



# Política de Género



# POLÍTICA DE GÉNERO

## CONTENIDO

1. Introducción: motivación y contexto
2. Normativa de referencia
3. Alcance
4. Principios y objetivos
5. Monitoreo, Implementación y Evaluación
6. Anexo: definiciones

## 1. INTRODUCCIÓN: MOTIVACIÓN Y CONTEXTO

El presente documento tiene como propósito servir como **base política para el avance de AIETI en relación con la implementación de un enfoque de justicia de género y el grado de desarrollo de este enfoque en las distintas actividades, que se desarrollan con distintas redes y socios.**

Esta política y sus lineamientos pretenden armonizar sus planteamientos con aquellas plataformas y redes en las que AIETI se encuentra inserta.

Esta política de género se basa en tres documentos estratégicos:

- a. La Política de género de Red EU-LAT, de la que AIETI es socia, la Red *“hará un esfuerzo pro-activo de transformar relaciones de poder y de género que considera injustas. Desde una perspectiva de defensa y protección integral de derechos humanos, se propone la defensa de todos los derechos de las mujeres “*
- b. Posicionamiento sobre violencias machistas de la Alianza por la Cooperación Feminista Global cuya prioridad es el derecho a una vida libre de violencias machistas.
- c. El Plan Estratégico de AIETI 2017-2022 que plantea de manera explícita un compromiso de justicia de género, desde la misión, visión, enfoques y con una línea estratégica concreta.

Este documento **de Política de Género pretende ser un documento dinámico que evolucionará siguiendo con procesos de definición de posicionamientos de género.** Partimos de las reflexiones realizadas en la elaboración del Plan Estratégico entre junio de 2016 y noviembre de 2017, en las que pudimos avanzar en el posicionamiento, pero reconocemos que aún falta acompañar algunos procesos internos: reconocemos en asuntos de género la diversidad de sensibilidades y capacidades en las distintas socias y socios de AIETI, así como la membresía de la Junta Directiva y las organizaciones con las que trabajamos. Por eso, damos en este documento los primeros pasos para avanzar en un mismo lenguaje y perspectiva. Un avance de lenguaje se plantea como glosario de términos en el ANEXO.

En primer lugar, ya después de la elaboración del Plan Estratégico, hemos avanzado en la lectura conjunta de la realidad con la Red EU-LAT, haciendo un **análisis de contexto en el que valoramos lo siguiente:**

La **Agenda de ODS 2030**, primera ocasión en que la ONU rompe la división Norte-Sur y considera los problemas globales con objetivos y metas universales y transformadoras, de gran alcance y centradas en las personas y en la que señala que la **desigualdad entre los géneros sigue siendo un reto fundamental en todos los contextos.**

El **índice de desarrollo humano relativo al género (IDG)**, que mide las desigualdades sociales y económicas de género a nivel mundial, señala como la mayor brecha el empoderamiento y autonomía de las diversidades de género frente al poder patriarcal, le sigue el tema de la



pobreza y desigualdad salarial. Y por último la educación, donde la brecha se ha ido reduciendo.

Desde nuestro trabajo destacamos como **problemas persistentes e interrelacionados**, en los que poder influir en las políticas relacionadas con nuestra misión y que nos afectan en todas las regiones:

- El patriarcado, el machismo y el dominio cultural (desigualdades de acceso al poder, participación política...)
- Feminización de la pobreza, brechas salariales, precarización del trabajo, techos de cristal, desigualdad salarial
- Violencias de género (feminicidio, agresiones sexuales, trata de personas con fines de explotación sexual, agresiones y muertes de defensoras de Derechos Humanos)

A raíz de la división sexual del trabajo, las mujeres todavía asumen una carga desproporcionada del trabajo no remunerado de reproducción de la vida y cuidado, teniendo en muchos casos una doble jornada al incorporarse al mercado laboral. Asimismo, son invisibilizadas en el trabajo de producción: por ejemplo, aunque las mujeres campesinas desempeñan un papel fundamental en los sistemas alimentarios, poseen menos del 2% de las tierras y suelen estar excluidas de la toma de decisiones sobre el control de recursos naturales.

