2022.

Filantropía con perspectiva de género

Manual para su implementación en América Latina y el Caribe

Producción

ellas.

¿Quiénes somos?

ELLAS –Mujeres y Filantropía es una organización regional que trabaja para fortalecer el avance de los derechos de las mujeres en América latina y el Caribe a través del desarrollo de la filantropía de género de base comunitaria.
Para conocer más https://www.ellasfilantropia.org/

El Manual

El Manual ha sido elaborado en el marco del proyecto regional "Mujeres, género y filantropía en América Latina y el Caribe" desarrollado por ELLAS-Mujeres y Filantropía, en alianza con WINGS, Comunalia (México) y Global Fund for Community Foundations (GFCF). Cuenta con el apoyo financiero de la Fundación InterAmericana (IAF) y Open Society Foundations.

El objetivo general del proyecto es *"incorporar la dimensión de género en la filantropía latinoamericana para invertir más y mejores recursos en los derechos humanos de las mujeres y sus comunidades"*.

Los resultados y conclusiones que contiene este Manual no necesariamente reflejan las posiciones ni las políticas de nuestros aliados ni apoyadores.

Para más información contactarse con: ellasfilantropia@gmail.com

Autoría: Florencia Roitstein y Andrés Thompson
Investigación y corrección: Isaura Castelao Huerta
Diseño gráfico e ilustraciones: DG.Lucila Bonardi
Publicación: Agosto 2022

Filantropía con perspectiva de género. Manual para su implementación en América Latina y el Caribe © 2022 by ELLAS-Mujeres y filantropía is licensed under CC BY-NC-SA 4.0. To view a copy of this license, visit http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

ISBN: 978-9915-41-199-6

Agradecimientos

Queremos reconocer a las muchas voces que informaron este Manual, directa e indirectamente, a lo largo de los años de trabajo de quienes hemos participado en su desarrollo. En particular, este trabajo nos has permitido profundizar conversaciones con lideresas feministas de todos los rincones de América Latina y el Caribe que son quienes hacen avanzar los derechos de las mujeres en la región y consiguen mayores niveles de equidad, paz y libertad para todos y todas. Nos sentimos honrados por compartir sus historias. ¡Gracias por su confianza en nosotros!

Queremos agradecer a las participantes del Consejo Asesor de ELLAS que nos ayudaron sobremanera a mejorar el Manual: Claudia Toro (Colombia), Mariely Rivera (Puerto Rico), Diana Campoamor (Cuba/Estados Unidos), Valeria Gutiérrez (Nicaragua), Inés Pousadela (Uruguay), Eva Villanueva (México) y Silvia Aguião (Brasil).

Dada la situación sociopolítica de la región respecto de las organizaciones sociales, los movimientos y las defensoras ambientales y de derechos humanos, hemos decidido no incluir los nombres de las personas que participaron de este trabajo de modo de preservar su seguridad. Pese a su anonimato, muchas gracias a todas.

Florencia Roitstein

Andrés Thompson

Dedicatoria

Este Manual está dedicado especialmente a:

- **María,** recepcionista de una fundación ecuatoriana, quien con sus gestos cotidianos transmite lo que es el cuidado;

- **Manuela,** secretaria del presidente de un fondo filantrópico de Honduras, por sufrir diariamente los comentarios machistas de su jefe;

- **Estela,** directora de recursos humanos de una gran fundación mexicana, quien de a poco está entendiendo que para reclutar personas debe mirar más allá de los hombres y su currículo vitae;

- **Joaquín,** director del departamento de administración del consejo de fundaciones corporativas de Bolivia, para que entienda de una vez por todas por qué las mujeres consumen más papel higiénico y pasan más tiempo en el baño;

- **Alfredo,** responsable de programas en una fundación familiar brasileña, por haber comprendido que el "problema" de género no es solamente un asunto de mujeres;

- **José, Carlos, Manuel, Jorge, Luis y Matías,** miembros del patronato de una de las mayores fundaciones de Perú, para que comiencen a preguntarse por qué son todos hombres;

- **Isabel,** traductora oficial de una gran empresa social de Venezuela, quien tiene que soportar palabras agresivas en su oído cuando se viste de manera elegante en las conferencias;

- **Víctor,** encargado de organizar la serie de conferencias anuales de un centro de promoción de la filantropía en Colombia, quien aún no entendió la importancia de la equidad de género, al armar la lista de panelistas y conferencistas;

- **Julissa,** asistente de programas de una fundación guatemalteca, quien viene insistiendo hace tiempo que ofrecerles alimentos a las líderes indígenas que buscan el apoyo para un proyecto es una falta de respeto;

- **Constanza,** directora de responsabilidad social de un gran banco argentino, quien está convencida que el papel subordinado que se les otorga a las mujeres en la sociedad es sólo un problema de África;

- **Brian,** director ejecutivo de una fundación uruguaya, porque se ha puesto a la vanguardia en conversar con sus pares de que es imprescindible invertir más recursos en organizaciones de derechos de las mujeres;

- **Olivia,** exitosa empresaria paraguaya e hija de un magnate, quien cree que si no hay mujeres en puestos de dirección de su empresa es por "falta de mérito";

- **Magdalena,** fundadora y presidenta de un fondo de mujeres caribeño , quien considera que pedir ayuda económica a las empresas que son parte del tejido social local es una batalla perdida;

- **Alberto,** responsable de comunicación de un fondo latinoamericano de inversión social, quien mira con desprecio a periodistas gays y lesbianas que les hacen preguntas "incómodas" en las entrevistas;

- **Armando,** vendedor de una famosa tienda reconocida por sus programas sociales en El Salvador, quien ya no dice más que "el dinero es de los hombres, pero lo gastan las mujeres";

- **Esther,** consultora de empresas y fundaciones en Chile, quien venía pidiendo a gritos herramientas para incorporar la dimensión de género en su trabajo;

- **Todas las organizaciones** que trabajan sin descanso para hacer avanzar los derechos de las mujeres y LGBTIQ+; y,

- **Todos los funcionarios y funcionarias,** de todas las organizaciones filantrópicas de América Latina y el Caribe que aspiran a mejorar su trabajo por la justicia social, los derechos humanos y la democracia.

“La perspectiva de género debería formar parte del núcleo básico de competencias de la filantropía del siglo 21”

Florencia Roitstein · *Directora Ellas*

Contenidos

00. Dedicatoria / PÁG 4

-

01. Introducción: Los porqués de este Manual / PÁG 9

-

02. Filantropía y mujeres en América Latina y el Caribe: ¿de dónde venimos, dónde estamos y hacia dónde vamos? / PÁG 13

-

03. ¿Qué es la perspectiva de género? / PÁG 23

-

04. ¿Cómo integro la perspectiva de género en la organización? / PÁG 37

-

05. ¿Cómo integro la perspectiva de género en la programación de la organización? / PÁG 47

-

06. Referencias bibliográficas y enlaces útiles / PÁG 69

-

07. Anexo 1: Glosario / PÁG 71

"Reconocer la influencia del género y del poder en las relaciones que la sustentan es un aspecto fundamental del trabajo de toda fundación interesada en aportar al cambio social positivo. En ausencia de esta lente, resulta imposible determinar qué se está logrando en el territorio y cuál es el compromiso real de la organización con las comunidades y con sociedades más justas"

Directora de un Fondo de Mujeres

01.

Introducción: Los porqués de este Manual

Este manual permitirá a las organizaciones e individuos donantes reflexionar en profundidad acerca de sus políticas, programas y apoyos, y en ese proceso realizar las modificaciones internas y externas que consideren necesarias; para que su contribución a la justicia social y a la democracia sea más efectiva, más sostenible, más osada, más comprometida, para todos las mujeres y los hombres de América Latina y el Caribe[1].

Las mujeres, así como las diversidades de género y sexuales, se han hecho presentes de manera contundente en las calles, los barrios, las comunidades y las instituciones de América Latina y el Caribe desde comienzos del siglo XXI. Su relevancia es tal que, tanto en el mundo de la empresa como en algunos estratos gubernamentales de varios países, las políticas de género han comenzado a tener protagonismo, sea para reparar claras situaciones de injusticia social, como para abrir nuevos espacios de poder tales como gerencias, direcciones y secretarías públicas.

LA FILANTROPÍA LATINOAMERICANA ES UN ECOSISTEMA, ES DECIR, UN CONJUNTO DE ACTORES QUE INTERVIENEN CON PROPÓSITOS DE GENERAR UN CAMBIO Y/O UN APORTE SOCIAL POSITIVO.

Paradójicamente, en el mundo de la filantropía institucional e individual, que aspira a ejercer un rol de vanguardia en la transformación y el cambio social, pareciera que la cuestión de "género" aún no ha tocado a sus puertas de manera notoria. Con algunas honrosas excepciones, las OPD de la región, en su mayoría de origen empresarial, no han incorporado aún la dimensión de género en sus políticas y programas, como tampoco en sus estructuras institucionales. Los órganos de gobernanza, mayoritariamente conformados por hombres, son una prueba más que contundente de ello.

La filantropía latinoamericana es un ecosistema, es decir, un conjunto de actores que intervienen con propósitos de generar un cambio y/o un aporte social positivo. Hay quienes lideran esos cambios sociales en el territorio (activistas, organizadores, redes y movimientos), quienes apoyan su trabajo (donantes filantrópicos,

1 Aunque hubiéramos preferido no "crear" una nueva sigla o acrónimo, este Manual está dirigido tanto a instituciones (privadas y públicas) como a personas que utilizan sus propios recursos para donarlos e invertirlos en bienes públicos. Pueden ser fundaciones, empresas, fondos de inversión hasta organismos gubernamentales en sus distintos niveles, así como filántropas y filántropos individuales. De allí que, para simplificar la escritura y la lectura, hablamos de organizaciones y personas donantes (OPD).

gobiernos, intelectuales, centros académicos, voluntarios, entre otros), quienes los difunden (medios, redes sociales, *influencers*), aunque también hay quienes lo obstaculizan. Lo que cada uno hace o deja de hacer afecta los avances del conjunto del ecosistema.

Sabemos que hoy, globalmente, los apoyos que reciben las organizaciones que trabajan por los derechos de las mujeres son muy escasos, a pesar de estar en la vanguardia de muchas de las iniciativas que enfrentan al racismo, al machismo, al cambio climático, a los conflictos armados, que se encargan de los cuidados contra el COVID-19, y otras tantas situaciones de injusticia social y política. Mientras que el 28% de la Asistencia Oficial para el Desarrollo (AOD) está etiquetada para la igualdad de género, solo el 7% llega a las organizaciones de la sociedad civil.[2] En el lado de la filantropía privada internacional, solo el 6% de los fondos para los derechos humanos llega a América Latina y el Caribe, aunque no es posible discriminar claramente que porcentajes de esos fondos incluyen una perspectiva de género.[3]

Si nos concentramos específicamente en la filantropía privada e institucional latinoamericana y caribeña, los datos son desconocidos dada la reticencia a informar de forma pública y transparente sobre los mismos. Sin embargo, una reciente investigación realizada por Ellas (2022) [4] revela un cuadro de desatención generalizada a las problemáticas de género y de los derechos humanos de las mujeres.

Cabe entonces preguntarse, ¿por qué la filantropía regional da la espalda a los derechos de las mujeres y a la inequidad de género? Uno de los motivos principales que surgen de esta investigación es la falta de conocimiento estructural sobre la temática, por un lado, y la carencia de herramientas concretas para integrarla por el otro. Es urgente revertir esta situación. Es necesario que se movilicen más y mejores recursos. Por eso, este Manual.

Esperamos que les sea de utilidad.

2 Organisation for Economic Co-operation and Development. (2018). Aid for Civil Society Organisations: Statistics based on DAC Members' reporting to the Creditor Reporting System database (CRS), 2015-2016. Recuperado de https://www.oecd.org/dac/financing-sustainable-development/development-finance-topics/Aid-for-Civil-Society-Organisations-2015-2016.pdf

3 Human Rights Funders Network and Foundation Center. (2019). Advancing Human Rights: The State of Global Foundation Grantmaking. Recuperado de http://humanrightsfunding.org/populations/women/

4 Investigación coordinada por ELLAS-Mujeres y Filantropía sobre "Mujeres, Género y Filantropía en América Latina y el Caribe", mayo 2022, en producción.

"La lente de género en la filantropía puede ayudar a transformar las realidades de las comunidades latinoamericanas en sociedades más justas para todos y todas."

Andres Thompson • *Senior Advisor Ellas*

02.

Filantropía y mujeres en América Latina y el Caribe: ¿De dónde venimos, dónde estamos y hacia dónde vamos?

De dónde venimos

Las organizaciones y los movimientos de mujeres han tenido un papel fundamental en el desarrollo latinoamericano y han influenciado todas las áreas del quehacer económico, social, cultural y político de la región, aún desde antes de la época colonial. La caridad, la beneficencia, los derechos civiles, la ayuda mutua y la asistencia social, en una variedad de comunidades, han sido algunos de sus rasgos distintivos de actuación en las clases medias urbanas. Las comunidades indígenas y negras tuvieron también sus formas diferenciadas de actuación.

“SI MIRAMOS LA EVOLUCIÓN DE LOS MOVIMIENTOS FEMINISTAS Y DE MUJERES EN LA REGIÓN DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, NOTAMOS CÓMO ESTOS SIEMPRE HAN MOVILIZADO RECURSOS PARA SOSTENER SUS LUCHAS. ”

La pandemia de COVID-19 lo ha demostrado una vez más: mujeres urbanas, rurales, negras, indígenas, feministas, de la comunidad LGBTQI+, jóvenes, mayores, de todas las profesiones y oficios, se articularon en sus grupos y comunidades para cuidar de las y los más necesitados, proveer alimentos, atender a las personas enfermas y proteger a los niños y niñas y a sus familias.

