



## **Informe de buenas prácticas sobre Género**

Redes de conocimiento y cooperaci

Cofinancia:



Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo  
**CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES**



Redes de conocimiento y cooperación descentralizada  
para el desarrollo humano local.  
C.OI004/2017

**Proyecto de:**



**Comisión científica:**

Begoña Gallardo García  
Lucía Benítez Eyzaguirre  
Marcial García López  
Jesús Delgado Baena  
Patricia García Leiva  
Isabel Álvarez Hernández  
Antonia Morillas  
Jesús Sabariego  
Andrés Falck  
Marcela Guerrero  
Alvaro Blanco Morett

**Coordinación técnica:**

Marcela Guerrero  
Andrés Falck  
Antonia Morillas  
Alvaro Blanco Morett

**Investigador principal:**

Alvaro Blanco Morett

**Informe elaborado por:**

Begoña Gallardo García (Asesora de Género)

**Cofinancia:**

Cofinancia:



Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo  
CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

**Entidades socias:**



*“La prueba de si la igualdad de género se ha integrado en la corriente principal de una organización es el grado en el que se ve como una contribución a en lugar de una competencia con la unidad de género para una ayuda más eficaz a otras prioridades.”*

(2013, UNDP/UNWomen, Two Roads, One Goal)

## 1. Introducción

Este informe propone un marco de reflexión acerca de cómo poner en práctica nociones abstractas tales como la igualdad de género en las redes de conocimiento analizadas desde un enfoque de género y desde el enfoque de Procesos de Cambio Organizacional pro Equidad.

Para el proyecto *Redes de conocimiento y cooperación descentralizada para el desarrollo humano local* es importante poder extraer aprendizajes significativos para la incorporación de la perspectiva de género por 2 motivos principales:

- Favorecer la tomar conciencia de la existencia –muy probablemente no premeditados- de dinámicas, de la actual cultura organizacional estándar, que favorecen la reproducción de desigualdades de género y comportamientos discriminatorios en materia de género.
- Impulsar la generación de una mayor capacidad, en las organizaciones y personas integrantes de las redes analizadas, para la detección de las desigualdades de género así como para la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de la organización y sus acciones.

Tomando en cuenta estos enfoques para incorporar la perspectiva de género en las organizaciones de la sociedad civil, esbozaremos un primer y somero análisis desde donde avanzar cuestiones clave y que nos guiarán en la segunda fase de la investigación ya prevista para el año 2019. Así mismo, en el informe, se expone una serie de reflexiones y recomendaciones para llevar a la práctica y poder incorporar satisfactoriamente el enfoque de género en las Redes de Conocimiento.

## 2. Marco de referencia

Comenzar explicitando que el enfoque de género redirige la mirada más allá de las mujeres y pone el foco en las personas, organizaciones e instituciones, estableciendo la conexión entre las estructuras, procedimientos y creencias hegemónicas en las organizaciones con los resultados de su trabajo, es decir, las organizaciones (re)producen, aunque sea inconscientemente, desigualdades de género, tanto en su seno como en sus intervenciones.

Desde un enfoque de género, se propone a las Redes de Conocimiento estudiadas avanzar hacia los Procesos de Cambio Organizacional pro Equidad haciendo alusión a

iniciativas de transformación organizacional que, teniendo el ánimo de detectar y comprender cómo se producen las desigualdades de género en las organizaciones, propone a quienes las integran que revisen tanto los diferentes aspectos del funcionamiento de las mismas, como sus experiencias (Navarro Olivan, 2007, p. 7).

Ambas estrategias, el enfoque de género y el proceso de cambio pro-equidad, consideran que para eliminar los desequilibrios de género en el interior de las organizaciones y en las acciones que desarrollan no basta con impulsarlo desde un área específica de género, sino que debe responsabilizarse toda la organización y ello exige poner el centro de atención en la organización en sí misma de manera transversal.(Navarro Olivan, 2007).