Las políticas y procesos de globalización que han exacerbado el racismo, la intolerancia y la discriminación contra lo diferente tienen manifestaciones muy preocupantes tanto en América Latina como en Europa. Este hecho nos lleva, desde los derechos humanos, a adoptar un enfoque interseccional.

La violencia responde a múltiples sistemas de jerarquización que operan en nuestras sociedades retroalimentándose —sexo y género, religión, etnia y clase—, generando desigualdad y exclusión,

El conjunto de hechos opresivos de la condición patriarcal sobre las mujeres o cualquier persona de la identidad contraria a la heteronormatividad, conforma una trama de poderes patriarcales ejercidos sobre éstas por la sociedad, el Estado, las instituciones civiles y políticas, las iglesias, los partidos políticos e incluso las organizaciones sindicales, vecinales y gremiales. Las violencias machistas se producen también en los sitios de trabajo, donde las mujeres son víctimas de violencia y acoso sexual, físico y psicológico por parte de los pares o de la jerarquía.

## **2. NORMATIVA DE REFERENCIA**

Los siguientes instrumentos internacionales y regionales fundamentan nuestra política de género.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 3



ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y  
ESPECIALIZACIÓN SOBRE TEMAS  
IBEROAMERICANOS

- La Convención *sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW) (1979 y en vigencia desde 1981)
- Los *Pactos Internacionales relativos a los Derechos Humanos*
- La *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer* (1993)
- La *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing* (1995)
- El *Programa para la acción sobre población y desarrollo del Cairo* (1994)
- La *Resolución 1325 sobre la Mujer, Paz y Seguridad* (2000)
- *los Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género* (2006)
- La Resolución 1820 sobre la violencia sexual en conflictos armados (2008).
- La Resolución 68/181 sobre la protección de las defensoras de los derechos humanos y las personas defensoras de los derechos de la mujer (2013).
- Recomendación General 34 sobre los Derechos de Mujeres Rurales de la CEDAW (2016)
- La Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible. ONU 2015

#### Instrumentos Europeos:

- Convención Europea de Derechos Humanos (1950). Art. 14 y 15 del Protocolo 7.
- El Tratado de la Comunidad Europea (T.C.E) , artículo 2, artículo 3, apartado 2 y artículo 141
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (aprobada en 2000 y revisado en 2007), en particular el artículo 23.
- Directrices de la UE sobre la violencia contra las mujeres y la lucha contra todas las formas de discriminación contra ellas (2008).
- Plan de acción en materia de género UE 2016-2020.
- Convenio de Estambul. 2011. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y violencia doméstica.

#### Legislación Española:

- Ley Orgánica 1/ 2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 3/2007 , de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### Instrumentos Latinoamericanos:

- El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador (1998).
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belem do Pará, adoptada en Belem do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994.
- La Carta Democrática Interamericana, aprobada el 11 de septiembre de 2001 en Lima, Perú.

### **3. ALCANCE**

La política de género orienta el quehacer institucional, en dos ámbitos

-Cultura Organizacional (o políticas internas): Asegurar la plena incorporación del enfoque de género en la estructura, protocolos, procesos de trabajo, representación, formación de las personas socias, personal técnico y voluntariado. Sería un objetivo de alcance progresivo en futuras planificaciones.

-Planes de Acción (o políticas externas): Asegurar la plena incorporación del enfoque de género en las acciones y relaciones.

### **4. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS**

#### **4.1 PRINCIPIOS**

AIETI se define como una asociación pro-feminista lo que implica una transversalización de este enfoque en sus políticas, sus planes y sus acciones.

Nuestros principios están relacionados con las políticas de género de aquellas redes y plataformas de las que somos socias.

I) AIETI defiende y promueve que todas las personas puedan gozar de todos los derechos de forma equitativa. La justicia de género forma parte central de los valores y principios de AIETI y las plataformas en las que se encuentra inserta, y debe estar presente en todas sus acciones.

