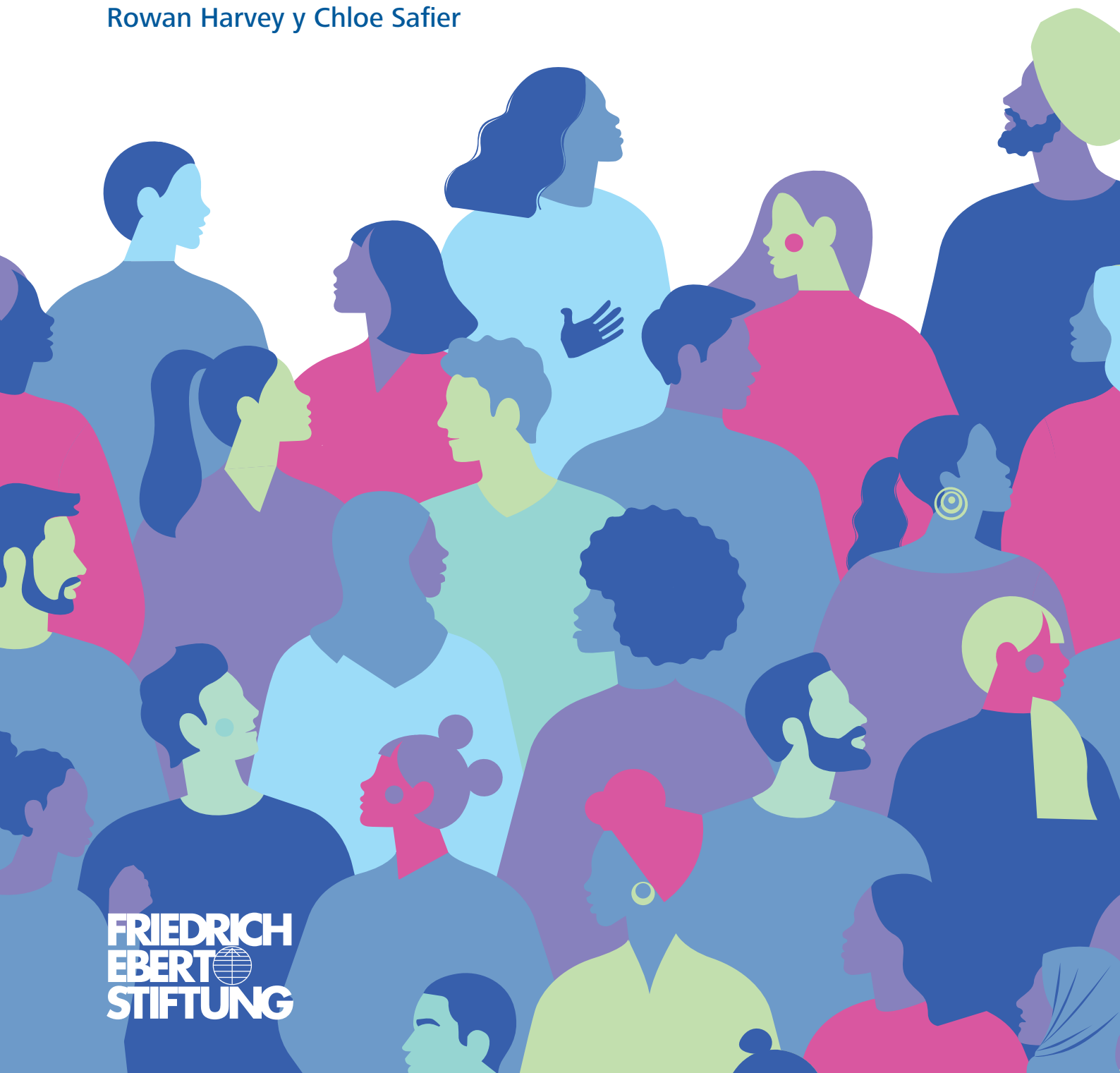


Cambio transformador para la igualdad de género

Aprendiendo de las estrategias feministas

Rowan Harvey y Chloe Safier

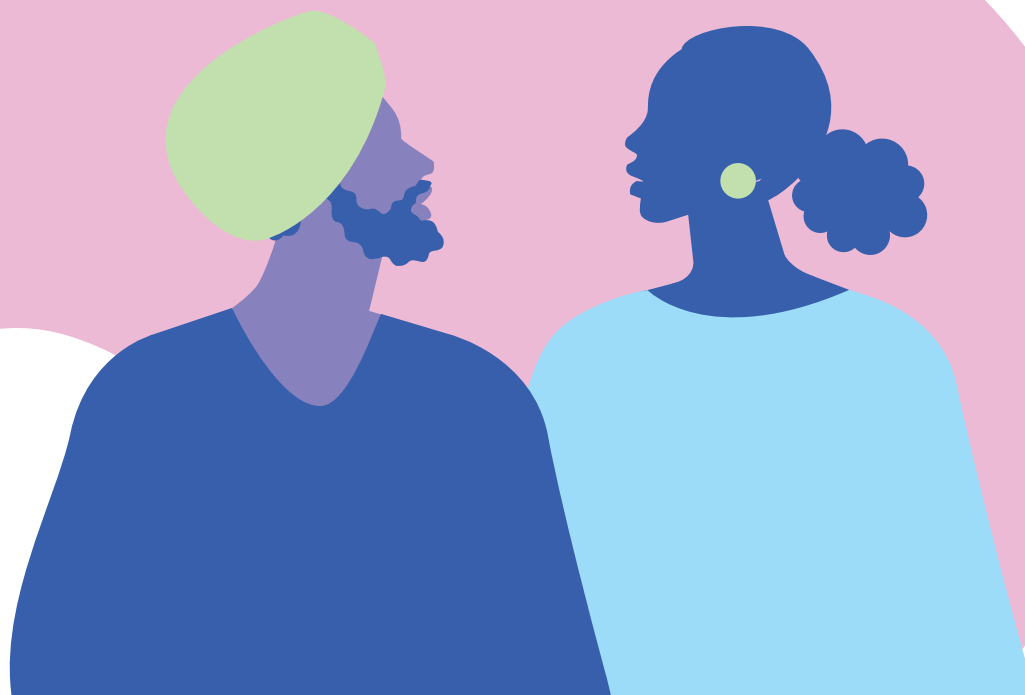




**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

ESTUDIOS DE CASOS

Voces feministas en Oriente Medio.....	14
Organización de las mujeres en el Sudeste Asiático y el Pacífico.....	16
Fórum Mulher en Mozambique	22
Fondo para la Mujer de Fiji y el Grupo de Mujeres Productoras Lecheras de Naitasiri	23
Formación de jóvenes líderes en Mozambique.....	24
Campaña Artículo 308.....	25
Roots Lab [Laboratorio de Raíces] en el Líbano.....	34
Pinjra Tod en la India	37
Laboratorio de Género.	39
Campaña 12 para 12.....	40
One Billion Rising.....	41



ÍNDICE

PREFACIO	04
RESUMEN VISUAL.....	06
INTRODUCCIÓN	10
Qué es una estrategia feminista para el cambio transformador.....	12
Entender el poder.....	14
CÓMO SE PRODUCE EL CAMBIO TRANSFORMADOR	20
ESTRATEGIAS FEMINISTAS EN LA PRÁCTICA	28
Pilar 1: Empatía y autorreflexión	30
Pilar 2: Construir la solidaridad.....	33
Pilar 3: Cambiar el poder.....	35
Estrategias feministas en acción.....	38
HERRAMIENTAS PARA UN CAMBIO TRANSFORMADOR EN FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO. ...	44
Herramienta #1: Comenzar con la autorreflexión y la reflexión organizacional.....	46
Herramienta #2: Análisis del contexto de género.....	47
Herramienta #3: Mapeo del poder del género.....	50
Herramienta #4: Integración de estrategias feministas.....	52
Herramienta #5: Monitoreo y evaluación.....	54
ANEXO	56
Glosario de términos.....	56
Personas entrevistadas.....	56
Lecturas adicionales.....	57
Recursos consultados	59

PREFACIO

Para nosotros, en la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), es una máxima evidente que “No hay justicia social sin justicia de género”. Nos esforzamos continuamente por mejorar nuestro trabajo en materia de justicia de género y por crecer como organización. En nuestro trabajo de desarrollo internacional, una nueva estrategia de integración de la perspectiva de género lanzada en 2018 se convirtió en la base de nuestro trabajo en lo que respecta a política de género. Como resultado de esta estrategia, se creó la Red de Innovación de Género de la FES, que ahora incluye centros regionales de género en África, Asia y el Pacífico, Oriente Medio y África del Norte, así como América Latina y el Caribe. La red apoya la aplicación de la integración de la perspectiva de género en todos nuestros proyectos y proporciona a las oficinas nacionales una persona de contacto en su región y en nuestra sede central de Berlín. El intercambio regular tanto dentro de las regiones como entre ellas nos permite promover el aprendizaje colectivo, evaluar las experiencias de nuestra red de oficinas y compartir con colegas y socios buenas prácticas e innovaciones de feministas y activistas por los derechos de las mujeres de todo el mundo. Como organización queremos ser más feministas y transformadores en nuestro trabajo con más de 100 oficinas en países y proyectos en todo el mundo.

En Asia y el Pacífico, estamos profundamente comprometidos con el apoyo a la justicia de género en la región más poblada del mundo. Este trabajo se coordina a través del Gender Justice Hub Asia [Centro de Justicia de Género de Asia] (GEHA, por sus siglas en inglés), que tiene su sede en Katmandú en FES Nepal. En el GEHA colaboramos con colegas, activistas feministas y socios para crear espacios de aprendizaje mutuo y desarrollar estrategias de apoyo al cambio transformador.

Obtener una comprensión más profunda de las estrategias para apoyar la justicia de género es la idea detrás de este proyecto. La idea surgió durante una conferencia regional sobre el trabajo sindical de la FES en África en 2018. Colegas de todo el continente discutían cómo nuestros enfoques de trabajo pueden contribuir a una mayor igualdad de género en el movimiento sindical africano. Consideramos que esta igualdad es de importancia estratégica para que los sindicatos consoliden y construyan su poder para promover los intereses de las personas trabajadoras en general. Se hizo evidente que en muchos lugares existía una brecha de representación entre hombres y mujeres y que no era un problema de falta de experiencia y cualificación, sino de poder. Aun así, muchas de nuestras actividades con mujeres sindicalistas se centraron en el desarrollo de capacidades. Si bien el desarrollo de capacidades es importante para apoyar a nuestros socios, parecía que nuestro enfoque de trabajo no se ajustaba a nuestro análisis del problema. Unos meses más tarde participé en la organización de un taller en Berlín en el contexto del [proyecto FES](#) titulado *El futuro es feminista*. Una vez más me di cuenta de que hay mucho que aprender de las feministas sobre cómo cambiar las estructuras de poder: al fin y al cabo, de eso trata el feminismo.

Así que, cuando llegué a Katmandú unos meses más tarde y empecé a trabajar con mis colegas Pabitra Raut y Priyanka Kapar en la coordinación del trabajo de la FES sobre justicia de género en la región de Asia y el Pacífico, decidimos examinar más de cerca las estrategias feministas transformadoras. Queremos aprender de estas estrategias para nuestro propio trabajo, pero también poner estos conocimientos a disposición de los socios de la región y fuera de ella.

Por ello, esta guía explora los trabajos feministas que promueven un cambio transformador e intenta señalar las estrategias que aplican. El feminismo, por supuesto, tiene muchas caras, lo que convirtió la tarea en todo un reto; especialmente teniendo en cuenta que queríamos que los hallazgos fueran lo

más accesibles posible. Las autoras Rowan Harvey y Chloe Safier asumieron la tarea con gran entusiasmo y la llevaron a cabo con gran éxito: Gracias por acompañarnos en este viaje!

También quiero dar las gracias a nuestros colegas, socios y especialistas que compartieron sus ideas y conocimientos con las autoras: Farah Daibes, Gopika Bashi, Michelle Reddy, Sarah Herold, Tina Hennecken Andrade, Brenda Campos, Eva Nelles, Akshat Singhal, Misun Woo, Julie Thekkudan, Marieke Koning, Natalia Figge, y Lisa Vettori. Sin ustedes, esto no habría sido posible. Por último, un agradecimiento especial a Silke Steinhilber: ¡sus comentarios, como siempre, han sido muy valiosos!

Dadas las múltiples caras del feminismo -quizás sería más apropiado hablar de «feminismos»- sería presuntuoso afirmar que hemos sido capaces de abarcar todas sus facetas. Además, no pretendemos que este informe contenga todas las respuestas. Más bien lo entendemos como un punto de partida para una conversación: una conversación sobre estrategias para lograr un cambio transformador hacia la igualdad de género/justicia de género, en la que podamos aprender unos de otros.

Esperamos que este informe resulte útil a quienes luchan por la justicia de género, para que reflexionen sobre sus estrategias para lograr el cambio y hacer que el futuro sea más igualitario y feminista!

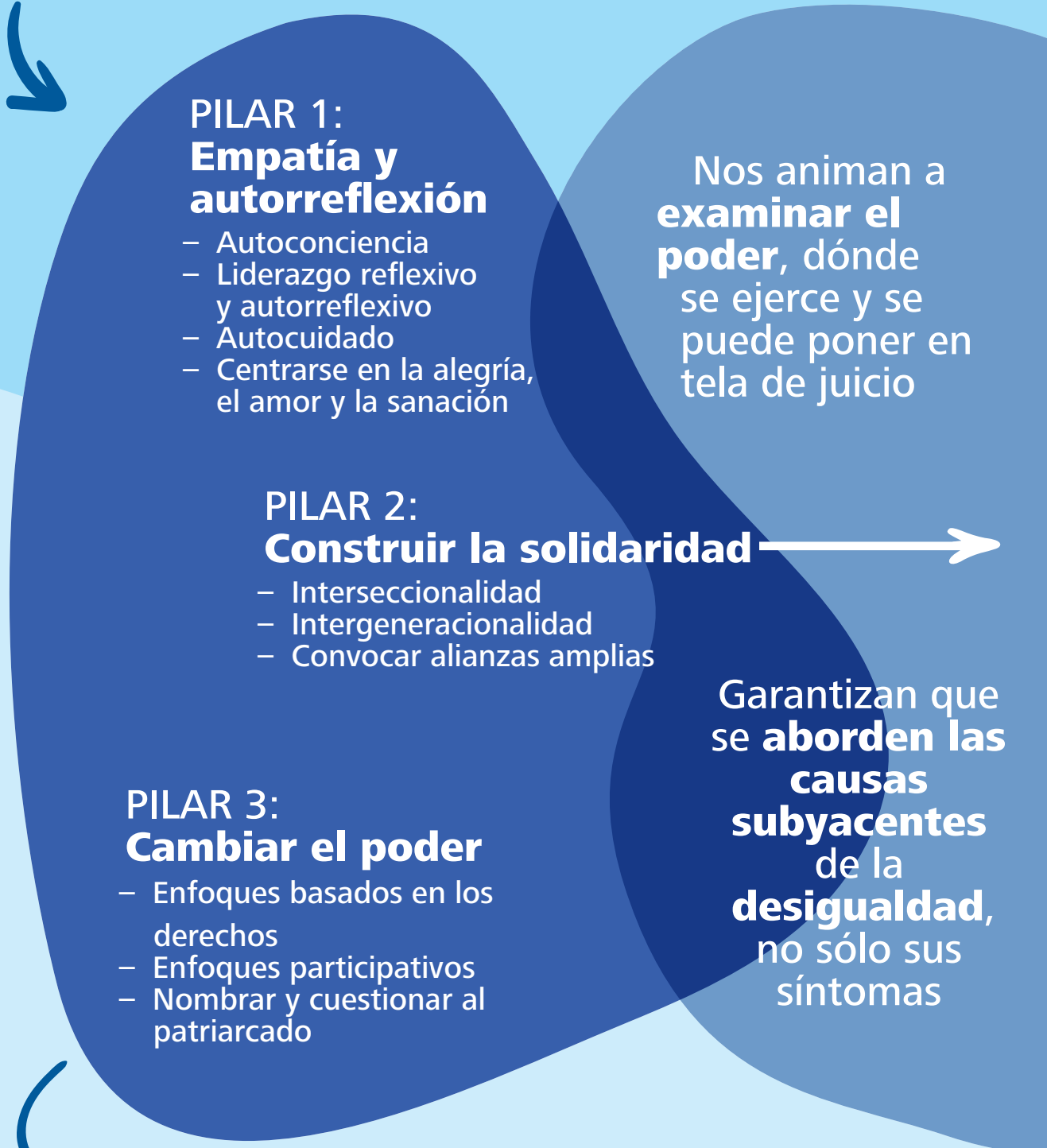
Jonathan Menge

Director, FES Nepal y
Gender Justice Hub Asia



RESUMEN VISUAL

¿Qué estrategias adoptan las organizaciones feministas para que su labor sea transformadora?



Más información sobre estrategias feministas transformadoras en → la página 28

¿Por qué son transformadoras?

¿Qué ayudan a conseguir?

Garantizan que el **poder se reparta** de manera más equitativa y entre las personas más marginadas

Promueven la **acción colectiva** de mujeres, personas trans y no binarias

→ **Igualdad de género**

Garantizan que el cambio sea a **largo plazo y sostenible**

ESTRATEGIAS FEMINISTAS TRANSFORMADORAS

A efectos de esta guía, cuando hablamos de estrategias feministas, nos referimos a estrategias de cambio que trastocan las estructuras y sistemas patriarcales existentes, que cuestionan la desigualdad de género y otras desigualdades interrelacionadas, y que son conscientes del poder.

Más información acerca del poder en → página 14

Más información acerca de cómo se produce el cambio transformador en → página 20





INTRODUCCIÓN

En todo el mundo, activistas, organizaciones y movimientos están tomando medidas audaces para avanzar en materia de igualdad de género. Hay mucho que aprender de las formas innovadoras y reflexivas con las que están cambiando el *statu quo*. Esta guía se propone identificar algunas de las estrategias feministas utilizadas para impulsar un cambio duradero y sostenible hacia la igualdad de género. **En esencia, el avance hacia la igualdad de género requiere el apoyo a movimientos feministas sostenidos, al tiempo que se fomenta el poder colectivo entre quienes se dedican al cambio.**

Al examinar más de cerca las estrategias feministas, esperamos compartir el aprendizaje y la inspiración de quienes contribuyen a la igualdad de género de forma creativa y colaborativa. **Esta guía pretende generar aprendizaje, conversación e investigación, como parte de los esfuerzos colectivos en curso para hacer de la igualdad de género una realidad para todas las personas.**

La guía fue encargada por el Gender Justice Hub Asia (GEHA) de la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Su objetivo es animar a la FES y a sus organizaciones asociadas a reflexionar sobre sus enfoques de trabajo, y proporcionar información a cualquier otra organización o persona interesada en aprender más sobre las estrategias feministas para el cambio transformador.

La guía consta de cinco secciones, que incluyen una mezcla de análisis, reflexiones y herramientas prácticas. Cada sección integra **estudios de casos** que demuestran cómo pueden aplicarse los conceptos.

