



SISTEMATIZACIÓN

Taller participativo realizado en el marco de la reunión de coordinación intercontinental celebrada en Málaga, del 7 al 12 de Junio de 2005.

Éste taller inicial, con todas las entidades socias del proyecto LIDERAL, tuvo una duración de 8 horas, se llevo a cabo el día 10 de Junio y se utilizó una metodología participativa.

Objetivos del taller

- ✓ Realizar un pre-diagnóstico entre las personas participantes de las entidades socias, para tener un *punto cero de partida*, en cuanto a la realidad de las zonas locales, para desarrollar el proyecto.
- ✓ Homogeneizar lenguajes a nivel de terminología.
- ✓ Consensuar la utilización de un lenguaje no sexista.
- ✓ Analizar la filosofía del proyecto.
- ✓ Visualizar las barreras existentes para acceder al liderazgo, a través de dinámicas participativas y mediante la capacitación sobre la teoría sexo/género.
- ✓ Consensuar la metodología a seguir en el desarrollo del proyecto.
- ✓ Consensuar los criterios de selección de la persona *Agente Lideral*.

Participantes

Entidades socias del proyecto Lideral.

Objetivo de la sistematización

Ordenar y reconstruir el proceso vivido, en éste pre-diagnóstico participativo, durante el taller del día 10 de Junio, con las entidades socias del proyecto LIDERAL. El objeto de la sistematización es tener una visión general del proceso y de las conclusiones consensuadas entre todas las entidades participantes, en cuanto a la metodología a utilizar durante la implementación del proyecto LIDERAL.

Metodología

Se optó por la metodología activa- participativa, por considerarla la más adecuada para la consecución de los objetivos propuestos. Partiendo de las experiencias y vivencias de las mujeres participantes y de las diferentes realidades de sus localidades, se fueron haciendo diversas dinámicas grupales para aproximarse desde lo local a lo global, creando así una reflexión y un conocimiento colectivo. Por último, se consensuó la metodología a utilizar en el desarrollo del proyecto.

Al mismo, tiempo se presenta un modelo metodológico de cómo llevar a cabo un taller participativo, que servirá de referente a la hora de realizar el diagnóstico sobre las barreras que tienen las mujeres para ejercer el liderazgo y también para las diferentes acciones del proyecto en las distintas localidades.



Estructura del Taller.

1) Presentación de participantes.

Por parejas, nombre, municipalidad, país, puesto que desempeña, estudios, trabajo. Expectativas que tienen en relación al proyecto LIDERAL.

Esta dinámica no sólo tiene el objetivo de la presentación, sino que los datos que se exponen se utilizan para ir sumergiéndose en el análisis de género.

2) Dinámica, sexo-género. Proceso de Socialización.

3) Dinámica DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) en su municipio para realizar el proyecto LIDERAL.

4) Ante esta realidad, Propuestas de criterios y metodología de acción y desarrollo para conseguir los resultados del proyecto LIDERAL en tu localidad y a nivel general de la red.

Se realizará trabajo individual, trabajo en equipo, discusión, debate, negociación y consenso en plenaria.

Proceso seguido durante el taller.

Como **punto de partida** del taller, cada participante se presentó indicando; nombre, país de procedencia, tipo de responsabilidad y dedicación en el proyecto LIDERAL y entidad social a la que pertenece.

Una vez realizadas las presentaciones, se pasó a debatir y consensuar los significados de algunos términos que están constantemente nombrándose, y que pueden tener significados diferentes e incluso al hablar de desarrollo se puede estar hablando de diferentes modelos. Se necesitaba, por tanto, que todas las personas estuvieran hablando el mismo lenguaje, con los mismos significados. La homogeneización del lenguaje, de los términos y de la filosofía del proyecto, es un paso importante para alcanzar los resultados planteados.

El debate permitió detectar que en relación a los términos utilizados para denominar las diferentes fases o etapas de un proyecto, había varios sinónimos, por ejemplo, desarrollo del proyecto, ejecución del proyecto, implementación del proyecto, etc.

