



FASTENOPFERCONCEPTO



género | Justicia entre los sexos

Índice

1	Introducción	1
2	Contexto y temática	1
3	Posición básica y estrategias de Fastenopfer (ACS)	2
3.1	Áreas de tensión en el trabajo de género	2
3.2	Enfoques y estrategias	3
4	Líneas de acción para la aplicación	6
5	Glosario y siglas	9

1 Introducción

“La mujer ya no se contenta con la mitad del cielo, sino que también quiere la mitad de la tierra” (Alice Schwarzer)

En su labor, Fastenopfer (ACS) se rige por valores cristianos tales como *“Y creó Dios al ser humano a su imagen; lo creó a imagen de Dios; hombre y mujer los creó”* (Génesis 1,27).¹ Con esta perspectiva bíblica, resulta evidente que el sexo nunca debe ser instrumentalizado como un medio de represión.

De este modo, Fastenopfer persigue la idea de que a lo que debe aspirarse es al un justo posicionamiento de ambos géneros en la sociedad y a la equidad, y no a la igualdad, ya que, con ésta última, lo que de hecho se produce es una adaptación socio-cultural de normas estandarizadas por el sexo masculino y por ende, no conlleva a la justicia. Por el contrario, un posicionamiento justo implica para Fastenopfer, las mismas oportunidades para los jóvenes de ambos sexos y para las mujeres y los hombres. La justicia de género reconoce a las personas en su diversidad respecto de su sexo, orientación sexual, origen, religión y edad. Es sólo de esta manera que una política de igualdad (reivindicada) de género podrá llevar a efecto la promesa de los derechos humanos, respecto a poder vivir libres de discriminación.

La igualdad de derechos entre los géneros sólo puede lograrse cuando se tome como una tarea la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas: de la vida laboral a la familiar hasta la economía, de la política exterior a la política social hasta la política de cooperación internacional para el desarrollo. Fastenopfer parte del principio de que todas las circunstancias de la vida se rigen por el sexo - es decir, la distribución de papeles específicos al género y las relaciones entre los hombres y las mujeres - son determinadas por la cultura y la sociedad. Debido al hecho de que las relaciones entre los hombres y las mujeres se ponen de manifiesto en todas las esferas de la vida, Fastenopfer está convencida de la importancia de integrar la igualdad de derechos entre los géneros en su propia práctica, en la política de desarrollo y en sus programas. El género no puede ser visto como un mero escenario o ser utilizado como un pretexto políticamente correcto por los proyectos pastorales y de desarrollo. El género se define mucho más como un “tema transversal”, el cual tanto aquí, en el norte - se toma en serio en la propia institución - como en los países del Sur, debe “cruzar”, en el sentido positivo de la palabra, todos los programas y proyectos.

Este concepto fue autorizado por la dirección de Fastenopfer el 12 de mayo de 2009.

¹ Compare el Concepto de Fastenopfer „*Gemeinden bilden – Glauben leben*“ (construir comunidades – vivir la fe), 2007: p.6

2 Contexto y temática

El término inglés de “*gender*”² (género) se ha impuesto de manera amplia sobre el concepto trabalenguas alemán de “*geschlechtsspezifisch*” (específico al sexo) o “género social”. A diferencia de la palabra "sexo", el término *gender*³ se refiere no a las diferencias biológicas entre los sexos, sino más bien a los diferentes papeles y conceptos aprendidos de identidad y formados por la sociedad y la cultura, y que se atribuyen a las funciones asociadas con lo "femenino" o lo "masculino". Estos conceptos normativos y papeles fijos están caracterizados por la organización social, económica, religiosa, jurídica y política de una sociedad.

Desde siempre, el mundo de las mujeres es parte del mundo de los hombres y viceversa. Por lo tanto, no se puede considerar a las mujeres y a los hombres de manera aislada, sino que se deben siempre definir en mutua relación. Una observación aislada, o incluso la sustitución del término "género" con "mujer", incluye el riesgo de crear esferas separadas, como "lo femenino y la familia" o "lo masculino y la política".

Las relaciones de género reflejan relaciones de poder, en todos los casos. La categoría de género estructura la distribución del poder, del control y acceso a los recursos. Un manejo más consciente de las cuestiones relativas al género ofrece la posibilidad de descodificar estos significados y de entender la reciprocidad entre el género social y la sociedad. Entender las relaciones de género significa también investigar y cuestionar de manera crítica la asignación de papeles, derechos, responsabilidades, recursos y valores relacionados con las mujeres o con los hombres.