II) AIETI reconoce la importancia de velar en sus planificaciones y acciones por la transversalidad de género (mainstreaming) como imprescindible para su trabajo de incidencia en las políticas públicas (locales, nacionales e internacionales), para una transformación social a nivel global y local en alianza con sus socias especialmente con los movimientos feministas y los movimientos pro equidad.

III) AIETI asume el enfoque de la interseccionalidad, desde el que se puede examinar cómo diferentes categorías de discriminación construidas social y culturalmente, interactúan y se interrelacionan contribuyendo a la discriminación de determinadas personas, la denominada discriminación múltiple. Este principio supone promover el empoderamiento de las mujeres, incidir en cambios culturales del sistema patriarcal y que la perspectiva de género sea transversal en todas las acciones. Esto implica analizar y actuar sobre las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en los diferentes contextos, para lograr que ejerzan los mismos derechos, libertades, oportunidades, alternativas y responsabilidades

V) AIETI considera que las diferencias de género son definidas por relaciones de poder desiguales, propias de sociedades patriarcales y agravadas por un sistema económico neoliberal imperante que genera injusticias y profundiza la brecha entre personas. Este principio supone poner en el centro la igualdad de género y la erradicación del sistema de



dominación del género masculino y heterosexual sobre otros géneros, sistema que soporta las violencias machistas. Implica deconstruir los roles de género superando la visión binaria del género (hombre-mujer) a través de una metodología que reconoce la autonomía de ser sujetos, las diferencias y sus intersecciones.

VI) AIETI evitará confirmar los estereotipos de género que limitan la actuación de las mujeres al trabajo tradicional doméstico y considera que toda persona es agente de cambio en los ámbitos económicos, sociales y políticos. Fomentamos procesos de empoderamiento de las mujeres trabajando para garantizar sus derechos.

VII) AIETI cree que la promoción de la justicia de género requiere una estrategia de doble vía: facilitando espacios de autonomía y autoafirmación de las mujeres y espacios de trabajo en común.

VIII) AIETI considera que trabajar la equidad de género requiere implicar de manera activa a los hombres, ya que toda la sociedad se beneficiará de analizar las raíces, causas y consecuencias de las relaciones de género desiguales.

## **4.2 OBJETIVOS**

### **Objetivos políticos:**

01. Incidencia Social y Política para contribuir al respeto integral de los derechos humanos, y la promoción de la equidad de género, desarrollando en nuestro plan estratégico.

02. Visibilizar el impacto de las políticas de cooperación en términos de equidad de género, en alianza con organizaciones especializadas, desde un enfoque de coherencia de políticas de desarrollo

03. Actuar y movilizarse en defensa de los derechos de las mujeres en especial el derecho a una vida libre de violencias machistas (plan estratégico 2017-2022, línea estratégica 2). Nuestra visión es internacionalista porque las violencias contra las mujeres y las violencias de género son un problema mundial

### **Objetivos orgánicos:**

04. Promover y/o visibilizar estructuras orgánicas que favorezcan y reflejen la equidad de género y la lucha por la justicia de género, tanto al interior de AIETI como en los espacios de interlocución con otras organizaciones.

05. Contribuir al fortalecimiento e intercambio de capacidades en temas de género y sistematización de experiencias entre personal técnico, voluntariado, socias y socios.

06. Fortalecer alianzas con movimientos de mujeres y organizaciones feministas y colectivos LGBTIQ, y organizaciones que promueven masculinidades no hegemónicas para la consecución de los objetivos políticos.

07. Promover la inclusión sistemática de los temas de igualdad de género y lenguaje inclusivo en la comunicación externa de AIETI y de las socias.

08. Revisar políticas, protocolos, posturas y estrategias para la integración de los enfoques de género y feminista. Revisar las guías existentes (guía para la aplicación de la perspectiva y transversalización del enfoque de género en los proyectos. Guía para incorporar el enfoque de género)

09. Crear un marco conceptual consensuado ante los debates coyunturales de las corrientes feministas para las acciones de incidencia política (trata, vientres de alquiler, prostitución..)