Partiendo de estas premisas, el presente informe se lleva a cabo con el objetivo de dilucidar caminos para seguir avanzando en la construcción de una cultura pro-equidad de género en el seno de las organizaciones analizadas. Si bien no se pretende realizar un análisis exhaustivo de las fortalezas y debilidades de cada una de las redes, si se quiere reforzar la idea de la importancia que tiene realizar un primer acercamiento para promover pasos a dar en un futuro próximo para seguir avanzando en estas cuestiones. Para ello, desde una visión transformadora, se hace también significativo visibilizar y poner en valor lo que se hace ya desde las mismas, aun sean gérmenes de algo que pueda ir a más.

A continuación, desde el argumento expuesto, presentamos las categorías analíticas utilizadas así como las observaciones y resultados obtenidos.

### **3. Análisis de la integración de la perspectiva de género en las Redes estudiadas**

Los resultados del análisis se nutren a partir de filtrar y exponer las subjetividades de las personas participantes en las entrevistas y grupos de discusión realizados. No se trabaja a partir de una realidad única, sino desde diferentes versiones de la misma y desde la idea de alcanzar la plena incorporación de la perspectiva de género para evitar la tan usual “evaporación” del mismo en las organizaciones.

Es a partir de la multiplicidad de puntos de vista y experiencias, así como de los reflejos que quedan plasmados en el hacer de las organizaciones, desde donde se dibujan las desigualdades, o las luchas contra estas, en cada organización concreta. Lo adecuado, en clave de género es, desde ahí, dar cabida a los diferentes puntos de vista y experiencias para poder seguir avanzando en relaciones y estructuras cada vez más igualitarias y desde ahí fomentar la reflexión sobre los valores asumidos por la organización; de las dinámicas de comunicación y trabajo; las estructuras internas; la normativa y posicionamiento defendido por la entidad; los mecanismos y recursos propios destinados a velar por la ; las acciones, productos y servicios generados; así como las ideas interiorizadas por las personas que lo integran y el lugar que ocupan los cuidados en el argumentario y práctica de la organización.

Siguiendo a **Gisela Zaremborg** (2013), se han utilizado como referencia **3 dimensiones** en el abordaje y análisis para la efectiva incorporación del enfoque de género de las redes analizadas. En los instrumentos de recogida de la información, tanto en las entrevistas como los grupos de discusión realizados, se han estructurado las preguntas teniendo en cuenta las siguientes dimensiones:

- **Redes:** Con esta primera dimensión se observa la ampliación o limitación de las entidades sociales /personas claves que conforman la red para el avance de la cultura pro-equidad. Las preguntas realizadas al respecto han sido: *¿Se piensa necesario/conveniente o interesante un compromiso expreso de la organización con la equidad de género para la promoción del desarrollo?, ¿Existe?; ¿Existen desequilibrios en la participación de H y M en la red?; ¿Se incorpora un estilo de liderazgo que promueva un canal de comunicación horizontal, democrática, participativa e incluyente?*
- **Reglas:** modificaciones en el sistema de sanciones e incentivos de la institución. Coincidencia de estas reglas con las reglas informales existentes en las organizaciones. Aquí las dividimos en 2 dimensiones más propias del análisis organizacional de género:
  - **Discursos:** Enfoque/s predominante/s en la Red de Conocimiento. Las preguntas realizadas al respecto han sido: *¿Se promueve de forma consciente la equidad de género?, ¿Se piensa necesaria un área específica de género en la red? ¿Qué contenidos se tratarían en la misma?*
  - **Factores de influencia:** Aquellos que afectan, para bien o para mal (favorecedores o limitantes), Sistema de sanciones e incentivos (derechos, obligaciones, oportunidades, actividades y posición de las mujeres y hombres en la sociedad), y que pueden, por tanto, influir sobre las acciones desarrolladas desde la Red de Conocimiento. En esta ocasión la pregunta elegida ha sido: *¿Existe de forma tácita o expresa en la red un sistema de sanciones o incentivos (reglas) que promuevan la cultura pro-equidad?*

Los factores de influencia pueden actuar a:

- ✓ **nivel macro** (Externos): acontecimientos, hechos, normas, valores, leyes y costumbres: *¿Se explicita seguimiento normativo de género?*
- ✓ **nivel micro** (Internos); factores con un efecto transformador o limitante en la red de conocimiento: *¿Se tiene en cuenta de forma consciente la promoción del lenguaje inclusivo y de contenidos no sexistas en la red?, ¿Se incorpora un enfoque de género en todos los procesos de comunicación interna de la organización?*

