluiría los valores que orientan sus actuaciones, las concepciones políticas del (co)desarrollo que promueve, los objetivos que persigue y también sus presupuestos.

Nivel Estructural/Procedimental

- Se refiere tanto a la estructura organizativa (dónde y cómo se sitúan hombres y mujeres, y qué actividades se les asignan) como a los procedimientos y normas de funcionamiento de la organización (cómo se planifica y organiza el trabajo, qué mecanismos de coordinación existen, cómo se toman decisiones, entre otras).

Nivel Cultural

- Se refiere al sistema de creencias y valores compartidos por las personas que integran la organización que determina las reglas no escritas, la “personalidad” de la misma.

Las desigualdades de género se reproducen con más o menos intensidad en cada uno de estos niveles, y su eliminación es el objetivo de aquellas organizaciones que pretenden convertirse en agentes de transformación social a partir de sus dinámicas internas.

Es recomendable no perder de vista la perspectiva global de la organización y la conexión que se produce entre los niveles para asegurar la coherencia en el cambio que queremos impulsar.

Paso 2

El cambio intraorganizacional para avanzar en la igualdad de género

Objetivo: Facilitar la comprensión de lo que implica para la organización y quienes la integran llevar a cabo un cambio a favor de la igualdad de género.

Lectura 15

El cambio intraorganizacional para la igualdad de género: significado y alcance

Cuando hablamos de llevar a cabo un cambio para eliminar las prácticas discriminatorias en nuestras organizaciones no estamos pensando en iniciativas de carácter más o menos puntual e intermitente, dinamizadas por una o varias personas de la organización que, con un espíritu voluntarista, emprenden una cruzada personal.

Lo que planteamos es un proceso sostenible que permita a la organización como tal formalizar su compromiso con la transformación de las relaciones desiguales de género y concretarlo a través de las prácticas cotidianas en las políticas que genera, las estructuras en las que se organiza, los procedimientos en los que se apoya y en la cultura de trabajo y de relaciones que construye y que la hacen única como organización. Si, además, estas prácticas se vuelven regulares y continuas en el tiempo, permitiendo su seguimiento y una evaluación, podremos hablar de institucionalización de la perspectiva de género.

Un compromiso real de una organización con este objetivo exige la dedicación de energías suficientes y la asignación de cuantos recursos (humanos, técnicos, financieros y de tiempo) vaya demandando el proceso, para lo que resulta imprescindible una clara apuesta de los niveles directivos. Afortunadamente, cada vez son más las instituciones públicas que apoyan este tipo de iniciativas a través de convocatorias de ayudas específicas⁴.

⁴Tal es el caso de la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (http://www.elankidetza.euskadi.net/x63-contaysu/es/contenidos/ayuda_subvencion/gba_2011/es_gba_2011/gba_2011.html).

Actividad 8

“A favor y en contra”

Objetivo: Identificar soluciones a las posibles dificultades que puedan surgir tras la decisión de la organización de incorporar la perspectiva de género.

Momento: Después de la lectura 15 y antes de la lectura 16.

Tiempo: 75 minutos.

Modalidad: Grupal.

Metodología: Se forman grupos de cuatro personas que elaborarán un listado de posibles reacciones positivas y negativas que pueden surgir ante la decisión de una organización de iniciar un cambio en las dinámicas internas a favor de la igualdad de género. Después de 20 minutos, cada grupo lo presentará en plenaria. Al finalizar, quien dinamiza invita a leer en clave de género las reacciones negativas (prejuicios, resistencias, obstáculos, miedos. . .) y a identificar colectivamente fórmulas (argumentos, iniciativas. . .) para trabajarlas. Se cierra con la lectura 16.

Lectura 16

¿Cómo hacerlo?

Si bien es cierto que no hay una receta única y universal, y que cada organización debe diseñar su proceso estratégico de cambio e institucionalización de género partiendo de su realidad y sus experiencias, la mayoría de especialistas en este campo coinciden en que es necesario trabajar de manera transversal y coordinada en cada uno de los tres niveles que anteriormente hemos identificado. Para ello, en primer lugar debe hacerse un diagnóstico de género, para después elaborar una propuesta de cambio en la organización a favor de la igualdad de género.

Apostar por hacer de este proceso de reflexión/transformación un proceso participativo ofrece muchas ventajas, entre ellas:

- Garantía de que se tendrán en cuenta la diversidad de intereses y necesidades que aglutina la organización.
- Mayor sostenibilidad de los cambios que se inicien.
- Posibilidad de respuesta ante posibles resistencias.

En relación a esto último, en procesos como estos es normal que surjan conflictos y miedos, pues el cuestionar el orden de género y las relaciones de poder entre mujeres y hombres en la organización puede ser vivido como una amenaza para quienes gozaban de privilegios.