- En la primera sección de la guía, **definimos los conceptos**: ¿qué entendemos por estrategia *feminista* para el cambio *transformador* en favor de la *igualdad de género*? Exploramos cómo estos términos pueden significar muchas cosas, y cómo se utilizan para efectos de esta guía.
- La desigualdad tiene que ver con el **poder**: quién lo tiene, quién no, y quién puede acceder a qué recursos. Cuando tratamos de crear igualdad de género, tratamos de remediar los desequilibrios de poder. En la segunda sección, la guía explora cómo el poder está en la raíz de la comprensión y la creación del cambio. La guía ofrece modelos para comprender dónde reside el poder y cómo funciona, de modo que podamos entender mejor cómo cambiar el poder en dirección a la igualdad.
- En la tercera sección veremos cómo se produce el **cambio transformador**. El poder tiene que cambiar para lograr la igualdad de género y crear el tipo de cambio que queremos ver. Ahora nos preguntamos: ¿cómo se produce un cambio sostenible y duradero? Examinamos detenidamente el *Marco de Género en el Trabajo*, un marco analítico que ayuda a explicar *cómo* se produce el cambio y dónde están las oportunidades y los retos cuando se trata de lograr la igualdad de género.
- En la cuarta sección, la guía analiza *cómo* vamos a crear el cambio. Cuando se trata de la igualdad de género, nos importan los resultados (cómo cambia el poder), pero también cómo llegamos a ellos: ¿a quién se incluye y cómo se incluye en el proceso de cambio? En esta sección, exploramos algunas de las **estrategias feministas** que activistas, movimientos y organizaciones están utilizando para garantizar que su trabajo tenga alcance e impacto.
- La quinta sección ofrece **herramientas** que le ayudarán a empezar a aplicar lo aprendido a su trabajo y su práctica. También se hace referencia a estas herramientas a lo largo de la guía para ayudar a indicar cómo los conceptos tratados pueden entenderse en términos prácticos.

- A lo largo de la guía, ofrecemos **estudios de casos** que demuestran cómo las organizaciones y los movimientos están pensando en cómo cambiar el poder y contribuir a la igualdad de género. Estos estudios de casos ofrecen ejemplos inspiradores de cómo se ven en la práctica las estrategias para el cambio.

Para crear esta guía, hemos entrevistado a 12 activistas, personas defensoras y organizadoras de los cinco continentes. Las aportaciones de estas entrevistas han sido fundamentales para la guía y queremos dar las gracias a todas las personas entrevistadas que han dedicado su tiempo a compartirlas con nosotras.

También hemos consultado una serie de publicaciones de organizaciones feministas y de defensa de los derechos de la mujer, como CREA, JASS, Oxfam, Gender at Work, FRIDA, el Young Feminist Fund y el African Feminist Forum referenciadas como lectura adicional a lo largo del documento. En el **Anexo 2** se ofrece un resumen completo de los materiales.

NOTA: nos referimos a "mujeres, personas trans y no binarias" a lo largo de la guía en un esfuerzo por alejarnos de los binarios de género y ser lo más inclusivos posible.

Por compartir su tiempo y sus ideas, FES y las autoras desean agradecer a: Farah Daibes, Gopika Bashi, Michelle Reddy, Sarah Herold, Tina Hennecken Andrade, Brenda Campos, Eva Nelles, Akshat Singhal, Misun Woo, Julie Thekkudan, Marieke Koning, Natalia Figge y Lisa Vettori. Los detalles de sus funciones y organizaciones se pueden encontrar en el

→ **Anexo 1.**



QUÉ ES UNA ESTRATEGIA FEMINISTA PARA EL CAMBIO TRANSFORMADOR

Las **estrategias feministas** pueden significar muchas cosas porque no existe una definición consensuada de feminismo; hay un pluralismo y una diversidad de “feminismos” que son definidos y determinados por quienes reivindican la palabra. A efectos de esta guía, **cuando hablamos de estrategias feministas, nos referimos a estrategias para el cambio que trastocan las estructuras y sistemas patriarcales existentes, desafían la desigualdad de género y otras desigualdades que se entrecruzan, y son conscientes del poder.**

Hoy en día, los movimientos feministas de todo el mundo desafían el *statu quo* y exigen la igualdad de género. La **igualdad de género** significa que todas las personas, independientemente de su identidad de género, tienen el mismo acceso a los recursos, las oportunidades, la voz, la participación, la toma de decisiones y los derechos.

Comprender el poder es fundamental para entender cómo se producen los cambios y por qué. Como veremos en el capítulo siguiente, hay diferentes tipos de poder. **Las estrategias feministas utilizan el poder transformador para fomentar relaciones equitativas e inclusivas a lo largo del proceso de cambio** que ponen en tela de juicio directamente el patriarcado y todas las formas de desigualdad (ya sea de género, raza, clase, capacidad u otras identidades). Las estrategias feministas también suelen ser holísticas e interseccionales, y crean conexiones para fomentar la solidaridad a largo plazo. Estos conceptos también se explican en mayor profundidad más adelante en esta guía.

Esta guía debe entenderse como el punto de partida de una conversación; no abarcamos la enorme complejidad de todas las estrategias feministas existentes. Las estrategias feministas varían según el contexto y las comunidades, y las que hemos recopilado para esta guía ofrecen un conjunto diverso de enfoques de activistas, movimientos y organizaciones.

La intención de las estrategias feministas es lograr un cambio transformador. **Un cambio transformador es un cambio sostenible y duradero que cuestiona y modifica profundamente el poder y las desigualdades sistémicas y estructurales.** El cambio transformador garantiza que las personas más afectadas por un problema puedan elegir, acceder y actuar para abordarlo.

Las estrategias feministas para el cambio transformador combinan estos elementos, adoptando enfoques sostenibles a largo plazo para abordar las causas profundas de la discriminación, incluida la discriminación estructural, la desigualdad y las dinámicas de poder desiguales, con el fin de lograr la igualdad de género. Estas estrategias pueden ser muy diferentes en la práctica. En su esencia, las estrategias feministas para el cambio transformador incluyen las muchas formas en que activistas, movimientos, redes y organizaciones contribuyen a los esfuerzos de diversas personas para organizarse colectivamente. Al hacerlo, trabajan juntas para desafiar y dismantelar las barreras que impiden la justicia y el bienestar para todas las personas.

Dado que el **poder** es la clave para entender y generar el cambio, lo estudiaremos con más detalle en la siguiente sección.



ENTENDER EL PODER

Estudio de Caso

Voces Feministas en el Oriente Medio

La FES en el Líbano acoge el proyecto regional de feminismo político, que trabaja para integrar las estrategias feministas en las conversaciones socioeconómicas y políticas de la región. Uno de sus proyectos, iniciado el año pasado, es una serie de podcasts llamada «Masaha» (que significa “espacio”) que aborda temas de actualidad, como los derechos económicos y la discriminación laboral, desde una perspectiva feminista. La plataforma ha proporcionado a las feministas de toda la región un espacio para ser progresistas y críticas, porque los podcasts no están (todavía) muy presentes en los radares gubernamentales. Curiosamente, cerca del 40% de las personas oyentes proceden de Arabia Saudí, lo que indica que existe un verdadero apetito por el discurso político feminista en profundidad en lugares donde los gobiernos restringen la expresión sobre estos temas.

Farah Daibes, directora del proyecto regional de feminismo político, afirma: “No hemos inventado nada: estas conversaciones ya se estaban produciendo”. Pero al crear una plataforma y ampliar las voces de las feministas especializadas en cuestiones de igualdad de género, la FES está llevando estas conversaciones al primer plano, y cambiando el poder al ceder el micrófono a quienes de otro modo no podrían ser escuchadas en toda la región.

FUENTE: Entrevista con Farah Daibes, FES en el Líbano

Dado que el poder está en el centro de las estrategias feministas para el cambio transformador, entender el poder -y cómo cambiarlo- es fundamental para avanzar en la igualdad de género. El estudio de caso anterior demuestra cómo el cambio de poder hace posible el cambio. Cuando hablamos de poder, **nos referimos a: la habilidad o capacidad para realizar un acto de una manera determinada, o para dirigir o influir en las acciones o la capacidad de los demás.**

En esta sección presentamos algunos modelos para entender el poder, la dinámica del poder y dónde se ejerce o se accede a él. Estos modelos sustentan el resto de la guía: antes de poder hablar de cómo cambiar el poder, tenemos que entender qué es el poder.

Un modelo útil para entender cómo funciona el poder es el **Cubo del Poder** (Power Cube), desarrollado por el equipo de Participación, Poder y Cambio Social del Instituto de Estudios sobre el Desarrollo. El cubo del poder ofrece una manera de entender las múltiples formas y manifestaciones del poder, de modo que activistas, movimientos y organizaciones puedan comprender mejor cómo puede modificarse y transformarse el poder para impulsar el cambio.

El Cubo del Poder nos ayuda a comprender las múltiples capas del poder

PODER VISIBLE: es el poder que es públicamente visible, claro o formal; por ejemplo, el poder del gobierno. En el contexto de una red o movimiento, la organización o grupo con más recursos o en una posición definida de liderazgo ostenta una forma de poder visible.

Ejemplo de poder visible: el líder de una organización tiene

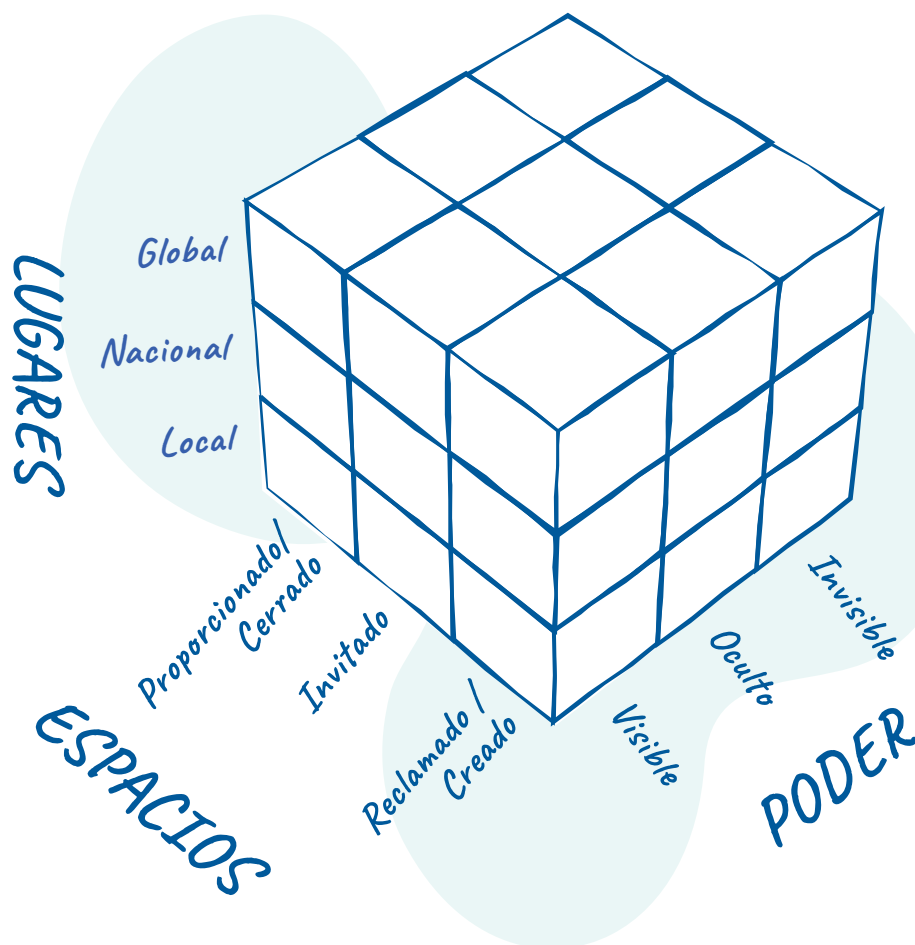
poder para tomar decisiones, contratar y despedir personal y establecer políticas.

PODER OCULTO: es el poder que existe en espacios menos visibles debido a obstáculos que dificultan la participación de algunas personas. En el contexto de una organización, el poder oculto puede consistir en celebrar reuniones en un idioma que no todo el mundo entiende, lo que hace que algunas personas puedan acceder a la información y a las oportunidades mientras que otras no.

Ejemplo de poder oculto: donantes individuales adinerados que abogan por que una organización adopte medidas acordes con sus intereses personales.

PODER INVISIBLE: Mientras que el poder oculto puede descubrirse, el poder invisible es más difícil de identificar. El poder invisible opera a través de normas culturales, sistemas de creencias dominantes, estructuras y sistemas que privilegian los intereses de un grupo sobre los de otro, y que son difíciles de nombrar o identificar.

Ejemplo de poder invisible: en una red de organizaciones que trabajan para hacer frente al impacto del cambio climático, las organizaciones que se centran explícitamente en los derechos de las mujeres podrían recibir menos financiación debido a las normas patriarcales profundamente arraigadas que existen entre quienes asignan los recursos.



El Cubo del Poder también nos muestra cómo el poder se ejerce en diferentes lugares y espacios: global, nacional y local. El poder existe en espacios privados (como el hogar) y públicos (como la escuela). El poder puede existir en grupos cerrados, en espacios a los que sólo se puede acceder por invitación, y en espacios que se reclaman o se crean (lo que a menudo hacen los movimientos).

Otra forma de ver el poder, que también se explora en la herramienta del Cubo del Poder, es pensar en las diferentes formas en que [se expresa el poder](#). Comprender dónde existe el poder y cómo se expresa son dos componentes clave para entender cómo cambia el poder y cómo puede utilizarse para avanzar en la igualdad de género.

Expresiones de poder:

Se habla de *poder sobre* cuando un grupo o individuo ejerce poder sobre otro. Este tipo de poder puede ser problemático (por ejemplo, cuando la jefatura de una organización o movimiento utiliza su poder para promover sus intereses personales en lugar de trabajar en interés del colectivo). El *poder sobre* es una forma muy común de abuso de poder.

El *poder bajo* se produce cuando un grupo o individuo utiliza experiencias de abuso, opresión y trauma para ganar poder y actuar de forma destructiva para sí mismo y para los demás. **El poder bajo y el poder sobre son ejemplos de poder opresivo.**

Pero el poder no tiene por qué ser necesariamente opresivo. Activistas, movimientos y organizaciones tienden a centrarse en promover formas más positivas de utilizar el poder. [Just Associates \[JASS\]](#) e refiere a esto como poder transformador, que contribuye a cambios sostenibles y duraderos hacia la igualdad de género.

Estudio de Caso

Organización de las mujeres en el Sudeste Asiático y el Pacífico

La International Women's Development Agency (IWDA – Agencia Internacional para el Desarrollo de la Mujer) ha trabajado en colaboración con 18 organizaciones de defensa de los derechos de la mujer para ejecutar el programa Women's Action for Voice and Empowerment (WAVE – Acción de Mujeres por Voz y Empoderamiento) en cinco países del Sudeste Asiático y el Pacífico, financiado por el Gobierno de los Países Bajos entre 2016 y 2020. WAVE convoca y mejora los espacios donde las mujeres líderes y las organizaciones pueden conectarse, construir relaciones, compartir, aprender y organizarse juntas para fortalecer y profundizar los ya fuertes y vibrantes movimientos de mujeres en Asia y la región del Pacífico.

IWDA cree que un elemento clave de un movimiento feminista fuerte es una profunda conexión con los grupos marginados y socialmente excluidos, y que los movimientos son a menudo la forma más eficaz de que los grupos marginados de mujeres se hagan visibles y hagan oír su voz. WAVE ha apoyado a sus socios de toda la región para organizar foros en los que diversas mujeres puedan concienciarse, compartir experiencias, realizar análisis conjuntos de los problemas y coordinar respuestas colectivas. Desde el comienzo de WAVE, estos foros de mujeres han creado una sólida base de apoyo, han reforzado su análisis feminista colectivo y ahora están impulsando una acción coordinada para el cambio. En relación con la iniciativa, Elizabeth Tongne, directora de la Wide Bay Conservation Association (PNG), socia de WAVE, declaró: "Cuando se proporciona a la gente un espacio para aprender y compartir información, adquieren confianza para adentrarse en espacios que antes no se atrevían a pisar."

FUENTE: Estudios de casos proporcionados por la Agencia Internacional para el Desarrollo de la Mujer, <https://iwda.org.au/>

El **poder transformador** "ofrece formas positivas de expresar el poder que crean la posibilidad de formar relaciones y estructuras más equitativas y de transformar el poder sobre. Al afirmar la capacidad de las personas para actuar creativa y colectivamente, proporcionan algunos principios básicos para construir estrategias de empoderamiento."

[→ Marco JASS para el poder transformador:

- **Poder interior:** una toma de conciencia individual de que uno mismo alberga poder. El poder interior es el sentido de autoestima, dignidad y autoconocimiento de una persona, así como su capacidad para pensar, imaginar, cuestionar y tener esperanza.
- **Poder de:** agencia personal. El poder de es la voluntad y la capacidad de actuar (por ejemplo, expresarse, tomar una decisión propia, resistirse a ideas o comportamientos represivos). El potencial único de cada persona para dar forma a su vida y a su mundo.
- **Poder con:** el poder de los números a la hora de trabajar por un objetivo común o un propósito compartido. Encontrar puntos en común entre intereses diferentes como base para el apoyo mutuo, la solidaridad y la fuerza e impacto colectivos.
- **Poder para:** identificar lo que defendemos, el cambio deseado. Definir y trabajar por una visión alternativa del mundo.







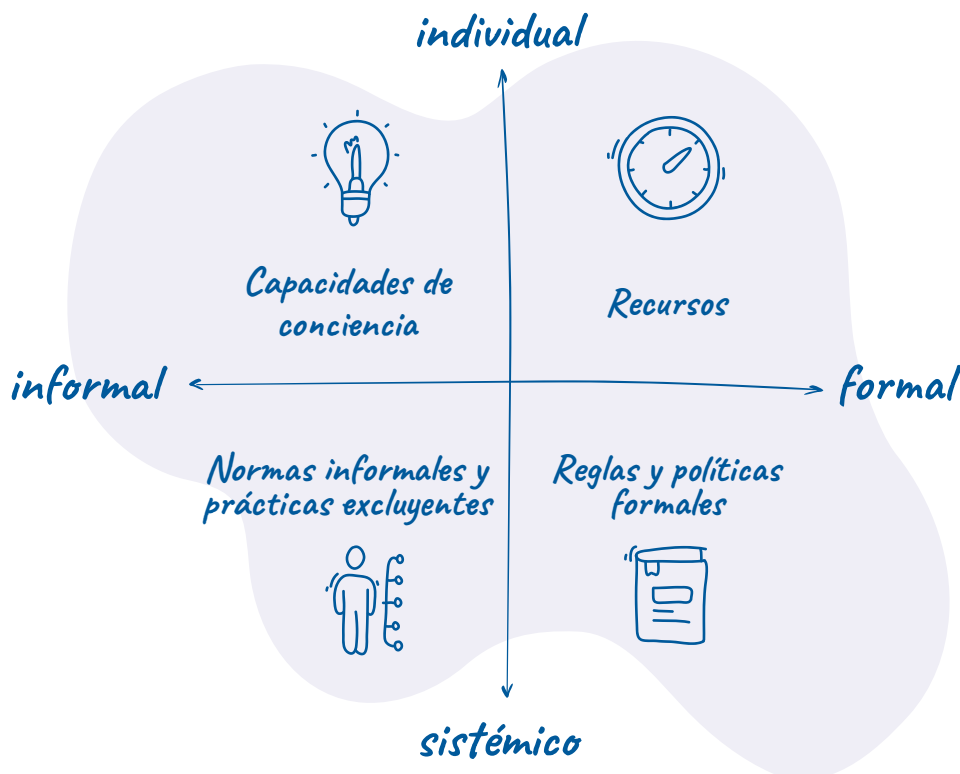
CÓMO SE PRODUCE EL CAMBIO TRANSFORMADOR

El cambio transformador se produce cuando se cuestiona el statu quo del poder. Esta sección examina cómo activistas, organizaciones y movimientos contribuyen a un cambio transformador, es decir, un cambio **que modifica las desigualdades de poder subyacentes y altera los sistemas y las estructuras que distribuyen el poder de forma desigual**. El cambio transformador se centra en las causas profundas de la desigualdad, de modo que, cuando se produce, dura más y es más sostenible.