Si miramos la evolución de los movimientos feministas y de mujeres en la región de América Latina y el Caribe, notamos cómo estos siempre han movilizado recursos para sostener sus luchas. Con diferentes focos, estilos de lucha y discurso, las diversas olas de activismo se sumaron como capas para formar el rompecabezas actual de ONGs, fundaciones, colectivos, grupos informales, activistas individuales, celebridades y fondos de mujeres que luchan por hacer avanzar los derechos humanos de las mujeres. La nueva ola de feministas, claramente liderada por jóvenes (20-30 años), está demostrando una vez más que existe una movilización cada vez más masiva de recursos individuales y comunitarios para sostenerla.

"Las mujeres somos las que hacemos el cambio en el terreno, las mujeres somos las pacificadoras, las mediadoras, las mujeres somos la esperanza de un futuro inclusivo. Quienes trabajamos en el movimiento lo hacemos con la alegría que viene de habernos organizado para cambiar el mundo para todos"

Miembra de un colectivo de jóvenes en México

Dónde estamos

“CREEMOS QUE ES NECESARIO DAR MAYOR VISIBILIDAD A LAS COMPLEJIDADES Y DIFICULTADES A LAS QUE SE ENFRENTAN LAS MUJERES Y LAS ORGANIZACIONES FEMINISTAS DE BASE COMUNITARIA, Y ENCONTRAR LAS RAZONES POR LAS QUE LOS ‘DONANTES’ PERMANECEN MAYORITARIAMENTE AUSENTES EN EL PROCESO DE ACOMPAÑAR EL AVANCE DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES”.

Miles de mujeres, en todos los rincones de América Latina, se movilizan en las calles reclamando sus derechos, y están decididas a transformar sus condiciones: crean refugios para recibir a las mujeres víctimas de violencia en sus propias casas; instalan bibliotecas para acercar la lectura a las niñas y los niños que no tienen acceso a la escuela; ofrecen sus ahorros para conformar bancos comunitarios; invierten su tiempo en la búsqueda de niñas secuestradas por la trata de personas; y, salen a la calle masivamente para exigir el derecho a la vida, a la salud sexual y reproductiva, y al aborto. Mientras hacen todo esto, también cuestionan las relaciones de poder.

Es desolador ver una y otra vez cómo las mujeres, al crear diferentes formas de “filantropía comunitaria”, deben autogenerar recursos por medio del trabajo voluntario y de sus propias aportaciones, lo que provoca la sobrecarga de trabajo, la inestabilidad y la reducción de las oportunidades de sostenibilidad. Mientras tanto, la filantropía local, las mujeres con poder adquisitivo y el ecosistema filantrópico en general (con honorables excepciones) permanecen inmóviles.

En un reciente artículo, nos preguntábamos: “¿Cómo podemos cambiar este panorama y animar a las fundaciones y empresas a invertir más y mejores recursos y no sólo para la filantropía “femenina” y “dirigida por mujeres” sino, principalmente, con una perspectiva de género y para los derechos de las mujeres y las organizaciones feministas?”[5]

Y nos respondíamos: “Creemos que es necesario dar mayor visibilidad a las complejidades y dificultades a las que se enfrentan las mujeres y las organizaciones feministas de base comunitaria, y encontrar las razones por las que los ‘donantes’ permanecen mayoritariamente ausentes en el proceso de acompañar el avance de los derechos de las mujeres”.

Así fue como desarrollamos la investigación “Mujeres, género y filantropía en América Latina y el Caribe”[6], que nos ha permitido

5 Ver:https://comunalia.org.mx/incorporacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-filantropia-de-america-latina-y-el-caribe/

6 Ver:https://www.ellasfilantropia.org/single-post/comenz%C3%B3-el-proyecto-de-investi-

encontrar pistas para reflexionar, mismas que compartimos en este Manual. Entre las conclusiones preliminares sobresalen las grandes ausencias de la filantropía corporativa y de la individual. La financiación internacional llega a cuentagotas y se dirige sobre todo a las grandes organizaciones como los fondos de mujeres. Sin embargo, cientos de miles de activistas locales, organizaciones comunitarias y colectivos y grupos informales quedan fuera del radar. Paradójicamente, es aquí, en la base de la pirámide, donde sucede la tragedia y la celebración desde donde se producen los cambios fundamentales.

Las siete investigadoras, que cubrieron prácticamente todos los países de la región, llegaron también a otras conclusiones relevantes, de las cuales destacamos:

Respecto a los donantes:

01.	**La abrumadora mayoría no ha incorporado la perspectiva de género** en su trabajo y no existen los incentivos adecuados para reflexionar y avanzar sobre el tema. Generar espacios y herramientas para su integración es crucial.[7]
02.	**No articulan con las organizaciones de mujeres y por lo tanto no han intercambiado conocimientos ni construido la confianza necesaria.** Ello se traduce en reglas muy estrictas para la presentación de propuestas, controles administrativos y políticos, auditorías burocráticas, etc. Modificar esta relación generando mayores grados de confianza es un desafío fundamental y fácil de superar para mejorar el funcionamiento del ecosistema.
03.	**Tienen como prioridad la "educación en general",** y no se incorpora la "educación en los derechos de las mujeres**".**
04.	**La contribución financiera de la filantropía empresaria y privada es bajísima y más aún con los derechos de las mujeres.**

gaci%C3%B3n-mujeres-g%C3%A9nero-y-filantrop%C3%ADa-en-am%C3%A9rica-latina-y-el-caribe

7 La falta de comprensión de lo que significa una mirada de género en la filantropía está expresada claramente por un experto peruano, quien señala "no hay un énfasis en el tema de género ya que en la actualidad hay asuntos más centrales, graves y críticos que deben ser atendidos [...] Invertiría en procesos de impacto social alrededor del tema del hambre, del agua, del cambio climático, de la inclusión social de los jóvenes en general, antes de enfocarse en temas de género" (entrevista, abril 2022).

Respeto a las organizaciones de mujeres:

01.	**Existen grandes avances de los movimientos de mujeres y feministas en términos de cambio cultural y construcción de la agenda social y pública,** pero persisten muchos obstáculos para el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.
02.	**El gran crecimiento de organizaciones no registradas durante los últimos cinco años,** que reciben poco apoyo público y privado.
03	**La fuerte presencia de las nuevas generaciones (militancia) con nuevas prácticas y narrativas,** aunque con auto explotación y sobrecarga de trabajo.
04.	**La principal fuente de apoyo para organizaciones de mujeres y feministas históricas y reconocidas es internacional,** pero ese apoyo casi no llega al movimiento, que fundamentalmente se autofinancia.
05.	En cuanto a la movilización de recursos, existe una **marcada falta de capacitación en *fundraising* local e internacional,** y una imposibilidad de responder a las exigencias de aportes de contrapartida de algunos donantes internacionales.

En cuanto al contexto sociopolítico:

01.	Sobresalen el **incremento de riesgos en la seguridad de las defensoras de derechos por contextos de violencias**.
02.	**Prevalece una fuerte presencia de discursos conservadores y anti derechos**.

"...si te dijera que sí existe un ecosistema de filantropía y género en Perú, lo estaría haciendo desde el deseo. A mí me gustaría que así fuera, pero no encuentro pistas que me digan que vamos en ese camino".

Experto en filantropía, Perú

Hacia dónde vamos

De la investigación mencionada resultaron otros resultados relevantes, pensando hacia el futuro:

	UN NÚMERO CONSIDERABLE DE ORGANIZACIONES DONANTES EXPRESARON UN **CRECIENTE INTERÉS** EN LA TEMÁTICA.
	UN NÚMERO IMPORTANTE MANIFIESTAN **NO TENER LOS CONOCIMIENTOS NI LAS COMPETENCIAS BÁSICAS** PARA ENCARAR EL PROCESO DE INTEGRACIÓN.
	EXISTE UN ABANICO DIVERSO DE PRÁCTICAS (AISLADAS) QUE LAS ORGANIZACIONES DONANTES CONSIDERAN QUE SON UNA ILUSTRACIÓN DE SU **COMPROMISO CON HACER AVANZAR "LA CALIDAD DE VIDA DE LAS MUJERES".**

/ Creciente interés

La mitad de las personas entrevistadas pertenecientes a organizaciones donantes en la región manifiestan interés en integrar la perspectiva de género a sus organizaciones. Algunas expresan haber tenido reuniones informales internamente para ir imaginando algunos escenarios posibles. Las y los colegas de otras organizaciones aparecen como interlocutores claves a la hora de compartir los riesgos y oportunidades asociadas.

/ Conocimientos y competencias básicas

La gran mayoría de las y los entrevistados manifiestan no tener el conocimiento necesario, ni profesionales con las competencias para poder hacer frente al proceso de integración de la perspectiva de género a la organización. También, utilizan como sinónimos filantropía feminista y femenina, no distinguen entre derechos de las mujeres, perspectiva de género y filantropía liderada por mujeres, generándose una confusión conceptual que es un claro obstáculo a la hora de poder incidir positivamente en la situación de las mujeres en el territorio.

/ Prácticas actuales

- La práctica filantrópica más citada entre las y los entrevistados como ejemplo de perspectiva de género es el otorgamiento de apoyos a proyectos y organizaciones con foco en niñas y mujeres. Las temáticas más frecuentes son salud, educación, empoderamiento económico y liderazgo.

- Se observa una tendencia preponderante en los apoyos a organizaciones que trabajan desde una perspectiva de respuestas individuales (mérito individual, acceso a

AL MOMENTO DE ESTA PUBLICACIÓN, NO SE IDENTIFICÓ NINGUNA FUNDACIÓN LATINOAMERICANA NI CARIBEÑA QUE APLICARA UNA LENTE DE GÉNERO EN FORMA INTEGRAL.

oportunidades, emprendimiento) versus respuestas comunitarias y colectivas de cambio social (colectivos feministas, programas de salud reproductiva y sexual, control de cumplimiento de leyes, feminicidios, trabajo territorial).

- Las prácticas tienen un corte más ligado a prácticas asistencialistas y de corto plazo que "filantropía para la justicia social".
- Las prácticas de las OPD incluidos en la muestra son fundamentalmente aisladas y no están articuladas ni son transversales al resto de la programación de la fundación.
- La construcción de alianzas con otros actores del ecosistema es mínima y más asociada a reuniones que a prácticas programáticas en el territorio.
- Al momento de esta publicación, no se identificó ninguna fundación latinoamericana ni caribeña que aplicara una lente de género en forma integral.

Las siguientes prácticas aparecen al menos en alguna de las fundaciones:

- dar apoyos a organizaciones lideradas por mujeres
- donar productos como material de trabajo (celulares, computadoras, etc.)
- apoyar programas de subvenciones centradas en oficios para las mujeres y las niñas
- facilitar espacios para la realización de reuniones de trabajo
- donar espacio en los medios de comunicación a organizaciones de mujeres
- incluir preguntas integradas en la solicitud de subvención y la presentación de informes; por ejemplo, una pregunta sobre el desglose demográfico (incluido el sexo) de la organización solicitante: junta directiva, personal y participantes.

La perspectiva de género debiera ser parte de la caja de herramientas de toda OPD que se esfuerce por ser eficaz en su apoyo a organizaciones e iniciativas que trabajan para lograr un cambio social. Este Manual es una herramienta para comenzar a andar por este camino.

Si te tengo que ser honesto no entiendo las diferencias entre qué es la filantropía de mujeres, la filantropía feminista, los derechos humanos de las mujeres, la filantropía femenina, o ¿es todo lo mismo con diferente nombre?

Director Ejecutivo de una Fundación

03.

¿Qué es la perspectiva de género?

"Es imperativo transformar el ecosistema de la filantropía latinoamericana, tanto en sus prácticas como en sus perspectivas, para poder servir de manera más efectiva a la justicia social incorporando una mirada de género y apoyando los derechos humanos de las mujeres"

Referente grupo de mujeres rurales Paraguay.

¿Cómo comenzar?

¿Qué significa para una OPD aplicar una "lente de género" a su trabajo? ¿Por qué es importante conocer y comprender sus implicaciones incluso si no financia específicamente a las mujeres y las niñas? Simple, para lograr un impacto sobre las causas que generan las desigualdades.

01. ¿Qué es la perspectiva de género?

La perspectiva de género es una herramienta conceptual que permite identificar la situación y los comportamientos de las personas en el contexto socio cultural en el que suceden. Busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. En ese sentido, la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está "natural ni genéticamente" determinada. El enfoque de género nos permite revisar y cuestionar los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos. Recuerda que esas diferencias sociales cambian de una sociedad a otra y de una época a otra.

Pantalones

El uso de pantalones por las mujeres es una práctica "normal" en la actualidad que fue completamente rechazada hace años atrás.[8]

Las normas de género -por ejemplo, cómo pensamos que deben actuar, vestir, hablar, lucir un hombre y una mujer- están tan arraigadas, naturalizadas en nuestra sociedad que a menudo no vemos que son productos de la cultura. Por eso es por lo que estos supuestos se filtran en todos los niveles, incluidos el personal, el organizativo y el social, y afectan estructuralmente las decisiones que tomamos individualmente y en las organizaciones.