- Recursos:** Adecuación y coherencia interna entre los objetivos y las prácticas organizativas (en el sentido de capacidades organizacionales y “mapas mentales cognitivos” a favor de la equidad de género) y su relación con el presupuesto para la incorporación del enfoque de género y su relación la planificación por resultados. Las preguntas realizadas al respecto han sido: *¿Existen acciones conducentes a mejorar la promoción de género en la organización? Ejemplo: documentos, campañas, tablón de anuncios específico, formaciones, mecanismos de participación. Si no existen ¿Crees que es importante que se ponga en marcha?; ¿Se ve conveniente asignar recursos para la asignación de responsabilidades directas en materia de género?*

Para realizar un primer acercamiento al estudio de las cuestiones de género, en las Redes, la mayoría de las preguntas aquí expuestas se han debatido en los grupos de discusión tanto en los grupos para ampliar el conocimiento sobre cuestiones generales como en el grupo específico de género. Desde aquí, como paso previo a un análisis más profundo, se pretende dilucidar los siguientes pasos a dar en una segunda fase del proyecto como ya se dijo al inicio del informe.

A continuación, se muestran los instrumentos utilizados para realizar las preguntas y el número de Redes consultadas:

Instrumento de recogida de información	Número de redes consultadas	Preguntas
Entrevistas	Todas las Redes	¿Quién/es toman las decisiones del contenido en la Red?; ¿Existe un área específica que trate los temas de género?; ¿Se promociona dentro de la red de manera consciente la equidad de género?
Grupos de discusión cuestiones generales	Todas las Redes	¿Se tiene en cuenta de forma consciente la promoción del lenguaje inclusivo y de contenidos no sexistas en la red?; ¿Hay diferencias en las formas de comunicación de hombres y mujeres?
Grupo de discusión específico de género	Todas las Redes	¿Se piensa necesario/conveniente o interesante un compromiso expreso de la organización con la equidad de género para la promoción del desarrollo? ¿Existe?; ¿Se piensa necesaria un área específica de género en la red? ¿Qué contenidos se tratarían en la misma?; ¿Existe de forma tácita o expresa en la red un sistema de sanciones o incentivos (reglas) que promuevan la cultura por-equidad?; ¿Existen desequilibrios en la participación de H y M en la red? ¿Se recogen por igual sus intereses, la misma capacidad de palabra, etc.?; ¿Existen acciones conducentes a mejorar la promoción de género en la

		<p>organización? Ejemplo: documentos, campañas, tablón de anuncios específico, formaciones, mecanismos de participación. Si no existen ¿Crees que es importante que se ponga en marcha?; ¿Se ve conveniente asignar recursos para la asignación de responsabilidades directas en materia de género?; ¿Se incorpora un enfoque de género en todos los procesos de comunicación interna de la organización?; ¿Se incorpora un estilo de liderazgo que promueva un canal de comunicación horizontal, democrática, participativa e incluyente?</p>
--	--	--

Para comenzar, destacar que el sesgo de género y cargo ostentado ha marcado fuertemente la respuesta obtenida a las preguntas realizadas: las mujeres participantes, en general, han tenido una respuesta más proclive a incidir sobre las debilidades y factores de resistencia de las organizaciones y en las Redes para incorporar la perspectiva de género mientras que una gran proporción de hombres han sido más proclives a visibilizar las fortalezas y los factores de oportunidad.

Si bien es cierto que las siete redes analizadas, al igual que sus organizaciones miembros son implícitamente proclives a implicarse activamente por la transformación social en las relaciones de género, promocionando un lenguaje inclusivo, en la medida de sus posibilidades velando por un sistema de representación paritario y dando cabida a las voces y necesidades de mujeres dentro de las organizaciones, es importante visibilizar que aún existe la necesidad de seguir incorporando las voces, necesidades, prioridades y representación de las mujeres en los órganos decisivos, en las agendas de las mismas.

Es por ello, que desde una dimensión de responsabilidad social y política se observa que a pesar de tener reconocidos ciertos mecanismos de control y cierta voluntariedad, en algunas de las Redes, se constata la falta de estructuras, mecanismos, acciones y recursos propios para evaluar y avanzar en las cuestiones de género que nos ocupan.