Por eso es importante que existan ciertos elementos de motivación en los que pueda apoyarse la organización cuando aparezcan las resistencias o inseguridades, y que pueden ser:

- De carácter interno (preocupación ante situaciones de desigualdad internas e interés de hacer algo por corregirlas, voluntad de priorizar a las personas, mejorar el clima interno, etc.) o,
- De carácter externo (legitimación nacional e internacional alcanzada por los temas de igualdad de género, exigencia de las administraciones públicas y entidades financiadoras, compromiso con los códigos de conducta de ONGD, etc.).

Actividad 9

“¿Qué pasa en casa?”

Objetivo: Reflexionar sobre la importancia de realizar un análisis de género sobre la realidad interna de las organizaciones.

Momento: Antes de la lectura 17.

Tiempo: 90 minutos.

Modalidad: Grupal.

Metodología: Se forman grupos de cuatro personas pertenecientes a la misma organización y se les propone que respondan, durante 40 minutos, a unas preguntas*. Después, se invita a presentar en plenaria las reflexiones, dirigiendo el debate hacia la importancia de realizar un buen diagnóstico que permita identificar qué cuestiones deben ser modificadas. Se cierra con la lectura 17.

* Preguntas:

- ¿Cómo es la estructura de nuestra organización?
- ¿Hay un equilibrio en la representación de mujeres y hombres en los niveles directivos y de decisión?
- ¿Hay personas contratadas? En caso afirmativo, ¿cuántas mujeres y cuántos hombres?
- ¿Hay personas que realizan un trabajo voluntario? ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres? ¿Qué se espera de las personas voluntarias? ¿Se reconoce su trabajo? ¿Existen espacios donde pueden participar y proponer?
- ¿Sabríamos qué hacer en caso de producirse una situación de acoso sexual en nuestra organización?

Lectura 17

Porque cada organización es un mundo... ¡necesitamos nuestro propio diagnóstico de género!

Realizar un diagnóstico de género consiste en aplicar el análisis de género a una realidad concreta sobre la que queremos comprender cómo operan las relaciones de poder entre mujeres y hombres. En este caso, realizaremos el diagnóstico de nuestra propia organización. Para ello, es importante saber qué tipo de información resulta relevante en cada uno de los niveles para llevar a cabo el análisis de género.

Nivel político

Por ejemplo, podemos preguntarnos:

- ¿Cómo está contemplada la igualdad de género en la misión de la organización, en su visión estratégica, en sus estatutos y en su concepción del (co)desarrollo?
- ¿Existe en la organización un marco de reflexión sobre el género? Y ¿Una política específica en este aspecto?

También sería interesante identificar cuál es el papel del equipo directivo en relación a la incorporación de la perspectiva de género (si hay apoyo, si se asignan recursos, etc.).

Nivel estructural/procedimental

Debemos recoger información desagregada por sexo sobre la estructura organizativa (organigrama y tipo de plantilla), revisar los procedimientos de selección y promoción del personal, política salarial y política de formación entre otras y preguntarnos, por ejemplo:

- ¿Dónde se sitúan mujeres y hombres en la estructura de la organización? ¿Qué tipo de responsabilidades se les asignan?
- ¿Quién y en base a qué decide las nuevas incorporaciones (contratación de personal, de asistencias externas o admisión de voluntarios/as)?

Nivel cultural

La información a analizar está relacionada con las actitudes, creencias y comportamientos de las personas que integran la organización. Por ejemplo, podemos preguntarnos:

- ¿Cómo se socializa a las personas dentro de la organización?
- ¿Qué tipo de lenguaje utilizamos dentro de la organización?
- ¿Qué roles y responsabilidades se consideran apropiadas para cada género?

Actividad 10

“Dando pasos hacia la igualdad”

Objetivo: Identificar acciones que traduzcan el compromiso de la organización con la igualdad de género en cambio transformador en cada uno de los niveles.

Tiempo: 60 minutos.

Modalidad: Individual - grupal.

Momento: Antes de la lectura 18.

Metodología: Se entregan a cada participante 3 plantillas (una por nivel) para simbolizar los pasos que nos acercarán a esa organización ideal que describimos en la actividad 7, invitándoles a escribir las acciones que consideran importantes para avanzar hacia la igualdad. Después de 15 minutos, quien dinamiza les invita a leer en voz alta las propuestas y a ir colocando cada plantilla en el lugar correspondiente en un papelógrafo, donde se habrá dibujado un puzzle con 3 colores diferentes representando los 3 niveles que conforman las organizaciones comprometidas con la igualdad. A medida que se van colocando las plantillas, quien dinamiza pregunta motivando el debate y cierra invitando a la lectura 18.