A menudo, el concepto "género" es confusamente entendido. Algunas personas equiparan el género con las mujeres y creen que las cuestiones de género se refieren únicamente a los problemas y temas asociados a las mujeres. La realidad es que se suele trabajar sobre todo con las mujeres porque es en ellas donde se expresan con mayor crudeza las desigualdades de género. Sin embargo, el género ordena jerárquicamente las relaciones entre las personas, y es en ese sentido que no es un tema de mujeres y de niñas, sino también de los hombres y de los niños, y de las personas que se identifican

8 Recién en 1993 el Senado de EE.UU. permitió llevar pantalón a las mujeres en sus instalaciones y hasta 1970 la Asamblea Nacional francesa prohibía a las políticas entrar con pantalones

de forma diferente. Si no integramos la perspectiva de género, en otras palabras, si no comprendemos la profundidad y la complejidad en los comportamientos y relaciones de hombres y mujeres, corremos un riesgo significativo de que los programas que creamos no alcancen el impacto deseado. **Incorporar la perspectiva de género no es una carga adicional,** sino el reconocimiento de que, para lograr un impacto sustentable y duradero con nuestro trabajo, este necesita estar adaptado a la complejidad que tiene las realidades de las personas.

Las inequidades de género y sus intersecciones: Otras dimensiones de la identidad-como la edad, la etnia, la raza, la sexualidad, la condición de ciudadanía, la condición de seropositivo o la religión- interactúan con el género para estructurar las relaciones de poder y dar forma a las experiencias y posibilidades de desarrollo de las personas.
En ese sentido, **el concepto de interseccionalidad**[9] permite identificar la variedad de las causas de las desigualdades, para así poder desarrollar iniciativas que contemplen esta complejidad.

Interseccionalidad: mujer, gitana, marginal y pobre

Hechos: En América Latina las mujeres gitanas[10] son vigiladas y perseguidas por las y los vigilantes de seguridad en los supermercados. El personal de seguridad tiene en muchas ocasiones la orden de vigilar de manera específica a las mujeres gitanas que se ven expuestas a controles y cacheos en público (abrir el bolso, etc.) que son ofensivos y humillantes.

Problema: Las y los vigilantes proyectan un estereotipo de género, etnia y raza sobre las mujeres gitanas: “son mujeres gitanas y roban”.

Argumentos: Existen en estos casos varios estereotipos de género sobre las mujeres gitanas: ladronas, desconfiables y marginales.

Preguntas que podemos hacer: ¿Y si hubiera sido un hombre gitano, habría enfrentado la misma discriminación?, ¿y si hubiera sido una mujer no gitana, habría enfrentado la misma discriminación?, ¿existe un trato diferenciado que no se justifica ni objetiva ni razonablemente?, ¿cuáles son los motivos de la diferencia de trato?

9 Kimberlé Williams Crenshaw, (1989) académica y profesora estadounidense especializada en el campo de la teoría crítica de la raza.

10 Existen actualmente en América Latina cerca de un millón y medio de gitan@s, y más de ochocientos mil viven en Brasil.

El análisis de género y de la interseccionalidad en nuestras políticas y programas:

El análisis de género está íntimamente ligado al control de calidad de una intervención a lo largo de su planificación e implementación, independientemente de si la intervención se dirige explícitamente al empoderamiento de las mujeres o a la igualdad de género.

"Piensa en lentes,
piensa en anteojos.
Las gafas corrigen limitaciones de la
visión y permiten una visión
más clara de la realidad.
Lo mismo sucede con utilizar una lente
de género en las organizaciones: nos
ayuda a ver más claro el papel que
juega el género en la conformación
de nuestra manera de entender las
relaciones de poder entre hombres y
mujeres en nuestras vidas, en nuestro
trabajo, en nuestra experiencia y en
nuestras opciones a la hora de elegir
a quienes apoyamos"

Funcionaria de una fundación donante internacional

El análisis de género requiere de datos desagregados por sexo.

Si no se cuenta con ellos, se pueden generar a través de métodos cuantitativos y cualitativos. La información cuantitativa ayuda a comparar, mientras que la información cualitativa ayuda a captar las causas y los efectos más complejos de la desigualdad de género. Un sistema de monitoreo y evaluación de resultados que recopile los datos apropiados cuanti y cuali es fundamental para realizar una evaluación y un monitoreo sensible al género.

Ejemplos de datos desagregados por sexo en América Latina y el Caribe:

- Las mujeres en América Latina ganan un 27% menos que los hombres.
- Las mujeres tienen muchas más probabilidades de vivir por debajo del umbral de la pobreza. 118 millones de mujeres viven en la pobreza. Por cada 100 hombres, hay 124 mujeres viviendo en la extrema pobreza (ONU, 2021).
- En América Latina y el Caribe, se encuentran 14 de los 25 países con mayor número de feminicidios en el mundo.
- Las cifras más recientes del Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL reporta al menos 4,640 casos de femicidios para 18 países de América Latina y seis del Caribe, solamente en 2019.
- La mitad de todas las mujeres en América Latina han experimentado al menos un incidente de violencia física o sexual desde los 16 años.
- A medida que las niñas se acercan a la adolescencia, experimentan una fuerte disminución de la salud mental y la confianza, así como muchas formas de violencia y estereotipos negativos.

Existen cinco ventajas fundamentales al incorporar la perspectiva de género:

01. **Abona a la justicia social y a mejorar las condiciones de vida de la comunidad en su conjunto.**

02. **Permite llegar a la raíz de los problemas** ya que es una forma de pensar sistémica, y no una tarea adicional. Si utilizamos una lente de género para analizar los problemas y diseñar soluciones, y trabajamos con la participación de los grupos destinatarios afectados, llegaremos más rápidamente a la raíz de los problemas y se podrá identificar un menú más amplio y variado de oportunidades para ayudar a conseguir resultados más sostenibles y equitativos para todas/os.

03. **Garantiza que los proyectos y programas no refuercen involuntariamente estereotipos, actitudes o prácticas que den lugar a la discriminación** de mujeres, niñas y las personas de la diversidad sexo-genérica (hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como su identidad y su orientación sexuales).

04. **Permite visibilizar el rol diferencial de las mujeres** en temas como el medio ambiente, la democracia, la sociedad civil, los derechos humanos, la seguridad y la ciencia.

05. **Contribuye a desarrollar políticas para desaprender las masculinidades que naturalizan el ejercicio de la violencia y el machismo.** Es necesario revisar las resistencias que siempre están presentes y reconocer que la masculinidad implica ciertos privilegios que no son fruto de méritos individuales, o diferencias naturales con respecto a las mujeres y diversidades, sino de una estructura de relaciones sociales de poder.

La "incorporación de la perspectiva de género" es un avance respecto a conceptos tales como "mujeres en desarrollo" (WID, por Women in Development), que considera que: a) las mujeres son receptoras pasivas del desarrollo; b) la maternidad es su rol más importante y, c) la crianza y socialización de los hijos, así como el cuidado de los miembros de la familia, es el rol más efectivo en todos los aspectos del desarrollo. Este enfoque privilegió la teoría de los roles frente a la teoría de la división sexual del trabajo y las relaciones de poder, como marco explicativo de la condición de desventaja y la situación de discriminación de las mujeres.[11]

11 Alejandra Faúndez Meléndez, Serie Marcos Conceptuales 2, ¿Qué entendemos por enfoque de género?, INEFOP, Chile, 2007. http://www.inefop.org.uy/docs/Enfoque%20de%20Genero.pdf

Las investigaciones realizadas por ELLAS indican que la financiación de programas que no tienen en cuenta las diferencias de género, generalmente reducen su impacto potencial en el avance de la situación de las mujeres.

El enfoque "neutral respecto al género" que se deriva de un deseo de no discriminar sobre la base de género, paradójicamente resulta en la discriminación de las mujeres ya que refuerzan el modelo hegemónico de inequidad social.

Igualmente, se diferencia de la perspectiva del "empoderamiento" de las mujeres, en la medida que considera a esta visión la resultante del mérito y oportunidades individuales, y no de una mirada colectiva a los desbalances de género que el propio sistema social genera en términos de acceso al poder, al desarrollo y a la calidad de vida.

Finalmente, suele argumentarse que muchos programas son "neutrales respecto al género", cuando en realidad esta toma de posición tiene también implicaciones obvias respecto a discriminaciones ocultas o no evidentes.

Veamos a continuación dos casos que han sido tratados generalmente como "neutrales respecto al género".

CASO: desastres naturales

En los desastres naturales, que son cada vez más comunes dado el cambio climático, las normas rígidas de género dan forma a un impacto negativo considerablemente mayor en mujeres y niñas que en hombres. Esto se debe a los roles socialmente construidos, en el cual típicamente son ellos quienes transmiten las advertencias y la información a otros hombres en los espacios públicos respecto de la magnitud de la situación, mientras que las mujeres, por políticas públicas y normas sociales, son quienes tienden a estar en los espacios privados, cuidando de los niños, la casa, la familia sin la información básica para prevenir y luego son sobre quienes recaen las responsabilidades para crear las respuestas comunitarias el día después. **Por esa razón, las mujeres tienen 14 veces más probabilidades de morir durante desastres naturales que los hombres.**[12]

12 (https://africanarguments.org/2017/03/how-african-feminism-changed-the-world/)

Consideremos este otro ejemplo. **Hasta hace sólo 15 años, las mujeres eran diagnosticadas en función de los síntomas descubiertos por la ciencia en el cuerpo del hombre.** ¿El impacto? Una incidencia mayor de mujeres muertas como consecuencia de un infarto.

CASO: Los síntomas del infarto

Indiana tiene 55 años. Desde hace unas semanas se siente muy fatigada y cuando camina le falta el aire, se marea, le duele el estómago y transpira un sudor frío. Consulta con su médica de cabecera que le sugiere reposo y mejorar la dieta. Unas semanas más tarde, y dado que los síntomas persisten, Indiana decide consultar con una especialista. Le hacen estudios y le prescriben una serie de medicamentos. Indiana se queda más tranquila y a la espera de una mejora. Una noche está sola en su casa, no puede dormir y le da un ataque de ansiedad. Llama a la emergencia médica y pide una ambulancia. Sólo una hora después, Indiana es operada de urgencia del corazón. El cirujano le dice que es un milagro que esté viva. Tiene el 85% de las venas tapadas y ha sufrido microinfartos en los últimos meses.

Respecto al infarto, las mujeres presentan síntomas muy variados y diferentes que los hombres. Los más comunes son la fatiga inusual, la dificultad respiratoria, el sudor frío o el dolor epigástrico. Los días previos pueden sufrir insomnio, ansiedad o debilidad. El pronóstico de un infarto de miocardio es peor en mujeres que en hombres y un porcentaje mayor fallece antes de llegar a un hospital (52%, frente al 42% en los hombres), ya que suelen consultar con mayor retraso y tardan más en ser diagnosticadas al presentar síntomas atípicos en contraposición a los que fueron establecidos para los hombres y generalizados para la humanidad.

Empieza por ti

Termómetro de equidad género

Este cuestionario está hecho para provocar la reflexión inicial. Por favor, responde a las siguientes preguntas lo más honestamente posible, y al finalizar calcula tus resultados sumando los puntos de las respuestas que has dado a cada pregunta. Por ejemplo, si en la pregunta A has respondido la respuesta 2, tienes dos puntos y así en cada pregunta. Al final de todo el cuestionario tienes que sumar tus puntos para obtener tu resultado numérico final.

Puedes realizar este ejercicio en forma individual, y posteriormente en forma grupal. Puede ser un excelente disparador para el intercambio y la reflexión.

A. **Cuando lees en los medios de comunicación que ha habido un nuevo feminicidio en tu país, te surge pensar** (marca la que te corresponde):

1. ¿Qué hacía esta niña a las 2 de la mañana en la calle?
2. Y bueno, así somos, países con una fuerte cultura machista de la “mujer objeto”.
3. Es un tragedia que no estamos logrando frenar.
4. Todos podemos hacer algo para parar esto. ¡Voy a identificar a las organizaciones en mi comunidad que trabajan en la prevención de feminicidios, y ver qué podemos hacer juntos!

B. **Cuando lees que las mujeres ganan el 70% de lo que gana un hombre en el mismo puesto de trabajo, piensas** (marca la que te corresponde):

1. Es normal, tienen menos experiencia y méritos.
2. Las mujeres no tienen las mismas oportunidades para educarse y hay que dárselas.
3. Tengo que revisar la estructura salarial de la organización en la que trabajo y realizar inmediatamente las modificaciones necesarias.

4. Además de hacer los cambios internos, mi organización es solo un grano en la arena. Voy a presentar el tema a otras organizaciones e intentar sumarlas.

C.

Vas caminando por la calle y hay una manifestación de mujeres jóvenes reclamando en frente de una oficina pública. Te surge (marca la que te corresponde):

1. Pensar por qué no se van a estudiar y/o trabajar.
2. Sonreír, emocionarte y seguir caminando.
3. Sumarte a la manifestación y ya.
4. Sumarte, sacar fotos y visibilizar la protesta en tus redes sociales y escalar el reclamo.

D.

Cuando miras las imágenes de cómo están conformados la gran mayoría de los gobiernos de la región (con abrumadora mayoría de hombres), piensas (marca la que te corresponde):

1. Que las mujeres no están preparadas para esas responsabilidades.
2. Que hay que ser paciente, y que ya llegarán porque ellas se lo merecen.
3. Que es urgente que se instalen y se cumplan las cuotas en el sector público.
4. Convocar al equipo para realizar inmediatamente las modificaciones necesarias para lograr igualdad de género en tu organización.

E.