Las relaciones de género son, por lo tanto, sumamente específicas al contexto, y adoptan un matiz diferente según el trasfondo cultural, social, religioso o histórico. En consecuencia, deben también ser contextualmente descifradas y - en caso necesario - modificadas.

Es precisamente en la cooperación al desarrollo, la cual principalmente se ocupa de la asignación de recursos y de la redistribución del poder, donde una utilización conceptual y correctamente práctica y sensible de género es de importancia fundamental.⁴

La incorporación de la perspectiva de género (*gender mainstreaming*) en el trabajo de campañas y de relaciones públicas exige una revisión de la comunicación visual y escrita en materia de discriminación por género. Las declaraciones relativas a la integración de la perspectiva de género en los programas y proyectos de Fastenopfer tiene que significar que el género será incluido como tema transversal en todas las fases y procesos de planificación, ejecución, monitoreo y evaluación. En consecuencia, las reflexiones acerca de género serán una parte integral en todas las etapas de la gestión del ciclo de programas (GCP).

² El concepto de *gender* con este significado fue introducido en 1955 por el investigador estadounidense John Money para describir las emociones y el comportamiento de personas de ambos sexos, para las cuales sin bien su sexo físico era ambiguo, mostraban, no obstante, una identidad unívoca de género o una obvia presentación del papel de género. A esto se le describió originalmente como *sex role* (papel del sexo) y *sex identity* (identidad del sexo), aunque precisamente para estas personas su sexo físico era no era terminante. Compárese con: <http://de.wikipedia.org/wiki/Gender>

³ Conforme a Joan Wallach Scott.

⁴ Véase además “*Do-no-harm*” (enfoque acción sin daño) en el concepto de Fastenopfer „*Frieden ermöglichen, Dialog fördern*“ (posibilitar la paz, fomentar el diálogo) 2007.

3 Posición básica y estrategias de Fastenopfer

3.1 Áreas de tensión en el trabajo de género

Debido al hecho de que hoy en día las mujeres y los hombres viven en un mundo globalizado, se han intensificado drásticamente las injusticias sociales contra ambos sexos. Sin embargo, para los hombres y las mujeres en los países del sur, las consecuencias de la mundialización (globalización) tienen otro aspecto: Por ejemplo, la alfabetización, la urbanización, el aumento de la movilidad, casarse más tarde, un uso más frecuente de anticonceptivos, etc. conducen a un cuestionamiento de las relaciones establecidas de género y pueden, por una parte, fortalecer la posición de las jóvenes y de las mujeres y, por otra, poner en tela de juicio aquella de los jóvenes y los hombres. A ello se suma que las personas en los países del sur son especialmente afectadas por las consecuencias de la guerra, el calentamiento del planeta, el hambre y la explotación – lo cual a su vez, puede afectar negativamente la relación entre los sexos.

Áreas de tensión en el trabajo de género a nivel de proyectos concretos

Probablemente uno de los mayores cometidos en el ámbito de proyectos consiste en no incurrir en el estereotipo de "las mujeres" y "los hombres" o hacer atribuciones fijas acerca de su papel. La suposición de que las mujeres y los hombres no pertenecen a grupos homogéneos y que de por sí no siempre tienen los mismos intereses, necesidades y temores, ha resultado ser heraldo. Una herramienta para las copartes de proyectos es la recopilación de datos desglosados por género - es decir, la recopilación de informaciones que reflejan las distintas actividades, necesidades, metas, esperanzas y temores de las mujeres y los hombres. A nivel de sus propios informes y de presentación de informes a otros, el reto consiste en evitar atribuir papeles del tipo blanco y negro, por ejemplo "la mujer como víctima" y "el hombre como causante" y observar un lenguaje **"sensible al género"**.

Una participación numéricamente equitativa de mujeres y hombres en los proyectos no garantiza **un acceso parejo a los recursos y al poder de decisión**. Por lo tanto, es importante reconocer dónde están representadas las mujeres y dónde los hombres, dentro de la jerarquía de los proyectos, y a quién pertenecen los intereses que defienden.

