



**ESTRATEGIA
DE GENERO
2021 - 2024**

unimos

TABLA DE CONTENIDO

1. ANTECEDENTES
2. CONTEXTO
3. MARCO TEÓRICO
4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS
5. CRITERIOS DE INTERVENCIÓN
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. Antecedentes

Unimos es una organización internacional sin ánimo de lucro fundada en el año 2007. Nuestro mayor valor es que hemos construido una asociación compuesta por una comunidad de profesionales de carácter multidisciplinar con experiencia en amplios campos de intervención social (ayuda humanitaria, cooperación internacional, reducción del riesgo de desastres, género, economía circular y solidaria, conservación de la naturaleza, desarrollo rural y local, cultura, etc.) y en todos los continentes.

Un equipo de trabajo que no está sólo formado por expertas en igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, sino por expertas y técnicas- os especialistas en diferentes temas, con una formación e interés común por este ámbito, con la creencia de que el apoyo y solidaridad con las personas, dentro y fuera de las fronteras nos beneficia a todas.

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

Para ello, junto con organizaciones de otros países, apoyamos procesos de formación y educación de mujeres y niñas, de promoción de su participación política, trabajamos con docentes para promover la coeducación o acompañamos procesos de violencia de género, entre otros. Además, llevamos a cabo campañas de movilización e incidencia política sobre género y desarrollo.

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

El objetivo de este documento es compartir con los diversos agentes que intervienen en el área de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, la apuesta institucional de UNIMOS por las acciones de transformación social, para un desarrollo justo, equitativo y solidario.

2. Contexto

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

UNIMOS es una asociación internacional no gubernamental fundada en 2007 que apuesta por la generación de vínculos y el refuerzo de redes para la transformación social y la mejora de las condiciones de vida de las personas sobre la base de la equidad, justicia, solidaridad y conexión con la naturaleza. Actuamos localmente desde una perspectiva global.

Nuestra forma de trabajar es a través de procesos de carácter integral cuyos resultados se construyen participativamente con la diversidad de actores que interactúan en un determinado espacio.

UNIMOS apuesta por la transversalización de género en todas las intervenciones, alineadas también con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 en sus modalidades de intervención.

3. Marco teórico

Desde que se firma la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1979, como primer y principal instrumento jurídicamente vinculable en relación a los derechos de las mujeres y las niñas, la garantía de estos derechos, la gran preocupación de los movimientos de mujeres y feministas, tiene por fin un documento legal en el que apoyarse. Es, unos años más tarde cuando

en la Conferencia de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, se afirma por primera vez que *los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales*. Y es una aclaración necesaria porque la referencia de “ser humano” que se tenía cuando se firmó la declaración universal en 1948 era el hombre. Así, el concepto de derechos humanos contiene aún un sesgo que hace que decir “derechos humanos de las mujeres” no sea una redundancia. Además, derechos específicos, nombrados y reconocidos como tales por las mujeres, fueron también en este tiempo los derechos sexuales y reproductivos, definidos en la Conferencia de Población y Desarrollo de El Cairo de 1994 y, un año después, en Beijing, hasta la fecha la última y estratégica Conferencia de Naciones Unidas sobre las mujeres.

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

La historia de las mujeres y los feminismos

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

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

Junto a esta historia de las mujeres, también entramos en contacto con la historia feminista, desde el nacimiento de un movimiento coordinado y unificado por la defensa de los derechos de las mujeres a finales del siglo XVIII hasta la pluralidad de visiones de la actualidad, y encontramos medida e inspiración en las reflexiones generadas por diversos feminismos.