Un marco analítico para entender cómo se produce el cambio

Un valioso marco analítico para entender el cambio transformador procede de [→ Gender at Work](#), una organización que construye culturas de igualdad e inclusión. El marco **que figura a continuación** pone de relieve las dimensiones interrelacionadas del cambio necesario para avanzar de forma sostenible en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Este marco puede aplicarse a muchos contextos diferentes. Puede aplicarse a las organizaciones, para determinar cómo la cultura organizacional, las normas, las políticas, los recursos y las capacidades y conciencias individuales están permitiendo o restringiendo la capacidad de la organización para ser inclusiva y equitativa. También puede aplicarse a contextos como hogares, comunidades, países o regiones, para ayudar a comprender dónde existen desequilibrios de poder y qué hay que hacer para remediarlos. **Este marco se utiliza a menudo para crear una “teoría del cambio”**, que es una idea o conjunto de supuestos sobre cómo se produce el cambio. Véase [→ la Herramienta N.º 4](#) para identificar cómo puede contribuir su trabajo a la igualdad de género, utilizando el Marco de Gender at Work.



El marco tiene cuatro cuadrantes. **Para contribuir a un cambio duradero y sostenido, es necesario comprender las dimensiones del poder en los cuatro cuadrantes e, idealmente, abordarlas.** Las desigualdades de poder existentes deben transformarse en cada cuadrante para lograr y mantener un cambio real. Esto no es responsabilidad de un solo grupo, movimiento u organización: a menudo diferentes actores trabajan en diferentes cuadrantes para alcanzar el objetivo común de la igualdad de género.

Los cuadrantes también se solapan y se afectan mutuamente, como se señala en los estudios de casos que figuran a continuación. Este marco es utilizado por redes, movimientos, activistas y organizaciones feministas para desarrollar una teoría sobre cómo se produce el cambio para lograr la igualdad de género.

La parte derecha del marco se refiere a las formas en que existe la desigualdad de género en los espacios formales.

El cuadrante inferior derecho se refiere a las normas y políticas formales, como constituciones, leyes y políticas institucionales. Si esas normas y políticas son injustas o inequitativas, es decir, perpetúan dinámicas de poder desiguales entre personas de distinto sexo, habrá que abordar esas estructuras y sistemas fundamentales. Por ejemplo, una ley que dice que sólo los hombres pueden heredar tierras es un ejemplo de ley formal que mantiene la desigualdad de género. Para lograr la igualdad de género, habría que cambiar esta ley.

Las preguntas relacionadas con este cuadrante incluyen:

- *¿Qué leyes y políticas discriminan explícitamente a las mujeres, las niñas y las personas trans o no binarias?*
- *¿Qué leyes y políticas existen para proteger a las personas de distinto género de la discriminación y el acoso?*
- *¿Garantiza la Constitución o el ordenamiento jurídico la igualdad de derechos para todas las personas? Si no es así, ¿qué falta?*

El cuadrante superior derecho del marco se refiere al modo en que las personas de distinto sexo acceden a los recursos. Aquí se incluyen todos los recursos, oportunidades o ventajas materiales a los que las personas de distinto sexo pueden acceder de forma diferente. Por ejemplo, en algunas comunidades, los niños pueden ir a la escuela, pero las niñas no.

Las preguntas relacionadas con este cuadrante incluyen:

- *¿Quién tiene acceso a más oportunidades y por qué? ¿Existe alguna diferencia entre la forma en que hombres, mujeres, personas trans y no binarias tienen acceso a las oportunidades profesionales, personales y educativas?*
- *¿Existe alguna diferencia entre la forma en que las personas de distinto género acceden a los recursos? Los recursos pueden incluir dinero, tierra, agua y otros beneficios tangibles.*

La parte izquierda del marco se centra en los elementos informales de una sociedad, organización o cultura. Estos elementos suelen ser difíciles de precisar; a diferencia de las leyes y las políticas, no suelen estar escritos en papel. Comprender la parte izquierda del marco suele requerir un profundo conocimiento del contexto.

El **cuadrante superior izquierdo** examina los aspectos informales individuales de la desigualdad, lo que incluye la conciencia individual (cómo piensan las personas sobre las cuestiones de igualdad de género y cómo se relacionan con ellas) y la capacidad individual (si las personas tienen la capacidad de abordar la desigualdad existente).

Véase → la página 52 y siguientes para la Herramienta N° 4 y para saber más sobre esta estrategia feminista

Estudio de Caso

Fórum Mulher en Mozambique

En Mozambique, a las supervivientes de la violencia de género puede resultarles difícil acceder a la justicia y al apoyo jurídico. Oxfam ayudó a Fórum Mulher a coordinar una red de organizaciones de mujeres, incluida AMUDEIA, para presionar a favor de una ley contra la violencia doméstica. La red promovió debates a nivel nacional (dirigiendo una campaña en los medios de comunicación), realizó investigaciones, organizó marchas y manifestaciones en la Asamblea Nacional, donde se debatía la ley. Todas estas acciones contribuyeron a la aprobación de la Ley de Violencia Doméstica en 2009, una decisión histórica que dio a las supervivientes de la violencia doméstica un fundamento jurídico para la protección.

A pesar de la nueva ley, la mayoría de las y los mozambiqueños viven en zonas rurales, donde es difícil acceder a los mecanismos formales de justicia. En su lugar, las supervivientes recurren a un sistema informal de derecho consuetudinario, presidido por líderes tradicionales y tribunales comunitarios, y que suele ser discriminatorio para las mujeres y las niñas. En los años anteriores (¡y posteriores!) a la aprobación de la ley, Fórum Mulher, con el apoyo de Oxfam, trabajó conjuntamente para generar recursos y ayudar a las supervivientes en sus comunidades, de modo que pudieran superar las barreras culturales ante la ley y acceder a la justicia.

FUENTE: Oxfam "Changing Laws, Changing Lives: Supporting survivors of gender-based violence in Mozambique", <https://policy-practice.oxfam.org/resources/changing-laws-changing-lives-supporting-survivors-of-gender-based-violence-in-m-345994/>

Las preguntas relacionadas con este cuadrante incluyen:

- *¿Tienen las personas de un contexto determinado un conocimiento claro de las desigualdades de género en ese contexto y de cómo afectan esas desigualdades a sus vidas?*
- *¿Disponen las personas de la capacidad y las aptitudes necesarias para hacer frente a la desigualdad de género en sus vidas? ¿Por qué?*

El cuadrante inferior izquierdo, que se refiere al cambio sistémico/informal, suele ser el más difícil de comprender o cambiar. Este cuadrante se refiere a las normas, creencias y prácticas culturales informales que son discriminatorias y que están profundamente arraigadas en sociedades, comunidades, organizaciones u hogares. Las desigualdades que operan en este cuadrante a menudo no son visibles, pero comprenderlo es fundamental para tener una visión global de cómo se produce el cambio hacia la igualdad de género. Por ejemplo, si existen leyes que promueven y protegen la igualdad de género, pero nadie las aplica o hace que se apliquen debido a normas culturales, entonces esas leyes no tendrán mucho beneficio.

Las preguntas relacionadas con este cuadrante incluyen:

- *¿Cuáles son las normas sociales o creencias culturales que existen en torno al género?*
- *¿Cómo promueven esas normas y creencias la igualdad de género? ¿Cómo impiden o perpetúan la desigualdad de género?*
- *¿Cómo afectan esas normas y creencias a los demás cuadrantes, incluidos los recursos, las leyes y las políticas, y la conciencia y las capacidades individuales?*

Muchas organizaciones han realizado una labor inspiradora para abordar los problemas de cada uno de los cuatro cuadrantes. Los estudios de casos que se presentan a continuación ofrecen ejemplos de cómo organizaciones, activistas y movimientos trabajan en todos los cuadrantes para crear un cambio transformador en favor de la igualdad de género.

En el estudio de caso anterior, las organizaciones trabajaron para abordar la injusticia en el cuadrante inferior derecho (leyes y políticas formales) mediante la aprobación de la Ley de Violencia Doméstica. Pero también consideraron necesario trabajar en el lado izquierdo del marco, para abordar las profundas normas culturales que impedían la aplicación de las leyes, y en el lado superior derecho del marco, para crear recursos que permitieran que la ley funcionara según lo previsto.

Fondo para la Mujer de Fiya y el Grupo de Mujeres Productoras Lecheras de Naitasiri

En Fiya, la producción lechera ha estado tradicionalmente dominada por los hombres. En 2017, un pequeño grupo de mujeres productoras de leche solicitó una subvención del Fondo para la Mujer de Fiya, una organización que apoya a grupos, redes y organizaciones de mujeres del país para promover la igualdad de género. Las ganaderas estaban interesadas en aprender a aumentar sus ingresos por la producción de leche y, en tres años, con la ayuda del Fondo para la Mujer de Fiya, consiguieron hacerlo.

Uno de los retos a los que se enfrentaban era la falta de **recursos**, que limitaba su capacidad para hacer crecer sus negocios. En respuesta, utilizaron una práctica tradicional llamada “solesolevaki”: cada lunes, las mujeres del grupo se reunían y viajaban a una de las granjas propiedad de mujeres, donde trabajaban la tierra y compartían herramientas agrícolas. Esto les permitía aumentar su producción, pero también fomentaba la solidaridad dentro del grupo, creaba relaciones y reforzaba su sentido del poder colectivo. Cambiaron su **conciencia individual** y aumentaron su sentido de lo que era posible juntas. También construyeron **poder colectivo** compartiendo sus retos, aprendiendo juntas y apoyándose mutuamente.

Hace sólo unos años, el Grupo de Mujeres Productoras Lecheras de Naitasiri no tenía mucho poder ni influencia en el sector lechero. En la actualidad, su colectivo goza de un amplio reconocimiento por haber conseguido aumentar su producción lechera y sus ingresos. El Ministerio de Agricultura ha pedido al grupo que forme parte de un grupo de trabajo en el que antes predominaban los hombres, y actualmente forman parte de dos órganos decisorios distintos. También ganaron el premio “Grupo Agrícola del Año” en 2019. Sus métodos funcionan tan bien que ahora están ampliando su negocio al cultivo de setas. El grupo ha sido capaz de marcar la diferencia no solo en sus medios de vida, sino también en la percepción de lo que las mujeres pueden hacer y lograr en sus comunidades locales y en el sector de la ganadería lechera.

El Fondo para la Mujer de Fiya pudo apoyar eficazmente la labor del Grupo de Mujeres Productoras Lecheras porque le proporcionó un apoyo adaptado, reflexivo y feminista. Cuando el grupo solicitó una subvención, era un colectivo informal y nunca antes había recibido una subvención directa. En lugar de pedirles que abrieran una cuenta bancaria, el Fondo para la Mujer de Fiya se ofreció a pagar el material e ideó formas creativas de apoyarlas económicamente, sin pedir al grupo que cambiara sus sistemas o procedimientos. A medida que el grupo crecía y necesitaba establecer sistemas para manejar mayores sumas de dinero (una forma de **recursos**), el Fondo para la Mujer de Fiya les ayudó a hacerlo mediante formación y orientación en gestión financiera.

El Fondo para la Mujer de Fiya también creó nuevas **oportunidades** para que las mujeres del grupo lechero accedieran a las personas con poder. La organización creó espacios en los que las productoras lecheras podían reunirse con el Ministerio de Agricultura y las agencias de la ONU que apoyan al sector agrícola. Al crear espacios en los que las productoras lecheras tuvieran acceso a las personas con poder en el sector agrícola, ellas pudieron cambiar el statu quo del poder (en el que no se las escuchaba ni se las incluía) y crear una nueva realidad en la que sus voces tuvieran influencia e impacto.

El Fondo para la Mujer de Fiya también impartió formación sobre igualdad de género e inclusión social (para cambiar la conciencia individual). Estas convocatorias reunieron a distintos grupos, redes y organizaciones.

FUENTE: Entrevista con Michelle Reddy, Fondo para la Mujer de Fiya, <https://womensfundfiji.org/>

En el marco de Gender at Work, el Fondo para la Mujer de Fiyi trabajó en tres cuadrantes: cambió la conciencia y las capacidades individuales (cuadrante superior izquierdo), abordó las normas y creencias culturales informales de las comunidades que obstaculizaban la inclusión de las mujeres en el sector de la ganadería lechera, y creó nuevos recursos (cuadrante superior derecho), como sistemas de gestión financiera, para que las mujeres pudieran participar. Trabajando en los tres cuadrantes, el Fondo para la Mujer de Fiyi pudo contribuir a un cambio real y transformador.

Estudio de Caso

Formación de Jóvenes Líderes en Mozambique

La oficina de la FES en Mozambique ha creado un programa de Formación de Jóvenes Líderes que reúne a jóvenes activistas y utiliza enfoques creativos y participativos para apoyar su aprendizaje y su acción colectiva. A lo largo de un programa de dos años, el grupo -que incluye a feministas, activistas sociales y personas que trabajan en diversas causas relacionadas con la justicia- es convocado por personas facilitadoras que utilizan métodos innovadores para inspirar diálogos que de otro modo no se producirían. En cada módulo, las y los jóvenes activistas se centran en una cuestión de justicia social diferente, y el género está integrado en cada tema. El enfoque es interseccional, en el sentido de que las y los jóvenes activistas proceden de múltiples sectores y examinan muchas dimensiones de las cuestiones en las que trabajan en conjunto.

Por ejemplo, algunas personas del grupo de jóvenes activistas no habían trabajado con miembros de la comunidad LGBTQ. En un módulo sobre deconstrucción de actitudes y creencias, el grupo visitó una organización llamada Lambda, y esas personas del grupo de jóvenes activistas adquirieron conciencia y cuestionaron los estereotipos sobre las realidades vividas por las personas LGBTQ en Mozambique.

Un elemento clave del programa fue la metodología: en lugar de “enseñar” al grupo de jóvenes activistas, la facilitación se centró en ayudar a los individuos a generar su propio aprendizaje, y luego llevarlo a sus comunidades. La metodología utilizó una combinación de métodos, como debates abiertos y mapas biológicos (en los que los equipos construyen representaciones tridimensionales de sus puntos de vista mientras hablan en pequeños grupos), que reorganizaron la dinámica de poder entre las personas participantes y las y los oradores que normalmente se considerarían personas expertas, como las y los académicos. Estos métodos se aseguraron de prestar atención a la conexión mente-cuerpo e intentaron desarrollar debates basados en la propia realidad de las personas participantes.

Durante el programa, las y los jóvenes activistas también aprenden a conectar sus causas con el debate político de su país. En 2017, por ejemplo, invitaron a la Ministra de la Juventud a un diálogo sobre la crisis económica y su impacto en las personas jóvenes. Para preparar el debate con la ministra, las y los activistas juveniles habían organizado un Espacio Abierto con otras personas jóvenes activistas para desarrollar sus ideas conjuntamente y garantizar la recomendación colectiva a la política desde una perspectiva juvenil. En la propia reunión quedó claro que la dinámica de poder convencional y jerárquica se había desplazado: el grupo de activistas juveniles controlaban los micrófonos y el flujo de la conversación, y mantenían el foco en los temas que les importaban. Esto significó que el diálogo no se limitó a lo de siempre; las y los jóvenes activistas transformaron el poder, a sí mismos y a su papel en la configuración del futuro político.

FUENTE: Entrevista con Tina Hennecken Andrade, Brenda Campos y Eva Nelles, FES en Mozambique

Campaña Artículo 308

La campaña del artículo 308 se propuso cambiar las leyes y políticas que mantenían el status quo de la desigualdad de género. Pero cambiar las leyes (lo que requería trabajar en la parte inferior derecha del cuadrante) no iba a tener necesariamente impacto por sí solo. La campaña también tenía que cambiar normas culturales muy arraigadas en la parte inferior izquierda del marco para generar el cambio.

Como puede verse en los ejemplos anteriores, existe una gran interacción entre los cuadrantes.

Hay muchas personas, activistas, movimientos y organizaciones que trabajan por la igualdad de género. Es fundamental que cada actor entienda su papel, y que las organizaciones, sindicatos y movimientos comprendan su valor añadido específico en este ecosistema. **No todo el mundo necesita trabajar en los cuatro cuadrantes todo el tiempo y en todos los contextos.** Quienes trabajamos por la igualdad de género somos responsables de identificar dónde podemos aportar más valor, y en qué cuadrantes queremos abordar las relaciones desiguales de poder de forma feminista. Esta es la razón por la que **el cambio efectivo hacia la igualdad de género requiere colaboración y acción colectiva**, y los estudios de caso ejemplifican cómo las coaliciones de trabajo, las redes y los movimientos han tenido un impacto y un alcance inestimables.