La integración de la dimensión de género (*gender-mainstreaming*) puede, mediante una nueva imposición de tareas, obligaciones y responsabilidades, conducir a una sobrecarga para las mujeres y a la pérdida de influencia de los hombres. Ambas perspectivas pueden recrudecer las tensiones en las relaciones de género en lugar de mejorarlas. Este aspecto está presente en los análisis sensibles al género del enfoque "acción sin daño".

3.2 Enfoques y estrategias

El empoderamiento del género y la participación son las premisas de todo proyecto de Fastenopfer. Los siguientes criterios deben ser vistos en teoría como posibles puertas de entrada, a fin de poner el trabajo de género en la práctica. Se da prioridad a dos enfoques en particular – "empoderamiento de género" y "análisis sensible al género, acción sin daño"- puesto que, de un lado, son los que se pueden relacionar más estrechamente con el trabajo práctico de Fastenopfer y, por el otro, se orientan a los actuales debates en el ámbito de género y cooperación al desarrollo y cooperación pastoral. Ninguno de estos enfoques es excluyente y pueden, por el contrario, complementarse fructíferamente o ser seleccionados en función del contexto. Dichos enfoques deben, en particular, servir de orientación a los responsables de programa y a las organizaciones copartes, a fin de introducir una reflexión

crítica sobre las actuales estructuras incuestionables de poder, identificar los "puntos ciegos" en sus programas y proyectos, iniciar las medidas correctivas que sean necesarias y sortear las clásicas "trampas de género" en el trabajo práctico. Los enfoques prioritarios han de ser elementos vinculantes de la futura política de género de Fastenopfer. Este hecho implica concretamente que, a nivel de proyectos y programas, el **"empoderamiento de género"** y el **"análisis sensible al género, acción sin daño"** no sólo pasarán a ser un elemento del nuevo ciclo de programas de país, sino que también serán parte integral de toda fase de monitoreo y evaluación. A nivel de la institución, una aplicación obligatoria de los dos enfoques significa un trato consciente de las cuestiones relativas al poder en el ámbito de género, es decir, una política sensible al género en materia salarial y de personal y una constante re-evaluación de las estructuras existentes.

Empoderamiento de género

Bajo el concepto "empoderamiento de género" (del inglés *Gender Empowerment*⁵), Fastenopfer entiende que las mujeres y los hombres se capacitan a sí mismos individual y colectivamente, a nivel micro y macro de la sociedad para exigir sus derechos, para defenderse de las estructuras injustas y para participar activamente en la vida política, cultural y económica. Estos hombres y mujeres fortalecen sus propios recursos sociales, culturales, políticos y económicos locales, a través de las capacidades y experiencias específicas con que cuentan de una manera tal, que pueden asegurar sus medios de vida y defenderse contra las estructuras injustas de poder.

El género está estrechamente relacionado con el poder y la impotencia. En los procesos de empoderamiento - entendido como la potenciación y calificación individual y colectiva de mujeres y hombres – se abordan cuatro niveles de poder. Cabe señalar que no se debe percibir el poder como algo negativo en sí. Ambos sexos tienen a disposición, con diferentes formas de acceso, los siguientes cuatro niveles de poder:

- Poder sobre – en el sentido de poder de dominación
- Poder para – en el sentido de la atención/el bienestar, promoción, el cabildeo, etc.
- Poder con – en el sentido de la utilización de la sinergia, el trabajo en redes, beneficiarse de las personas recursos, la transferencia de información (función de portero)
- Poder en mí – en el sentido de fortalecer la confianza en sí mismo, la libre determinación sobre el propio cuerpo, etc.

Conforme a Rodenberg y Wichterich⁶, el empoderamiento puede entenderse como un proceso y contiene seis dimensiones de facultades:

1. El empoderamiento personal incluye el tema de la educación a través de una mayor confianza en sí mismo, la libre determinación y una mayor autonomía.
2. El empoderamiento legal es la constitución de ambos sexos como entidades jurídicas con igualdad de derechos.
3. El empoderamiento social es el fortalecimiento colectivo de mujeres y hombres frente a las estructuras de poder, que en efecto discriminan por razón del género.
4. El empoderamiento político es el desarrollo de la mujer y del hombre como sujetos políticos en pie de igualdad.

⁵ El concepto *Empowerment* fue ampliamente diseminado por la red de mujeres DAWN (amanecer).

⁶ Según Rodenberg y Wichterich 1999: „*Macht gewinnen. Eine Studie über Frauenprojekte der Heinrich-Böll-Stiftung im Ausland*“ (la adquisición del poder - un estudio sobre proyectos de mujeres de la Fundación Heinrich Böll en el extranjero), Berlín. P. 114-117.