10. Actualización del diagnóstico de género institucional, que evalúe el estado actual de la organización respecto al cumplimiento de su compromiso con la igualdad de género

11. Elaborar un plan de acción que indique los pasos en el proceso de desarrollo organizacional con equidad de género.

## **5. MECANISMOS DE IMPLEMENTACION, MONITOREO Y EVALUACIÓN**

Para concretar y desarrollar los objetivos políticos corresponde al Equipo de Coordinación y/o Equipos técnicos, realizar propuestas de acciones, identificar alianzas, y proponer planes de trabajo en el marco de las planificaciones anuales.

Estas acciones pueden ser específicas o de transversalización de la política de género en el resto de líneas y acciones del Plan Estratégico, de carácter interno o externo y serán plasmados en el POA.

La propuesta presentada a través de los planes de trabajo deberá ser aprobada por la Asamblea General con el plan de trabajo anual.

Los equipos técnicos velarán por la implementación efectiva de esta política, y en caso necesario promoverán ajustes que se consideren necesarios de acuerdo a los objetivos. Asegurarán la evaluación de las acciones de esta política en los informes periódicos del POA que se realizan con la Junta Directiva.

Cada una de las personas que coordinan actividades, será responsable del seguimiento y evaluación de la Política de Género, transversalizando lo que corresponda en su ámbito de actuación.

El objetivo último de estos mecanismos de seguimiento y evaluación es tanto mejorar la práctica de intervención externa y de desarrollo interno, como la acumulación de conocimientos en base a la sistematización de las experiencias.





ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y  
ESPECIALIZACIÓN SOBRE TEMAS  
IBEROAMERICANOS

## 6. Anexo : DEFINICIONES

### **Acciones positivas:**

Estrategias y acciones de carácter temporal destinadas a corregir la situación de desventaja y a acelerar la igualdad de facto para toda persona humana a través de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. Son estrategias que tratan de garantizar la igualdad de oportunidades mediante medidas que permitan corregir aquellas diferencias de trato resultante de prácticas sociales injustas.

### **Discriminación positiva:**

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Consiste en dar preferencia a un miembro de un grupo sub-representado en caso de tener dos o más candidatos con calificaciones iguales

### **Equidad:**

Equidad e igualdad son dos principios estrechamente relacionados pero distintos. La Equidad introduce un principio ético o de justicia en la igualdad. En definitiva la equidad nos obliga a plantearnos los objetivos que debemos conseguir para avanzar hacia una sociedad más justa. Una sociedad que aplique la igualdad de una manera absoluta será una sociedad injusta, ya que no tiene en cuenta las diferencias culturales, étnicas, sociales, de clase o de otro tipo entre personas y grupos. Al mismo tiempo una sociedad donde las personas no se reconocen como iguales, tampoco podrá ser justa.

Una política equitativa trataría a todas las personas por igual respetando y teniendo en cuenta sus diferencias y cualidades.

### **Femicidio:**

El femicidio/feminicidio es una forma extrema de violencia física, visible y constatable a través del cuerpo sin vida de una mujer, a diferencia de las múltiples formas de violencia que son ignoradas por la sociedad, el Estado y la Justicia o continúan naturalizadas. La mayoría de los femicidios/feminicidios son precedidos por una historia de todo tipo, siendo el asesinato la agresión final dentro de un continuo de violencias.