Cuando ves las cifras de pobreza en la región y lees que el 75% son mujeres piensas (marca la que te corresponde):

1. Que no puede ser, que no son los datos de América Latina.
2. Que el “techo de cristal” existe.

3. Que las políticas públicas centradas en el desarrollo no toman en cuenta a las mujeres.

4. Que es un escándalo intolerable.

Recalculando

Has sumado los puntos obtenidos para cada pregunta y has obtenido un número total. Verifica en qué situación te encuentras hoy.

- Si obtuviste 5 - 9, este manual es para ti, es urgente que lo trabajes de punta a punta.

- Si obtuviste 10 -14, este manual también es para ti, léelo y revisa qué modificaciones podrías estar realizando para que tu organización esté más en sintonía con las realidades de la región en la que trabajas.

- Si obtuviste 15 - 19, vas muy bien, aunque hay áreas para revisar y reforzar.

- Si obtuviste 20 - 25, felicitaciones, tú y tu organización están bien adaptadas a los escenarios de hoy, están listas/os para liderar el proceso de cambio en las organizaciones de tu ecosistema. ¡Bravo!

04.

¿Cómo integro la perspectiva de género en la organización?

Para incorporar una perspectiva de género existen dos focos donde concentrar los esfuerzos: hacia el interior de la organización y hacia el exterior. Es recomendable comenzar por el interior para comprender en profundidad los desafíos y en ese proceso, y a medida que se va avanzando a paso firme y claro, ir incorporando la perspectiva de género en las relaciones externas.

Al interior: significa revisar las políticas organizacionales (estructura salarial, composición de la junta, sistema de gobernanza, políticas de recursos humanos, etc.) y las prácticas internas tales como: conformación de equipos de trabajo, llamados a propuestas, definición de subvenciones y de inversión, etcétera.

Al exterior: significa revisar el diseño de los programas, la definición de los llamados, los indicadores de evaluación, la comunicación y la concesión de donaciones, etc.

En este capítulo veremos: **¿Cómo facilitar la integración de la perspectiva de género en la estructura de la organización sin perderse en el intento?**

Busca la puerta de entrada

INTEGRAR EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN TODOS LOS NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN ES UN PROCESO LARGO Y DINÁMICO: EXISTIRÁN MOMENTOS DE EUFORIA Y OTROS DE TRANQUILIDAD, NO TE FRUSTRES. ASÍ SON LOS PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL.

Tanto si eres integrante del patronato, consejo directivo, director/a general, alto/a gerente, parte del personal, asesor/a en una OPD, secretaria/o, asistente, oficial de programas, siempre habrá varios puntos de entrada posibles que puedan influir en la forma en que se transita el proceso de integración de la perspectiva de género.

Existen una diversidad de recursos a los que se puede recurrir en este proceso y tú puedes elegir los que te resulten más cómodos: desde pegar líneas violetas en los escritorios con el único propósito de llamar la atención de tus colegas y provocar la conversación, a organizar iniciativas más complicadas como un cine debate, proyectar cortos, y/o compartir libros y artículos por correo electrónico como también circular las planillas salariales discriminando entre hombres y mujeres y/o la estructura organizacional para identificar cómo se distribuyen hombres y mujeres en los puestos de trabajo. Tú conoces bien la cultura de tu organización y puedes definir qué herramientas pueden funcionar mejor para definir cuál es la mejor puerta de entrada.

Y luego de abrir la puerta, pasa a las conversaciones informales con tus colegas de la organización

Las conversaciones suelen ser un paso fundamental para la concientización y la polinización. Puedes comenzar en niveles diferentes de la organización, organizar grupos de charlas sólo con hombres, sólo con mujeres, a la hora del almuerzo o del café para que tus colegas en forma distendida expongan y compartan sus ideas, sus reflexiones y sobre todo sus aspiraciones respecto al rol de la organización *vis a vis* los derechos de las mujeres y la perspectiva de género.

ES IMPORTANTE MANTENER LAS REFLEXIONES ASOCIADAS A EXPERIENCIAS PERSONALES CERCANAS, PARA AYUDAR A BASAR LOS ARGUMENTOS EN LA REALIDAD Y NO REFORZAR LOS PRECONCEPTOS.

Algunas preguntas sencillas que pueden facilitar las conversaciones informales en grupos:

- ¿Te parece que los fenómenos sociales, económicos, políticos o culturales pueden afectar a las personas de manera diferencial en función del género?
- En caso afirmativo, ¿que podría hacerse para contemplar esas diferencias?

Estas preguntas no presuponen un nivel sofisticado de conocimientos sobre el género, pero ayudan a los miembros de una organización a ampliar las dimensiones de la reflexión aprovechando las experiencias en la vida real de cada uno/a.

Y luego de abrir la puerta y fomentar reuniones informales, el paso siguiente es comenzar un debate en profundidad con las y los integrantes de la organización.

Algunas preguntas específicas que puedes formular en esas reuniones incluyen:

- ¿Nuestra organización está respondiendo y acompañando a las realidades cambiantes de hoy, o se ha quedado en el pasado?

FORMULAR PREGUNTAS ES UNA MANERA EFICAZ DE IR SEMBRANDO LAS SEMILLAS DEL CAMBIO EN LA ORGANIZACIÓN.

- ¿Estamos liderando procesos transformadores de la comunidad? ¿Cuáles?
- ¿La composición de la junta directiva y consultiva, equipo de gestión y personal tiene equidad de género?
- ¿Existe diversidad generacional y sexual en el personal de la organización?
- ¿La perspectiva de género y los derechos de las mujeres forman parte de la cultura de nuestra organización?
- ¿Tenemos políticas de cuidado y co-responsabilidad entre la vida familiar y profesional?
- ¿Existe en el equipo de gobierno y liderazgo un debate acerca de cómo incorporar las demandas de los movimientos de mujeres en la gestión?
- ¿La junta directiva y el personal se está formando para abordar la discriminación, la equidad y los prejuicios lingüísticos en relación con el género, la raza, la edad, la discapacidad y la orientación sexual?
- ¿Se están aplicando políticas y prácticas que aborden adecuadamente el acoso sexual, la violencia doméstica, la antidiscriminación y la protección de quienes expresan sus quejas?
- ¿Cuáles podrían ser los hitos realistas en materia de diversidad de género que se pueden establecer a corto y mediano plazo en nuestra organización?
- ¿Abrimos la escucha y la participación de organizaciones de mujeres y/o del movimiento feminista en los debates internos?

Identifica a los líderes y las lideresas formales e informales de la organización y súmalos al proceso

Contar con el apoyo de los líderes y las lideresas formales e informales (consejo de administración, estratos ejecutivos, consejos asesores, *influencers*) es especialmente importante en los procesos de cambio.

Algunas sugerencias:

- **Invita a personas expertas,** tales como lideresas de organizaciones de base para que compartan sus experiencias en el territorio, y/o a investigadoras y académicas locales que trabajan sobre género y coordina una reunión más formal que pueda generar otro tipo de intercambio e impactos.

- **Apela al conocimiento existente,** al acercarte a la creciente biblioteca de recursos audiovisuales realizados por fundaciones, organizaciones y fondos de mujeres, ONGs y cineastas independientes que dan vida a las cuestiones de género[13], y que son muy útiles a la hora de poner este tema en palabras e imágenes realizadas por otros.

- **Cuenta una historia convincente,** ya que las historias personales y los errores "involuntarios" de las empresas son un magnífico medio para crear conocimiento entre colegas e integrantes de la junta directiva.

Historia personal: el sistema bancario nos discrimina

"¿Tiene usted marido, señora?", me pregunta el ejecutivo bancario como quien pregunta la hora. Al segundo de contestar que no, el empleado empieza un argumento que, además de molestarme, me deja pasmada. Estoy en 2016, en un banco en la Ciudad de México pidiendo un crédito hipotecario. El ejecutivo me explica —sin pausas— que mi estado civil es fundamental porque, de estar casada, tendría la capacidad de cambiar la forma en la que me percibe el banco. Palabras más, palabras menos: la institución me consideraría más confiable y podría prestarme más dinero para comprar un departamento si estoy casada con un señor.

13 Ver por ejemplo los materiales de la Escuela Latinoamericana de Filantropía Feminista y Comunitaria: https://www.ellasfilantropia.org/escueladefilantropia

Errores “involuntarios” de la empresa

La presentadora de televisión de los Estados Unidos Ellen Degeneres destroza a la empresa BIC por crear bolígrafos especialmente para mujeres

https://www.youtube.com/watch?v=YnomkjAJixk

Si desde adentro se pone difícil, intenta generar interés desde afuera

LAS INFLUENCIAS EXTERNAS SUELEN SER EXITOSAS COMO PUNTAPIÉ INICIAL Y LA PRESIÓN DE LOS Y LAS PARES COMO SOSTÉN EN EL PROCESO DE CAMBIO.

Si las puertas de entrada interna están cerradas, se puede apelar a invitar a las lideresas y los líderes a reuniones externas a la organización; puede ser una conferencia nacional o internacional que incluya temáticas de género, también puede ser un encuentro de colegas que ya hayan comenzado el proceso de integración. En efecto, la presión de pares suele funcionar muy positivamente, la sensación de “no quedarse atrás” ¡es generadora de movimiento hacia adelante!

Formaliza el trabajo

INTEGRAR LOS PROPIOS PRINCIPIOS EN EL SITIO WEB Y EN LA FIRMA DE CORREO ELECTRÓNICO DE CADA INTEGRANTE DE LA ORGANIZACIÓN ES UNA EXCELENTE MANERA DE CREAR LA NUEVA IDENTIDAD.

Para sostener la llama ardiendo y construir las bases de una mirada organizacional con gafas violetas, piensa en revisar en forma participativa la visión, la misión y los valores y/o principios de la organización. Este proceso, rico en reflexiones y nuevos encuentros y contratos internos ofrece la posibilidad de definir un nuevo compromiso público y una nueva época para la organización, y de establecer criterios comunes de convivencia y trabajo para quienes integran el equipo.

Recuerda:

- Invitar personas expertas externas para facilitar y enriquecer el proceso.
- Explicitar un enfoque de derechos humanos.
- Incorporar los retos explicitados por las comunidades con las que trabajas.
- Invitar a las organizaciones de mujeres.

Dale identidad y comunica explícitamente los nuevos compromisos respecto a la equidad de género

TÚ PUEDES HACER TU PROPIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EXPANDIRLO A TUS ALIADOS/AS.

Resulta importante comunicar y sumar a más integrantes del ecosistema en ese proceso. No hay que subestimar llamar a las cosas por su nombre y hacer conocer a los grupos de interés esta toma de posición.

Ejemplo: Principios de Empoderamiento de la Mujer

Naciones Unidas es un ejemplo de una organización que ha creado un conjunto de principios: los WEP (Por sus siglas en inglés) – Principios de Empoderamiento de la Mujer-, e invita a firmar a cada miembro de su ecosistema. De esa manera, no solo afirma su propio compromiso institucional, sino que suma voluntades a favor de los derechos de las mujeres.

UNA ESTRATEGIA QUE FUNCIONA BIEN ES DISTINGUIR CHAMPIONS RESPONSABLES POR IDENTIFICAR LAS OPORTUNIDADES Y LOS OBSTÁCULOS QUE VAN OCURRIENDO EN LA ORGANIZACIÓN A MEDIDA QUE VA AVANZANDO EL PROCESO DE INTEGRACIÓN.

Da tiempo a las personas

Modificar la cultura de una organización requiere un equilibrio entre promover cambios y dar espacio a las personas para que se adapten a las nuevas formas de trabajar. También requiere definir metas y reconocimientos, y reconocer los retos y las preocupaciones que comparten las diferentes áreas de trabajo.

Cuida la propia diversidad

Prestar atención a la diversidad de género y a otras formas de diversidad en el consejo de administración, la alta dirección, el personal, personas consultoras y asesoras de una organización es un elemento clave.

INVERTIR EN ESA DIVERSIDAD, INCLUYENDO LAS NUEVAS GENERACIONES, ES UNA FORMA EFICAZ DE GARANTIZAR QUE UNA AMPLIA GAMA DE PERSPECTIVAS Y EXPERIENCIAS INFORMEN EL TRABAJO DE LA FUNDACIÓN, AL MISMO TIEMPO QUE DEMUESTREN EL COMPROMISO REAL CON EL CAMBIO. SI ENCUENTRAS RESISTENCIAS, TE BRINDAMOS ALGUNOS ARGUMENTOS

Acciones concretas para integrar la perspectiva de género en tu organización

- Una declaración institucional explícita sobre la equidad de género en la organización
- Conformar los órganos de gobernanza en forma equitativa y que incluyan actores externos de la diversidad del ecosistema de la filantropía
- Garantizar la representatividad de la diversidad en el staff
- Capacitar y sensibilizar al staff en temas asociados al género
- Crear un presupuesto específico para iniciativas con equidad de género
- Desarrollar una propuesta de evaluación de proyectos en función de su aporte a la equidad de género
- Proponer a las y los integrantes del staff una evaluación en función del cumplimiento de metas ligadas a la integración de género a la organización
- Contar con comunicaciones internas y externas con perspectiva de género

- Integrar la perspectiva de género en las redes internas y externas
- Desarrollar protocolos para abordar situaciones de violencia de género internas a la organización (línea de atención de denuncias anónima, código de ética, etcétera)
- Tener una política de recursos humanos y de reclutamiento con enfoque de equidad de género
- Asegurarse de tener una política de acceso a los recursos de la organización con perspectiva de género
- Tener alianzas con organizaciones civiles referentes de la diversidad social.

Al introducir una lente de género en cualquier organización, pueden surgir muchas preguntas y confusiones. Por esa razón, te compartimos algunas críticas que puedes transformarlas en oportunidades para la conversación.