5. El empoderamiento cultural es el fortalecimiento de la identidad de género.
6. El empoderamiento económico es el fortalecimiento de las estrategias de supervivencia relacionadas con el género.

Para Fastenopfer es importante complementar estas seis dimensiones de empoderamiento mediante un determinado nivel de autonomía religiosa. Lo que es crucial para el éxito de los proyectos de empoderamiento de los programas y proyectos de cooperación al desarrollo y proyectos pastorales de cooperación al desarrollo, es que en lo posible se aborden y se apliquen todos los niveles de empoderamiento. Sólo entonces se evidenciará el enfoque en el largo plazo como sostenible y eficaz. Hasta la fecha, la cooperación al desarrollo a menudo se ha centrado sólo en un empoderamiento económico, legal o político, mientras que el empoderamiento personal, social y cultural aún se olvida de buen grado en la actualidad. El empoderamiento siempre debe tener en cuenta a ambos sexos. No obstante, esto puede específicamente significar que se debe fortalecer al sexo marginado. Al mismo tiempo, sin embargo, es necesario también acompañar a los hombres, a fin de que aprendan a asimilar los nuevos papeles igualitarios de género y a tener confianza en sí mismos, y puedan redefinir su identidad como padres, esposos, etc.

El hecho que el empoderamiento de género de un grupo (en su mayoría mujeres) signifique también el desempoderamiento de género de otro grupo (generalmente hombres), se tiene en cuenta en el **enfoque sistémico de género**. En el trabajo de género se trata, en todos los casos, de un cambio en las relaciones de poder. Esto significa que en cualquier intervención siempre se requiere considerar la totalidad del tejido social y vigilar las consecuencias involuntarias de dicha intervención⁷. En consecuencia, el trabajo de género de Fastenopfer no sólo se concentra en proyectos de mujeres, sino que también trabaja con los hombres, integrando las diferentes generaciones y estratos sociales. En los programas de país y en los proyectos individuales se debe dirigir la atención para que la totalidad de las relaciones sociales entre los sexos estén siempre en foco. El enfoque sistémico de género no significa que ambos sexos deben estar presentes en todos y cada uno de los proyectos. Tal vez tenga sentido tener proyectos por separado para las mujeres o para los hombres. Lo que, no obstante, sí es decisivo en tales casos, es anticipar y evaluar los efectos (intencionales y no intencionales) del proyecto sobre la totalidad del tejido social en la etapa de planificación; observarlos en la fase de monitoreo y, finalmente, examinarlos en la fase de evaluación. Después de todo, los "lentes del género" no deben nunca enfocar exclusivamente a las mujeres y desvanecer a otras categorías socialmente relevantes.

Si las relaciones injustas de poder "no cambian automáticamente", a nivel de programa o proyecto, se pueden tomar medidas para detener las estructuras prevalecientes que obstruyen el acceso y la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre los recursos de proyectos. Fastenopfer, por lo tanto, apoya la **discriminación positiva**⁸ como un posible medio de favorecer consciente y directamente a las jóvenes y a las mujeres. La discriminación positiva, sin embargo, nunca debe ser un fin en sí mismo, sino que sólo debe utilizarse allí, donde los sistemas actuales y las tradiciones vigentes evidentemente siguen 'discriminando positivamente' a los hombres. Esto dicho, la promoción directa de las mujeres y la integración de la perspectiva de género nunca deben ser confrontadas entre sí, sino que más bien deben combinarse de forma complementaria, ya que sólo la promoción de la mujer

⁷ Compárese también el enfoque acción sin daño de Fastenopfer, 2007.

⁸ El concepto "discriminación positiva" o "acción afirmativa" (*Affirmative Action*) se refiere a medidas institucionalizadas que rectifican la discriminación contra los miembros de un grupo mediante un trato preferencial acordado. (<http://de.wikipedia.org/wiki/Diskriminierung>, 08.05.2008). "Favorece a un grupo de individuos de acuerdo a sus características y/o circunstancias sin perjudicar de ninguna manera a otro (s)" <http://es.wikipedia.org/wiki/Discriminación>.

no constituye en sí un trabajo sostenible de género, pero puede, en determinados casos, ayudar a contrarrestar las inequidades de género.