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

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

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

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

Nuestra manera de entender y trabajar el enfoque de género, nuestra visión a la hora de afrontar las desigualdades entre mujeres y hombres y nuestra forma de entender y mirar el desarrollo ha sido, y continúa siendo, un proceso. La experiencia en cooperación y en educación para el desarrollo, las aportaciones de las personas que trabajan o han trabajado en la organización así como de nuestras socias locales, las diferentes corrientes de pensamiento que nos han influido, las distintas coyunturas históricas y contextos políticos que hemos vivido, etc. Nos han ido moviendo de unos a otros planteamientos a lo largo de estos años. Recoger esta evolución ha sido un ejercicio de

memoria, reconocimiento y aprendizaje. Y esto no ha hecho más que empezar. Como todo proceso está en movimiento, fluye, se transforma y aún no sabemos por dónde continuará. Solo podemos hablar de dónde estamos hoy, de hacia dónde queremos ir y de cuáles son hoy los conceptos, herramientas y estrategias en los que creemos y que hemos asumido como propios. Lo que llamamos nuestros principios y que ya planteamos en la publicación “Los Pinceles de Artemisia. Experiencias de formación para la equidad de género”.

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

Nuestros **PRINCIPIOS** fundamentales son los siguientes:

1. Optar por la Equidad de Género

En UNIMOS apostamos por la equidad, que parte de la aceptación de las necesidades e intereses diferenciados de todas las personas, para llegar a la igualdad de derechos.

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

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

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

3. Emplear la variable “género” como categoría de análisis

Es la propuesta conceptual básica de la teoría de género: la diferencia entre sexo y género. Heredada del binomio naturaleza-cultura, es un planteamiento fundamental para entender la desigualdad de género como algo construido. Expone cómo las atribuciones de género son variables diferentes en cada cultura y cambian en función del momento histórico, mientras el sexo biológico sí se mantiene en distintas épocas y lugares y es inamovible. Queda así desnaturalizado lo que una sociedad espera de hombres y mujeres y desde ahí podemos pensar en la ruptura con esa concepción, pretendidamente biológica desde antiguo, pudiendo generar formas más libres de ser mujeres u hombres en el mundo. En palabras de Victoria Sau *las diferencias biológicas hombre-mujer son deterministas, vienen dadas por la naturaleza, pero en cuanto que somos seres culturales, esa biología ya no determina nuestros comportamientos.*

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

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

4. Desenmascarar el androcentrismo y el patriarcado

El androcentrismo, entendido como el sistema de pensamiento que pone al hombre y lo masculino como centro del universo, como referencia y medida de todas las cosas, subyace en la organización de nuestra sociedad a todos los niveles: económico, social, cultural, educativo.... El lenguaje donde el neutro y lo universal es lo masculino, la historia que nos ha llegado escrita por hombres y contando los hechos protagonizados por ellos o una investigación médica centrada hasta no hace mucho en el cuerpo masculino, son ejemplos claros en los que se plasma esta visión del mundo. Un enfoque más amplio nos permitiría hablar de Patriarcado, sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia. Y que se basa en el ya planteado androcentrismo. De él es interesante explicitar los dos tipos que plantea Alicia Puleo: los patriarcados de coerción

que estipulan por medio de leyes o normas consuetudinarias aquello que está permitido y prohibido a las mujeres y los patriarcados de consentimiento, donde se da la igualdad formal ante la ley, y que incitan a asumir sin cuestionamiento los roles sexuales a través de imágenes y mitos vehiculados en gran parte por los medios de comunicación.

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

5. Superar las asignaciones de estereotipos, roles y trabajos

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

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

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

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

económico que se plasma en las disparidades salariales, en la precariedad laboral, en la participación en niveles de toma de decisiones, etc.

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

La participación de las mujeres es clave en nuestra visión de género. No sentimos que sea necesaria sólo por una cuestión de justicia sino también porque es la manera en que sus intereses y perspectivas se ponen en juego y son tomadas en cuenta en los espacios de toma de decisiones, desde los más privados a los más públicos. Reconocemos la participación social de las mujeres, ya desde antiguo, como estrategia política clave para el movimiento de mujeres y feminista y que ha permitido el paso de lo individual a lo colectivo y de lo personal a lo político.