¿Acaso la igualdad de género no se ha logrado ya en la región?

Es cierto que se han dado grandes pasos al reconocer la importancia de la equidad de género, al haber formalizado programas públicos, ministerios (secretarias) y leyes que acompañan. Pero las mujeres, las niñas y las personas trans todavía se enfrentan regularmente a la violencia que amenaza la vida, discriminación y pobreza, incluso en países con leyes que protegen los derechos de las mujeres. Rara vez disfrutan del mismo acceso que sus pares masculinos a la educación pública, los espacios, los medios de comunicación y la participación en las redes sociales, en las decisiones políticas y económicas.

Nosotros no discriminamos: nosotros no queremos privilegiar un grupo sobre el otro.

¿Estás seguro de que las necesidades que ves son las de todos los miembros de esa comunidad, o ¿solo estás escuchando a los miembros más poderosos?
Un sólido análisis de género y un compromiso con comprometerse con las mujeres y las niñas en la comunidad hace que sea menos probable que se margine o excluya a mujeres y niñas, intencionalmente o sin querer.

¿Qué pasa con los hombres y los niños?

La belleza del análisis de género es que enmarca preguntas sobre las situaciones relativas a las personas de todos los géneros, ¡incluidos hombres y niños!

Equilibrar la ecuación significa trabajar con mujeres para hacer frente a las desventajas históricas y de discriminación a las que se enfrentan, además de trabajar con los hombres en cuestiones de privilegio y poder, para garantizar una sociedad más justa e igualitaria.

Trabajamos en temas de fondo, no asuntos sociales como el género.

Los llamados temas centrales, como el comercio, energía, ciencia, conflicto, armas también son cuestiones de género. ¿Quién establece la agenda, quién decide las prioridades, quién se beneficia?, y ¿quién asume los costos sociales y económicos?

Tenemos mujeres en los altos mandos, por lo que no necesitamos expertos en género, ¿verdad?

Ser mujer te da la experiencia de ser una mujer, pero eso no te convierte en una experta que sea capaz de analizar las dimensiones de género de problemas, contextos y relaciones de poder.

El género es solo una moda pasajera...

Cuando las mujeres dejen de ser asesinadas, discriminadas y empobrecidas, por el solo hecho de ser mujeres, recién entonces podremos archivar el concepto de género.

05

¿Cómo integro la perspectiva de género en la programación de la organización?

En este capítulo veremos cómo integrar la perspectiva de género en la programación de la organización, y te sugerimos 15 pasos para hacerlo.

01. Algunas preguntas para empezar a pensar

- ¿Tienen en cuenta la equidad de género las directivas de programas y quienes son responsables de las subvenciones cuando desarrollan un programa, o revisan una subvención o donación?

- ¿Consideran las necesidades y los intereses de las mujeres y las niñas cuando emprenden y financian actividades del programa, desde la promoción y la divulgación hasta el contenido, los horarios y las ilustraciones de los materiales de formación y planes de estudio?

- ¿Cuál de sus programas financiados en los últimos dos años ilustra mejor la perspectiva de género de su organización?

- Pensando en estos proyectos, ¿cómo se tradujo la perspectiva de género en su diseño, ejecución y resultados?

- ¿Tuvieron en cuenta estos proyectos las formas en que las dinámicas raciales, étnicas y culturales afectan los intereses y las necesidades de grupos específicos de mujeres y niñas?

- En retrospectiva, ¿puedes pensar en algún ejemplo en el que una mayor conciencia de género podría haber conducido a resultados más sólidos de un proyecto?

02. Incorpora la perspectiva de género en el financiamiento de proyectos

Aplicar una perspectiva de género al trabajo como financiadores permite trabajar de forma intencional y tener un mayor impacto en el logro de la equidad de género. Esto es posible de hacer tanto a) revisando los programas ya existentes y/o bien, b) diseñando convocatorias a proyectos de manera explícita.

El caso del recuadro ilustra cómo puede aplicarse una mirada de género en un proyecto de educación.

CASO: Escuela

¿Cómo pueden exactamente las OPD abordar las normas y creencias que son las causas fundamentales de la violencia de género, la discriminación y la opresión en tantos lugares del mundo? El primer paso es tener claro lo que realmente implica una estrategia que pretende cambiar las normas y creencias respecto a los roles de mujeres y hombres en la sociedad.

Un ejemplo: Un financiador decide pagar la renovación de un edificio de escuela secundaria para ayudar a reiniciar un programa de educación en una región donde la asistencia de las y los estudiantes es baja. La renovación transforma lo que había sido un edificio de escuela gubernamental poco atractivo en una estructura bien construida y colorida, con un patio de recreo y aulas bien iluminadas llenas de imágenes, mapas y libros. Como resultado, la asistencia general del estudiantado aumenta. Sin embargo, los datos de asistencia muestran que acuden muchas menos niñas que niños. Un análisis de la asistencia a la escuela con perspectiva de género revela algunas razones:

a) La mayoría de las niñas de la región realizan tareas domésticas por la mañana, lo que hace que el horario escolar de 8 a.m. a 1 p.m. no sea adecuado para ellas.
b) La ausencia de un inodoro separado para las niñas (con acceso a materiales sanitarios) en la escuela hace que sea difícil para las niñas cuando menstrúan, y las obliga a permanecer ausentes durante unos días de cada mes.
c) La falta de un medio de transporte seguro hacia y desde la escuela hace que las familias duden en enviar a las niñas allí.

Si bien el sesgo de género inherente al programa de renovación es obvio, lo que puede no estar tan claro es cómo se debe remediar la situación. La diferencia entre los enfoques complacientes y transformadores es que el primero acepta y trabaja en torno a las desigualdades de género, mientras que el segundo busca examinar y cambiar las normas y creencias subyacentes a ellas.

Así, el enfoque complaciente cambiará las horas de la escuela de la mañana a la tarde para evitar la expectativa de que las niñas se queden en casa para ayudar con las tareas domésticas más temprano en el día. Si bien esto podría ayudar a que las niñas vayan a la escuela, no desafiaría la norma según la cual las niñas, pero no los niños, tienen la responsabilidad de las tareas domésticas. La solución transformadora radica en cambiar las normas y creencias que degradan y discriminan a las niñas y mujeres en primer lugar.

No es nuestro lugar como donantes entrar y tratar de cambiar las creencias culturales de otra persona o comunidad. Pero si ese es el caso, ¿qué papel podrían desempeñar las y los donantes en la liberación de mujeres y niñas (y hombres y niños) de las normas y creencias de género opresivas? Los y las donantes ciertamente necesitan pisar ligeramente el terreno cultural y religiosamente sensible de las normas sociales cambiantes, financiando y fortaleciendo a agentes de cambio de base que trabajan desde sus propios contextos culturales y religiosos para transformar las creencias y normas de género. Cada vez más filántropas/os y ONGs están tratando de encontrar formas culturalmente apropiadas y transformadoras de abordar las creencias y normas sociales que están socavando el progreso humanitario y los derechos de las mujeres.

Ejemplos de proyectos para apoyar con perspectiva de género

- Apoyar proyectos que tengan como foco principal a las mujeres y las niñas y que sean liderados por organizaciones de mujeres de base;

- Abordar las causas subyacentes de la discriminación y la desigualdad promoviendo el liderazgo de las mujeres y las niñas y reforzando sus organizaciones y movimientos;

- Apoyar proyectos para atender las necesidades de seguridad de las mujeres y mejorar su papel en la consolidación de las democracias y la paz;

- Desarrollar iniciativas para hacer frente a los obstáculos de inclusión que se dirijan a apoyar a grupos específicos tales como mujeres inmigrantes en el mercado laboral mediante cursos de formación e idiomas;

- Ayudar a las niñas ex-soldadas a reintegrarse en la sociedad, ya que las necesidades específicas de las niñas son desatendidas por los planes de reintegración a gran escala;

- Sensibilizar a la opinión pública sobre los problemas que afectan a las mujeres, con el fin de influir en las políticas públicas y la acción social, patrocinando programas de radio, campañas y “telenovelas” u otros sociodramas, para centrar la atención de la audiencia en cuestiones como la trata de personas.

03. Evalúa con perspectiva de género

A la hora de evaluar las solicitudes de donaciones que se dirigen deliberadamente a las mujeres y las niñas, hay algunas preguntas importantes que pueden hacerse para garantizar que la inversión produzca los mayores beneficios. Aquí un ejemplo utilizando la escala Likert:

Pregunta	**siempre**	**muchas veces**	**ni de acuerdo, ni en desacuerdo**	**pocas veces**	**nunca**
¿Responde el proyecto a las necesidades reales de las mujeres y/o niñas en todos los aspectos principales del proyecto o programa propuesto?					
¿Tiene en cuenta la interseccionalidad y las necesidades, intereses y circunstancias posiblemente diferentes de las personas de todas las identidades de género?					

Otras preguntas

- *¿Existen oportunidades para que den su opinión y disfruten de una participación real y efectiva en el proyecto o programa?*
- *¿Se salvaguardan las necesidades y los intereses de las mujeres y las niñas de manera práctica y eficaz, incluyendo el cuidado de infantes, otras funciones y responsabilidades de cuidado, el idioma y las sensibilidades culturales?*
- *¿Cuáles son los resultados esperados para las mujeres y/o niñas? ¿Son reales y duraderos a medio y largo plazo, en contraposición a los resultados que podrían ser positivos, pero de corta duración?*
- *¿Cuáles son las repercusiones para las personas implicadas?*

RECUERDA: LOS CRITERIOS QUE UTILICES PARA LA REALIZACIÓN DE LA GRILLA DE EVALUACIÓN DEPENDERÁN DE LO QUE QUIERAS EVALUAR Y QUE CADA CRITERIO DEBE TENER SUS PREGUNTAS RESPECTIVAS.

- *¿Hay una representación de género satisfactoria en el grupo de gestión y gobernanza del proyecto? ¿trabajan en condiciones dignas, seguras y de cuidado?*
- *¿Se comunicarán los resultados más allá del proyecto para reforzar la defensa y el desarrollo de políticas en otros lugares?*
- *¿Se comunicarán los resultados del proyecto a otras personas que trabajan en el sector filantrópico?*
- *¿Se aporta proactivamente al proceso de transformación del ecosistema de la filantropía?*

04. Focaliza los apoyos

Es conveniente enfocarse en las organizaciones de base que tienen como objetivo hacer avanzar los derechos de las mujeres. Cada movimiento social tiene sus "campaneros" que despiertan a la gente a la existencia de un problema. Incluso en las sociedades más patriarcales, hay organizaciones de mujeres de base que lideran sus propios movimientos. Muchas son entidades informales dirigidas por mujeres apasionadas y valientes que apuestan sus propias vidas para abogar por la igualdad y la seguridad de las niñas y las mujeres de su comunidad.

Las organizaciones de mujeres son heterogéneas y desempeñan diversas funciones en sus comunidades, países y regiones. Algunos ejemplos del tipo de actividades en las que se centran y con las cuales las OPD podrían apoyar y aliarse:

- Movilizar recursos para hacer oír la voz de las mujeres.
- Impulsar movimientos feministas y autodirigidos de mujeres jóvenes, mujeres mayores, mujeres indígenas, mujeres con discapacidades, mujeres que viven con el VIH, mujeres rurales, mujeres trabajadoras, mujeres en los negocios, mujeres en la ciencia, mujeres investigadoras y otras.
- Fortalecer el activismo y el liderazgo entre las mujeres de todas las edades.
- Apoyar a las nuevas generaciones de jóvenes feministas.
- Apoyar a los Fondos de Mujeres.

- Sensibilizar sobre las necesidades, los intereses y los derechos de las mujeres, así como sobre las cuestiones clave de la igualdad de género, incluida la reflexión sobre las masculinidades.

- Incluir en la agenda política y pública cuestiones como la violencia de género.

- Abogar por una legislación, una política y una gobernanza que tengan en cuenta las cuestiones de género y respondan a las necesidades específicas de las mujeres y las niñas.

- Supervisar la aplicación de las leyes, las políticas, los programas y los acuerdos internacionales pertinentes.

- Exigir a las instituciones de gobierno que rindan cuentas de sus compromisos, sirviendo de "perro guardián".

- Construir alianzas con mujeres parlamentarias y concejalas locales.

- Proporcionar asesoramiento experto y sesiones informativas para el parlamento, los ministerios gubernamentales y los sectores de servicios.

- Participar en la creación de redes nacionales e internacionales y en la promoción, por ejemplo, del cumplimiento de las normas internacionales de derechos humanos de la mujer y de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing.

- Promover el cumplimiento de las metas del Objetivo para el Desarrollo Sustentable 5 referido a la igualdad de género.[14]

14 Ver: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/

05. Apoya los gastos básicos de las organizaciones

Algunas fundaciones apoyan a las organizaciones y movimientos de mujeres en forma de apoyo básico, a veces combinado con el apoyo a los costes directos de un proyecto concreto. Este apoyo suele basarse en un compromiso de confianza y comprensión de las organizaciones de mujeres, así como en el respeto a su autonomía y su derecho a decidir sobre su propio trabajo. Este tipo de apoyo es un activo inestimable para las organizaciones de mujeres, que generalmente dependen de un apoyo externo limitado y a corto plazo ligado fundamentalmente a los "proyectos". El apoyo básico permite a estos grupos planificar a largo plazo, desarrollar su capacidad organizativa, cubrir sus necesidades básicas, aprovechar las oportunidades estratégicas, capear las crisis y asignar recursos en función de sus propios planes y prioridades. El apoyo básico es, sobre todo, la muestra clara del compromiso del donante con la misión y la visión de la organización y sus miembros.