Otro recurso para cambiar sosteniblemente las relaciones de poder, yace en el enfoque desarrollado por Molyneux⁹ (1985), el cual se caracteriza por el cambio **del enfoque de las necesidades básicas al enfoque de los derechos fundamentales**. Este pone el acento en la distinción entre las necesidades prácticas de género y los intereses estratégicos de género. A medida que los proyectos, que colocan las necesidades prácticas de género en el centro, buscan mejorar en el corto plazo las condiciones de vida de la mujer, enfocan proyectos que se concentren en los intereses estratégicos de género y aspiren a superar en el largo plazo "la jerarquía de género" y quieran cambiar de manera sostenible las relaciones de poder entre los sexos. Dado que para mejorar la vida de las mujeres los dos enfoques son importantes, el éxito de un trabajo sostenible de programas y proyectos consiste en una combinación de ellos.

Enfoque sensible al género acción sin daño

Un enfoque 'sensible al género, acción sin daño' considera las consecuencias involuntarias para los hombres y las mujeres de una intervención de la cooperación al desarrollo o de la cooperación programática¹⁰. Por tanto, la práctica y la política de desarrollo orientadas al género deben examinar rigurosamente los diferentes efectos y efectos secundarios involuntarios: ¿Tienen las mujeres y los hombres igual acceso a los nuevos logros, a las nuevas oportunidades de empleo? ¿Se distribuye uniformemente el crecimiento? (De hecho, el crecimiento no significa automáticamente también la igualdad). ¿Al costo de quién? ¿Se han creado nuevas dependencias? Otro peligro es la carga adicional que se pone sobre las mujeres mediante los llamados proyectos de mujeres (el trabajo doméstico, trabajo de campo, el trabajo en el sector informal, la capacitación adicional y el trabajo voluntario). Un enfoque sensible al género, acción sin daño puede aplicarse con la metodología actual de acción sin daño, en la cual es absolutamente esencial mantener en perspectiva las inequidades de género.

4 Líneas de acción para la aplicación

De los anteriores enfoques presentados surgen recomendaciones concretas para el futuro trabajo de género de Fastenopfer en las diferentes áreas. Como ya se ha mencionado, en la integración de la dimensión de género se debe examinar la desigualdad de género a nivel de la propia institución, en primer lugar, y, en segundo lugar, a nivel de los programas de país. Como estrategia complementaria, también se puede pensar en dar seguimiento a los proyectos específicos de género. Por último, se harán propuestas concretas para la aplicación de la justicia de género en los proyectos y programas. A nivel de los y las responsables de programas y de las campañas y relaciones públicas, se procurará observar un lenguaje sensible al género, el cual no sólo resista las formalidades, sino también el contenido de una integración de la dimensión de género.

⁹ Maxine Molyneux es una socióloga pakistaní que actualmente es catedrática en el Instituto de Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Londres y cuyos temas principales de interés son el género y los movimientos feministas. La distinción que hace entre las necesidades específicas al género y los intereses de género sigue siendo aplicada en la actualidad.

¹⁰ Indicaciones concretas para el uso de "Gender & Do no harm" (género y acción sin daño) se encuentran en el anexo, KOFF, 2008.

1. La integración de la dimensión de género a nivel de institución

La aplicación de los objetivos de género, también en su cultura institucional, representa un desafío constante para Fastenopfer. La premisa de cualquier trabajo relacionado con el justo posicionamiento interno y externo (igualdad) es la asignación de suficientes recursos humanos, infraestructurales y financieros por Fastenopfer.

Aunque ya se han dado muchos pasos importantes hacia la justicia de género - igualdad salarial, licencia de maternidad y paternidad, trabajo a tiempo parcial, prestaciones familiares completas para las familias monoparentales - y se respeta una distribución más equitativa de hombres y mujeres en los distintos órganos, hay una continua necesidad de acción - por ejemplo en la forma de puestos de trabajo a media jornada, trabajo compartido o una distribución más equitativa de género a nivel de dirección. Por ende, la dimensión de género requiere ser puesta de manifiesto en todos los niveles de la organización.