8. Introducir la perspectiva de género en todo: el Mainstreaming

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

El enfoque de género:

Sobre la base de las variables de sexo y género, el enfoque de género permite analizar y comprender la existencia de las relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, evidenciando la discriminación que sufren las mujeres en los diferentes niveles y ámbitos organizacionales de la sociedad.

9. Aplicar la estrategia del empoderamiento, reconocer la autoridad.

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

Trabajar con mujeres la autoestima, la autoridad, los aportes de las mujeres, los feminismos o los referentes históricos femeninos puede contribuir a contrarrestar el

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

10. Centralizar los cuidados.

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

11. Promover la educación.

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

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

Apostamos por hablar de coeducación frente a educación para la igualdad pues, desde ahí, correremos el peligro de anular las diversidades para favorecer personas “neutras”

como consecuencia de una búsqueda de la igualdad de oportunidades y de la liberación de los estereotipos.

12. Lenguaje inclusivo.

La importancia práctica, simbólica y política del uso de un lenguaje inclusivo es, con todas las resistencias que produce y el descrédito al que ha sido sometido por algunos sectores de la sociedad, una evidencia para quienes trabajamos por la equidad de género. Desde el convencimiento del valor político y simbólico del uso de un lenguaje no sexista, desde la constatación de que el mundo que queremos lo tenemos que nombrar y del reconocimiento de que lo que no se nombra no existe, es un ámbito a trabajar, negociar y replantearse cada día. Porque el lenguaje es la expresión de nuestro pensamiento y le da forma, analizar y modificar este lenguaje es clave para cambiar el pensamiento y la representación simbólica de lo que queremos poner en el mundo. Un lenguaje no sexista es la expresión de un pensamiento no sexista.

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

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

Si bien en Unimos impulsamos intervenciones en las que participan mujeres y hombres, desde nuestros inicios hemos priorizado a las mujeres y las niñas como colectivos claves en nuestro trabajo. Lo hemos hecho, además de por una herencia del trabajo de la Institución Teresiana, aquella que nos impulsa, por la necesidad de promover procesos socioeducativos que compensaran las dificultades históricas de acceso y permanencia de las mujeres y niñas a la educación, procesos que facilitasen su empoderamiento individual y colectivo, su plena participación en sus sociedades, su reconocimiento en

definitiva. Y entendiendo, además, que mujeres y niñas son sujetos de derechos, fin en sí mismas, nunca un medio para el desarrollo de su entorno familiar o comunitario.

Con el tiempo y, concretamente en el trabajo por la equidad de género, tanto desde Unimos como en la relación con las socias locales, hemos visto la necesidad de impulsar procesos específicos con hombres en este tema. Hemos llegado a esa conclusión tanto por los aprendizajes de la teoría de Género en el Desarrollo, que incluía a los hombres en el análisis del problema, como la práctica de nuestras intervenciones y las demandas en relación a ello que nos hicieron las mujeres.

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

13. Participación en redes

Tanto nuestra participación en redes en nuestro trabajo es otra de nuestros principales principios para el trabajo por la equidad de género. Creemos en el valor del trabajo en red, en la necesidad de intercambio y cooperación, de aprender y de apoyarnos, en la movilización social como estrategia conjunta. La participación en encuentros y formaciones y en movimientos y redes locales dan muestra de ello.