Lectura 18

La propuesta de cambio organizacional favorable a la igualdad de género: algunas pistas

El diagnóstico de género nos ha ofrecido una radiografía de la organización, detectando no solo las desigualdades que existen sino también los mecanismos y dinámicas que las crean. El siguiente paso es decidir qué vamos a cambiar y cómo vamos a hacerlo: esa será la propuesta particular y única de nuestra organización.

Nivel político

El compromiso con la igualdad de género debe estar incorporado en las concepciones políticas sobre el (co)desarrollo y recogerse de forma explícita en los objetivos de la organización. Esto representa un primer paso. Algunas organizaciones van más allá y elaboran su propia “política específica de género” que incluye la estrategia para incorporar la perspectiva de género en el quehacer de la organización. En todo caso, es fundamental que el compromiso se traduzca en apoyos y recursos.

Nivel estructural/procedimental

Las propuestas deberían ir dirigidas a equilibrar las estructuras y a posibilitar la creación de nuevos procedimientos que permitan avanzar hacia la institucionalización del género en la organización. Se podría, por ejemplo, elaborar una política de formación en cuestiones de género que incluyera incentivos.

En este punto, convendría tener presente:

- Que la formación en cuestiones de género es un proceso continuo y no un taller de un día, que debe abarcar toda la estructura de la organización con el objetivo de que el aprendizaje sea realmente organizacional;
- Que la organización debe posibilitar y valorar la aplicación práctica de los nuevos conocimientos y habilidades adquiridos.

Nivel cultural

El cambio deberá enfocarse en los procesos generadores de conciencia sobre las implicaciones en términos de relaciones de género que tienen todas las creencias, opiniones y actitudes que definen nuestra particular manera de entender lo femenino y masculino como organización.

Si en el nivel estructural recogíamos la necesidad de formar, aquí lo importante no es adquirir conocimientos técnicos sino propiciar un cambio de actitudes y comportamientos entre quienes integran la organización: tomar conciencia, a partir de una reflexión personal e institucional, del orden de género que impera en la organización y de las limitaciones y costes que tiene, e identificar propuestas para transformarlo en beneficio de la igualdad real de género.

Bibliografía

- Aguilar, Lorena. (1999). *Lo que comienza bien termina mejor: elaboración de propuesta con enfoque de género*. Serie Hacia la Equidad. UICN
- Alcalde González-Torres, Ana y López Méndez, Irene (2004). *Guía práctica para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la Cooperación Española*. Ministerio de Exteriores. SECIPI.
<http://www.femiteca.com/IMG/pdf/AECl.pdf>
- Bastardes, Clara y Franco, Laia (2006). *Estudio-diagnóstico: la perspectiva de género en el trabajo de las ONGD catalanas*. Federació Catalana d'ONG per al Desenvolupament, 2006.
www.nodo50.org/mujeresred/IMG/pdf/fcongnd.pdf
- Garcia, Adela (2009). *Género y desarrollo humano: una relación imprescindible. Campaña Muévete por la igualdad, es de justicia*.
www.redinternacionalepd.org/publicaciones/genero_desarrollo.pdf
- González, Lara (2007). *Guía para la gestión de proyectos de cooperación al desarrollo*. Universidad de Antioquia. Hegoa.
<http://www.kalidadea.org/kompartiendo/KomparteExperiencias/articulos/1.Guia%20para%20la%20gestion%20de%20proyectos.%20Lara%20G..pdf>
- López, Irene y Sierra, Beatriz (2000). *Integrando el análisis de género en el desarrollo. Manual para técnicos de cooperación*. IUDC/UCM.
- Murguialday, Clara; Vázquez, Norma y González, Lara (2008). *Un paso más: evaluación del impacto de género*. Col·lecció Cooperació.
www.ucm.es/centros/cont/descargas/documento26621.pdf
- Murguialday, Clara; Del Río, Amaia; Anitua, Estibalitz y Maoño, Cristina (2000). *La perspectiva de género en las OND vascas*. Mugarik Gabe/Hegoa
<http://biblioteca.hegoa.ehu.es/registros/12562>
- Navarro, Natalia (2007). *Desigualdades de género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional pro equidad*. PNUD. Proyecto América Latina Genera.
www.dhl.hegoa.ehu.es/recursos/482
- Navarro, Natalia (2002). *“Cambiar el chip”: revisión de algunos conceptos para poder impulsar cambios organizacionales en pro equidad de género*. Acsur-Las Segovias
http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&task=view&id=905&pub_id=598
- Volio, Roxana (2008). *Género y cultura en la planificación del desarrollo*. FUNDESCAN.
- Vázquez, Norma; Murguialday, Clara y Grupo de Género de la CONGDE (2001). *Guía para alfabetizarse en género y desarrollo*. Coordinadora de ONGD de Euskadi.