2. La integración de la dimensión de género a nivel de los programas de país

Para abordar la especificidad contextual de las injusticias de género es esencial analizar las culturas locales y los antecedentes nacionales e internacionales de los programas de país, a través de los lentes de género. En la aplicación concreta, los programas de país se definen teóricamente y las cuestiones relativas al género "se evaporan". En efecto, las preocupaciones relativas a la dimensión de género a menudo se pierden o de buen grado se quedan en algún lugar del camino a la aplicación. Por lo tanto, es de vital importancia hacer una definición de género en los programas de país, con responsabilidades claras y medidas concretas. Tenemos que preguntarnos si en los programas actuales existen inequidades de género, o incluso se refuerzan mediante el programa; ¿qué medidas serían necesarias para resolver tales inequidades, o si en el programa de la región también se ocupan otras organizaciones de la dimensión de género y qué posibilidades hay de lograr sinergias?

Puesto que los recursos son limitados y en general el tamaño de las necesidades es respectivamente contrapuesto, a veces es necesario seleccionar los puntos centrales de una intervención. En un proceso de integración de la dimensión de género en los programas de país es necesario determinar dónde los ejes temáticos proporcionan espacio para incluir las cuestiones de género. Si es preciso, también se pueden considerar un proyecto adicional específico al género.

3. Proyectos específicos al género

Como estrategia complementaria y para dar más peso a las preocupaciones relacionadas con la justicia de género, se pueden y deben implementar proyectos específicos al género, los cuales cimentarán la integración de la dimensión de género en los programas de país según el contexto, capacidades y prioridades de las copartes. Proyectos específicos al género son siempre necesarios cuando los programas existentes no alcanzan a superar la brecha entre los sexos y a reducir las inequidades existentes de género. Los proyectos específicos al género generalmente se realizan a nivel macro o medio. De esta manera, programas, por ejemplo, de sensibilización sobre el VIH / SIDA son específicos al género, y persiguen los siguientes objetivos:¹¹

1. Fortalecer la conciencia de ambos sexos en cuanto a toda su situación específica, (por ejemplo, en relación con sus derechos y obligaciones)

¹¹http://www.deza.ch/de/Home/Themen/Gender_Gleichstellung/Instrumente_zur_Gleichberechtigung/ressources/resource_de_24017.pdf

2. Fomentar la participación equitativa (de igual valor) de ambos sexos en el contexto familiar, en el entorno social y cultural más amplio, en la sociedad y en los gremios políticos
3. Sensibilizar a los hombres para que traten a las mujeres en igualdad de condiciones e igualdad de derechos.

Los proyectos específicos al género no pueden reemplazar la integración de la dimensión de género ni deben confundirse con los proyectos de desarrollo para las mujeres. No obstante, pueden ser medidas útiles ante todo para hacerle frente a las desigualdades existentes y reducirlas.

4. Aplicación concreta en el trabajo de programas y de proyectos

La integración de la dimensión de género significa en concreto para los/las responsables y coordinadores de programas en el trabajo de programas y proyectos,

1. que la justicia de género tiene una prioridad y, en este sentido se entrará en un correspondiente diálogo con las organizaciones copartes.
2. que, junto con las organizaciones copartes, se adoptarán medidas concretas en todas las fases del ciclo de los programas con el fin de acoger la justicia de género, de tal manera que, desde la planificación hasta la ejecución de las actividades de proyectos, las mujeres y los hombres participen por igual en todos los niveles del proyecto y no se produzcan desequilibrios por género (prejuicios).
3. que, tanto en los informes por escrito como en propuestas de proyectos, en los informes anuales, los informes de viaje o documentos internos, la dimensión de género estará presente y no sólo se prestará atención a hacerle justicia con un lenguaje sensible, sino también a que su contenido respete la igualdad del trato para los hombres y para las mujeres.
4. que se harán esfuerzos para sensibilizar - por ejemplo en forma de talleres - a todas las organizaciones copartes en cuanto a la justicia de género y para animarles para que lo pongan en la práctica.
5. que se hará todo lo posible para apoyar a las organizaciones copartes en sus esfuerzos por implementar la justicia de género y poner a su disposición los instrumentos y recursos adecuados para ello.
6. que los programas de país y los proyectos individuales serán examinados y adaptados con regularidad (monitoreo y evaluación) en cuanto a la justicia de género.
7. que Fastenopfer apoya a las organizaciones de mujeres en Suiza y en los países del Sur, e incluso desempeñará un papel activo en esta red.