En resumen, las enseñanzas extraídas de las campañas, organizaciones y movimientos feministas y de defensa de los derechos de la mujer sugieren que, para fomentar un cambio transformador hacia la igualdad de género, **es necesario:**

- 1) **Comprender cómo funciona el poder, quién lo detenta y dónde hay oportunidades para redistribuirlo de forma más equitativa.**
- 2) **Trabajar en colaboración y colectivamente, entendiendo que el cambio hacia la igualdad de género se produce cuando las personas se unen en colectivos y movimientos fuertes y sostenidos para el cambio.**
- 3) **Garantizar que el enfoque del cambio sea feminista. En la siguiente sección se profundiza en este aspecto.**

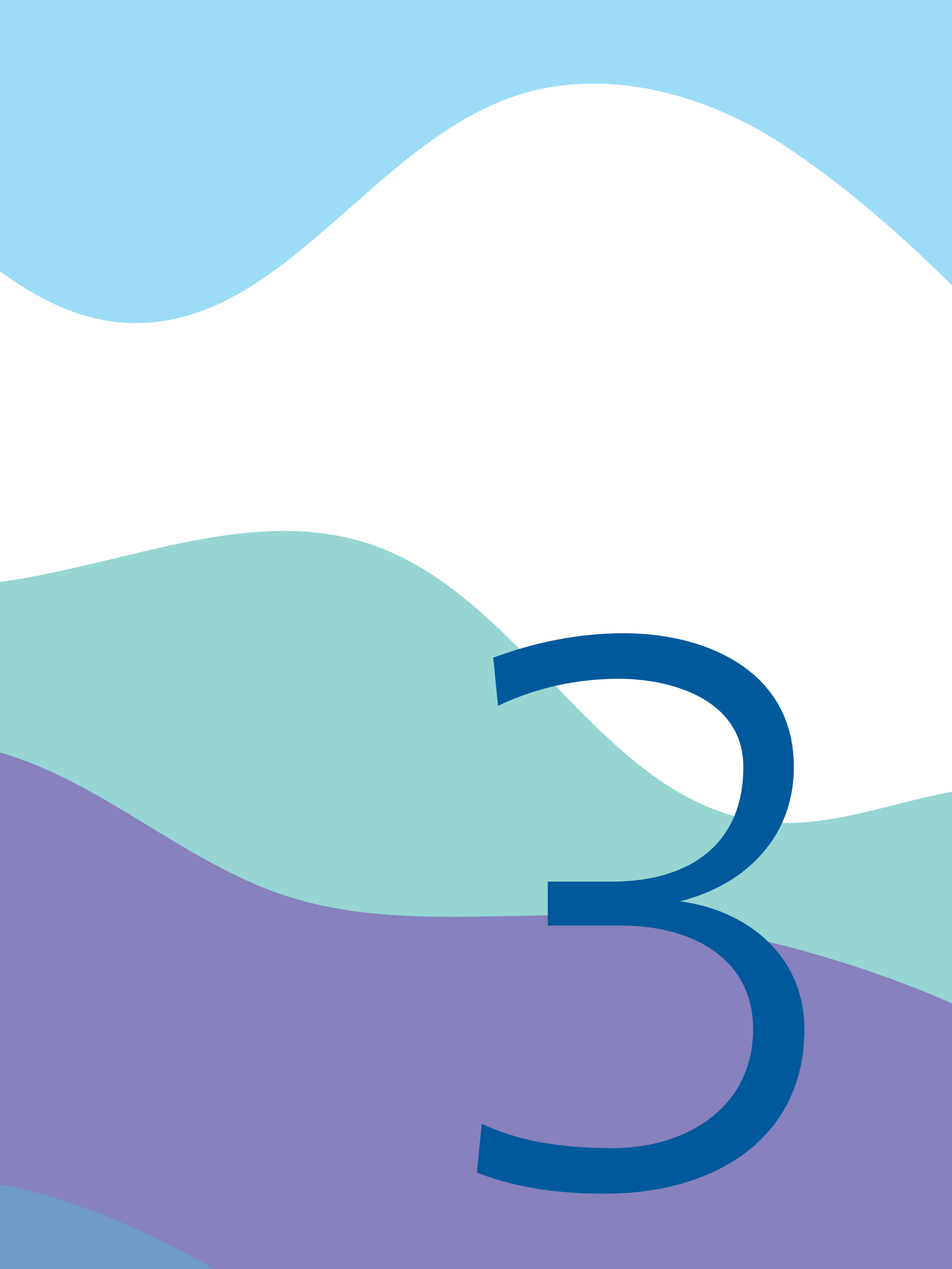
En Jordania el Sisterhood is Global Institute-Jordania (SIGI – Instituto la Sororidad es Global) dirigió una campaña plurianual y con múltiples objetivos para abolir el artículo 308 del Código Penal, que concedía impunidad a los violadores que se casaban con sus víctimas. La campaña constituye un buen ejemplo de estrategias feministas en acción, debido al fuerte sentimiento de propiedad compartida entre quienes trabajaron en ella, al modo en que reunió a amplias coaliciones y situó en el centro los derechos de las mujeres y de las víctimas. La campaña en torno al artículo 308 fue única en el sentido de que se dirigía no sólo a la ley en sí, sino también a las normas culturales relacionadas con ella. En algunos países, las leyes cambian, pero su aplicación y cumplimiento no, porque las instancias responsables de su cumplimiento (tribunales, policía y comunidades) mantienen normas y creencias culturales discriminatorias.

La campaña logró un cambio profundo y transformador al implicar a muchas partes interesadas, como jueces, líderes religiosos, personas y organizaciones financiadoras y comunidades. Se formó una coalición entre distintas organizaciones de derechos de la mujer y otras entidades, y las organizaciones utilizaron la investigación para contrarrestar la reacción (por ejemplo, publicaron un estudio sobre las percepciones del artículo 308 para demostrar que las y los jordanos apoyaban la abolición de la ley). La campaña también utilizó muchas plataformas diferentes para transmitir sus mensajes. Entre ellas, entrevistas en televisión, conferencias, seminarios, protestas y campañas en medios impresos y sociales. Por parte de las organizaciones, esta campaña requirió una inversión a largo plazo que no solo se centró en leyes y políticas formales, sino también en normas sociales profundamente arraigadas. Requería coaliciones de organizaciones que trabajaran juntas en muchos espacios, en colaboración. Y como resultado, la campaña cambió el poder: tanto para las mujeres que ya no estaban obligadas a casarse con sus violadores, como para las organizaciones y movimientos de derechos de la mujer que demostraron su capacidad de impacto.

"Esto ocurre a menudo: no basta con cambiar la ley si las normas sociales no la respaldan y si quienes la aplican no reciben formación o instrucciones para adaptar sus prácticas. Hay que conseguir que la gente se implique para obtener el impacto que se pretende". Farah Daibes

FUENTE: Farah Daibes, estudio de caso de FES en Líbano y Sisterhood is Global Institute-Jordan (SIGI), https://www.newtactics.org/wp-content/uploads/SIGI_CaseStudy_0.pdf





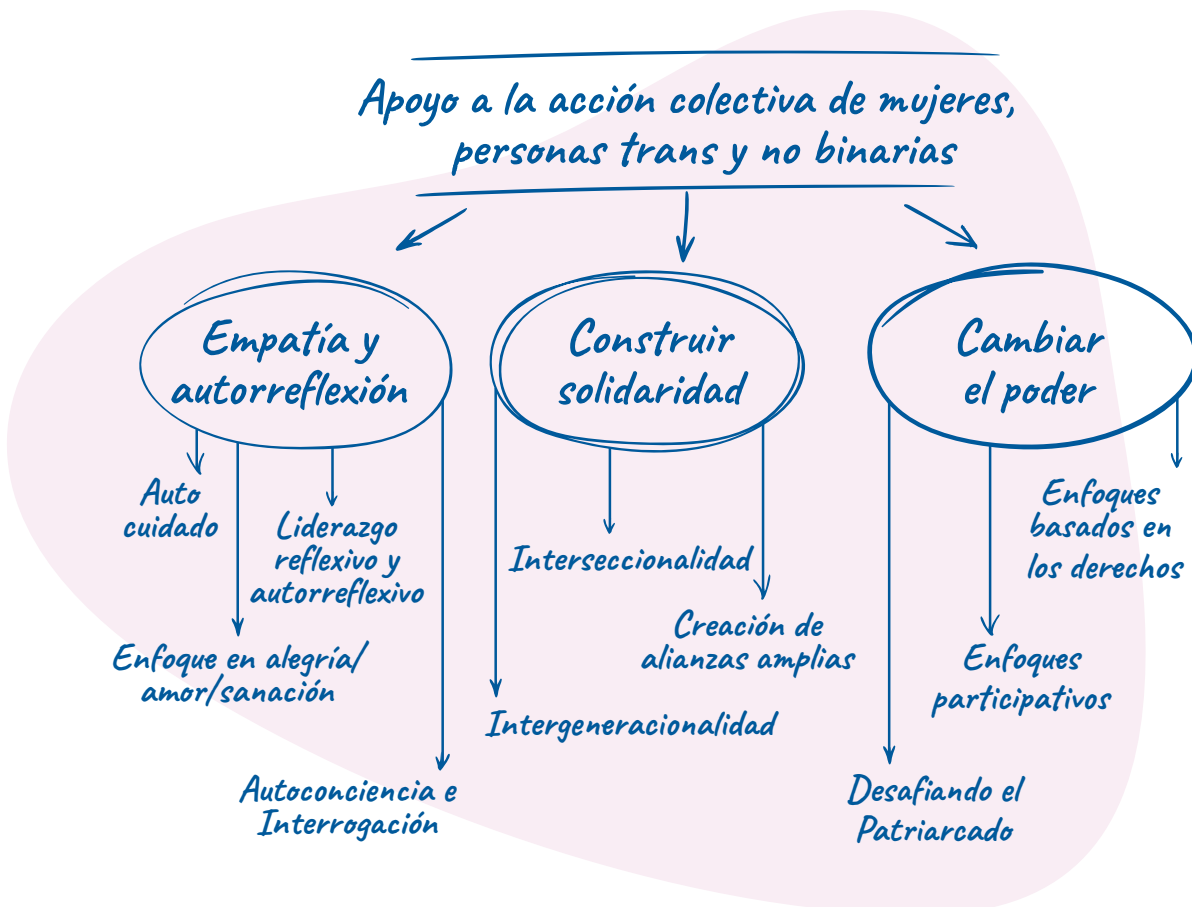
3

ESTRATEGIAS FEMINISTAS EN LA PRÁCTICA

Al principio de la guía, determinamos que entender dónde reside el poder y cómo funciona es fundamental para comprender cómo contribuir a un cambio transformador hacia la igualdad de género. Exploramos el concepto de poder y, a continuación, examinamos el marco de Gender at Work como marco analítico para comprender cómo se manifiestan las desigualdades de poder basadas en el género y qué es necesario cambiar para lograr un cambio sostenible y duradero. Ahora **exploraremos algunas de las estrategias feministas que activistas, organizaciones y movimientos están utilizando para lograr un cambio transformador.**

Para explorar las diversas estrategias empleadas por activistas, organizaciones y movimientos feministas, pedimos a activistas y agentes de cambio de los cinco continentes que compartieran ideas, proyectos, programas y activismo que les hubieran inspirado o que hubieran servido de base para sus iniciativas. A partir de estos datos, elaboramos una lista de características comunes y estrategias que emplean, que compartimos aquí.

Existe una gran variedad de enfoques que los movimientos, activistas y organizaciones feministas han desarrollado y que utilizan estratégicamente, en función de diversos factores. Al igual que ocurre con el propio feminismo, estas estrategias pueden ser diferentes en la práctica según los distintos contextos y comunidades. Dicho esto, a través de nuestras entrevistas y estudios de caso, **hemos identificado 10 prácticas que forman una parte crucial de las estrategias feministas transformadoras.** Todas ellas responden a un objetivo estratégico clave: facilitar la organización colectiva de las mujeres, las personas trans y no binarias, y construir organizaciones y movimientos feministas fuertes y resilientes para cambiar el poder.



Permitir que las mujeres, las personas trans y no binarias se organicen en torno a sus prioridades es desde hace mucho tiempo un objetivo central de los programas y movimientos feministas, y no es de extrañar que apareciera en todas las pruebas inspiradoras y estudios de casos que destacaron nuestras personas informantes. **Los otros tres grupos de estrategias que identificamos fueron la empatía y la autorreflexión, la construcción de la solidaridad y el cambio de poder.**

Cabe señalar de nuevo aquí que existen múltiples feminismos y que no todos los actores feministas necesitan unirse y decidir un único enfoque estratégico para ser eficaces. **En consecuencia, no pretendemos sugerir aquí las formas que deberían adoptar las estrategias feministas, sino extraer enseñanzas de diversos feminismos, movimientos y organizaciones feministas y de mujeres.** Debido a la estrecha interrelación de las estrategias que hemos identificado, es probable que puedan agruparse de muchas maneras diferentes, y esta lista no es en absoluto definitiva ni exhaustiva.

Comenzaremos esta sección explorando por qué posibilitar la organización colectiva es una piedra angular de los enfoques feministas, antes de pasar a considerar con más detalle las estrategias contenidas en los tres pilares, sus métodos y metodologías. Para las organizaciones donantes o de apoyo interesadas en apoyar la acción colectiva de las mujeres, vale la pena decidir cuáles de estas estrategias podrían adoptarse para ayudar a que su propio trabajo sea más feminista, más sostenible y más transformador. Algunas pueden parecer sencillas y familiares, mientras que otras parecerán nuevas o más complejas, por lo que, para ayudar a aplicarlas en su trabajo y en la práctica, las resumimos brevemente a continuación.

Apoyar la acción colectiva de las mujeres

El cambio transformador suele derivarse de la creación de amplias alianzas y redes que reflejen la forma en que las injusticias están interrelacionadas, se comprometan con métodos igualitarios para compartir y cambiar el poder, y garanticen que quienes han sido marginados históricamente tengan voz. Para ello es fundamental la necesidad de una organización colectiva con una perspectiva interseccional, que se centre en el liderazgo de activistas, organizaciones y movimientos feministas y de mujeres.

Los movimientos feministas son colectivos de individuos u organizaciones que representan, organizan y movilizan a mujeres, personas trans y no binarias para reclamar colectivamente sus derechos y alcanzar objetivos de igualdad de género. La activista y académica Srilatha Batliwala, en una investigación para la [Iniciativa Construyendo Movimientos y Organizaciones Feministas de AWID](#), esbozó una serie de características esenciales para las organizaciones y movimientos feministas, incluyendo el análisis de género que sustenta su trabajo; que las mujeres, las personas trans y no binarias forman una masa crítica de su membresía y son los sujetos, en lugar de los objetos, de ese trabajo; que construyen y centran el liderazgo de las mujeres; que sus metas y objetivos buscan promover la igualdad de género; y que trabajan constantemente para transformarse a sí mismas y seguir la práctica feminista.

La investigación ha demostrado que los movimientos feministas fuertes son fundamentales para garantizar un cambio transformador en favor de la igualdad de género. Por ejemplo, el Instituto de Estudios para el Desarrollo descubrió que los programas centrados en ayudar a las mujeres a trabajar juntas eran más eficaces que las intervenciones centradas únicamente en los individuos; el [Banco Mundial](#) descubrió que las organizaciones de mujeres son esenciales para garantizar las reformas políticas y legales; y el [Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido](#) ha concluido que «la organización de las mujeres es fundamental para identificar y desafiar las estructuras patriarcales que impiden a las mujeres y las niñas disfrutar y ejercer plenamente sus derechos humanos».

En el → Anexo hemos incluido lecturas adicionales y guías que pueden utilizarse para explorar cada pilar con más detalle.

Cómo contribuir a la organización colectiva de las mujeres y fomentarla supone un reto y una oportunidad para los aliados potenciales. Apoyar la organización colectiva de las mujeres es crucial, pero debe hacerse de forma que su trabajo no se vea indebidamente influido por las agendas de quienes pretenden asociarse con ellas, o que se les exija que encajen en las ideologías dominantes de las y los donantes o aliados más poderosos.

Véase → página 57
respecto de herramientas y recursos adicionales para más información acerca de la organización colectiva.

Los movimientos de mujeres no se identifican necesariamente como feministas, y las luchas feministas pueden ser promovidas por quienes no son mujeres, **pero todas las estrategias feministas deben tratar de fortalecer la capacidad de las mujeres marginadas, las personas trans y no binarias para organizarse y trabajar por la realización de sus derechos**. Una estrategia feminista de asociación garantiza la inclusión y promueve el liderazgo de quienes han sido históricamente marginados del liderazgo de las luchas por la justicia social. El apoyo que necesita una determinada organización o movimiento puede variar, y las y los aliados deben asegurarse de que escuchan y responden a sus voces y están dispuestos a dejarse guiar por ellas y sus prioridades.

Pilar 1: Empatía y Autorreflexión

Las estrategias feministas reconocen la importancia de **la empatía y la autoconciencia como métodos para construir la acción colectiva y cambiar el poder**. No podemos pretender comprender plenamente las vidas y realidades de otras personas que se enfrentan a opresiones estructurales y ventajas diferentes de las nuestras, pero podemos comprometernos a aportar una mente abierta, una voluntad de escuchar y un corazón lleno cuando tratamos de comprender a quienes experimentan el mundo de forma diferente a nosotras.

Véase → página 57
para herramientas adicionales y más información sobre el pilar 1.

Un aspecto central de la práctica feminista es la preocupación por nosotras mismas, como individuos, organizaciones o movimientos. Esta preocupación nos obliga a **reflexionar sobre cómo detentamos y utilizamos el poder, cómo habitamos los espacios en los que actuamos y el impacto que tenemos en quienes nos rodean**. Los movimientos feministas se centran en el cuidado empático de los demás junto con la necesidad de centrarse en una misma y en el autocuidado.

Quienes asumen la responsabilidad de hacer frente a las desigualdades estructurales y de luchar por la justicia social se ven muy afectados por el agotamiento y la extenuación, lo que conlleva graves consecuencias tanto para las personas como para los colectivos y movimientos más amplios que ayudan a sostener. Como dijo la escritora y activista Audre Lourde: **“Cuidar de mí misma no es autoindulgencia, es autoconservación, y eso es un acto de guerra política”**. Entendido de este modo, el autocuidado no consiste sólo en cuidar de una misma. Más bien forma parte de una estrategia a largo plazo y abiertamente política.

Las estrategias empleadas por las organizaciones feministas para apoyar la empatía y la **autorreflexión incluyen: autoconciencia y transformación personal; liderazgo reflexivo y autorreflexivo; autocuidado; y centrarse en la alegría, el amor y/o la sanación**.

Autoconciencia y Autointerrogación

Como ya hemos dicho, cada una de nosotras ha crecido y se ha educado en un mundo marcado por prejuicios, normas y creencias que influyen en nuestras ideas y en nuestro trabajo de un modo que no siempre somos capaces de reconocer. **Los enfoques feministas requieren humildad y la voluntad de cuestionar nuestros supuestos, aprender, admitir errores y crecer**.

Los esfuerzos y las acciones sostenibles y a largo plazo que tienen un impacto positivo en la igualdad de género no son posibles si no examinamos las formas en que el patriarcado y el poder operan en nuestras

propias formas de trabajo y relaciones. Ninguna de nosotras trabaja en el vacío. **El acto de transformarnos a nosotras mismas, y de transformar los movimientos y organizaciones en los que trabajamos, es una estrategia feminista vital.**

En palabras de Julie Thekkudan, Asesora de Igualdad de Género para Campañas Mundiales de Oxfam: “Realizar una labor transformadora en los programas es más fácil que autorreflexionar y cambiar internamente. La gente tiene claro que hay que repartir el poder en el mundo que les rodea, pero no tanto en su propio trabajo y en sus organizaciones. Es un proceso largo y puede resultar incómodo. Hay que afrontar esa incomodidad, no se puede dar la espalda a mitad de camino. No puede ser un ejercicio de marcar casillas”.

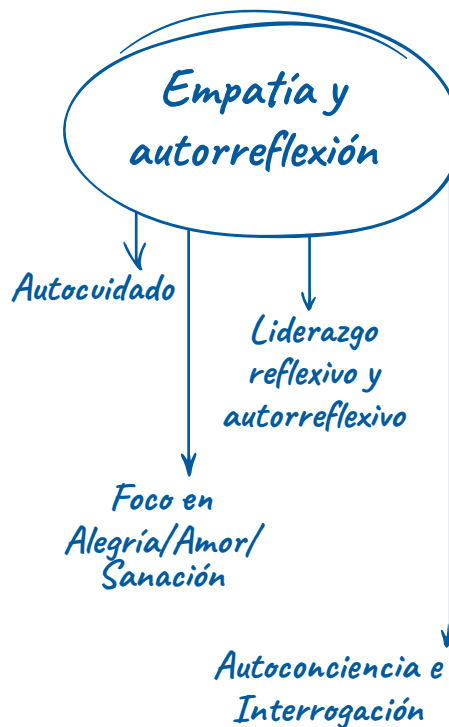
La transformación personal es un proceso continuo, de toda la vida, que incluye un examen de las estructuras y sistemas que sirven de andamiaje a nuestra vida cotidiana (incluida la supremacía blanca, el neocolonialismo y el patriarcado). **Debemos cuestionar constantemente nuestra forma de pensar y nuestras creencias cuando se trata de nuestras propias identidades y de las identidades de los demás.**

Como señala Michelle Reddy del Fondo para la Mujer de Fiji, “Cada fracaso, a falta de un término mejor, es un paso hacia el éxito. Estamos aprendiendo con la práctica, como equipo del fondo, y somos muy abiertas sobre las cosas que hemos intentado y en las que hemos fracasado... Esto cambia las cosas. Esto cambia la dinámica entre el financiador y el beneficiario. Es importante sobre lo que no salió bien, de tu papel en ello y de lo que percibes como aprendizaje, para luego cambiarlo. Hay que reflexionar, pero luego cambiar de verdad. Hablamos abiertamente de lo que no hemos hecho bien. Compartimos esa retroalimentación con nuestras beneficiarias y les decimos: esto es lo que valoran de nuestro apoyo y esto es lo que no les pareció valioso. Les decimos: les escuchamos”.