Las OPD pueden ayudar a enfrentar este desafío de varias maneras, que incluyen:

- Proporcionar subvenciones multianuales y operativas
- Financiar la convocatoria de grupos de equidad de género que proporcionen lugares seguros y productivos para que compartan, creen estrategias y planifiquen en forma colaborativa

06. Aborda las oportunidades de fortalecimiento institucional

Muchas organizaciones de mujeres de América Latina y el Caribe se enfrentan a una alta capacidad operativa y a una baja capacidad administrativa. Las OPD pueden ayudar a solucionar este problema de varias maneras: financiando el desarrollo de capacidades, por supuesto, pero también mediante la colaboración y el acompañamiento; proporcionando un lugar seguro para hablar, planificar y trazar estrategias en conjunto; y poniendo en contacto a las organizaciones con oportunidades de formación y creación de redes. Esta última posibilidad es particularmente importante, teniendo en cuenta el alto grado de informalidad existente en las nuevas organizaciones de mujeres, lideradas fundamentalmente por jóvenes.[15]

15 En una encuesta realizada por ELLAS en marzo de 2022 entre 218 organizaciones de mujeres de toda América Latina, el 27% no se encontraba registrada legalmente. La misma encuesta reveló que entre las dificultades de las organizaciones para acceder a más recursos se encontraban, como las dos principales, la invisibilidad de la organización y la falta de capacidad técnica para recaudar fondos.

07. Trabaja con “puentes

Un enfoque valioso adoptado por muchas OPD que no tienen la capacidad de comprometerse directamente con organizaciones de mujeres pequeñas o medianas es trabajar a través de intermediarios. Trabajar con intermediarios -y, en particular, con fondos de mujeres- facilita la llegada rápida y eficiente de recursos a las bases.
Los fondos de mujeres son socios estratégicos para las OPD que buscan aumentar sus inversiones en género. Es importante recordar que los fondos de mujeres, tanto los nuevos como los ya establecidos, tienen la capacidad política, profesional y técnica para gestionar todo tipo de recursos y hacerlos llegar a organizaciones pequeñas o informales. Lo que muchas de ellas carecen es de fondos suficientes para llevar a cabo las múltiples funciones que desempeñan.

CASO: Bolivia

Una organización de base que brinda asesoría legal a mujeres y niñas que han sufrido violencia sexual en Bolivia necesita apoyo económico inmediato para continuar un juicio contra un párroco abusador de niñas de la comunidad. La justicia tiene tiempos demasiado largos para los presupuestos de las organizaciones de base. Luego de meses de realizar peticiones económicas sin éxito, recurren al Fondo de Mujeres del Sur para explorar oportunidades de apoyo puntual para resolver este caso. El Fondo reacciona inmediatamente y les transfiere no sólo los fondos para apoyar los gastos legales de sellos, impuestos, sino también les comparten espacios en los medios de comunicación locales para visibilizar el caso y hacer escuchar las voces de las mujeres abusadas.
Para las y los donantes aliarse con los fondos de mujeres locales es una forma eficaz y eficiente de acompañar el trabajo de las organizaciones de mujeres de base.

08. Financia los esfuerzos para lograr un cambio social y cultural, junto con y como parte del cambio legal y de políticas

El cambio social es complejo: tiene muchas dimensiones, y es necesario avanzar en todas ellas. Los movimientos feministas fuertes y autónomos son los impulsores del cambio de políticas para los derechos de las mujeres, dada su capacidad para articular necesidades, incidir en la opinión pública y exigir un cambio institucional

que refleje esas necesidades. Los cambios legales y políticos son necesarios, pero por sí solos son insuficientes para afectar la vida de las personas. Las normas sociales deben evolucionar junto con ellos para que las leyes y políticas se implementen y marquen una diferencia significativa en la calidad de vida de las mujeres y niñas.

Financiar el trabajo de cambio cultural, desde el activismo artístico hasta las comunicaciones estratégicas, es esencial para cambiar corazones y mentes, implementar y proteger los logros de las políticas y transformar las prácticas opresivas.

Caso: México

En 2022 se lanzó la iniciativa "Empresas Mexicanas por la Equidad (EM-X)", impulsada por la Corporación Financiera Internacional (IFC) y el gobierno Japonés, en la que diecisiete empresas[16] buscarán aportar en forma articulada el cambio cultural y social en las empresas. Las empresas se han comprometido a atender la brecha salarial, incrementar la representación de mujeres en puestos de liderazgo, implementar acciones a favor de las madres y padres trabajadores, impulsar la prevención y responder al acoso, hostigamiento y violencia género, así como diversificar la cadena de suministro. Este tipo de iniciativas son una apuesta contundente de los procesos de transversalización de la perspectiva de género en el sector privado local y con el apoyo de la cooperación internacional.

09. Apoya la construcción de movimientos intertemáticos e interregionales

Con el surgimiento de gobiernos autoritarios y movimientos anti derechos en la región, nos enfrentamos a amenazas a los derechos humanos en todos los frentes. Los grupos de mujeres, feministas y LBTQI+ necesitan espacios que unan problemas y fronteras para construir relaciones, compartir información y desarrollar estrategias de liderazgo, investigación, defensa y acción colectiva. Proporcionar fondos para las convocatorias, especialmente cuando están dirigidas o co-diseñadas con activistas, es una estrategia efectiva para generar colaboraciones y profundizar las asociaciones. Las OPD pueden apoyar este tipo de intercambios entre pares y oportunidades de aprendizaje estableciendo conexiones entre los programas nacionales y regionales, y comprometiéndose con las y los socios sobre lo que más necesitan.

16 Bioparques de Occidente, Citibanamex, Clip, Conekta, El Puerto de Liverpool, FEMSA, Google, Grupo Altex, Grupo Coppel, Grupo Siete Leguas, Grupo Xcaret, HSBC, Konfío, Mastercard, PayPal, Sempra Infraestructura, Uber.

Al mismo tiempo, quienes donan pueden fortalecer el análisis y la articulación entre temas dentro de sus carteras. Por ejemplo, al considerar estrategias para abordar el cambio climático, existen muchas oportunidades exitosas para aprender de los movimientos de justicia climática arraigados en marcos feministas que integran la justicia de género, racial, económica y migratoria y promueven la infraestructura y los activos de propiedad comunitaria.

10. Más allá de la concesión de subvenciones, acompaña a las activistas en el desarrollo de capacidades y de liderazgo

Las organizaciones, especialmente aquellas dirigidas por comunidades de escasos recursos y más afectadas, requieren más que dinero para ser sostenibles. Como financiadores/as podemos trabajar para garantizar que los grupos apoyados tengan lo que necesitan para sanar, sobrevivir, prosperar y construir poder. Acompañar, o caminar junto a los grupos incluye proporcionar apoyo moral y emocional, solidaridad política a través de momentos de crisis y lucha, asesoramiento práctico, asistencia con las necesidades legales y fiscales, y recursos para apoyar el aprendizaje, el crecimiento y la sostenibilidad.

Caso: América Latina y el Caribe

Curso “Mujeres, filantropía y género en América Latina y el Caribe”
Ellas- Mujeres y Filantropía.

Open Society Foundations apoya la formación de redes de aprendizaje entre mujeres líderes de movimientos feministas de América Latina y el Caribe. En los tres años en que se han realizado estos espacios de intercambio regional, más de 500 jóvenes han participado, fortalecido con nuevas herramientas sus organizaciones, adquirido nuevos conocimientos sobre áreas de intervención asociadas, incorporado nuevas metodologías de movilización de recursos locales y fortalecido sus alianzas estratégicas con otras mujeres jóvenes activistas que lideran iniciativas en la región.

11. Apoya el trabajo en la encrucijada del activismo feminista, los derechos digitales y la libertad en Internet

Internet es un terreno crítico donde los derechos están siendo disputados. El activismo feminista y de justicia social no puede prosperar sin una Internet abierta y un acceso seguro a las herramientas digitales. La tecnología da a las organizadoras de base una ventaja revolucionaria: las activistas están equipadas para construir comunidades, elaborar mensajes efectivos, amplificar sus voces y llegar a sus audiencias. Sin embargo, las mismas metodologías y herramientas que abren nuevas posibilidades de cambio social también exponen a las activistas a la vigilancia, el abuso y el daño. El terreno digital / internet tiene la capacidad de cosificar la opresión de maneras que no siempre son inmediatamente visibles u obvias. Los grupos marginados son particularmente vulnerables porque las políticas de gobernanza de Internet no priorizan sus necesidades.

Es fundamental equipar a las organizaciones de mujeres con el acceso masivo a internet y a las habilidades, herramientas, redes y tecnologías que necesitan para aprovechar el poder de la organización digital al tiempo que protegen su seguridad y bienestar. Hay enormes oportunidades para que las OPD sean innovadores y faciliten el avance exponencial de sus causas si se consigue trascender algunas de las limitaciones y barreras que enfrentan**.**

CASO: Brasil

Un diálogo producido por la Fundación Heinrich Boll con un grupo de mujeres y organizaciones socias aporta algunos elementos interesantes al tema. La constitución de internet como un territorio de movilización política y de intersección entre agendas ambientales y de género. Las participantes en el diálogo consideran que el feminismo aún no ha incorporado a Internet tan bien como lo ha hecho la derecha conservadora, en cuanto a estrategias de comunicación, difusión de narrativas y agendas de interés. En este sentido, aún quedaría mucho por explorar en los usos de las redes digitales como instrumento de influencia política, de cambio cultural y de penetración social. Por otro lado, aún queda mucho por discutir y elaborar sobre el cuidado, la seguridad y la protección en los entornos digitales.

CASO: Argentina

La empresa Garbarino en alianza con ELLAS creó un programa para equipar a las organizaciones de mujeres de todo el país en el acceso masivo a internet y a las habilidades, herramientas, redes y tecnologías que necesitan para aprovechar el poder digital.
Se donaron computadoras a cada una de las 97 organizaciones mapeadas y se les ofrecieron cursos de capacitación en las universidades de sus respectivas provincias.

"La mayoría de las inversiones corporativas hoy se centran en el empoderamiento económico de las mujeres, sin examinar o invertir en otros aspectos del empoderamiento, tales como derechos. Esas inversiones tienden a centrarse en la construcción individual, en lugar de sobre cómo abordar las barreras sistémicas a la equidad de género."

Alta funcionaria de un organismo internacional

12. Haz el seguimiento y la evaluación

A la hora de supervisar y evaluar la inclusión social y la integración de la perspectiva de género es esencial, además de mantener una escucha activa permanente, utilizar indicadores cuantitativos y cualitativos, y poder desglosar y analizar los datos recogidos en función del género, la edad, la etnia, la sexualidad y otros aspectos de la identidad social de manera tal que los puntos de referencia y los indicadores reflejen el hecho de que el cambio se produce con el tiempo.

Tanto los indicadores cuantitativos como los cualitativos son importantes. Los indicadores cuantitativos pueden registrar, por ejemplo, el aumento del número de mujeres y hombres que se someten a la prueba del VIH, o el número de casos de violencia contra niñas y niños denunciados a la policía que han dado lugar a la detención y condena del autor. Los indicadores cualitativos también son útiles, sobre todo cuando se trata de medir fenómenos sociales complejos como la inclusión y la discriminación. Los indicadores cualitativos pueden captar los cambios de actitud: por ejemplo, las actitudes sobre la educación o la violencia contra las mujeres, o el aumento de la autoestima y el poder de expresión de las mujeres y las niñas. Los indicadores cualitativos también pueden ofrecer una imagen más matizada de cómo cambian y evolucionan los fenómenos a lo largo del tiempo, así como captar los retrocesos que forman parte inevitable del proceso del cambio social.

13. Introduce la perspectiva de género en la línea de base y los términos de referencia de las evaluaciones

Para hacer un seguimiento del cambio, es fundamental establecer un punto de partida claro. Nunca podrás comprender el avance ni el impacto total de tu trabajo si no se tiene la foto desglosada y la información precisa desde donde se parte.

Indicadores clave para “evaluar las evaluaciones”

- Porcentaje de evaluaciones de iniciativas cuyo análisis integra la equidad de género y el empoderamiento de la mujer

- Porcentaje de evaluaciones con una integración satisfactoria o total en metodología, métodos, herramientas y técnicas de análisis de datos sensibles al género

RECUERDA: ¡REALIZAR LA LÍNEA DE BASE ES UN PASO FUNDAMENTAL Y POCOS LO HACEN!

- Porcentaje de evaluaciones que integran satisfactoria o totalmente los hallazgos, conclusiones y recomendaciones que reflejan un análisis de género
- Número de evaluaciones realizadas cada dos años para evaluar el desempeño en transversalización de género

14. Apoya los fondos de mujeres y los movimientos sociales de la región

En la medida en que las personas disfrutamos de libertades y derechos, lo hacemos en gran medida gracias a los movimientos de justicia social, incluidos los de mujeres. Dirigidos por personas con experiencia vivida en la injusticia, los movimientos han reunido a personas durante mucho tiempo para hacer cambios en sus sociedades. Desde cambiar las leyes que prohíben el aborto en varios países, a derrocar las leyes de la dictadura de Pinochet en Chile, a abogar por la aparición con vida de los desaparecidos en Argentina. Los movimientos de mujeres también han demostrado, una y otra vez, el impacto que las personas pueden tener cuando se organizan colectivamente para su propia liberación, y a ellos les debemos el avance de los derechos de las mujeres. Los fondos de mujeres existentes en la región han probado ser una herramienta efectiva para entender sus problemas y llegar a grupos y organizaciones que no pueden calificar para recibir financiamiento de grandes entidades. Apoyar a las fondos abre más posibilidades que los recursos lleguen a más grupos comunitarios.