Carcedo y Sagot (2000), definen el femicidio, siguiendo a Russell y Radford, como el asesinato de mujeres por razones asociadas a su género. El femicidio es la forma más extrema de la violencia ejercida por los hombres contra las mujeres, en su deseo de obtener poder, dominación o control. Representa el extremo de un continuum de terror anti-femenino e incluye una amplia variedad de abusos verbales y físicos, tales como violación, tortura, esclavitud sexual (particularmente por prostitución), abuso sexual infantil incestuoso o extra-familiar, golpizas físicas y emocionales. Marcela Lagarde planteó que el término Femicide en castellano (femicidio) es voz homóloga de homicidio y sólo significa asesinato de mujeres, en cambio feminicidio está conformado por el conjunto de hechos misóginos y violentos, contra las mujeres que implican la violación de sus derechos humanos, atentan contra su seguridad y ponen en riesgo su vida; culmina en la muerte violenta de algunas mujeres. Conlleva impunidad antes y después del hecho violento.

A raíz de los masivos feminicidios en Ciudad Juárez, denunciados internacionalmente por el movimiento global de mujeres, el concepto pasó de ser un paradigma de análisis de la teoría feminista a una palabra de uso común en Latinoamérica y España tanto en el activismo



ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y  
ESPECIALIZACIÓN SOBRE TEMAS  
IBEROAMERICANOS

político de lucha contra la violencia de género como en la difusión del mismo por parte de los medios de comunicación. El reclamo por un tipo penal específico para sancionar el femicidio/feminicidio fue impulsado en las dos últimas décadas del siglo veinte por parte de organizaciones feministas latinoamericanas, especialmente de Centro América y México, donde se vivía la impotencia de la impunidad en que quedaban las muertes violentas de mujeres en Ciudad Juárez.[1] El término fue adoptado por la academia, legisladores/as, medios de comunicación y también por organismos intergubernamentales como OEA, ONU y Unión Europea, entre otros.

En América del Sur el término y acciones para su tipificación toman mayor protagonismo en la primera década del siglo veintiuno, y las acciones para promover mecanismos para su sanción, adecuada investigación y prevención continúan hasta la fecha. En América Latina los términos femicidio y feminicidio se usan indistintamente para designar el asesinato de las mujeres por ser mujeres.

Sociedades del pasado y del presente han convertido el Femicidio en una costumbre y una práctica social para desechar a las niñas a través del infanticidio o, en la actualidad, se extiende la práctica del feticidio selectivo de niñas en busca de gestar niños, ante la imposibilidad de las parejas de procrear más de una criatura.

#### **Género:**

Género se refiere a la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, en parte socialmente construidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada. Mientras el sexo biológico está determinado por características genéticas y anatómicas. El género es una identidad en parte adquirida y aprendida que varía ampliamente intra e interculturalmente. El género es relacional ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, sino a las relaciones entre ambos. En este sentido, se cuestiona el dualismo sexual que rige nuestra organización social y supone una discriminación contra las personas intersexuales.

En esta política, el uso del término "género" reconoce la intersección de la experiencia de discriminación y violación de los derechos humanos de la mujer, en razón de su género, así como también de otras relaciones de poder determinadas por su raza, etnicidad, casta, clase, edad, capacidad/discapacidad y una multiplicidad de otros factores, entre ellos su condición de indígena.

El género no-binario: También conocido como genderqueer, se referiría a un conjunto de teorías que agruparían a todas aquellas personas cuya identidad de género no se asimila en los espectros de géneros binarios (masculino y femenino), y que está fuera de la cisnormatividad, pudiendo manifestarse como un abanico de géneros, tales y como identidad bigénero; si se percibe como una mezcla entre masculino y femenino, y/u otros, entonces existe una identidad pangénero; si se percibe como un género distinto al género masculino, al femenino o al nulo, entonces se percibe como un agénero o género neutro.

#### **Igualdad de Género:**

La igualdad entre hombres y mujeres existe cuando ambos sexos comparten igualmente en la distribución del poder e influencia; tienen igualdad de oportunidades para ser independientes financieramente a través de trabajo o negocios; disfrutan de igual acceso a la educación y a las oportunidades de desarrollar aspiraciones personales, intereses y talentos; compartir responsabilidades del hogar y de educación de los niños y están completamente libres de coerción, intimidación y violencias de género en el trabajo y la casa. Es importante que en ese



ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y  
ESPECIALIZACIÓN SOBRE TEMAS  
IBEROAMERICANOS

esfuerzo de igualdad de género, que se promueva la participación y los niveles de representación en el campo político y público.