Liderazgo Reflexivo y Autorreflexivo

A menudo vemos a las y los líderes como personas que ejercen poder e influencia personal e institucional para garantizar que las organizaciones alcancen sus objetivos. Las lecciones aprendidas de las líderes feministas pueden ayudarnos a imaginar enfoques alternativos a las formas convencionales y jerárquicas de liderazgo. Las líderes feministas trabajan para transformar las estructuras de poder y construir procesos igualitarios dentro de las organizaciones o los movimientos, lo que fortalece su capacidad para desafiar la desigualdad y la injusticia en el mundo en general. Una forma de verlo es que, si el liderazgo suele ser “poder sobre”, el liderazgo feminista utiliza el poder con, dentro de, de y para.

Las líderes feministas examinan **cómo propician el cambio, en lugar de centrarse exclusivamente en los logros y los resultados finales.** Centrarse en los procesos y las formas de trabajar requiere inversión y valor, pero es probable que dé lugar a un cambio transformador porque altera el statu quo de poder. Estos conceptos no son exclusivos del feminismo: **el liderazgo autorreflexivo cuestiona los supuestos, reflexiona y cambia de rumbo en respuesta a la nueva información;** en esencia, no es más que un buen liderazgo. La flexibilidad y la capacidad de adaptarse a las nuevas circunstancias son un signo de fortaleza, no de debilidad.



Vease → página 15 y siguiente

Vease → página 46 como referencia de una herramienta para iniciar una autorreflexión personal y organizacional.

Autocuidado

Como ya se ha dicho, las organizaciones y movimientos feministas cada vez consideran más el autocuidado como un componente esencial de los enfoques transformadores. Los esfuerzos por aumentar la igualdad de género pueden ser agotadores y a menudo se enfrentan a una fuerte resistencia pasiva y activa que puede dejarnos exhaustas, agotadas e incapaces de conectar y empatizar plenamente con quienes nos rodean. **Si no se aborda, la falta de autocuidado puede provocar un agotamiento que priva a nuestros colectivos y alianzas de miembros fuertes y resilientes, y debilita nuestra capacidad para seguir trabajando por el cambio.**

El autocuidado puede implicar el apoyo y el sostén de los individuos; también puede implicar el autocuidado colectivo, o los pasos que da una organización, comunidad o movimiento para fomentar y apoyar prácticas más sanas, amables y curativas. **Las prácticas de autocuidado colectivo pueden ir desde animar a los individuos a compartir la carga de las tareas necesarias para que nadie se vea sobrecargado, hasta incorporar prácticas de plenitud mental en las reuniones o integrar prácticas de bienestar en los espacios compartidos.**

Muchos colectivos defienden de la boca para afuera los conceptos de autocuidado sin integrar realmente prácticas colectivas o de autocuidado en su cultura. El autocuidado no puede dejarse únicamente en manos del individuo para que lo compatibilice con otras demandas de su tiempo, sino que debe entretenerse en las formas de trabajo, así como en el tejido de organizaciones, movimientos, alianzas o sindicatos.

Un enfoque en la alegría, el amor y la sanación

Para muchas mujeres, personas trans y no binarias, especialmente las que se enfrentan a múltiples opresiones cruzadas, el día a día implica **experiencias casi constantes de devaluación, discriminación, dominación y exclusión que provocan agotamiento, desgaste profesional y estrés. La combinación de estas experiencias puede provocar traumas individuales, intergeneracionales y comunitarios.** Este trauma no sólo se mantiene en la mente, sino también en el cuerpo, y el trabajo de sanación requiere abordar los restos físicos, personales y espirituales del trauma, entre los individuos y dentro de las comunidades.

A menudo, tratamos de abordar las injusticias centrándonos en el dolor y el victimismo de las mujeres, las personas trans y no binarias. Aunque es fundamental abordarlos y ser honestos al respecto, **debemos tener cuidado de no imponer el victimismo a las personas a las que queremos apoyar. El dolor y el trauma son sólo un aspecto del yo holístico de una persona;** y los cuerpos y las comunidades de mujeres, personas trans y no binarias son también fuentes de placer y alegría. Esta comprensión y enfoque holístico del trabajo con las comunidades forma parte de la corrección de los desequilibrios de poder que resultan de ver a un grupo específico como un colectivo de cuerpos victimizados (y nada más).

Muchas organizaciones y movimientos feministas han respondido situando intencionadamente la alegría, el placer y la sanación en el centro de su trabajo. Algunas también han profundizado en la conexión mente-cuerpo en su trabajo de sanación y justicia. Al igual que ocurre con el autocuidado, estos esfuerzos pueden resultar difíciles de entender para las organizaciones con métodos de trabajo más tradicionales. Pero, al igual que ocurre con el autocuidado, comprender la conexión mente-cuerpo y centrarse en la alegría y el placer es esencial para transformar la realidad de las personas y construir movimientos de cambio más resilientes.

Pilar 2: Construir solidaridad

Los feminismos reconocen cada vez más que cada persona tiene sus propias experiencias individuales de desigualdad y opresión, y también que cada persona aporta sus propias fuerzas y perspectivas a la lucha por la justicia social. Como resultado, la práctica feminista ha evolucionado para explorar las formas en que las opresiones se vinculan y superponen, y lo que esto significa para la construcción de la solidaridad feminista entre los actores que trabajan para poner fin a injusticias distintas, pero interrelacionadas.

Cuando el poder y los recursos se consideran limitados y finitos, el resultado final es casi inevitablemente la competencia y el conflicto. A las organizaciones feministas y por los derechos de las mujeres, en particular, se les suele pedir que compitan por los recursos y el espacio. Muchas organizaciones feministas y por los derechos de las mujeres rechazan este planteamiento y, en su lugar, dan prioridad a la construcción del “poder con” mediante la creación de solidaridad y alianzas con un potencial transformador radicalmente mayor.

Las estrategias empleadas por las organizaciones feministas para construir la solidaridad incluyen: la interseccionalidad, la intergeneracionalidad y la construcción de alianzas amplias.



Véase → página 57 sig. Para herramientas adicionales y más información sobre el pilar 2

Interseccionalidad

La interseccionalidad es una piedra angular de las estrategias feministas. Conceptualizada por la abogada y defensora de los derechos civiles Kimberlé Crenshaw, **la interseccionalidad reconoce que las personas se enfrentan a múltiples opresiones estructurales basadas en una amplia gama de características sociales como la clase, la casta, la raza, el género y la edad. También reconoce que estas identidades se superponen, creando una compleja red de sistemas y estructuras de opresión, dominación o discriminación que limitan la vida y las opciones de las personas.**

Las mujeres, las personas trans y las personas no binarias no son grupos homogéneos, y las personas se enfrentan a barreras muy diferentes para hacer realidad sus derechos y compartir el poder. Un enfoque interseccional nos permite comprender mejor las estructuras y opresiones que subyacen a los problemas que tratamos, cómo viven estos problemas las personas con las que trabajamos y también cómo los movimientos sociales pueden interactuar, apoyarse y sostenerse mutuamente. **Nos ayuda a comprender qué voces deben alzarse para garantizar que escuchamos a las personas más afectadas por la injusticia.**

En muchos sentidos, **la interseccionalidad es tanto un principio básico como una estrategia para garantizar un cambio transformador.** Dada la importancia fundamental de la interseccionalidad para los diversos movimientos feministas, recomendamos encarecidamente leer o consultar los recursos adicionales, incluidos aquellos en los que Kimberlé Crenshaw habla de estos conceptos y de su trabajo.

Estudio de Caso

Roots Lab en el Líbano

Roots Lab del Líbano se creó en respuesta a la necesidad de contar con movimientos feministas fuertes y multigeneracionales que incluyeran las voces de jóvenes activistas que quieren cambiar sus comunidades. Durante el programa piloto en el Líbano, mujeres jóvenes de múltiples sectores participaron en la identificación de los cambios necesarios en sus comunidades y en el ensayo y prueba de soluciones innovadoras. Un componente central del programa se centró en tender puentes entre generaciones de activistas feministas y de los derechos de la mujer: las participantes recibieron apoyo personalizado para sus proyectos de organizaciones de derechos de la mujer ya establecidas y de personas expertas en diversos sectores pertinentes. Roots Lab creó un espacio para que todo el mundo participara de forma que se reconocieran sus perspectivas, ideas y sabiduría únicas, independientemente de su edad o posición.

FUENTE: Roots Lab: Incubadora de innovación social para los derechos de las mujeres jóvenes <https://views-voices.oxfam.org.uk/2017/03/co-creating-feminist-innovation-lessons-learned-from-the-roots-lab-design-process/>

Intergeneracionalidad

Los movimientos sostenibles requieren enfoques intergeneracionales para garantizar que se anima e incluye a la próxima generación de activistas y creadores de movimientos.

A menudo, las organizaciones con sede en el Norte Global centran sus recursos y su atención en organizaciones de la sociedad civil o de base comunitaria que cuentan con un liderazgo sólido y un historial de administración financiera; sin embargo, esto a veces significa que sólo aquellas organizaciones locales que “hablan el idioma” de las organizaciones globales pueden acceder a sus recursos. Esto **dificulta el acceso de iniciativas nuevas, emergentes o informales a oportunidades, financiación, apoyo y cobertura política**. También dificulta que las generaciones más jóvenes de activistas puedan sentarse a la mesa y ser escuchadas o incluidas en las decisiones que afectan a sus vidas.

En su trabajo para reforzar el intercambio regional de conocimientos entre feministas en África, por ejemplo, la FES organizó “Laboratorios Feministas” que reunieron a mujeres de diferentes movimientos sociales, sindicatos y partidos políticos, que se identifican como feministas. La diversidad del grupo, que incluía a un amplio abanico de activistas de diferentes edades y niveles educativos, procedentes de distintos países y contextos culturales, fue esencial para crear unas conversaciones

más profundas e integradoras. El enfoque interseccional de este trabajo colectivo fue todo un reto. El grupo tuvo primero que abordar y desaprender los prejuicios y las opiniones preconcebidas que tenían para poder aprender unas de otras. Pero, en última instancia, el trabajo conjunto contribuyó a fomentar la solidaridad y el sentido de pertenencia colectiva, y a profundizar en la comprensión de las luchas de las demás.¹

Adoptar un enfoque intergeneracional significa dos cosas: significa garantizar que las personas jóvenes de las comunidades o espacios en los que trabaja una organización sean escuchadas, contadas, incluidas y comprometidas, y valoradas como personas expertas de su propia experiencia. También significa que las organizaciones pueden y deben crear espacios para que activistas y organizaciones de diferentes edades y grados de formalidad se conecten, colaboren y compartan. Al crear espacios de encuentro en los que activistas de distintas generaciones puedan dialogar y ser escuchados y respetados, y en los que las personas puedan aprender unas de otras, las organizaciones pueden apoyar movimientos más sostenibles.

Convocar alianzas amplias

La creación de alianzas amplias garantiza que activistas y organizaciones con diferentes identidades y procedencias trabajen juntos y compartan el poder en pos de alcanzar objetivos comunes. Al centrarse en las causas profundas de la desigualdad y la injusticia, y no en sus síntomas, se han creado coaliciones transnacionales e intersectoriales con capacidad para desafiar al poder y lograr la igualdad de género a todos los niveles.

¹ Entrevista con Tina Hennecken Andrade, Eva Nelles y Brenda Campos

Estas → **coaliciones basadas en el concepto de solidaridad feminista** definidas en sentido amplio como el principio de apoyo mutuo entre personas, grupos y organizaciones que trabajan en favor de la igualdad de género y los derechos de la mujer. **La creación de alianzas amplias se basa en principios fundamentales de solidaridad, “alianzas” y asociación, y requiere que todos sus miembros resistan la tentación de intentar aprovechar el poder de la alianza o dirigirla para sus propios fines, en lugar de reconocerla como un ecosistema en evolución capaz de adaptarse a las necesidades de sus miembros y de contribuir simultáneamente a múltiples luchas por la justicia social.** Un enfoque feminista requiere considerar la mejor manera de apoyar dichos ecosistemas, reconocer y permitir su liderazgo, y compartir el poder y los recursos.

Pilar 3: Cambiar el poder

Como ya hemos visto, las estrategias feministas son intrínsecamente políticas y se centran en el análisis y la crítica del poder. Este es el elemento central que las hace profundamente transformadoras.

Las feministas agentes del cambio que entrevistamos señalaron que el poder debe repartirse más equitativamente, pero también construirse en colaboración a través de la **solidaridad y la acción colectiva**. Algunas también señalaron que todos y cada uno de los pasos dados hacia la igualdad de género pueden revertirse fácilmente si se niega a las mujeres, las niñas, las personas trans y no binarias el poder de garantizar el respeto de sus derechos. El objetivo de “ayudar” a las personas marginadas a acceder a los recursos, en lugar de cuestionar la distribución de dichos recursos y cambiar quién decide cómo se asignan los recursos, se criticó por considerarlo superficial, a corto plazo y, en algunos casos, como un mero intento de ocultar desigualdades estructurales profundamente arraigadas.



Las estrategias utilizadas por las organizaciones feministas para cambiar el poder incluyen: enfoques participativos, enfoques basados en los derechos y nombrar y desafiar al patriarcado.

Enfoques basados en los derechos

Los actores y movimientos feministas han conseguido, mediante esfuerzos globales, crear y garantizar leyes, políticas y acuerdos pioneros que reconocen una amplia gama de derechos para las mujeres. En el ámbito internacional, cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), de 1979, y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (BPfA), de 1995. Sin embargo, muchos reconocen que garantizar los derechos en el papel no es suficiente, y que la responsabilidad por esos derechos también es fundamental en la práctica. **Los enfoques basados en los derechos tratan de traducir los instrumentos de derechos humanos en políticas y prácticas que conduzcan a un verdadero cambio.**

Los enfoques basados en los derechos son un método clave que los actores, organizaciones y movimientos feministas emplean para cambiar el poder y la forma de entenderlo. El uso estratégico de los instrumentos y el discurso de los derechos humanos nos aleja de la idea de que los gobiernos, las empresas y otros responsables de la toma de decisiones tienen poder sobre, y los redefine como “titulares de deberes” con la responsabilidad de garantizar los derechos y las necesidades de todas las personas.

Adoptar un enfoque basado en los derechos significa centrarse en la importancia de los derechos, concienciar sobre las leyes y políticas existentes y garantizar que todo el mundo comprenda sus derechos como parte del proceso de construcción de *poder interno*.

Un enfoque basado en los derechos puede contrastarse con uno instrumentalista. Por ejemplo, un enfoque instrumentalista puede sugerir que las mujeres deben tener los mismos derechos a trabajar porque es bueno para la economía, o que las niñas deben ser educadas para que puedan contribuir al PIB. Un enfoque instrumentalista sugiere que la vida y el bienestar de las mujeres, las personas trans y no binarias son secundarios con respecto a lo que pueden aportar a un sistema o estructura que no necesariamente sirve a sus intereses o satisface sus necesidades básicas.

Algunas feministas rechazan el uso de enfoques instrumentalistas, ya que sugieren que el impacto que tienen en discursos más amplios es perjudicial. Otras consideran que estos enfoques pueden desplegarse estratégicamente, sobre todo cuando se trabaja con quienes consideran amenazadores o poco convincentes los argumentos basados en los derechos. Muchos gobiernos, empresas y otros actores preferirían alejarse de los enfoques basados en los derechos que pretenden hacerles rendir cuentas de sus compromisos pasados.

Enfoques participativos

Un enfoque participativo garantiza que quienes sufren la injusticia no sean sujetos pasivos, sino agentes activos en la configuración de respuestas a la injusticia. Un enfoque participativo requiere una reflexión cuidadosa sobre el poder y los privilegios, especialmente cuando se trata de facilitar, convocar y dar forma a conversaciones y espacios compartidos. En la práctica, un enfoque participativo implica la creación de espacios en los que todas las personas estén seguras e incluidas, las dinámicas de poder se detecten y se nombren, y se tomen medidas para que todas las personas puedan ser escuchadas.

Los enfoques participativos no sólo ayudan a mejorar la toma de decisiones, sino que contribuyen a cuestionar las ideas sobre dónde se encuentra el conocimiento y quién tiene voz. El cambio que se deriva de la participación es, en sí mismo, parte del proceso de cambio de las dinámicas de poder a largo plazo y de concienciación de las personas y las comunidades sobre sus propios derechos y sobre cómo exigirlos. Como tales, los enfoques participativos cambian y transforman el poder.

Uno de los ámbitos más importantes para integrar un enfoque participativo es el seguimiento y la evaluación de los esfuerzos que pretenden contribuir al cambio. La evaluación es intrínsecamente política: cómo se recopila la información y quién determina qué es el éxito constituye, en sí misma, una forma de poder. Un enfoque participativo de la evaluación del cambio requiere métodos que transfieran el poder a quienes sufren la injusticia para que puedan decidir qué hacer al respecto (y cómo medir el éxito y el fracaso).

Nombrar y desafiar el poder

Los obstáculos a los derechos de las mujeres, las personas trans y no binarias se sitúan dentro de estructuras patriarcales más amplias que han puesto el poder en manos de los hombres y han garantizado su dominio en todas las esferas de la vida.

Los esfuerzos en pro de la igualdad de género a veces abordan los síntomas del patriarcado, sin tratar de identificar o comprender las causas subyacentes. Un ejemplo común es la concesión de préstamos a las mujeres para que creen pequeñas empresas, mientras se ignoran las demás barreras a las que se enfrentan, además del crédito inicial: desde la discriminación en los mercados, la falta de voz en la toma de decisiones domésticas o la desigualdad de acceso al crédito permanente y a las oportunidades financieras de que disfrutaban los hombres en sus comunidades. Este tipo de iniciativas tienen buenas intenciones, pero en última instancia no conducen a un cambio transformador.

Centrar el patriarcado en el análisis permite una comprensión más holística de los problemas a los que se enfrentan las mujeres, las personas trans y no binarias, las causas profundas de esos problemas y, por tanto, encontrar formas mejores y más holísticas de abordar los problemas.

Como muestra el siguiente estudio de caso, identificar las estructuras patriarcales permite a activistas asegurarse de que están abordando las causas profundas, y no sólo los síntomas, de la desigualdad de género.

Estudio de Caso

Pinjra Tod en la India

Un colectivo de mujeres jóvenes de Delhi, preocupadas por las restricciones que les imponía su universidad en nombre de la seguridad, se unieron e iniciaron un movimiento que ha tenido repercusiones en toda la India en una serie de cuestiones relacionadas con los derechos humanos. Comenzó como respuesta a los toques de queda y las restricciones a la circulación de las estudiantes, que afectaban su movilidad y su acceso a los espacios públicos, impidiéndoles, por ejemplo, ir a la biblioteca por la noche. Si bien la universidad afirmó que estas normas pretendían mantener a salvo a las jóvenes, las estudiantes reconocieron que estaban arraigadas en normas y expectativas patriarcales muy arraigadas y en la idea de que las jóvenes son propiedad -primero de sus padres y luego de sus maridos- que debe ser protegida. Reconocieron la necesidad de cambiar el debate para considerar a las mujeres como seres humanos autónomos, en lugar de limitarse a abordar una norma o un estatuto concreto.