5. Lenguaje sensible al género

El uso de un lenguaje justo con el género en el trabajo de proyectos y programas, así como de campañas y de relaciones públicas exige más que una mera adición de las formas femeninas. Por el contrario, se requiere un uso creativo del idioma para que la lectura no resulte pesada e ilegible. El uso de un lenguaje no sexista se orienta además en la expresión lingüística para el reconocimiento de los logros y las contribuciones de los hombres y las mujeres como individuos. Así pues, los calificativos y metáforas sexistas que reducen a los hombres y a las mujeres a su sexo biológico o a su aspecto físico quedan de una vez para siempre suprimidas. En cuanto al contenido, es importante considerar que cuando se escribe un texto y se seleccionan imágenes de mujeres y hombres, no se les represente en sus papeles "tradicionales", con el objeto de no cimentar clichés o consolidar

estereotipos. Ambos sexos deben ser representados como personalidades activas y con los mismos derechos.¹²

¹² Esto puede lograrse a través de diversas medidas: De esta manera, en los textos se debe hacer referencia a la presencia de la mujer y del hombre en forma doble o utilizando una barra. El paso a un "género neutral", a una forma plural / colectiva, tiene la ventaja de que sólo se necesita un artículo o un pronombre. Las personas y los cargos para los cuales no hay forma femenina, deben evitarse, si es posible. Es importante que el uso del masculino genérico, es decir, el uso exclusivo de las formas masculinas, se evite de manera consecuente y que los calificativos elegidos para las mujeres y los hombres sean simétricos. También se deben reformular las "frases de hombre". Asimismo, los pronombres, como "todos" (del alemán *jedermann*, que literalmente significa "todo hombre") son contrarios a la igualdad lingüística. De: "Guía para la igualdad lingüística", Universidad de Ciencias Aplicadas del Noroeste de Suiza, 2004 (se encuentra en las líneas directrices de la ACS) y de: „*Richtlinien zum nicht-sexistischen Sprachgebrauch – das G-Thema*“ (directrices para un uso no sexista del idioma – el tema G). Universidad de Zurich, 1988

5 Glosario

<i>Empoderamiento</i>	<i>potenciar, capacitar, fortalecer</i>
<i>Género</i>	<i>género social</i>
<i>Integración de la dimensión de género (gender mainstreaming)</i>	<i>cimentación de una perspectiva de género en todos los niveles y en todos los procesos de una organización</i>
<i>Mainstreaming</i>	<i>asimilación, integración de los objetivos de la igualdad de los sexos en todos los niveles</i>
<i>Necesidades prácticas de género</i>	<i>evaluación de las necesidades sexoespecíficas</i>
<i>Participación</i>	<i>participación activa y voluntaria</i>
<i>Necesidades estratégicas de género</i>	<i>intereses estratégicos relativos al género</i>
<i>Discriminación positiva</i>	<i>trato preferencial estratégico a un grupo discriminado – p.ej. las mujeres</i>

Anexo

Diez preguntas rectoras sobre un desarrollo consciente al género en los proyectos de Fastenopfer

Planificación de proyectos

1. ¿Cuenta el proyecto, el programa, el/la coordinador/a con un objetivo relacionado con la promoción del hombre y de la mujer?
2. ¿Cómo afecta el proyecto el papel productivo, reproductivo y socio-cultural de las mujeres y los hombres - como miembros de la familia, padres o madres, familias monoparentales, productores agrícolas, asalariados y comerciantes, o quién realiza trabajo social comunitario no remunerado?
3. ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres están realmente involucrados en la planificación del proyecto?
4. ¿Existen oportunidades educativas para las mujeres y los hombres y se tienen en cuenta los diferentes papeles y responsabilidades?
5. ¿Se ha diseñado la planificación y monitoreo de tal manera (y definido indicadores) que los cambios a favor de un desarrollo equitativo en el contexto de una evaluación se puedan medir posteriormente?

La aplicación del proyecto

6. ¿Qué cargo ocupan las mujeres y los hombres en los órganos ejecutivos, en la dirección y en el personal en general; como multiplicadores y beneficiarios/as?
7. ¿Cómo influye el proyecto el acceso de hombres y mujeres a los recursos y su control?
8. ¿Aporta el proyecto cambios en el estilo de vida de las mujeres y de los hombres, cómo influye sobre el estatus de las personas y los ingresos; crea nuevos papeles o refuerza los tradicionales?
9. ¿Son las mujeres y los hombres a raíz del proyecto, capaces de salir adelante por su propia cuenta?
10. ¿Cómo influye la globalización de la economía sobre el proyecto y la supervivencia (económica) de las mujeres y de los hombres?