Las relaciones de género son relaciones de poder jerárquicas que sitúan a las mujeres y a las personas que no entran dentro de un paradigma heteronormativo en desventaja. Estas jerarquías a menudo son aceptadas como "naturales", pero constituyen relaciones en parte socialmente determinadas, basadas en factores culturales y sujetos a evoluciones positivas o negativas, a través del tiempo. Las relaciones de género son dinámicas, se caracterizan tanto por el conflicto como por la cooperación y se encuentran mediatizadas por otros ejes de estratificación, tales como: casta, clase, capacidad física o mental, edad y estado civil, o posición al interior de la familia.

Donde existen desigualdades de género, es generalmente - pero no siempre - la mujer quien es excluida o en desventaja con relación a la toma de decisiones y al acceso a recursos sociales y económicos.

Las diferencias de sexo - por ejemplo, la capacidad de dar a luz - se encuentran biológicamente determinadas y son diferentes a los roles de género, socialmente prescritos. Reconociendo lo anterior, el análisis de género es una manera sistemática de abordar los impactos diferentes del desarrollo de toda persona humana. Durante el análisis de género se debe preguntar siempre de qué forma afectará una actividad, decisión o plan a las mujeres de manera diferente que a los hombres.

#### **Justicia de Género:**

Se refiere a la justicia y principio de igualdad en el tratamiento de todas las personas según sus necesidades prácticas e intereses estratégicas respectivas, sus identidades de género, diferencias culturales, diferencias sexuales, étnicas, sociales de clase o de otro tipo. Sin igualdad no puede existir equidad. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres y de las personas que no heteronormatividad. Dadas las actuales disparidades, un tratamiento igualitario en un contexto de desigualdad puede significar la perpetuación de las disparidades.

#### **Institucionalización de Género:**

Para lograr que de una organización o institución puedan emanar políticas, estrategias y acciones que transformen las desigualdades de género, en los programas de desarrollo, se debe adaptar su cultura interna, la estructura organizacional y los presupuestos, de acuerdo con lo planteado hacia fuera: el acceso a puestos de responsabilidad, formación al personal de todo los niveles, condiciones de trabajo, permisos, y reducciones de jornadas, permisos de maternidad/paternidad y excedencias; retribuciones, ayudas y categorías, el uso no sexista del lenguaje, la producción de documentos con perspectiva de género, etc.. Lo anterior, de acuerdo a la normativa nacional, europea e internacional. Además, esta institucionalización debe acompañarse de mecanismos de implementación y seguimiento de los avances en cada entidad implicada, para generar una coherencia entre el discurso y la práctica, entre el funcionamiento interno real con enfoque de género y las líneas de actuación externas que plantea.

En definitiva, institucionalizar el enfoque de género, es el mejor modo de garantizar el impacto y la eficiencia buscados, a corto, medio y largo plazo, como un proceso irreversible, de dentro hacia fuera.

### **Interseccionalidad:**

Es una herramienta que se utiliza para el análisis, el trabajo de investigación, abogacía e incidencia en la elaboración y seguimiento de las diferentes políticas. Nos permite estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y como estos cruces contribuyen a experiencias de opresión o privilegio.

Sirve para mostrar los sistemas múltiples de discriminación existentes y la relación que se establece entre violencias, exclusión, marginación, desigualdades y subordinación como el encadenamiento de distintas opresiones de variables como raza, etnia, religión, clase, edad, orientación sexual y sexo.

Nos permite también comprender cómo incurre la injusticia sistemática y la desigualdad social desde una base multidimensional. Por ello se dice que es una herramienta para la justicia de género y la justicia económica.

Integramos la **interseccionalidad**, entendida como la interacción entre distintas posiciones de poder en las que puede estar inmersa una mujer y que dan como resultado distintas maneras de vivir y percibir la violencia que, a su vez, generan una diversidad de subjetividades e intereses de las mujeres que no solo queremos comprender sino también aprender a gestionar.