4. Principales líneas estratégicas de intervención

Para la consecución de estos objetivos se establecen una serie de líneas estratégicas en las que se centra nuestro trabajo en EDCG:

- 1. Género y ODS.** La sensibilización e interiorización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible hacia la ciudadanía global prestando especial atención al enfoque de género en favor de una sociedad más equitativa, diversa libres de discriminaciones y violencias.
- 2. Género y medio ambiente/ cambio climático.**
- 3. Transversalización de género:** Trabajamos por incluir la perspectiva de género en todos los proyectos en los que trabajamos. Además, desde el trabajo

organizativo se fomenta una ciudadanía crítica que reivindique la igualdad desde el enfoque de equidad (justicia) y la desmitificación de estereotipos, así como visibilice la realidad diversa de la sexualidad en el ser humano, todo ello desde la interseccionalidad y el cruce entre las diferentes variables de análisis, como la interculturalidad. La COVID-19 ha visibilizado la importancia de poner la vida y los cuidados en el centro, tal y como ya se propugnaba desde los feminismos y las teorías de género.

5. Criterios de intervención

Geográficos

- **Nacional.** UNIMOS se encuentra en una fase de expansión, si bien en este instante cuenta con diversas delegaciones repartidas por el territorio nacional, incluidas Castilla-La Mancha, Comunidad de Madrid, Castilla y León y Comunidad Valenciana.
- **Internacional.** Trabajamos siempre de la mano de organizaciones locales tales como ASOCAMPO (Colombia) o DIVUTEC y la Asociación de Mujeres de Ponte Nova (AMPN) (Guinea-Bissau).

6. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación forman parte de un sistema integrado de reflexión y comunicación en apoyo a la ejecución de la Estrategia. Constituyen herramientas de análisis imprescindibles para suministrar información sobre el impacto y evolución de su aplicación. Favorece además el aprendizaje, extrayendo lecciones de la experiencia y aportando recursos para una mejor planificación de intervenciones futuras y para su remodelación en caso necesario.

Por ello, UNIMOS concibe las acciones de seguimiento y evaluación como un proceso intrínseco e indivisible del trabajo en género. Ambos son procesos que deben estar presentes a lo largo de todo el ciclo de las intervenciones y como parte integral del proceso educativo. De este modo, en la medida en que se consiga involucrar a los colectivos participantes en los procesos evaluativos, la propia evaluación se consolidará como un paso más del proceso de aprendizaje colectivo.

Por tanto, son herramientas idóneas para el avance continuo tanto de la propia área de género de UNIMOS como de los procesos de formación y sensibilización que esta área desarrolla.

Como resultado de lo anterior, UNIMOS apuesta por desarrollar una cultura evaluativa, es decir inherente a todas las etapas del ciclo de intervención y con la participación de todos los actores involucrados. Así, se realizará desde la concepción, planificación y

formulación del proyecto; durante la ejecución de este y la realización de las diferentes actividades; y como proceso final que permita generar mejoras y propuestas de cara al futuro.

Junto a ello, se busca revisar y hacer seguimiento de esta propia estrategia a través de reuniones internas anuales del equipo de expertas de género con los siguientes fines:

- Verificar el avance de los objetivos estratégicos.
- Identificar riesgos y sus correspondientes medidas de mitigación y contingencia.
- Extraer aprendizajes de cara a posibles mejoras y/o cambios en la Estrategia
- identificar nuevas iniciativas estratégicas y actores clave a considerar en los siguientes procesos de planificación.

En los procesos de seguimiento y evaluación apostamos por el uso de técnicas cualitativas y cuantitativas, pero preferentemente participativas, divididas en 3 momentos especialmente:

- Evaluación ex ante, referido al proceso de identificación, diseño y formulación del proyecto.
- Evaluación in itinere, concebida como seguimiento de la ejecución de las diferentes actividades contempladas, con la finalidad de asegurar su adecuado desarrollo mediante acciones correctivas.
- Evaluación ex post, que permita medir y analizar los resultados y el impacto conseguido como consecuencia del proyecto, permitiendo aprender de la experiencia y generar mejoras y propuestas que den una continuidad al proyecto ejecutado y a las dinámicas que este haya generado.

Este proceso se completará con la realización de un ejercicio de sistematización final que permita adquirir a la entidad los aprendizajes necesarios para ser capaz de proponer intervenciones futuras basadas en un modelo de mejora continua participada.