También se debatió sobre el ciclo completo del proyecto; diagnóstico, identificación, formulación, desarrollo, seguimiento, evaluación de proceso y evaluación final y sistematización, es decir todo el ciclo, desde que se inicia hasta que finaliza. Se consensuó que todo el ciclo tiene que llevar enfoque de género, lo que significa ver cuales son las realidades y oportunidades diferenciadas entre hombres y mujeres. Por lo tanto, es imprescindible aplicar el enfoque de género para que realmente podamos hablar de un proyecto que aboga por la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones.

Se resaltó la importancia de la sistematización del proceso como una buena práctica y como necesaria para alcanzar los objetivos del proyecto.



A continuación se vieron los objetivos del proyecto LIDERAL, como objetivos generales busca visibilizar y potenciar la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones a nivel local y la visibilización y empoderamiento de las mujeres para el liderazgo.

Como objetivos específicos pretende:

- a) mejorar el conocimiento sobre la realidad de la participación de las mujeres en el ámbito local.
- b) desarrollar mecanismos consensuados que permitan detectar la situación de las mujeres de forma integral, considerando diferentes ámbitos de participación: Político, Técnico, Agrupaciones, Asociaciones Empresariales y micro empresariales, Sindicatos, Sociedad Civil y personal de las Administraciones Públicas.
- c) detectar las barreras que impiden el liderazgo de las mujeres en el ámbito local. No tratándose de analizar cuantitativamente, sino de detectar las causas de las dificultades para el liderazgo.
- d) crear espacios de opinión y debate a nivel local, sobre posibles soluciones-estrategias que favorezcan el acceso a puestos de decisión de las mujeres y refuercen su liderazgo.
- e) transferir las conclusiones locales a un ámbito intercontinental que permita ofrecer una visión a nivel global del liderazgo de las mujeres en entornos locales.
- f) diseñar proyectos específicos que permitan movilizar y generar actitudes hacia el establecimiento de las estrategias propuestas anteriormente y que se puedan plasmar en el Catálogo de Estrategias.
- g) favorecer la capacitación del personal técnico vinculado, que impulse la creación de una “Red Intercontinental de Agentes para el Liderazgo de las Mujeres.”
- h) considerar la problemática de las pequeñas y medianas ciudades y pueblos (PCM) de forma transversal en las actuaciones a desarrollar, como elemento añadido en los procesos generados.
- i) visibilizar los resultados y promocionar los productos obtenidos del proyecto transfiriendo su utilidad a otros entornos locales.

Se consensuó, que era necesario para desarrollar el proyecto, que todas las personas técnicas y políticas que participasen deberían tener formación en género para poderlo aplicar en todo el ciclo del proyecto.

Se llegó a visualizar y reflexionar, entre todas las entidades socias, que para que el proyecto LIDERAL saliese adelante y tuviese impacto, sería necesario ubicarse en el modelo de **Desarrollo Humano Sostenible con Enfoque de Género**, y buscar sinergias con otros procesos y proyectos que se desarrollen en cada zona. Se planteó éste modelo, como necesario, para llegar a alcanzar la Justicia Social, la Democracia, más desarrollo, más desarrollo humano y sostenibilidad.

Con éste proceso de debate se introdujeron diferentes preguntas, por parte de las facilitadoras, con idea de provocar la reflexión y el análisis y así, poder empezar a detectar las barreras u obstáculos que las mujeres tienen en los ámbitos locales para poder expresar su liderazgo. Algunas de las preguntas planteadas fueron;

- ✓ ¿Llegasteis con facilidad a vuestros espacios de toma de decisión?



- ✓ ¿Tenéis capacidad real para tomar decisiones sobre el proyecto y sobre las políticas que queréis implementar?
- ✓ ¿Existen barreras a nivel interno de cada quien para ejercer el liderazgo?
- ✓ ¿Existen barreras a nivel de partidos políticos para que las mujeres ejerzan su liderazgo?
- ✓ ¿Existen barreras en las propias municipalidades para que las mujeres ejerzan su liderazgo?