### **Mainstreaming o Transversalización:**

Término anglosajón (integración en la corriente principal) que se utiliza para designar la integración de las políticas específicas en materia de igualdad de oportunidades en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Se formula como una estrategia que sitúa las cuestiones sobre igualdad entre los géneros en el centro de las decisiones políticas más importantes, de las estructuras institucionales y de la asignación de recursos más relevantes, incluyendo todos los puntos de vista y prioridades en la toma de decisiones sobre los procesos y objetivos de desarrollo.

### **Relaciones de poder/empoderamiento:**

El poder está fundamentalmente relacionado al empoderamiento y a la igualdad de género. La mayoría de los enfoques de empoderamiento asumen una noción de dominación, de 'poder sobre' (las mujeres y los grupos excluidos deberían ocupar posiciones de poder), a través del cual si alguien adquiere poder otra persona lo pierde. Hay mucha gente que propone un enfoque alternativo que vea "poder" en términos de 'poder para', 'poder con', 'poder desde dentro.' Este último enfoque percibe el poder más como capacidad y tiene mayor potencial de abrir nuevas posibilidades de relación entre las personas y en el ejercicio de poderes más democratizadores y que potencien la participación de todas las personas en igualdad".

### **Roles de género.**

Son comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupos social dado, en los que sus miembros están condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades.

### **Sexismo:**

Sexismo, discriminación sexual o discriminación de género, es el prejuicio o discriminación basada en el sexo o género, también se refiere a las condiciones o actitudes que promueven estereotipos de roles sociales establecidos en diferencias sexuales. Las actitudes sexistas se

sostienen en creencias y estereotipos tradicionales sobre los distintos roles de género. El término se utiliza para referirse a la discriminación de ambos sexos. La discriminación sexual no es solo un concepto dependiente de actitudes individuales, sino que se encuentra incorporado en numerosas instituciones de la sociedad.

### **Violencias machistas, violencia de género y violencias contra las mujeres.**

La denominación que utiliza AIETI en cada caso, intenta adaptarse a los diferentes contextos y países en los que trabajamos. Desde la Alianza por una Cooperación Feminista Global, se realizó un proceso de reflexión y se adoptó la expresión de “violencias machistas” cuya justificación es la siguiente:

En el debate terminológico sobre la violencia que afecta de manera particular a las mujeres y a todos los cuerpos no heteronormativos, los movimientos feministas han creado un lenguaje y una manera de nombrar esta violencia a lo largo de los últimos cuarenta años que nos ha ayudado a entenderla mejor. También sabemos que las instituciones nacionales e internacionales han retomado algunos de estos conceptos despojándolos en muchas ocasiones de su fuerza explicativa y limitando sus acepciones.

En el Estado español, por ejemplo, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género utiliza el concepto violencia de género para definir “la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia” .

Es por esto y frente a la polisemia del concepto violencia de género que sabemos se usa de manera frecuente en varios países, que apostamos por un concepto que contenga en sí mismo la explicación de las causas de una violencia que afecta a las mujeres, a todas, por ser parte del sujeto oprimido en las relaciones de género. Creemos que el concepto violencias machistas nos permite enfatizar la causa de la violencia que afecta de manera particular a las mujeres por el solo hecho de serlo pero que también integra la violencia como amenaza y realidad contra mujeres y hombres que desafían el orden social establecido sobre el binarismo sexo-género-sexualidad desde sus conductas, sus relaciones, sus aspectos, sus expresiones amorosas, sus disonancias genéricas, sus formas de resistencia, en resumen, desde la rebeldía de sus cuerpos insumisos.

Utilizamos este concepto porque ubicamos el machismo como una estructura de dominación patriarcal que sostiene múltiples formas de violencia y por esa razón recalamos el plural, porque la violencia machista es capaz de expresarse brutalmente, pero también con tal sutileza que pueda normalizarse y pasar desapercibida.