Las estudiantes se unieron y fundaron Pinjra Tod, que significa «Romper la jaula», empleando una serie de estrategias: reclamar espacios públicos en la universidad, reivindicar sus derechos y hacer peticiones a las autoridades universitarias y al gobierno. Han tenido varios niveles de éxito, como el cambio de las normas universitarias sobre la movilidad de las mujeres y su acceso a los espacios públicos, que luego se extendió a cuestiones como el acoso sexual en los campus. Desde entonces, Pinjra Tod se ha convertido en una plataforma y una voz para las jóvenes de toda la India, mostrando su solidaridad con las mujeres de otras universidades, liderando huelgas y participando en protestas en torno a la Ley de Enmienda de la Ciudadanía.

FUENTE: Entrevista con Gopika Bashi, Oxfam, <https://www.oxfam.org/en>

Estrategias feministas en acción

Las estrategias feministas esbozadas en los pilares anteriores se han extraído de entrevistas y estudios de casos. Aunque no pretenden ser una lista exhaustiva, ilustran las formas en que las organizaciones y movimientos de mujeres se organizan para modelar formas de trabajo más igualitarias que compartan el poder y aporten el potencial para un cambio más transformador y sostenible.

Cabe señalar que **es poco probable -aunque deseable- que los esfuerzos para contribuir a la igualdad de género integren todos estos enfoques. Habrá que decidir cuándo y cómo utilizar cada una de las estrategias mencionadas en este conjunto de herramientas en función del contexto y de la cuestión de que se trate.** Dicho esto, la promoción de la acción colectiva de las mujeres y el fortalecimiento de las organizaciones y movimientos feministas deben considerarse un elemento esencial de los esfuerzos, programas y movilizaciones feministas, y todos nuestros esfuerzos deben tratar de contribuir a ello en mayor o menor medida.



También merece la pena señalar lo que *no* es una estrategia feminista. **Dado que el feminismo es intrínsecamente político y está comprometido con cuestiones de poder, las estrategias feministas siempre deben tratar de ir más allá de la retórica superficial, las frases hechas despolitizadas o los eslóganes.** El término “estrategia feminista” puede significar muchas cosas, pero **debe basarse en un compromiso profundo para abordar el patriarcado y cambiar y transformar el poder. El feminismo no es feminista cuando se despolitiza o se reduce únicamente a una estrategia mediática.**

Algunas organizaciones califican sus planteamientos de feministas sin sentir la necesidad de realizar un trabajo más profundo para transformar su **propia forma de pensar y de abordar el poder. Como resultado, sus esfuerzos a menudo abordan los síntomas de la desigualdad mientras pasan por alto y dejan intactas sus causas profundas.** Parte de la razón por la que los enfoques feministas tienen el potencial de ser transformadores es que nos permiten profundizar, deshaciendo los problemas sociales y las dinámicas de poder que causan la desigualdad y la marginación, en lugar de mitigar sus efectos.

Como hemos visto, las estrategias para abordar la desigualdad de género pueden tener un aspecto muy diferente y, sin embargo, ser igualmente feministas. Para demostrar cómo funciona esto, hemos incluido a continuación tres estudios de casos en los que se han utilizado enfoques feministas para ayudar a diferentes organizaciones a alcanzar sus objetivos particulares. Hemos utilizado flechas azules para identificar las estrategias en el texto.

Vale la pena tomarse un momento para reflexionar:

- 1) ¿Qué hace que cada enfoque sea feminista y transformador?
- 2) ¿Cómo interactúan y se refuerzan entre sí las estrategias empleadas en cada estudio de caso?
- 3) ¿Existen estrategias adicionales de nuestros tres pilares que no se hayan destacado?

Estudio de Caso

El Laboratorio de Género

El Laboratorio de Género en la India aprovecha el poder de la acción colectiva a través de un ecosistema evolutivo de proyectos orientados al crecimiento personal y la transformación social. Las niñas de la India suelen ser “invisibilizadas” por las normas y los sistemas sociales que les niegan su voz y capacidad de acción. El Laboratorio de Género lleva a cabo programas para concienciar a las niñas de su potencial y su capacidad de generar cambios.

El Laboratorio de Género ofrece un espacio donde las niñas pueden reflexionar sobre su experiencia, recibir tutoría y desarrollar habilidades que llevan a sus comunidades para crear sus propios proyectos que abordan los problemas que afectan a sus vidas. Con el tiempo, el programa se ha ampliado para adoptar un enfoque intergeneracional y acoger a niñas mayores y mujeres jóvenes, que asesoran a las niñas en las escuelas y en sus comunidades para completar sus proyectos; un grupo movilizó fondos para ayudar a las familias a acceder a la electricidad, otro grupo abogó por mejores condiciones de sanidad. A través del programa, las niñas marcan la diferencia en sus comunidades y adquieren una formación sobre temas sociales. Al final de la beca, han desarrollado la sororidad, la conciencia de sí mismas, la confianza y las habilidades que les ayudan a desenvolverse en sus mundos. El programa también se ha ampliado para acoger a niños, a los que se implica en conversaciones sobre género, sexualidad, derechos de personas trans y masculinidad.

El programa reconoce el valor que tiene el escuchar atentamente, lo que garantiza que las aportaciones de las niñas que participan en él determinen su evolución. Akshat Singhal y Ayushi Banerji lo describen así: “Tenemos que ser titulares del espacio. No abordamos el trabajo pensando 'lo sabemos todo y esto es lo que será el programa'. En lugar de eso, escuchamos atentamente a nuestras comunidades y evolucionamos. Si no escuchamos, todas nuestras soluciones serán limitadas y no inclusivas. Escuchando a todo el mundo - al equipo, a los donantes, a las niñas, a los niños, a las y los socios - escuchamos, improvisamos y mejoramos.”

Los miembros del Laboratorio de Género, socios y socias y el personal se dedican constantemente a cuestionar las estructuras de poder, a encontrar formas de compartir mejor el poder, y se enfrentan al reto de hacer hincapié en el autoexamen y la transformación. A través de este proceso, por ejemplo, se dieron cuenta de que la salud mental era algo que afectaba a sus miembros pero que no se abordaba. Ahora es un aspecto central de sus esfuerzos y la mejora del bienestar mental se ha convertido en parte de su visión: desde la contratación de un terapeuta como parte de su equipo hasta la creación de “lunes mágicos”, un tiempo reservado para reflexionar y procesar los problemas a los que se enfrentan en su trabajo diario.

FUENTE: Entrevista con Akshat Singhal y Ayushi Banerji, Blue Ribbon Movement (BRM), <https://brmworld.org>

Liderazgo reflexivo y autorreflexivo

Intergeneracional

Enfoque participativo

Considera las dinámicas de poder y lo comparte

Empatía para sí mismos y para otros

Foco en alegría/placer/sanación

Estudio de Caso

La campaña 12 para 12

Las normas y los estereotipos profundamente arraigados, así como la infravaloración histórica del trabajo de las mujeres, han hecho que las trabajadoras domésticas y su contribución social y económica sean ampliamente ignoradas. La adopción del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo en 2011 supuso un cambio histórico, al garantizar que el trabajo doméstico se reconociera por fin como trabajo junto con otras profesiones y que los países incluyeran a las trabajadoras domésticas en los derechos y protecciones que ofrece su legislación laboral.

La aprobación del Convenio, sin embargo, sólo fue el primer paso. La Confederación Sindical Internacional (CSI), en colaboración con la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) y la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH), puso en marcha la campaña “Doce para Doce”, que abogaba por la ratificación del Convenio en doce países antes de 2012. Se unieron a la causa una amplia comunidad de organizaciones feministas y de derechos humanos, y la campaña se convirtió en una red de alianzas y cooperación a escala local, nacional y mundial. Aunque la campaña no cumplió su plazo de 2012, logró 12 ratificaciones en 2013 y, hasta la fecha, ha contribuido a garantizar 29 ratificaciones y las correspondientes reformas de la legislación laboral en más de 50 países. Se calcula que ha repercutido en la vida de millones de trabajadoras domésticas, que ahora tienen derecho a un salario mínimo, protección social, contratos por escrito, regulación de la jornada laboral, tiempo libre y algún tipo de reparación por violencia y acoso en el lugar de trabajo.

La Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) fue clave para el éxito de la campaña y, a través de ella, consiguió miles de nuevos miembros, lo que le permitió crecer hasta convertirse en una red de más de medio millón de personas y, finalmente, asumir el liderazgo. En el pasado, se ha considerado demasiado difícil organizar a las trabajadoras domésticas, ya que trabajan en espacios privados para empleadores privados, y los métodos tradicionales de organización sindical han resultado ineficaces. En consecuencia, la FITH ha tenido que inventar nuevos e innovadores métodos de divulgación. Asimismo, desde su creación se ha propuesto garantizar la representación de las comunidades marginadas y que diversas mujeres ocupen puestos de liderazgo.

Al principio, dada la marginación de las trabajadoras domésticas y sus problemas, muchos consideraban que lograr doce ratificaciones era un objetivo difícil de alcanzar, pero se consiguió gracias a las campañas de presión y defensa de los sindicatos, las trabajadoras domésticas y sus aliados en docenas de países de todo el mundo. Ahora, una alianza formada por la CSI, la FITH, UNI Global Union, la ISP, la IE y WIEGO está elaborando una agenda en torno a una economía del cuidado y a la solidaridad entre los sectores de la atención y la salud, centrada en la creación de más empleos decentes y en el aumento y la sostenibilidad de las inversiones en servicios públicos de atención y salud de calidad. Como nos dijo Marieke Koning, de la CSI: “La esperanza y la determinación son motores muy importantes para reconocer que el cambio puede producirse. Cuando se nos cuestiona por ser demasiado ambiciosos, hay que ser muy valiente y decir ‘no, vamos a conseguirlo’. Cuando se empieza a organizar en colaboración con un grupo marginado, que ya ha tomado la valiente decisión de levantarse, organizarse y unirse para lograr el cambio, es importante mostrarse solidario para alcanzar ese objetivo. Y al hacerlo, se produce el cambio.”

FUENTE: Entrevista con Marieke Koning, Confederación Sindical Internacional, <https://www.ituc-csi.org/>

Fortalecimiento de las organizaciones y movimientos de las mujeres

Construir alianzas amplias

Basado en los derechos

Interseccionalidad

Considera las dinámicas de poder y lo comparte

Estudio de Caso

One Billion Rising

Dos organizaciones feministas, Jagori y Sangat, lanzaron y dirigen la rama india de la campaña mundial One Billion Rising, que opera en 206 países y pretende generar conciencia a través de concentraciones, eventos de danza a gran escala y enfoques creativos. Jagori y Sangat son ampliamente conocidas por ser pioneras en el movimiento de mujeres del sur de Asia y por sus esfuerzos por promover la apropiación colectiva de la campaña, el intercambio intergeneracional de conocimientos e ideas y el liderazgo feminista motivador.

Aunque el núcleo de la campaña 1 Billion Rising se centra en la violencia contra las mujeres y las niñas, se ha dado cabida a un enfoque interseccional que da espacio a grupos que trabajan en una serie de cuestiones -desde los derechos de la infancia hasta los derechos del colectivo LGBTQI+ y los derechos de las trabajadoras domésticas- bajo el paraguas de la campaña. En todo el país se han celebrado actos que han atraído a cientos de miles de personas y en los que se ha pedido no sólo que se ponga fin a la violencia contra las mujeres y las niñas, sino también que se reduzca la violencia en la India y que se comprenda que las mujeres y las niñas suelen ser las más afectadas por todas las formas de violencia y militarismo. La danza y la expresión artística se han convertido en elementos centrales de estos actos, cuyo objetivo es promover formas culturales de resistencia como alternativa a la violencia, al tiempo que se fomenta la paz, la alegría y la celebración de la resiliencia de las mujeres.

Jagori y Sangat son conocidas por sus esfuerzos para garantizar la colaboración en la toma de decisiones y el reparto de poder entre las organizaciones que participan en la campaña. Esto ha supuesto un reto para las organizaciones no gubernamentales más grandes, a las que se da la bienvenida a la alianza, pero se les pide que proporcionen recursos y apoyo a las organizaciones más pequeñas sin promocionar siempre sus propias marcas. Estas organizaciones suelen estar acostumbradas a su mayor tamaño, voz pública y recursos, lo que significa que tienen más peso en la toma de decisiones. A algunas les ha resultado difícil participar en actos y ofrecer solidaridad sin promocionar también sus marcas o recaudar fondos, mientras que otras han estado dispuestas a compartir recursos, promocionar a las organizaciones más pequeñas en sus plataformas de redes sociales y ayudarlas a llegar a personas poderosas responsables de la toma de decisiones.

Existe un debate saludable y continuo sobre las fortalezas y debilidades de la campaña, alentado por un liderazgo que está dispuesto a aprender y escuchar a sus miembros.

FUENTE: Entrevista con Julie Thekkudan

Liderazgo reflexivo y autorreflexivo



Construir alianzas amplias



Foco en la alegría / placer / sanación



Fortalecimiento de las organizaciones y movimientos de las mujeres



Considera las dinámicas de poder y lo comparte







4

HERRAMIENTAS PARA UN CAMBIO TRANSFORMADOR EN FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Hasta ahora, hemos revisado cómo entender el poder y dónde reside, un marco analítico para ayudar a entender dónde se necesita hacer cambios y las formas en que activistas están utilizando estrategias feministas para abordar las desigualdades de poder basadas en el género. Ahora, ofrecemos un conjunto de herramientas que pueden resultar útiles para considerar cómo trasladar esta guía a su trabajo diario.

Estas herramientas no pretenden ser exhaustivas y pueden complementarse con la lectura adicional y las herramientas vinculadas en las otras secciones, pero pueden proporcionar un buen **punto de partida para evaluar su compromiso colectivo, analizar su contexto interno y externo, considerar el impacto que tienen las desigualdades de poder en su trabajo y ayudar a monitorear y evaluar sus esfuerzos**. Cada una de ellas puede respaldar la planificación y el desarrollo de proyectos y programas, incluso mediante el aprendizaje de esfuerzos pasados como parte del monitoreo y la evaluación del trabajo existente.

- **La herramienta #1** brinda apoyo para evaluar críticamente qué cambios individuales y organizacionales son necesarios para permitirnos abordar la desigualdad de género y sumarnos a la lucha por el cambio.
- **La herramienta #2** nos ayuda a comprender cómo la desigualdad de género impacta el contexto o la situación en la que planeamos trabajar, de modo que podamos tomar buenas decisiones sobre dónde podemos agregar valor.
- **La herramienta #3** nos ayuda a comprender el impacto que tiene la desigualdad de género en quién tiene poder, dónde y cómo se puede acceder a ese poder o redistribuirlo para remediar la injusticia.
- **La herramienta #4** se puede utilizar como parte de los procesos de planificación y revisión con el propósito de delinear los compromisos compartidos para integrar estrategias feministas a fin de lograr el cambio transformador en proyectos y programas.
- **La herramienta #5** nos ayuda a evaluar y demostrar nuestro impacto y compromiso en el aprendizaje continuo.

Estas herramientas se pueden utilizar para evaluar su enfoque de forma individual, pero son aún más efectivas cuando se implementan en equipos como parte del ciclo de planificación, implementación y evaluación de un proyecto o programa.



Herramienta #1: Comenzar con la autorreflexión y la reflexión organizacional

Para poder abordar las desigualdades de género y sumarnos a la lucha por el cambio, debemos empezar por nosotras mismas y nuestras propias organizaciones. Esto requiere una reflexión profunda sobre quiénes somos y qué actitudes, prejuicios y creencias profundamente arraigadas llevamos a nuestras interacciones y al trabajo que hacemos. Si no se produce esta reflexión, corremos el riesgo de reproducir y perpetuar las desigualdades y los desequilibrios de poder.

Este tipo de reflexión no se produce en un día ni en una hoja de trabajo. Esta herramienta ofrece algunas preguntas para ayudar a empezar a pensar en dónde te encuentras en tu viaje de reflexión, pero se debe tener en cuenta que se trata de un proceso continuo que requiere un profundo autoconocimiento y cuidado.

Es necesario tomarse un momento para pensar en los propios antecedentes, identidades y experiencias. Luego, utilizar un diario para recopilar los pensamientos sobre las siguientes preguntas:

- *El privilegio se presenta cuando ciertas personas o grupos tienen poder, recursos o ventajas debido a sus identidades o asociaciones. A menudo es invisible para las personas que lo tienen. La discriminación se da cuando a ciertas personas o grupos se les niega poder, recursos o ventajas debido a sus identidades o asociaciones. La discriminación a menudo se ve reforzada por normas sociales, leyes o reglas. ¿Qué significan esas palabras para ti?*
- *¿Cuál es tu experiencia con respecto al privilegio? ¿Qué identidades posees que te otorgan privilegio? ¿Ese privilegio cambia en diferentes espacios, como en el trabajo o en tu comunidad?*
- *¿Cuál es tu experiencia en relación con la discriminación? ¿Cómo ha moldeado tu mentalidad y tus formas de entender el mundo? ¿Cómo moldea tu enfoque con respecto a tu trabajo?*
- *En tu trabajo para promover la igualdad de género, ¿qué tipo de poder tienes en relación con las personas, grupos y organizaciones con las que trabajas? ¿Qué tipo de poder tienen ellos? ¿Qué te otorga este poder y qué les otorga a ellos el poder que tienen?*
- *¿Cómo respondes a los casos en que se viola el poder?*
- *¿Cómo se mantiene y se comparte el poder dentro de la organización? ¿El poder personal se ejerce a expensas de los demás o se colabora para compartirlo?*

Ahora, tómate un momento para reflexionar sobre tu equipo u organización. Escribe tus respuestas en un diario o cuaderno.

- *¿Qué proporción de las personas que tienen poder de decisión y cultural en nuestra organización tienen experiencia directa en los problemas en los que trabajamos y se han visto profundamente afectadas por los mismos?*
- *Cuando llega el momento de reunirse o tomar decisiones, ¿se escucha y respeta la voz de todas las personas, independientemente de su género, raza, edad, capacidad, nacionalidad y origen social?*
- *¿Cómo influyen las personas para las que decimos trabajar en las decisiones de nuestra organización y la asignación de recursos?*
- *¿Compartimos el poder y las plataformas con nuestros socios y aliados? ¿Estamos abiertos a que nos cuestionen y a escuchar las opiniones de quienes no están de acuerdo con nosotras?*

A continuación, resume tus pensamientos en cinco puntos clave que respondan a las preguntas: ***¿De qué manera mis prejuicios, creencias profundamente arraigadas y convicciones personales influyen en el trabajo que hago y cómo buscaré ser más igualitario, inclusivo y justo? ¿Cuál es mi papel en la lucha contra las desigualdades estructurales dentro de mi organización y en las asociaciones y alianzas?***

Toma tus tres puntos y fijalos en la pared. ¡Que sirvan como recordatorio: la autorreflexión periódica y la reflexión organizacional son fundamentales para crear un cambio duradero y transformador en pro de la igualdad de género!

Herramienta #2: Análisis del contexto de género

Un análisis del contexto de género sienta las bases para cualquier proyecto, programa, campaña o estudio. Nos permite comprender el contexto o la situación en la que planeamos trabajar, de modo que podamos tomar buenas decisiones sobre dónde podemos agregar valor. Un análisis del contexto de género se puede realizar al comienzo del trabajo en un programa, campaña o proyecto, y/o se puede realizar durante todo el proceso para garantizar que el trabajo responda a las condiciones y necesidades actuales.

Todo análisis de contexto sólido incluye un análisis de género que explica cómo se distribuyen, acceden y afectan el poder y los recursos según diferentes factores de identidad como el género, la raza, la clase, la capacidad y otros. Las desigualdades de género suelen ser la raíz de las desigualdades sistémicas y estructurales, por lo que, al realizar el proceso de creación de un análisis del contexto de género, podrá contribuir mejor a la solución eficaz de las injusticias.