FONDOS DE MUJERES

A lo largo de 30 años, se han creado ocho Fondos de mujeres en América Latina para apoyar la lucha por la justicia de género. La mayoría de ellos comenzaron su trabajo proporcionando financiación crítica a organizaciones de base dirigidas por mujeres.

- **Fondo Feminista Apthapi-Jopueti** se encuentra en La Paz, Bolivia. Su objetivo es promover y fortalecer el desempeño de varias mujeres y sus organizaciones mediante la distribución de recursos a iniciativas para denunciar y transformar situaciones de opresión, exclusión y discriminación. https://fondodemujeresbolivia.org.bo/web/

- **Fondo de Inversión Social ELAS+** se encuentra en Río de Janeiro, Brasil. Han estado invirtiendo exclusivamente en el liderazgo y los derechos de las mujeres de las mujeres, creando impacto y cambio social desde 2000. Han llegado a más de 300 grupos de mujeres y niñas apoyados y han donado más de 6 millones de dólares estadounidenses. Además de proporcionar apoyo financiero a los grupos, la organización ofrece unidades de capacitación y seminarios a los miembros del grupo y supervisa sus actividades con el fin de maximizar los resultados. http://www.fundosocialelas.org/

- **Fondo Alquimia** es una fundación feminista que trabaja por los derechos humanos de las mujeres y las niñas. Su estrategia es fortalecer los movimientos de mujeres en Chile mediante la entrega de fondos, promover alianzas políticas y, apoyar el trabajo de las organizaciones de base que están comprometidas con esta causa. https://www.fondoalquimia.org/

- **Fondo Centroamericano de Mujeres,** fundado en 2003 y registrado como fundación nicaragüense en 2006 (ahora en Costa Rica), moviliza recursos para organizaciones de mujeres, en particular organizaciones de mujeres jóvenes, que trabajan para defender y promover los derechos humanos de las mujeres en Centroamérica.
https://fondocentroamericano.org/

- **Fondo de Mujeres del Sur** se estableció en 2007 en Córdoba, Argentina, y actualmente trabaja en 3 países: Argentina, Paraguay y Uruguay. Desde su fundación en 2007, FMS ha movilizado más de 2,1 millones de dólares a la región, entregando más de 390 subvenciones a 80 organizaciones de mujeres. https://www.mujeresdelsur.org/

- **Fondo Lunaria** trabaja a nivel nacional en Colombia. En los últimos tres años, Fondo Lunaria se ha centrado en trabajar con mujeres jóvenes como estrategia para transformar las realidades culturales contra las mujeres. https://fondolunaria.org/

- **Semillas,** fundado en la Ciudad de México en 1990, fue el primer fondo de mujeres establecido en el Sur global y sigue siendo el único fondo de su tipo en México. Durante los últimos 25 años, Semillas ha apoyado directamente a más de 600.000 mujeres a través de más de 745 proyectos dirigidos por mujeres llevados a cabo en todos los estados de México. https://semillas.org.mx/

- **Fondo de Acción Urgente-América Latina y el Caribe** se estableció en agosto de 2009. Trabajando desde Bogotá, Colombia, su ámbito de trabajo incluye a todos los países de América Latina y el Caribe de habla hispana. https://fondoaccionurgente.org.co/en/

15. Lidera para transformar el ecosistema

Una vez que las OPD logran integrar la perspectiva de género en la cultura organizacional y en sus iniciativas y programas, tienen la oportunidad de avanzar un paso más y convertirse en protagonistas legítimas de la transformación del ecosistema de la filantropía local, nacional, regional o global.

Existen una variedad de casos de éxito en el mundo empresarial que pueden servir de ejemplo.[17] Unilever, Patagonia, Ikea, Natura, son ejemplos de compañías que han logrado integrar la sustentabilidad no solo a su negocio y a su cultura sino también a su cadena de valor. En ese proceso han facilitado el desarrollo de círculos virtuosos con sus grupos de interés y se han constituido en embajadores de un nuevo modelo de ser y hacer empresa en sus países de origen, pero también en todas las regiones del mundo donde operan.

Existen algunas OPD que operan a nivel global, cuya legitimidad en áreas asociadas a los derechos de las mujeres como lo son la justicia social y ambiental y el fortalecimiento de las democracias, son referencia para otras más nuevas o de menor nivel de concentración de recursos.

En América Latina y el Caribe, aún no existen donantes privados ni corporativos que funcionen como referencia por sus buenas prácticas ni por su aporte en lo que refiere a los derechos de las mujeres y a la integración de la perspectiva de género.

¿Cómo puedes adoptar un liderazgo en la filantropía con enfoque de género?

- **Alzar la voz.** Crear y participar en espacios públicos en donde expongan el compromiso, la visión y los programas de la fundación.
- **Invertir fuertemente con perspectiva de género.** Hacer público el monto invertido, las organizaciones aliadas, la estrategia y sus modelos de acción.
- **Crear un programa "estrella" que funcione como caso ejemplificador.** Identificar un programa del menú existente de la organización para ilustrar con ejemplos concretos y fáciles de transmitir.

17 Encuesta anual elaborada por GlobeScan y SustainAbility 2020.

- **Invitar a otras organizaciones aliadas a formar una alianza por los derechos de las mujeres.** Liderar la convocatoria a otros actores para la conformación de una alianza y red geográfica que facilite la integración generalizada de la perspectiva de género en los diferentes sectores que conforman el tejido social.

- **Aliarse y apoyar visiblemente a los Fondos de Mujeres.**

- **Instrumentar una campaña local, nacional, regional.** Con el propósito de concientizar acerca de los beneficios sociales de hacer avanzar los derechos de las mujeres y de la integración de la perspectiva de género.

- **Crear un logo** que identifique el esfuerzo colectivo y funcione como referencia y compromiso general.

- **Instrumentar una carta compromiso por los derechos de las mujeres.**

Financiar las organizaciones de los derechos de las mujeres que se ocupan de la causas estructurales de la desigualdad económica es una sabia inversión... Estas organizaciones funcionan como una importante herramienta democrática, dándole visibilidad a las experiencias de las mujeres más marginadas.

Superar la desigualdad de género no es el resultado de un conjunto de acciones y proyectos aislados, sino de un enfoque integral que suma a los múltiples sectores y partes interesadas.

Académica especialista en género

Si el Manual te ha ayudado a concientizar a tu organización y a cambiar sus prácticas, lo celebramos sinceramente.
Si quieres seguir en este largo proceso, puedes contactarte con nosotros a ellasfilantropía@gmail.com

Seguimos trabajando.

Cordialmente,

ellas.

Referencias bibliográficas y enlaces útiles

Guía de evaluación de programas y proyectos con perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad (UNwomen, 2015)
https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/Gui%CC%81a%20de%20Evaluacio%CC%81n%20de%20Programas%20ONU%20Mujeres%20-%20ESP.pdf

Lighting the Way: A Report for Philanthropy on the Power and Promise of feminist movements (The Bridgespan Group, 2022)
https://www.bridgespan.org/bridgespan/Images/articles/philanthropy-and-feminist-movements/full-report-philanthropy-and-feminist-movements.pdf

The Logics of Gender Justice: State Action on Women's Rights Around the World, (Cambridge Press, 2017)

A Guide to Funding with a Gender Lens (Slingshot, 2019)
https://assets.takeshape.io/77c2a281-1481-44f2-957c-48112af93fb5/dev/9653c83b-182d-436e-bf7a-407ca506d7d3/MoneyGenderPower.pdf

Clear Sighted equal? A guide to using a gender lens (Chicago Women in Philanthropy, 2008)
https://cdn.ymaws.com/cwiponline.site-ym.com/resource/resmgr/docs/Publications/WomenInPhilanthropyBookletV6.pdf

Funding for Inclusion. Women and Girls in the Equation (GrantCraft, 2012)
https://www.mamacash.org/media/publications/grantcraft-guide-funding-for-inclusion.pdf

Gender-Lens Philanthropy: A practical guide for Canadian foundations (Philanthropic Foundations Canada, 2019)
https://pfc.ca/documents/gender-lens-philanthropy-a-practical-guide-for-canadian-foundations-2/

Gender Lens for inclusive philanthropy (The Victorian Women's Trust, 2009)
https://www.vwt.org.au/wp-content/uploads/2017/04/Gender_Lens_Booklet_2009.pdf

Grantmaking with a Gender Lens (GrantCraft, 2004)
https://learningforfunders.candid.org/wp-ontent/uploads/sites/2/2018/12/gender.pdf

Grantmaking With A Gender Lens: Five Practice Case Studies (European Foundation Centre, 2015)
https://efc.issuelab.org/resources/21549/21549.pdf

Hacia un ecosistema de financiamiento feminista (AWID, 2019)
https://www.awid.org/es/recursos/hacia-un-ecosistema-de-financiamiento-feminista-marco-conceptual-y-guia-practica

Kanyoro, M., Nundy, N., & Jones, E. N. (2017). A New Approach to Gender-Lens Grantmaking. *Stanford Social Innovation Review*, 40–44.
https://doi.org/10.48558/Y5S4-QA10

Glosario

Acceso y control de los recursos

Este concepto consta de tres partes: recursos, acceso y control. El primero, se refiere a los medios y los recursos, incluidos los económicos (ingresos familiares) o medios de producción (tierra, equipos, herramientas, trabajo, crédito); medios políticos (capacidad de liderazgo, información y organización); y tiempo. El acceso y el control tienen significados levemente diferentes. El acceso se refiere a la capacidad de utilizar y beneficiarse de recursos específicos (materiales, financieros, humanos, sociales, políticos, etc.) mientras que el control de los recursos también implica poder tomar decisiones acerca del uso de ese recurso.

Acción positiva/acción afirmativa

Son medidas específicas que pueden adoptar los poderes públicos y las instituciones privadas, a favor de un segmento específico de la población que por razones culturales y del propio sistema social queda relegado. La acción afirmativa, en el caso específico de las mujeres, sirve para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad.

Análisis de género

El análisis de género es una herramienta analítica y sistemática que se utiliza para identificar, comprender y explicar los diferentes roles, necesidades y oportunidades de hombres y mujeres y las relaciones entre ellos respecto a una temática o problemática específica.

Asistencialismo

Es la acción o conjunto de acciones con la finalidad de prestar socorro y ayuda a individuos o grupos de individuos en condiciones de desprotección o de vulnerabilidad, de manera temporal o permanente. Tiene su origen en la caridad religiosa.

Autonomía

Se refiere a la capacidad de las personas de tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, que les permitan actuar según sus propias aspiraciones y deseos en un contexto histórico propicio. La autonomía de las mujeres suele conceptualizarse en tres dimensiones:

1. Autonomía física - la libertad de tomar decisiones acerca de su sexualidad, reproducción y el derecho a vivir una vida libre de violencia;
2. Autonomía económica - derecho a trabajar y ganar su propio ingreso, acceso a

créditos y distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres; y
3. Autonomía en la adopción de decisiones - participación de las mujeres en todos los poderes del gobierno.

Brecha de género

Es una forma de representar la disparidad entre hombres y mujeres en cuanto a derechos, recursos u oportunidades. Este concepto puede aplicarse a distintos campos, como el trabajo, la política o la educación. Por ejemplo, las mujeres tienen más dificultad para acceder a los puestos mejor remunerados, ocupan menos puestos públicos y en ocasiones no tienen acceso a educación por el hecho de serlo.

Datos desagregados por sexo

Son datos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo y así presentan información separada para hombres y mujeres, niños y niñas. Los datos desagregados por sexo reflejan los roles, situaciones reales, condiciones generales de hombres y mujeres, niñas y niños en cada aspecto de la sociedad. Por ejemplo, la tasa de alfabetización, nivel educativo, propiedad de negocios, empleo, diferencias salariales, dependientes, propiedad de la vivienda y la tierra, préstamos y créditos, deudas, etc. Cuando los datos no están desagregados por sexo, es más difícil identificar las desigualdades reales y potenciales. Los datos desagregados por sexo son necesarios para un análisis de género eficaz y para poder desarrollar acciones y programas transformadores.

Derechos humanos de las mujeres

Se habla de derechos humanos de las mujeres para hacer un señalamiento especial que deriva de la desventaja histórica con que ha sido reconocida el estatuto jurídico y ontológico de las mujeres. Durante el siglo XVIII, cuando estos derechos se cristalizaron con el surgimiento del Estado moderno, las mujeres fueron consideradas seres con una “naturaleza humana” distinta a la masculina. Con este argumento se justificó la construcción de un doble parámetro en la definición de los derechos humanos de hombres y mujeres, abriendo una brecha que permanece en la actualidad.

Desigualdad de género

Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la experiencia, la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria.

Discriminación contra la mujer

Por discriminación contra la mujer se entiende “toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre

la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" (Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, artículo 1).

Diversidad sexual

En la teoría de género, la diversidad sexual es la pluralidad de prácticas y creencias que regulan la expresión sexual de la humanidad en diferentes culturas. Esas variables pueden presentarse desde cuatro puntos de vista: El biológico-reproductor o sexo biológico; el psicobiológico de la personalidad, o sexo psicogénerico; el del comportamiento o etiología sexual (la preferencia u orientación sexual); y el de la sociología sexual humana (la formación de las uniones familiares). Estos aspectos se vinculan al contexto social, político y cultural de cada sociedad.