Avanzando en estas cuestiones se observa cómo varias de las organizaciones que conforman las Redes analizadas tienen reconocidas estas estructuras, mecanismos y presupuestos específicos para las cuestiones específicas de género -aunque no sabemos el número exacto de las organizaciones que lo contemplan-. No obstante, el que no estén reconocidas *per se* en la Red, conlleva a relegar la promoción de la igualdad de género a un cierto voluntarismo que recae tanto en las organizaciones como en las personas que individualmente se hacen cargo sin que afecte profundamente en la cultura de la organización como un valor central.

Desde las realidades aquí descritas, se aporta a las Redes una posible categoría de análisis y clasificación de las organizaciones para avanzar en la reflexión que nos ocupa:

Existen diferentes tipos posibles de incorporación la perspectiva de género en el seno de las organizaciones y de las redes (G. Zaremborg y M. Subias, 2010). En un extremo, podemos encontrarla situación que llamaremos Idealmente Óptima, es decir, organizaciones con Unidades de Género o Enlaces de Género con un fuerte contenido programático en materia de promoción de la equidad de género y con dotación presupuestaria suficiente para ello siguiendo los mandatos de género dictados por la organización. En el otro extremo, en la situación No óptima, se puede encontrar organizaciones y redes en las que no se den un contenido de género a nivel discursivo, ni existan mecanismos ni presupuestos para la promoción de la equidad en sus acciones ni en el seno de la organización. Entre ambos extremos, el continuum, se pueden encontrar casos intermedios como los que se han estudiado. Entre estos, resaltar 3 tipos:

Tipo 1: Representan el típico caso de redes en las que se ha podido impulsar la incorporación de la perspectiva de género en sus organizaciones miembro y se ha tenido muy en cuenta por algunas personas y durante ciertos períodos de la organización, pero no ha llegado a calar en el seno de la red debido a una muy baja construcción de reglas (baja institucionalización) con escasa o nula presencia de recursos y se deja en manos del buen hacer y de la responsabilidad de voces.

Tipo 2, que representa el caso de aquellas redes en las que podemos encontrar recursos y/o reglas, pero no existen redes al interior y al exterior que puedan impulsar una real incorporación de la perspectiva de género en el proceso de comunicación de la Red.

Tipo 3 donde hay presencia de reglas y de redes e incluso puede haber presencia de recursos, pero existe una pronunciada falta de cultura organizacional proclive al género. Subdividiremos este tipo en dos:

a) fuerte huella cultural de lealtad a superiores alejados/as de una visión de género que impide la posibilidad de expresión de voces proclives al género provenientes generalmente aisladamente de las mujeres o de los débiles mecanismos establecidos para ello.

b) fuerte cultura individualista y competitiva donde lo importante es generar resultados medibles en términos de productividad y liderazgo sin cabida para el trabajo en equipo, la cultura colaborativa ni pro equidad.

En el análisis que nos ocupa, es importante recalcar que el hecho de que una organización tenga dificultades para incorporar la perspectiva de género en las dimensiones que nos ocupan -redes, reglas y recursos-, es algo muy común debido a la sociedad patriarcal en la que vivimos. Sin embargo, no se debe obviar que esto se convierte en una complicación añadida ya que impregna a todo el trabajo de la organización y actúa como una pescadilla que se muerde la cola en la que la sociedad empuja a las organizaciones a actuar del modo en que lo hacen y las organizaciones construyen realidades en las que ve reflejada la realidad. El reconocimiento de las desigualdades de género en nuestra sociedad, el reconocimiento de la necesidad de

seguir avanzando en materia de equidad y justicia social en las organizaciones así como el reconocimiento de los aspectos diferenciales y de las inequidades en materia de comunicación, siempre es condición necesaria para avanzar. Si partimos de este reconocimiento, ya hemos logrado avanzar lo necesario para que las diferentes áreas y organizaciones de la red puedan, desde un enfoque de género, repartirse responsabilidades acerca de cómo ir incorporando es perspectiva al quehacer organizacional, para poder medir sus progresos y aprender tanto de las dificultades encontradas como de las iniciativas exitosas.