Para elaborar un análisis del contexto de género es necesario investigar. Esto implica averiguar qué leyes, políticas, normas sociales informales y creencias profundamente arraigadas funcionan en el contexto en el que se piensa trabajar. Para ello, se pueden consultar leyes y políticas en Internet y sitios web e informes de organizaciones feministas y de derechos de las mujeres. En algunos casos, es posible que se desee concertar entrevistas informativas con personas que conozcan bien las cuestiones de género.

A continuación, se ofrecen algunos ejemplos de preguntas que se pueden tener en cuenta al realizar el análisis del contexto de género²:

- *¿Qué roles de género existen en este contexto o situación? ¿Cómo experimentan este contexto de manera diferente los hombres, las mujeres, las personas trans y no binarias?*
- *¿Qué otras formas de discriminación existen en este contexto?*
- *¿Cómo podrían afectar esas formas de discriminación o roles prescritos al trabajo que pretende realizar?*
- *¿Cómo afecta el género a la capacidad de una persona para acceder o controlar los recursos?*
- *¿Quién ya tiene voz y qué voces podrían necesitar apoyo para ser escuchadas?*

Estas preguntas les indicarán la dirección de la investigación necesaria para completar su análisis del contexto de género. Para completarlo, deben rellenar la siguiente hoja de trabajo:

² Adaptado de la Guía de Oxfam para la influencia feminista

1. ¿Qué información significativa han aprendido sobre género en el contexto en el que piensan trabajar? ¿Qué vacíos existen en los datos o las investigaciones disponibles?

[Ejemplo: en el país X, las mujeres solo poseen el 25% de la tierra. Las leyes establecen que los hombres pueden heredar la tierra, pero las mujeres no. No hay datos sobre la frecuencia con la que las mujeres gestionan informalmente la tierra sin ser propietarias de ella.]

.....

.....

.....

.....

2. ¿Cómo experimentan las personas la injusticia de manera diferente como resultado de su género? ¿Cómo podrían experimentar de manera diferente las soluciones a ese problema?

[Ejemplo: en el país X, la economía es débil y la corrupción gubernamental significa que solo la élite gobernante y sus amigos pueden encontrar trabajo. Debido a las normas culturales, las mujeres a menudo solo pueden encontrar trabajo en el sector de los servicios (como enfermeras, limpiadoras, cocineras). Las personas trans y no binarias enfrentan una discriminación extrema para encontrar trabajo. La creación de oportunidades laborales, la capacitación y la sindicalización deben tener en cuenta –y transformar– estas normas culturales para lograr una igualdad duradera y oportunidades para todos.]

.....

.....

.....

.....

3. ¿Qué personas son las más marginadas y vulnerables debido a su clase, casta, raza, edad o capacidad? ¿Cómo piensan estos grupos sobre las injusticias y qué soluciones proponen o en qué piensan?

[Ejemplo: en el país X, las personas de la tribu Y enfrentan discriminación debido a su condición de minoría. Son perseguidas, no pueden encontrar trabajo y sus hijos no pueden acceder a la educación en las escuelas estatales. En conversaciones con miembros de la tribu Y y sus líderes, sabemos que han propuesto una ley de igualdad de oportunidades. Necesitan apoyo para garantizar su aprobación y presión pública para garantizar que termine la discriminación cultural contra su tribu.]

.....

.....

.....

.....

4. ¿Cómo entienden el problema las organizaciones feministas y de derechos de las mujeres? ¿Cómo están trabajando ya para abordarlo?

[Ejemplo: en el país X, la discriminación en el lugar de trabajo es un gran problema. Los grupos feministas han llamado la atención sobre la realidad de que las personas trans y no binarias no tienen protección contra la discriminación en el lugar de trabajo. En respuesta a esta situación, estas organizaciones están movilizándose una campaña para garantizar que existan estas protecciones y creando una línea directa donde las personas pueden denunciar incidentes para su documentación y seguimiento. Están buscando apoyo financiero y organizaciones que se unan a su coalición.]

.....

.....

.....

.....

5. ¿De qué manera las políticas, estructuras e instituciones pertinentes a esta cuestión tratan de manera diferente a las mujeres, los hombres y las personas trans o no binarias? ¿Todos tienen un lugar en las estructuras formales que determinan estas políticas, estructuras e instituciones? ¿Quién está representado en los espacios formales y quién no?

[Ejemplo: en el país X, nuestra organización quiere trabajar en la reforma de la educación. Nuestro análisis concluyó que las leyes y políticas existentes no garantizan la igualdad de oportunidades educativas para los jóvenes de todos los géneros. Además, el Ministerio de Educación está integrado únicamente por hombres y una mujer.]

.....

.....

.....

.....

6. ¿Cómo las normas y prácticas culturales pertinentes a esta cuestión tratan a las personas de manera diferente en función del género?

[Ejemplo: en el país X, nuestro análisis determinó que existen leyes sólidas de derechos humanos que protegen a las personas de la discriminación por motivos de género. Pero en la práctica, debido a las normas culturales, las personas trans, no binarias o que no se ajustan a las normas de género no tienen acceso igualitario a la vivienda, la educación, el trabajo, la tierra u otros recursos y oportunidades.]

.....

.....

.....

.....

Herramienta #3: Mapeo del poder del género

Crear un mapa de poder³ permite comprender quién tiene el poder, dónde y cómo se puede acceder a ese poder o redistribuirlo para remediar la injusticia. La creación de un mapa de poder del género adapta los conceptos explicados en esta guía y proporciona un medio para ponerlos en práctica.

El mapeo del poder se utiliza a menudo como una herramienta para determinar quién tiene el poder y cómo se puede influir en esas personas o cambiarlas. La aplicación de una perspectiva feminista les ayudará a comprender el papel que desempeñan el género y otras identidades a la hora de determinar cómo y dónde se tiene el poder. Las preguntas clave en un mapeo del poder del género son:

- *¿Quién tiene el poder a la hora de crear igualdad de género y cuáles son las principales barreras o puntos de acceso?*
- *¿Qué poder ya tienen las mujeres, las personas trans y no binarias y cómo pueden acceder a él para generar cambios?*
- *¿A quién hay que influenciar, convencer o incorporar para que se convierta en un “aliado”? ¿Cómo se puede involucrar de manera más eficaz a esas personas o grupos?*

Tengan en cuenta que su mapeo del poder del género se basa en su análisis del contexto de género y debería ayudar a determinar la base de su proyecto, campaña, programa o iniciativa. **Les ayudará a saber cómo se produce el cambio y los pasos que debe dar para llegar a él. Recuerden involucrar a sus aliados feministas en este proceso y trabajar en estrecha colaboración para identificar dónde y cómo se tiene el poder.**

Primero, vuelvan a leer la sección sobre el poder (14 y siguientes). Recuerden que el poder puede verse diferente en diferentes espacios. Por ejemplo, alguien puede tener poder político en una oficina gubernamental, pero un poder limitado en su comunidad. La experiencia del poder depende en gran medida de las identidades interseccionales de cada persona, que pueden servir como barrera o amplificador de poder, así como del contexto.

Ahora revisen las formas de poder opresivo (poder sobre y poder bajo) y compárenlas con el poder transformador (*poder con, poder de, poder interior y poder para*) como se explicó anteriormente (15 y siguientes).

Luego, utilicen el cuadro a continuación para identificar quién tiene el poder y qué tipo de poder tiene:

3 Adaptado de la Guía de Oxfam para la influencia feminista.

La injusticia que deseamos abordar:

Titulares de poder (identificados en el mapeo del contexto de género)	¿Este poder se ejerce en espacios públicos o privados?	¿Este poder es visible, oculto o invisible?	¿Este poder es transformador (poder con, de, interior o para) u opresivo (sobre y bajo)?
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Con lo que han determinado, ahora pueden decidir cómo generar cambios. Utilicen la información de la hoja de trabajo para generar ideas sobre las siguientes preguntas:

- *Cuando se trata de abordar la igualdad de género, ¿quién tiene el poder? ¿Dónde se toman las decisiones?*
- *¿Dónde están las oportunidades para transformar los desequilibrios de poder existentes?*
- *¿Dónde ya existe el poder transformador y cómo podemos aprovecharlo?*
- *¿Cómo garantizamos que las mujeres, las personas trans y no binarias sean fundamentales para abordar los desequilibrios de poder?*
- *¿Cómo apoyamos a las mujeres, las personas trans y no binarias para que reclamen y utilicen el poder que ya tienen para lograr un cambio positivo y transformador?*

Identifiquen posibles estrategias para el cambio y la transformación en el siguiente cuadro:

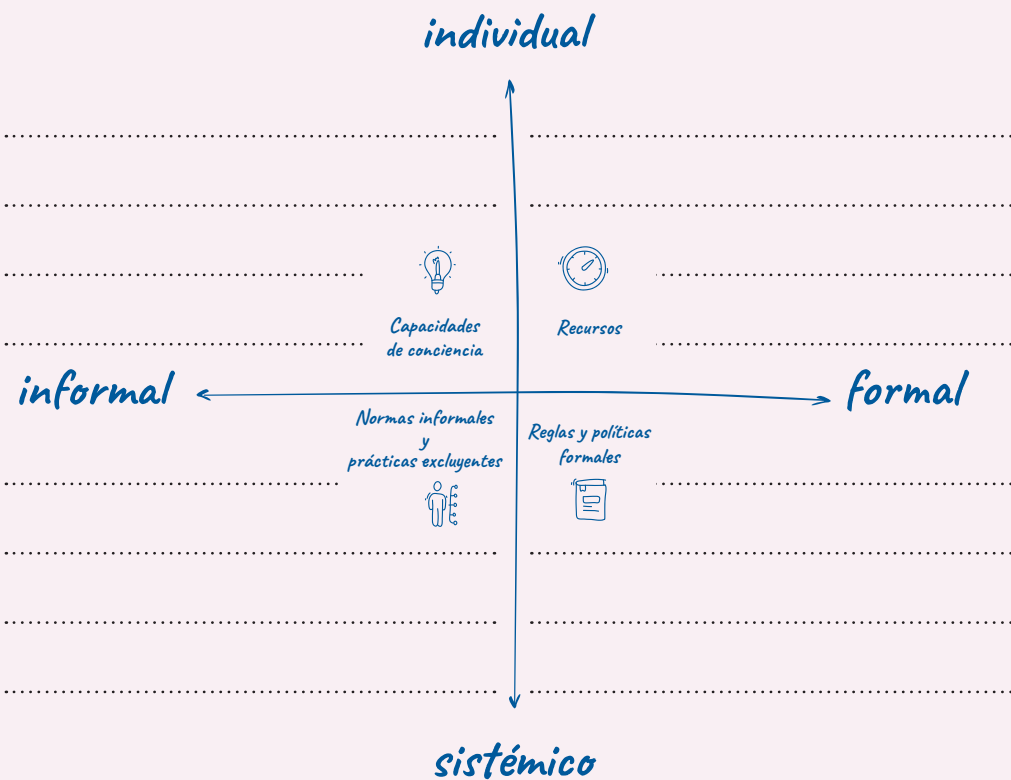
Estrategias para desafiar y resistir el poder sobre:	Estrategias para construir y amplificar el poder transformador:
.....
.....
.....
.....

Recuerden que los contextos de género y los análisis de poder cambian con el tiempo. Son variables y dependen en gran medida de los cambios políticos, económicos y sociales. En coalición y en colaboración con aliados feministas, asegúrense de debatir y actualizar periódicamente su comprensión del poder y de cómo ayudar a transformarlo.

Herramienta #4: Integración de herramientas feministas

Esta herramienta puede utilizarse como parte de los procesos de planificación y revisión para definir el compromiso de integrar estrategias feministas para un cambio transformador en sus proyectos y programas. Sugerimos utilizarla con sus equipos y colegas para crear un compromiso compartido de integrar estrategias feministas transformadoras en su trabajo.

Marquen en esta copia del Marco de Gender at Work dónde esperan que se ubique su programa o intervención:



¿Por qué han elegido trabajar en este cuadrante o cuadrantes? ¿Cómo complementará su trabajo el de las organizaciones que trabajan en otros cuadrantes?

.....

.....

.....

.....

.....

¿Cómo contribuirá su trabajo al fortalecimiento de la acción colectiva, las organizaciones y/o movimientos de mujeres?

.....

.....

.....

.....

.....

¿Qué estrategias feministas piensan integrar en su programa o proyecto? Marquen todas las que correspondan.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Interseccionalidad | <input type="checkbox"/> Enfoques basados en los derechos |
| <input type="checkbox"/> Intergeneracionalidad | <input type="checkbox"/> Enfoques participativos |
| <input type="checkbox"/> Autoconciencia e interrogación | <input type="checkbox"/> Nombrar y desafiar el patriarcado |
| <input type="checkbox"/> Autocuidado | <input type="checkbox"/> Enfoque en alegría/amor/sanación |
| <input type="checkbox"/> Liderazgo reflexivo y autorreflexivo | <input type="checkbox"/> Convocar alianzas amplias |

¿Cómo contribuirá la adopción de estas estrategias a que su proyecto o programa sea transformador y genere un cambio sostenible a largo plazo? ¿Cómo contribuirá a modificar la dinámica desigual del poder?

.....

.....

.....

.....

.....

¿Quién en su equipo será responsable de revisar periódicamente este compromiso y comunicar los avances logrados en relación con él?

.....

.....

.....

¿Cuándo será la próxima revisión?

.....

.....

.....

Herramienta #5: Monitoreo y evaluación

Es esencial que hagamos un seguimiento continuo de nuestros propios esfuerzos para asegurarnos de que nuestros enfoques tengan el impacto que buscamos, de que compartamos y construyamos poder con nuestros socios y aliados, y de que podamos adaptarnos o cambiar de rumbo en respuesta a nueva información o cambios en nuestro contexto. El monitoreo y la evaluación no sólo nos ayudan a demostrar nuestro impacto y aprender de nuestros esfuerzos, si se llevan a cabo correctamente, sino que también son, en sí mismos, capaces de cambiar los desequilibrios de poder, lo que los hace feministas y transformadores.

Las evaluaciones de un proyecto o programa suelen ser realizadas por quienes están “a cargo” o tienen más poder y recursos. Vale la pena reconocer que la evaluación es una actividad política, los contextos en los que se lleva a cabo están politizados, al igual que las experiencias, perspectivas y características personales que las personas evaluadoras aportan a su trabajo. Como resultado, es importante que pensemos detenidamente en cómo llevamos a cabo nuestras evaluaciones y trabajemos activamente para mitigar los efectos de los desequilibrios de poder y cómo podrían influir en nuestros resultados.

A continuación, sugerimos recursos adicionales para ayudar a explorar la evaluación feminista, pero podemos comenzar por plantearnos las siguientes preguntas:

- a) *¿Por qué estamos realizando esta evaluación? ¿A quién beneficia?*
- b) *¿Quién está realizando la evaluación? ¿Qué perspectivas particulares aportan que puedan influir en su percepción del trabajo?*
- c) *¿Nuestro monitoreo y evaluación evalúan el impacto que estamos teniendo en asegurar el progreso hacia la igualdad de género? ¿Cómo estamos evaluando nuestra capacidad para transferir el poder a las manos de las personas marginadas?*
- d) *¿Cómo estamos analizando qué identidades interseccionales impactan en quién se ha beneficiado de nuestro trabajo y quién no?*
- e) *¿Cómo se alzarán las voces de las mujeres, las personas trans y no binarias a través de nuestra evaluación?*
- f) *¿Cómo podrían afectar las dinámicas de poder a la probabilidad de que nuestros socios y aliados proporcionen comentarios honestos, positivos o negativos, sobre nuestros esfuerzos? ¿Cómo podemos mitigar esto?*
- g) *¿Cómo monitorearemos los cambios inesperados o negativos, incluidos los retrocesos o las reacciones negativas?*
- h) *¿Cómo nos aseguraremos de que el aprendizaje de nuestras evaluaciones se comparta con quienes han contribuido a él y se apropien de él?*
- i) *¿Cómo utilizaremos la información recopilada a través de nuestra evaluación para fundamentar esfuerzos futuros?*

A continuación, se ofrecen una serie de herramientas y guías útiles que pueden utilizar para responder a estas preguntas y explorar cómo hacer que sus evaluaciones sean más feministas:

- → [Documento de trabajo de Oxfam](#) sobre la *Aplicación de principios feministas al monitoreo, la evaluación, la responsabilidad y el aprendizaje de programas*; contiene consejos útiles y estudios de casos.
- → [Better Evaluation](#) ha recopilado estos recursos sobre evaluación feminista.
- → [La guía de AWID para capturar el cambio](#) en las realidades de las mujeres contiene un análisis exhaustivo de diferentes metodologías y enfoques.



Anexo

Glosario de términos

En este enlace se puede encontrar un glosario útil de términos.
<https://justassociates.org/sites/justassociates.org/files/feminist-movement-builders-dictionary-jass.pdf>

Personas entrevistadas

Farah Daibes, Directora del Programa del Proyecto de feminismo político regional, FES Líbano

Gopika Bashi, activista de la campaña Enough en Asia, Oxfam

Michelle Reddy, Administradora de fondos, Fondo para la Mujer de Fiji

Sarah Herold, Coordinadora de proyectos, FES Chile

Tina Hennecken Andrade, Representante residente de FES Mozambique, Brenda Campos, Coordinadora de Género y proyectos feministas, y Eva Nelles, experta junior en género, FES Mozambique

Akshat Singhal, cofundador, y Ayushi Banerji, Directora ejecutiva del Laboratorio de Género, Blue Ribbon Movement

Misun Woo, Coordinadora regional, Foro de Asia y el Pacífico sobre mujeres, derecho y desarrollo (APWLD)

Julie Thekkudan, Asesora de igualdad de género, campañas mundiales, Oxfam Internacional

Marieke Koning, Asesora de políticas, Confederación Sindical Internacional (CSI)

Natalia Figge, Experta en equidad de género, FES

Información adicional proporcionada por correo electrónico por:

Lisa Vettori, Directora sénior de programas, Agencia Internacional para el Desarrollo de la Mujer

Lectura adicional

Esta guía ha abordado una serie de estrategias feministas importantes, que merecen ser exploradas en mayor detalle. En este anexo hemos recopilado artículos, documentos, herramientas, videos y otros medios que esperamos que proporcionen más información e inspiración.