División sexual (o por género) del trabajo

La división del trabajo se refiere a la manera en que cada sociedad divide el trabajo entre los hombres y las mujeres, los niños y las niñas, según los roles de género socialmente establecidos o que se consideran apropiados y preciados para cada sexo. Dentro de la división del trabajo hay varios tipos de roles:

a) Roles productivos: actividades realizadas por hombres y mujeres con el fin de producir bienes y servicios ya sea para la venta, intercambio, o para satisfacer las necesidades familiares de subsistencia.
b) Roles reproductivos: actividades necesarias para asegurar la reproducción de la fuerza laboral de la sociedad. Estas incluyen el trabajo en la casa como limpiar, cocinar, tener y criar hijos/as, y cuidar a familiares. Estas tareas en general son realizadas por las mujeres.
c) Rol de gestión comunitaria: actividades realizadas principalmente por las mujeres a nivel comunitario, como extensión de su rol reproductivo, para asegurar la provisión y mantenimiento de recursos escasos para el consumo colectivo, tales como agua, atención de la salud y educación. Se trata de trabajo voluntario no remunerado realizado en tiempo "libre".
d) Rol de política comunitaria: actividades realizadas principalmente por los hombres a nivel comunitario, con frecuencia en el marco de las políticas nacionales. Este rol de liderazgo reconocido oficialmente puede ser directamente remunerado o traer aparejado un aumento del poder o estatus.

Triple rol: esto se refiere al hecho de que las mujeres tienden a trabajar horarios más largos y fragmentados que los hombres ya que suelen asumir distintos roles: reproductivo, productivo y trabajo comunitario.

Doble jornada laboral

El trabajo doméstico no remunerado se caracteriza por ser una labor relacionada con la manutención del bienestar y el cuidado de la familia, realizada principalmente en el hogar y en su mayoría por las mujeres, a quienes muchas veces se les considera improductivas. Para muchas mujeres, la exigencia de tener que asumir ambas tareas de forma sincrónica y cotidiana, produce la "doble presencia", es decir, que durante su jornada laboral la mujer está, además de trabajando, pensando y preocupándose por la organización de su ámbito doméstico-familiar.

Donantes

Son un conjunto amplio de actores que aportan recursos financieros al cambio social y/o a temas que afectan al ecosistema de financiamiento. Los principales incluyen:

- Fundaciones (públicas y privadas)
- Organizaciones internacionales para el desarrollo
- Fondos de mujeres
- Gobiernos locales y nacionales
- Sector privado (incluye fundaciones corporativas)
- Donantes individuales
- Organizaciones religiosas
- Bancos de inversión

Ecosistema de financiamiento para el cambio social

Un ecosistema de financiamiento comprende a quienes lideran el cambio social (activistas, organizadores, redes y movimientos), y a quienes apoyan su trabajo (donantes filantrópicos, gobiernos, activistas que se ocupan de autogenerar recursos, académicos, entre otros). Esta comunidad de actores opera dentro de un contexto estructural mucho más amplio de realidades ambientales, políticas y sociales, que determinan la distribución de recursos y deciden quién tiene poder sobre estos recursos y acceso a ellos, y quién no.

Ecosistema de financiamiento feminista

AWID propuso el concepto. Partimos de la convicción de que un análisis feminista de estos nuevos imaginarios de financiación fortalecería su poder y su potencial, haciéndolos aún más útiles y relevantes para el cambio social feminista. Se utiliza el término "feminista" porque va más allá del trabajo por la igualdad y los derechos de las mujeres. El cambio feminista implica desmantelar las creencias, los sistemas y las instituciones patriarcales que oprimen a mujeres, niñas y personas trans, intersex y no binarias en todo el mundo. Esto incluye al sistema económico dominante, que obtiene sus ganancias de la explotación de las personas y la naturaleza. No es suficiente lograr la igualdad dentro de estos sistemas, sino que es necesario cambiar (de hecho, transformar) los sistemas en sí mismos.

Empoderamiento

Concepto acuñado en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), para referirse al proceso a través del cual las mujeres acceden a los recursos y al desarrollo de sus capacidades personales, para ganar control sobre sus propias vidas y la de su comunidad en términos económicos, sociales y políticos, con lo que adquieren la habilidad y competencia para tomar decisiones estratégicas. El empoderamiento implica concienciación, desarrollar autoestima, ampliar sus opciones, más acceso y control de los recursos, y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género.

El concepto de empoderamiento está más relacionado con una perspectiva individual, es decir con el mejoramiento de las condiciones de las mujeres como sujeto y no como parte de un colectivo y de un sistema de opresión patriarcal. El empoderamiento asume que con transferir y generar accesos a los bienes públicos se modificará la situación de la mujer. En ese sentido, desconoce la responsabilidad social de la problemática, y carga a la mujer con una nueva responsabilidad.

Enfoque interseccional

Se refiere a abordar las diferentes facetas de la desigualdad y el privilegio -incluidas las basadas en la raza, la clase, el género, la religión, la condición de inmigrante, la orientación sexual, la discapacidad, la herencia indígena- como una interacción en la vida de las personas, en lugar de compartimentar y tratar cada una de ellas como independiente de las demás.

Equidad

La equidad es el principio ético normativo asociado a la idea de justicia. Bajo este concepto, se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja. El concepto de equidad e igualdad transmiten mensajes distintos, el primero es un principio ético normativo abocado a los aspectos pendientes por satisfacer en un determinado sector de la población, mientras que el segundo es un derecho humano que corresponde a todas las personas y que no está sujeto a necesidades específicas.

Equidad de género

Es el acceso bajo las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los recursos y el poder para hombres, mujeres, niños, niñas y personas trans y no conformes con el género.

Estereotipos de género

Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipificadas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicati-

vas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos. Los mensajes que refuerzan los estereotipos de género y la idea que las mujeres son inferiores vienen en una variedad de "envases" —desde canciones y anuncios publicitarios hasta proverbios tradicionales.

Feminismo

Conjunto de teorías y movimientos que pretenden eliminar todas las formas de discriminación e inequidad relativas al género. Así, se refiere a los movimientos de liberación de las mujeres, que ha generado pensamiento y acción, teoría y práctica. Tiene tres características. 1. Propugna un cambio en las relaciones sociales que conduzca a la liberación de las mujeres -y también de los hombres- a través de eliminar las jerarquías y desigualdades entre los sexos. 2. Es un sistema de ideas que, a partir del estudio y análisis de la condición de las mujeres en todos los órdenes -familia, educación, política, trabajo, etc.-, pretende transformar las relaciones basadas en la asimetría y la opresión sexual, mediante una acción movilizadora. 3. La teoría feminista se refiere al estudio sistemático de la condición de las mujeres, su papel en la sociedad y las vías para lograr su emancipación.

Feminización de la pobreza

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres. Dentro de la pobreza, una serie de fenómenos afectan de manera diferente a hombres y a mujeres, y el resultado es que: hay más mujeres pobres que hombres pobres; las mujeres sufren de pobreza más grave que los hombres; y la pobreza femenina registra una tendencia más marcada al aumento, en gran parte debido a que cada vez hay más hogares con jefatura femenina. A este conjunto de fenómenos se lo llama "feminización de la pobreza".

Filantropía

La filantropía es el espacio en donde cada uno puede contribuir al progreso social a partir de la transferencia de sus propios recursos o de la movilización de recursos de otros hacia la sociedad.

Filantropía comunitaria

La filantropía comunitaria es una forma de desarrollo impulsada desde lo local, que pone en juego las capacidades y las voces de los miembros de la comunidad para mejorar la calidad de vida local a través de la implementación de acciones y programas que den respuesta a las necesidades reales en el territorio.

Filantropía empresaria

Acción social de la empresa formulada e implantada sobre la base de un planteamiento de negocio, asociando la acción filantrópica a los beneficios económicos y de ventaja competitiva.

Filantropía feminista

La filantropía feminista es un acto político. Es un acto que busca desafiar y transformar

las nociones de poder, privilegio y recursos. Su enfoque de apoyo a activistas y comunidades reconoce que esas comunidades tienen inteligencia, poder y recursos para contribuir a las transformaciones y que el dinero desempeña un papel complementario. La filantropía feminista propone un modelo horizontal de relaciones sociales, inspirado en la solidaridad y basado en la confianza entre financiadores y activistas.

Heteronormativa

La heteronorma es una expresión utilizada para describir o identificar una norma social relacionada con el comportamiento heterosexual estandarizado, cuando se lo considera la única forma social válida de comportamiento y quien no siga esta postura social y cultural se encontrará en desventaja con respecto al resto de la sociedad. Este concepto constituye el fundamento de los argumentos discriminatorios y prejuiciosos contra la comunidad LGBTTTIQ+, principalmente en lo que atañe a las familias y la expresión pública.

Homofobia

Comportamiento que se define como el odio, rechazo, aversión, prejuicio y discriminación contra las personas que tienen preferencias sexuales diversas a la heterosexualidad; se asocia principalmente con el rechazo a los homosexuales.

Identidad de género

La identidad de género se refiere a la experiencia de género innata e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos.

Intersexual

Las personas intersexuales “presentan factores que hacen que su configuración genética, gonádica, morfológica u hormonal difiera de lo que culturalmente suele entenderse estrictamente como el sexo masculino o femenino” (Suprema Corte de Justicia de México, 2014).

Inversión socialmente responsable

Categoría de inversión en la que el inversor toma sus decisiones con base a criterios de sostenibilidad o ambientales, sociales y de Gobierno Corporativo, además de los meramente financieros. El inversor social espera un retorno en términos de impactos medibles, replicables, generalizables y escalables.

Justicia social

La justicia social se basa en la igualdad de oportunidades y en los derechos humanos, más allá del concepto tradicional de justicia legal. Está basada en la equidad y es im-

prescindible para que cada persona pueda desarrollar su máximo potencial y para una sociedad en paz.

Lenguaje inclusivo en cuanto al género

Implica expresarse en todo tipo de situación comunicativa (oral o escrita, formal o informal) sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular, y sin perpetuar estereotipos de género.

LGBTTTIQ+

Acrónimo que agrupa, pero a la vez distingue, a lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transgénero, transexuales, intersexuales, queer y asexuales.

Machismo

Conjunto de creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres. Estas se sustentan en dos supuestos básicos:
a) La polarización de los roles y estereotipos que definen lo masculino y lo femenino.
b) La estigmatización y desvaloración de lo propiamente femenino, basado en la violencia física o psicológica (expresión extrema del machismo), el engaño, la mentira y el fomento de estereotipos que desvalorizan a la persona.

Objetivos de desarrollo sostenible

Fueron adoptados por todos los Estados Miembros de Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030. Los 17 ODS están integrados, ya que reconocen que las intervenciones en un área afectarán los resultados de otras y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad medio ambiental, económica y social.
El ODS 5 se refiere a la Igualdad de Género y dice: “Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para el desarrollo sostenible. Se ha demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial”.

Organizaciones de mujeres de base comunitaria

Pequeñas o grandes organizaciones, formales o informales de mujeres que responden a través de iniciativas comunitarias colectivas a los temas asociados a las mujeres desplegando sus saberes, sus recursos, sus redes y sus alianzas locales.

Orientación sexual

La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente sexo/género o del mismo sexo/género o más de un sexo/género, y de entablar relaciones íntimas y sexuales con ellas. Básicamente hay tres orientaciones sexuales predominantes: hacia el mismo sexo/género (homosexualidad, lesbianismo), hacia el sexo/género opuesto (heterosexua-

lidad) o hacia ambos sexos/géneros (bisexualidad). La asexualidad refiere a que no se experimenta atracción sexual y/o no desea contacto sexual.

Queer

Queer es un argumento en contra de cierta normativa, de lo que una adecuada identidad lesbiana o gay constituye (El deseo como filosofía, Judith Butler, 2006).

Responsabilidad social empresarial (RSE)

Es el compromiso del negocio a contribuir al desarrollo económico sustentable, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y toda la sociedad en conjunto para mejorar la calidad de vida, de manera que sea bueno tanto para el negocio como para la sociedad en general.

Salud y derechos sexuales y reproductivos (SDSR)

En su conjunto, la salud y los derechos sexuales y reproductivos (SDSR) se pueden entender como el derecho de todas las personas a tomar decisiones informadas y en libertad respecto de su propia sexualidad y reproducción. Esta definición también incluye el derecho al acceso a los servicios necesarios para apoyar estas opciones y optimizar la salud.

Techo de cristal

El término “techo de cristal” es una metáfora que ha sido utilizada para describir las barreras invisibles resultantes de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos de decisión.

Transgénero

Vive socialmente como miembro del sexo no asignado biológicamente, y no requiere de la reasignación quirúrgica para sentirse y actuar de acuerdo a su identidad.

Transexual

Persona con una identidad sexual opuesta a su sexo biológico y que desea modificarla para obtener el aspecto sexual con el que se identifica.

Travesti

Transposición de identidad con respecto al rol social. En lo cotidiano siente que es del sexo que corresponde a su apariencia física. Cuando se trasviste (cambia su atuendo) puede sentirse y actuar como del otro sexo.

Voluntarias/os

Voluntarias/os son las personas que, por elección propia, dedican parte de su tiempo a la acción solidaria sin recibir remuneración a cambio. La gran mayoría de las organizaciones de mujeres en la región cuentan con un esquema de mujeres voluntarias que aportan una variedad de recursos al trabajo de la organización: tiempo, saberes, capital social, espacio, etc.

ellas.

www.ellasfilantropia.org
ellasfilantropia@gmail.com