Para comenzar un proceso de cambio organizacional pro equidad lo primero es ofrecerá las redes la oportunidad de detectar estas disfunciones relativas al lugar que ocupan las cuestiones de género en la Red y en la sociedad en general, la existencia e idoneidad de las estructuras creadas para velar por su incorporación a la Red, los mecanismos o reglas explícitas de las organizaciones miembro y de la propia Red, así como la asignación de los recursos existentes para ello. Estas disfunciones se erigen en obstáculos a la vez que en oportunidad para la puesta en marcha de estrategias pro equidad para la consecución de Redes más igualitarias. Desde ahí, el segundo paso necesario es *“buscar soluciones a dichas disfunciones para articular una estrategia que permita integrar la perspectiva de género en todo el quehacer de una organización”* (Navarro Olivan, 2007, p. 9).

#### **4. Recomendaciones para incorporar el enfoque de Género en el funcionamiento de las Redes de Conocimiento.**

En este apartado, se adelantan algunas cuestiones claves para transversalizar el enfoque de género en el funcionamiento de las Redes y para impulsar la reflexión respecto a la existencia de cuestiones específicas que afectan a las mujeres en su conjunto y son necesarias tenerlas en cuenta para la promoción de la igualdad de género. Tómense como recomendaciones de un proceso a seguir, en la medida de las posibilidades -y no como un imperativo de procedimiento- que nos sirva para ir aprendiendo, evaluando, accionando y compartiendo con el objetivo de permear tanto en las personas como en las estructuras y acciones de cada organización.

Para avanzar en la incorporación de una cultura pro-equidad en las redes de conocimiento se precisa partir de tres premisas clave:

1. Análisis de género: Asumir que las organizaciones y las redes no son neutras al género ya que están condicionadas por un sistema patriarcal que sostiene un sistema de valores sociales, unas estructuras de poder y unas creencias que afectan de forma desigual a mujeres y hombres y los diversos ejes de opresión.
2. Transversalidad de género<sup>1</sup>: Necesidad de valorar las implicaciones de las acciones que hombres y mujeres desde nuestro posicionamiento social, desde

---

<sup>1</sup> Método de gestión orientado a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres que tiene por objetivo desarrollar los mecanismos institucionales que garanticen que en todo el ciclo de la política pública y la cultura institucional así como los programas, proyectos y servicios

nuestras áreas y niveles de trabajo tenemos para conseguir que intereses y necesidades de ambos queden integrados en el diseño, ejecución y evaluación de todos los procesos organizativos, procedimientos internos y estructura organizativa.

3. Acciones específicas de género: Entender la necesidad de definir estructuras, mecanismos, acciones y recursos específicos de género, así como realizar el seguimiento de los impactos de los instrumentos de comunicación utilizados para que la promoción de la igualdad de mujeres y hombres no dependa de las voluntades individuales sino que sea un compromiso activo de las personas que conforman la organización.

Estas condiciones, idóneas para cualquier organización, no son difíciles de implantar y cada vez hay un mayor número de organizaciones que se guían de las claves y elementos mencionados para hacer posible la transformación pro equidad que persigue, porque si no, es muy probable que detrás de las mismas, se generen desigualdades<sup>2</sup>.

Adentrándonos un poco más en las recomendaciones, desde el análisis realizado, la puesta en marcha de un posicionamiento de género, un Plan pro equidad, -o cualquiera que sea el instrumento escogido para incorporar la igualdad de género en el seno de la organización desde una estrategia participativa-, requiere la observación de sus prácticas respecto a:

### **Redes y estructuras**

Si bien siempre se ha otorgado una cierta confianza en el compromiso relativo a la igualdad de este tipo de organizaciones y redes por operar en el marco de un desarrollo inclusivo, no podemos afirmar que por ello sean ya de por sí igualitarias y menos proclives a reproducir desequilibrios de género que las organizaciones de otros sectores, ni que se tenga mayor conciencia sobre cómo luchar contra las desigualdades de género como eje vertebrador de su trabajo y de su posicionamiento dentro y fuera de la organización. Es más, como ya se ha argumentado, la ceguera frente a las desigualdades de género puede contribuir a crearlas y perpetuarlas<sup>3</sup>.

---

impulsados se integren sistemáticamente las situaciones, intereses, prioridades y necesidades propias de las mujeres, con miras a promover y velar por la igualdad entre mujeres y hombres, transformando las estructuras y logrando la igualdad sustantiva " (OCDE 1997).