Apoyo a la acción colectiva de las mujeres

- Este recurso de Zohra Moosa y la Red de Género y Desarrollo sobre cómo apoyar el cambio donde se produce presenta más información sobre la importancia de contar con movimientos y actores fuertes en favor de las mujeres.
https://drive.google.com/file/d/1aoA7UMT2rNCMeP-FsZR_ge0wgHwTElgnU/view
 - Este documento de Srilatha Batliwala y la Iniciativa de Construcción de Movimientos y Organizaciones Feministas de AWID ayuda a definir los movimientos feministas y establece sus principios esenciales.
https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/changing_their_world_2ed_full_eng.pdf
 - Esta guía de ActionAid establece formas de integrar mejor a las y los actores de los derechos de las mujeres en los movimientos sociales.
<https://connect.fes.de/news-detail/cut-brazil-a-trade-union-centre-at-the-forefront-of-the-feminist-struggle.html>
 - Esta investigación de la FES explora los problemas que enfrentan las mujeres en el movimiento sindical en Brasil y cómo se las puede apoyar para lograr cambios.
<https://www.fes-connect.org/reading-picks/cut-brazil-a-trade-union-centre-at-the-forefront-of-the-feminist-struggle/>
- ### Pilar 1: Empatía y autorreflexión
- La guía de Raising Voices [Levantando las voces] para crear una cultura organizacional para el activismo por la justicia social es un excelente punto de partida para la reflexión personal.
<https://raisingvoices.org/wp-content/uploads/2022/01/LP1.OrgCulture.FINALredesign.dec2015.pdf>
 - También vale la pena utilizar la Herramienta de desarrollo organizacional feminista del Foro Feminista Africano para considerar el enfoque de su organización y su papel en ella.
<https://awdf.org/wp-content/uploads/2015/10/The-Feminist-Organisational-Development-Tool-English.pdf>
 - El módulo cinco del Kit de herramientas de Women's Health West para trabajar en una organización feminista también incluye algunas listas de verificación útiles para comenzar a pensar en la responsabilidad personal y organizacional.
https://whwest.org.au/wp-content/uploads/2013/05/Feminist-Audit-Toolkit_FULL.pdf
 - Srilatha Batliwala, a través de su trabajo con CREA, ha sentado las bases para comprender qué es el liderazgo feminista y ayudar a otras a lograrlo.
https://themimu.info/sites/themimu.info/files/documents/Guidelines_Achieving_Transformative_Feminist_Leadership_CREA.pdf
 - Igualmente, la guía de Hope Chigudu y Rudo Chigudu para Construir una organización con alma es ampliamente respetada como un punto de entrada importante.
<http://airforafrica.org/wp-content/uploads/2015/09/Strategies-for-Building-an-Organisation-with-Soul-for-web1.pdf>
 - La Guía de Oxfam para el Liderazgo transformador en favor de los derechos de las mujeres analiza por qué es importante ese liderazgo feminista y cómo promoverlo.
<https://www.oxfam.org/en/research/transformative-leadership-womens-rights-oxfam-guide>
 - Este artículo de AWID expone los argumentos a favor del autocuidado con más detalle.
<https://www.awid.org/news-and-analysis/wellness-self-care-and-security-why-important-feminism>
 - Estrategia emergente de adrienne maree brown aporta perspectivas valiosas sobre el autocuidado desde una organizadora en la primera línea de las luchas por la justicia social y climática.
<https://www.akpress.org/emergentstrategy.html>
 - El Manual de autocuidado y autodefensa para activistas feministas de CREA se puede utilizar para implementar su propio autocuidado o para comprender por qué es importante para aquellas personas con quienes desea solidarizar.
<https://creaworld.org/resource/self-care-and-self-defence-manual/>
 - También puede inscribirse en el Desafío de autocuidado de 21 días de Move to End Violence [Movimiento para poner fin a la violencia] aquí.
<https://www.movetoendviolence.org/resources/21-day-self-care-challenge-packet>
 - La exploración de la sanación por parte de Deva Woodly en el contexto del Movimiento por las Vidas Negras contiene reflexiones importantes para los movimientos de justicia social.
https://www.uvic.ca/victoria-colloquium/assets/docs/colloquium_presentation_deva_woodly.pdf
 - Únate al Colectivo de Solidaridad Curativa y explora sus recursos para conferencias.
<https://healingsolidarity.org>
 - Les recomendamos leer Activismo del placer: la política de sentirse bien de adrienne maree brown
<https://www.akpress.org/pleasure-activism.html>

- O regístrense para descargar una copia de la guía de AWID “Reimaginando futuros feministas sin miedo” para explorar su propio enfoque de estos temas.
<https://www.awid.org/es/recursos/co-creando-futuros-feministas-recursos-para-cartografxs-feministas>

Pilar 2: Construir solidaridad

- Este artículo de Kimberlé Crenshaw presenta la teoría de la interseccionalidad y este otro expone sus reflexiones posteriores. También pueden ver su charla TED sobre la urgencia de la interseccionalidad.
<https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://redir.1&article=1052&context=uclf>
<https://www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-crenshaw-intersectionality-more-two-decades-later> https://www.ted.com/speakers/kimberle_crenshaw
- El kit de Herramientas de debate feminista de ActionAid puede ayudar a guiar las conversaciones con colegas sobre cómo adoptar un enfoque interseccional.
<https://actionaid.org.au/wp-content/uploads/2018/10/FeministDiscussionTOOLKIT-FINAL2018-2.pdf>
- Este estudio de caso del Fondo FRIDA – la historia de Mariam – muestra la importancia de un enfoque intergeneracional.
<https://youngfeministfund.org/mariams-story/>
- Esta colección de estudios de caso – Girls to the Front [Las chicas al frente]– de Mama Cash y Frida, demuestra el poder del activismo de las mujeres jóvenes.
<https://youngfeministfund.org/wp-content/uploads/2018/12/FRIDA-CASE-STUDIES-Interactive-2.pdf>
- Este kit de Herramientas feministas para organizaciones juveniles ha sido desarrollado específicamente para apoyar el activismo juvenil hacia la igualdad de género.
https://issuu.com/colinerobin/docs/final_last_version_lq--_toolkit_-_a_struggle_for_e
- Para profundizar en la solidaridad feminista y la acción colectiva, consulten el número de la Revista Género y Desarrollo sobre el tema.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13552074.2013.819176>
- Un aspecto de los ecosistemas feministas fuertes es el intercambio de recursos. AWID tiene una gran cantidad de recursos sobre la construcción de movimientos feministas, incluida esta guía práctica sobre un ecosistema de financiamiento feminista.
<https://www.awid.org/publications/toward-feminist-funding-ecosystem-framework-and-practical-guide>
- JASS ofrece una serie de recursos sobre la construcción de alianzas, incluida esta guía sobre “¿Cómo se ve el poder colectivo?”, que destaca cuatro redes de activistas que la organización ha ayudado a construir, acompañar y sostener.
https://justassociates.org/wp-content/uploads/2019/10/db8110_jass_collective_report_feb2019_eversion.pdf

Pilar 3: Cambiar el poder

- Este resumen de la oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos presenta un resumen de los principales instrumentos y compromisos en materia de derechos de las mujeres y de los órganos de vigilancia de las Naciones Unidas.
<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/WHRD/WomenRightsAreHR.pdf>
- Y este artículo ofrece un análisis de su importancia por parte del profesor Savitri Goonesekere.
<https://www.un.org/womenwatch/daw/news/savitri.htm>
- La Guía Oxfam para la influencia feminista contiene una sección sobre monitoreo, evaluación y aprendizaje feminista que analiza cómo puede utilizarse para aumentar la participación.
<https://policy-practice.oxfam.org/resources/oxfam-guide-to-feminist-influencing-620723/>
- Este sitio web del Foro Asia-Pacífico sobre la Mujer, el Derecho y el Desarrollo expone los principios de la Investigación Acción Participativa Feminista.
<https://apwld.org/feminist-participatory-action-research-fpar>
- Este documento de debate, elaborado por Andrea Cornwall, del Instituto de Estudios para el Desarrollo (IDS), profundiza en lo que significa y puede ser realmente la participación.
<https://www.ircwash.org/sites/default/files/Cornwall-2000-Making.pdf>
- Este estudio de caso recoge las enseñanzas extraídas de los métodos participativos utilizados por Col-lectiu Punt 6, una organización feminista de Barcelona, para aumentar la participación de las mujeres en la planificación urbana.
<https://policy-practice.oxfam.org/resources/planning-from-below-using-feminist-participatory-methods-to-increase-womens-par-347217/>
- Esta guía de facilitación de JASS orienta a participantes a través de una reflexión del patriarcado estructural.
<https://werise-toolkit.org/en/system/tdf/pdf/tools/Case-Studies-on-Patriarchy.pdf?file=1&force>

Recursos Consultados

- African Women Development Fund (2010).** "The feminist organisational development tool: A tool to operationalise the charter of feminist principles for African feminists". Disponible en <https://awdf.org/wp-content/uploads/The-Feminist-Organisational-Development-Tool-English.pdf>
- APWLD (2018).** "Feminist Participatory Action Research (FPAR)". Disponible en <https://apwld.org/feminist-participatory-action-research-fpar/>
- Association for Women's Rights in Development & Fearless Collective (2017).** "Fearless Futures Toolkit". Disponible en <https://www.awid.org/download-fearless-futures-toolkit>
- Batliwala, S. (2014).** "Achieving Transformative Feminist Leadership: A Toolkit for Organisations and Movements". CREA. Disponible en https://themimu.info/sites/themimu.info/files/documents/Guidelines_Achieving_Transformative_Feminist_Leadership_CREA.pdf
- Batliwala, S. (2012).** "Changing their world: Concepts and Practices of Women's Movements". AWID. Disponible en https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/changing_their_world_2ed_full_eng.pdf
- Batliwala, S. (2011).** "Feminist Leadership for Social Transformation: Clearing the Conceptual Cloud". CREA. Disponible en <https://www.uc.edu/content/dam/uc/ucwc/docs/CREA.pdf>
- Batliwala, S. & Pittman, A. (2010).** "Capturing Change in Women's Realities A Critical Overview of Current Monitoring & Evaluation Frameworks and Approaches". AWID. Disponible en https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/capturing_change_in_womens_realities.pdf
- Bernal, M. (2008).** "Self-Care and Self-Defence Manual for Feminist Activists". CREA. Disponible en <https://crea-world.org/resource/self-care-and-self-defence-manual/>
- brown, a. m. (2017)** "Emergent Strategy: Shaping Change, Changing Worlds". Disponible en <https://www.akpress.org/emergentstrategy.html>
- brown, a. m. (2019)** "Pleasure Activism: The Politics of Feeling Good". Disponible en <https://www.akpress.org/pleasure-activism.html>
- Chigudu, H. & Chigudu, R. (2015).** "Strategies For Building An Organisation With A Soul". Disponible en <http://airforafrica.org/wp-content/uploads/2015/09/Strategies-for-Building-an-Organisation-with-Soul-for-web1.pdf>
- Columbia Law School (2017).** "Kimberlé Crenshaw on Intersectionality, More than Two Decades Later". Disponible en <https://www.law.columbia.edu/pt-br/news/2017/06/kimberle-crenshaw-intersectionality>
- Cornwall, A (2000).** Making a Difference?: "Gender and Participatory Development". Disponible en <https://www.ircwash.org/sites/default/files/Cornwall-2000-Making.pdf>
- Crenshaw, K (2016).** "The urgency of intersectionality" [Video File]. TED. Disponible en <https://www.ted.com/speakers/kimberle-crenshaw>
- Crenshaw, K (1989).** "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8. Disponible en: <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8/>
- Delgado, D. G. (2018).** "CUT-Brazil, a trade union centre at the forefront of the feminist struggle". Disponible en <https://connect.fes.de/news-detail/cut-brazil-a-trade-union-centre-at-the-forefront-of-the-feminist-struggle.html>
- Edson, M. (2015).** "Changing Laws, Changing Lives: Supporting survivors of gender-based violence in Mozambique". Disponible en <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/345994/cs-supporting-survivors-gbv-mozambique-060315-en.pdf;jsessionid=F28D79F5EB52CF8BC57303358EFD-C63E?sequence=1>
- Esplen, E. (2016).** "Donor support to southern women's rights organisations: OECD Findings". OECD. Disponible en <https://www.oecd.org/dac/gender-development/OECD-report-on-womens-rights-organisations.pdf>
- Gagoshashvili, M.** "Learning From Intergenerational Work". Disponible en <https://youngfeministfund.org/mariams-story/>
- Gooneskere, S. (1998).** "A rights-based approach to realizing gender equality". Disponible en <https://www.un.org/womenwatch/daw/news/rights.htm>
- Gregory, R. & Taylor, E. (2013).** "Tool kit for working in a feminist organisation". Women's Health West. Disponible en https://whwest.org.au/wp-content/uploads/2013/05/Feminist-Audit-Toolkit_FULL.pdf
- Healing Solidarity Conference (2020).** "Healing Solidarity". Disponible en <https://healingsolidarity.org/>
- Institute for Development Studies (2011).** "Powercube: Understanding Power for Social Change". Disponible en <https://www.powercube.net/>
- International Union of Socialist Youth, (2020).** "The Struggle for Equality: A Toolkit for the Feminist Fight". Disponible en <http://iusy.org/wp-content/uploads/2020/01/Final-Last-Version-LQ-Toolkit-A-struggle-for-equality-illus-work-in-progress-1-4.pdf>
- JASS (2019).** What Collective Power Looks Like". Disponible en https://justassociates.org/wp-content/uploads/2019/10/db8110_jass_collective_report_feb2019_eversion.pdf
- JASS (2017).** "Patriarchy: Cases & Analysis From Everyday Life". Disponible en <https://werise-toolkit.org/en/system/tdf/pdf/tools/Case-Studies-on-Patriarchy.pdf?file=1&force=>
- Jayasinge, D. & Noble, R. (2016).** "Guidance Note: Good practice approaches for engaging with social movements for women's rights". ActionAid. Disponible en https://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/guidance_note_good_practice_approaches_2016_0.pdf

- Kloosterman, J. & Safier, C. (2014).** "Transformative Leadership for Women's Rights: An Oxfam Guide". Oxfam International. Disponible en <https://www.oxfam.org/en/research/transformative-leadership-womens-rights-oxfam-guide>
- Lisle, A. (2018).** "Intersectional Feminist Discussion Toolkit". ActionAid. Disponible en <https://actionaid.org.au/wp-content/uploads/2018/10/FeministDiscussionTOOLKIT-FINAL2018-2.pdf>
- Lorde, A (1988).** "A Burst of Light: Essays". Disponible en https://books.google.com.au/books/about/A_Burst_of_Light.html?id=B3QtDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Mama Cash & FRIDA, (2018).** "Girls to the Front: Case Studies". Disponible en <https://youngfeministfund.org/wp-content/uploads/2018/12/FRIDA-CASE-STUDIES-Interactive-2.pdf>
- Miller, K. & Jones, R (2019).** "Toward a feminist funding ecosystem: A framework and practical guide". AVID. Disponible en <https://www.avid.org/publications/toward-feminist-funding-ecosystem-framework-and-practical-guide>
- Miller, V., VeneKlasen, L., Reilly, M. & Clark, C. (2006).** "Making Change Happen: Power. Concepts for Revising Power for Justice, Equality and Peace". JASS. https://www.justassociates.org/sites/justassociates.org/files/mch3_2011_final_0.pdf
- Moosa, Z. (2016).** "Supporting change where it happens: The critical role of feminist movements in achieving feminist alternatives". Gender and Development Network. Disponible en <https://gadnetwork.org/development-alternatives>
- OHCHR (2014).** "Women's Rights Are Human Rights". Disponible en <https://www.ohchr.org/Documents/Events/WHRD/WomenRightsAreHR.pdf>
- Ortiz Escalante, S. & Gutiérrez Valdivia, B. (2015).** "Planning from below: using feminist participatory methods to increase women's participation in urban planning". Oxfam GB. Disponible en <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/planning-from-below-using-feminist-participatory-methods-to-increase-womens-par-347217>
- Pettit, J. (2018).** "Solidarity, Safety and Power Young Women Organizing in Indonesia". JASS. Disponible en https://justassociates.org/sites/justassociates.org/files/jass_famm_2018_solidarity_safety_and_power_e-version_19oct.pdf
- Podems, D. & Negroustoueva, S. (2016).** "Feminist evaluation". BetterEvaluation. Retrieved from http://www.betterevaluation.org/approaches/feminist_evaluation
- Raising Voices (2015).** "Creating an organizational culture for social justice activism." Learning from Practice Series, No. 1: Organizational Perspectives. Disponible en <http://raisingvoices.org/wp-content/uploads/2015/09/LP1.OrgCulture.FINALredesign.dec2015.pdf>
- Ronderos, K (2012).** "Wellness, Self-Care and Security – Why this is Important to Feminism". Disponible en <https://www.awid.org/news-and-analysis/wellness-self-care-and-security-why-important-feminism>
- Roots Lab Lebanon.** "Feminist Movement Building in Lebanon: Challenges and opportunities". Disponible en <https://policy-practice.oxfam.org/resources/feminist-movement-building-in-lebanon-challenges-and-opportunities-620850/>
- Safier, C., Wakefield, S., Harvey, R. & Rewald, R. (2019).** "Oxfam's Guide to Feminist Influencing". Oxfam International. Disponible en <https://www.oxfam.org/en/research/oxfams-guide-feminist-influencing>
- Sisterhood is Global Institute-Jordan.** "Jordanian Civic Activists Toolkit II: Case Studies of Jordanian Advocacy Campaigns". Disponible en <https://www.newtactics.org/resources/jordanian-civic-activists-toolkit-ii/>
- Smee, S. (2015).** "What Works to Achieve Gender Equality and Women's and Girls' Empowerment?". DFID. Disponible en <https://infohub.practicalaction.org/server/api/core/bitstreams/31b521ff-8ff0-4985-9b2b-26a3d2c89fe3/content>
- Sweetman, C. (2013).** Introduction, Feminist Solidarity and Collective Action, Gender & Development, 21:2, 217–229, Disponible en <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13552074.2013.819176>
- Wakefield, S. & Koerppen, D. (2017).** "Applying Feminist Principles To Program Monitoring, Evaluation, Accountability And Learning". Oxfam International. Disponible en <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620318/dp-feminist-principles-meal-260717-en.pdf?sequence=4>
- Woody, D. (2019).** "Black Feminist Visions and the Politics of Healing in the Movement for Black Lives". Disponible en https://www.uvic.ca/victoria-colloquium/assets/docs/colloquium_presentation_deva_woody.pdf
- Zwingel, S. (2013).** International Feminist Strategies: Strengths and Challenges of the Rights-Based Approach. Politics & Gender, 9(3), 344-351. Disponible en <https://doi.org/10.1017/S1743923X13000226>



Sobre las autoras

Rowan Harvey es consultora y activista especializada en género y desarrollo. Ha trabajado con diversas ONG y movimientos locales, nacionales e internacionales en campañas, creación de movimientos y desarrollo organizacional.

Chloe Safier es activista feminista, consultora y asociada de Gender at Work [Género en el Trabajo]. Trabaja con algunas ONG, agencias de la ONU, organizaciones feministas, fondos de mujeres y organizaciones filantrópicas de todo el mundo para promover la igualdad de género y los derechos de la mujer.

Las opiniones expresadas en esta publicación no son necesariamente las de la Fundación Friedrich Ebert.

Pie de Imprenta

©2025 Friedrich-Ebert-Stiftung
Oficina FES en Chile | FESminismos – Democracia y Feminismos
Hernando de Aguirre 1320, Providencia
Santiago de Chile, Chile

Responsable de la versión original en inglés:
Jonathan Menge | Director del Gender Justice Hub Asia (GEHA)

Edición de la versión en español:
Sarah Herold

Diseño: **Dominik Ziller** | DZGN

Edición versión original: **James Turner**

Traducción al español: **Jorge Ramírez Jiménez**

El uso comercial de todos los medios publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) no está permitido sin el consentimiento por escrito de la FES.

ISBN 978-956-6410-16-4

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) es la fundación política más antigua de Alemania. Lleva el nombre de Friedrich Ebert, el primer presidente de Alemania elegido democráticamente.

El Gender **Justice Hub Asia** [Centro de Justicia de Género] (**GEHA**) coordina la labor de la FES en materia de justicia de género en la región de Asia y el Pacífico. Junto con colegas, feministas y socios de la región creamos espacios para el intercambio y el aprendizaje mutuo y desarrollamos estrategias transformadoras para un futuro más justo desde el punto de vista del género.

asia.fes.de
fesminismos.fes.de