<sup>2</sup> Desigualdad entendida como la incapacidad de realizar o desarrollar algo en todo su potencial, accediendo a la misma estructura de oportunidades y derechos. Se da la desigualdad de género cuando a las personas a los que se les atribuye un género determinado no tienen acceso, ya sea de manera directa o sutil, a posibilidades de igual valor o nivel que las personas de otro género.

<sup>3</sup> Este término se aplica cuando no se reconoce que a los hombres/niños y a las mujeres/niñas se les adjudican roles y responsabilidades en contextos y antecedentes sociales, culturales, económicos y políticos específicos. Los proyectos, programas, políticas y actitudes que son ciegos al género no tienen en cuenta ni los roles ni las necesidades diferentes. Mantienen el status quo y no ayudan a transformar

Desde aquí se anima a impulsar procesos de cambio pro equidad en el trabajo interno y externo de las redes y revisar si la Red:

- ✓ se ha posicionado el enfoque de género como tema prioritario en la lucha contra las desigualdades tanto a nivel documental como en las planificaciones de cada área y en todas las fases del ciclo de gestión de los proyectos.
- ✓ percibe posibles sesgos en la cultura organizacional y anima a detectar las necesidades a trabajar desde un enfoque pro-equidad.
- ✓ ha elegido una composición paritaria de los órganos de participación y decisión.
- ✓ apoya a organizaciones miembros en el cumplimiento de sus compromisos de equidad de género y si se hace desde la misma red.
- ✓ fomenta la coordinación en materia de género entre organizaciones miembros y entre las diferentes áreas.
- ✓ promueve el análisis de género y de la difusión de conocimiento en áreas específicas de género en los temas de trabajo de la red
- ✓ plantea acciones de transversalidad de género en las vertientes de trabajo interna y externa.

### Reglas y mecanismos

Si bien el cambio a nivel institucional y la mejora de la comunicación es condición necesaria para que las áreas y organizaciones de la red puedan ir incorporando la perspectiva de género, no es una condición suficiente para asegurar que se avance en términos igualitarios entre hombres y mujeres. También es necesario garantizar canales de comunicación que incidan en mejorar la gestión del conocimiento para la incorporación de la perspectiva de género, articular mejor la transmisión de estos aprendizajes y garantizar la participación igualitaria de mujeres y hombres en su construcción y transmisión (Navarro Olivan, 2007).

Desde esta óptica, se anima a las redes a diagnosticar si:

- ✓ Se explicita en el ideario de la red la normativa a género a seguir y/o desarrollar
- ✓ Se ha creado y dotado de contenido algún mecanismo específico para la promoción de la igualdad de género como la unidad o el área de género y/o responsable de género.
- ✓ Se han creado herramientas propias o compartido algunas herramientas generales para incorporar género a las acciones desarrolladas por la Red.
- ✓ Se facilita la capacitación interna en materia de género y cultura organizacional pro equidad.
- ✓ Se utiliza un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas así como visibilizar el trabajo, las realidades y necesidades de las mujeres.

---

la estructura desigual de las relaciones de género. Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you".

- ✓ Se establecen relaciones de igual a igual, se respetan las diferentes culturas y se favorece el aprendizaje mutuo y la escucha.

## Recursos

Las redes de conocimiento, como agentes sociales de la cooperación descentralizada, tienen un papel clave en el avance hacia una sociedad más justa e inclusiva para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por ello sería conveniente la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de recursos y desde ahí analizar los distintos tipos de acciones y medidas que se pueden implantar desde la red para que esta cada vez sea más inclusiva. Desde esta última dimensión de análisis se incita a las redes a evaluar si:

- ✓ Se enmarcan las acciones de fomento de la igualdad de oportunidades como elemento estratégico de la gestión de sus recursos humanos.
- ✓ Existe asignación presupuestaria para la incorporación de la perspectiva de género en la red y si ésta es acorde con los objetivos planteados.
- ✓ Existen recursos en el sentido de capacidades organizacionales.
- ✓ Existen presupuestos específicos para mecanismos, acciones y/o proyectos de género.
- ✓ Se asegura el compromiso de todas las áreas en la asignación de recursos para incorporar de manera favorable la perspectiva de género.

## 5. Conclusiones

Si bien es de agradecer a las Redes su complicidad por seguir construyendo redes igualitarias, apostar por un planteamiento como el que aquí se propone conlleva un cambio en las prioridades de las organizaciones y en sus pautas de distribución de poder y recursos. Sabemos que pueden surgir resistencias y que quizá no siempre se reconozca prioritario asumir el tiempo y el coste que involucra este cambio, pero desde aquí animamos a las organizaciones a realizarlo por 3 razones principales:

- ✓ Tenemos la evidencia de que las organizaciones que no realizan una lectura de género de sí mismas reproducen las pautas sociales de desigualdad en todas sus acciones incluso de forma involuntaria.
- ✓ Desde el compromiso responsable de las organizaciones con la coherencia entre su visión-misión y el trabajo que desarrollan es muy posible que generen desequilibrios si no se realiza desde una perspectiva de género.
- ✓ La mayor característica de una Redes su carácter participativo y como tal se buscan fórmulas para incluir en los procesos a las diversas voces con sus propuestas y necesidades. Desde un enfoque de género, un proceso participativo de estas características aporta:
  - Garantiza el abordaje de las necesidades e intereses de mujeres y hombres de la organización.
  - Aumento de la implicación personal y de la colaboración para la promoción de la igualdad de género al mejorar la comprensión de las desigualdades a partir de la propia experiencia.

- Mayor coherencia entre las acciones que llevamos a cabo al interior y al exterior de la organización.
- Mayor sostenibilidad de los cambios que se acometan en y desde la red para la incorporación de la perspectiva de género.
- Reducción de las resistencias en las organizaciones con estructuras, formas de funcionamiento y relación jerárquicas frente a la asunción de responsabilidades personales más equitativas y horizontales.
- Fomento de la cultura del buen trato y de los cuidados entre las personas que integran las redes.

Como argumenta N. Navarro Olivan, ya en los años 90, los reclamos feministas en convergencia con la progresiva legitimación del análisis de género en el ámbito de la cooperación, se han constituido en argumentos principales para este tipo de organizaciones. Sumando a esto la creciente importancia para las organizaciones de desarrollo de la noción de responsabilidad social se ha generado un caldo de cultivo propicio a *‘incorporar las temáticas de género a la corriente principal de la organización’ y que se animen a impulsar procesos de cambio organizacional pro equidad*” (Navarro Olivan, 2007, p. 13).

Desde la presente investigación, para sumar nuestro granito de arena en este avance, animamos a las Redes participantes en esta primer fase a seguir avanzando en un análisis más profundo en una segunda fase del proyecto, desde las categorías analíticas desgranadas, para poder comenzar a desgranar las principales dificultades y resistencias de las organizaciones y trabajar de forma conjunta las formas en las que abordarlas.

Esperamos poder seguir contando con vuestras ganas de seguir construyendo realidades igualitarias y aprendizaje común.

:

## Herramienta de análisis de la Perspectiva de género en el funcionamiento de las Redes de Conocimiento

	SI	No	Observaciones
<b>Red</b>			
Entidades socias de la Red declaradas en sus principios pro-equidad de género			
Composición equitativa de los órganos de coordinación y decisión de la Red?			
Detección de las necesidades de género respecto a los temas tratados por la red y al interior de la red.			
<b>Reglas</b>			
¿Se explicita seguimiento normativo en materia de género?			
Especialización de género: Proyectos específicos, formación y/o divulgación en materia de género			
Sensibilización y Formación en materia de género I interior de la Red			
Promoción de lenguaje inclusivo			
Visibilidad del trabajo, realidades y necesidades de mujeres dentro y fuera de la Red			
<b>Recursos</b>			
Mecanismos específicos para la correcta incorporación de la perspectiva de género (unidad de género/responsable de género)			
Herramientas para incorporar género a las acciones (manuales, decálogos, cheklist...)			
Presupuestos específicos para mecanismos, acciones y/o proyectos de género			

Fuente: Elaboración propia

### Referencia:

Navarro Oliván, N. (2007). *Desigualdades de género en las organizaciones: Procesos de cambio organizacional pro equidad*. PNUD, San Salvador (El Salvador).