Estas preguntas provocaron la reflexión y el debate y como resultado fueron surgiendo algunas de las barreras u obstáculos existentes. Algunas de las barreras que se nombraron fueron:

- ✓ Las mujeres políticas que llegan a puestos de decisión, no tienen enfoque de género.
- ✓ Las personas técnicas que trabajan en los proyectos, en general, no tienen preparación en género.
- ✓ Las mujeres no tienen independencia económica y esto resta capacidad de decisión.
- ✓ Los Alcaldes, varones, son los que finalmente siempre deciden.
- ✓ A las mujeres les cuesta mucho esfuerzo, trabajo y tiempo ganar los espacios en sus partidos políticos y en los espacios públicos.
- ✓ Misoginia y celos entre las mujeres.
- ✓ Los hombres no dan importancia a los asuntos que denominan, peyorativamente, *de mujeres*.
- ✓ A las mujeres no se les deja negociar sobre asuntos que no son considerados *de mujeres*.
- ✓ Falta de presencia de mujeres en muchos sectores y ámbitos.
- ✓ Hay muchas barreras culturales, religiosas, económicas y de estatus familiar.
- ✓ Hay barreras tanto en el ámbito público como en el privado. Tienen barreras y obstáculos para su participación, en el ámbito familiar (ámbito privado) con sus maridos y con sus hijos e hijas. También vienen las barreras de parte de sus madres, padres, hermanos y hermanas.
- ✓ Falta empoderamiento por parte de las mujeres.
- ✓ Falta de democracia en la financiación de los partidos políticos y estructuralmente. Por ejemplo, para poder llegar a ser diputada o diputado o concejal o concejala en algunos países, es imprescindible tener dinero para poder presentarse y para la campaña. Esta es una barrera difícil de vencer, ya que, generalmente las mujeres no son las que tienen importantes cantidades de dinero.
- ✓ Los partidos políticos están en manos de los hombres y ellos refuerzan a otros varones y no a las mujeres.
- ✓ El machismo, presente en todos los ámbitos, resta posibilidades a las mujeres.
- ✓ Muchas asociaciones de mujeres y centros de madres no tienen enfoque de género.
- ✓ Faltan alianzas, pactos y redes entre mujeres.
- ✓ Existencia de padres y esposos machistas que limitan a la mujer y le provocan, en muchos casos, miedo a la participación política.
- ✓ Las estructuras discriminan a las mujeres.



Como conclusión de éste debate se pudo constatar, de nuevo, que las barreras que tienen las mujeres para ejercer su liderazgo, son comunes a todas las mujeres de las entidades socias y a sus diferentes realidades locales.

Como propuesta de alternativas para el avance y como estrategia a seguir se plantea como necesario:

1. Promover que las mujeres lideresas se empoderen y también aquellas mujeres que se están acercando a la participación social y política.

En relación al término *empoderamiento*, también se buscó el consenso en cuanto a su significado. Las significaciones que se dieron fueron:

- ✓ Poder de decisión propio.
- ✓ Asumir el poder y manejarlo.
- ✓ Decidir en lo privado y en lo público.
- ✓ Ganar un espacio de conciencia.
- ✓ Dar credibilidad y creer en una misma.
- ✓ Tienen que empoderarse tanto las mujeres técnicas como las políticas.

“Empoderarse significa facultarse, habilitarse, autorizarse:

- **Facultarse** a través del conocimiento que nos llevará a la disidencia, primer paso para empoderarse. Poder tener poder de hacer cosas.
- **Habilitarse** a través de recursos que nos capaciten y nos hagan sentir la necesidad del cambio y del auto reconocimiento.
- **Autorizarse** a través del ejercicio del reconocimiento; reconocernos y valorarnos.

Llamamos empoderarse al proceso de transformación mediante el cual cada mujer, poco a poco y en ocasiones a grandes pasos, deja de ser objeto de la historia, la política y la cultura, deja de ser objeto de los otros, es decir, deja de ser-para-otros, y se convierte en sujeta de la propia vida, en ser-para-sí-misma, en protagonista de la historia, la cultura, la política y la vida social. (...)

Empoderarse es desarrollar la conciencia de tener el derecho a tener derechos, reconocer la propia autoridad y confiar en la capacidad de lograr propósitos. Dicha autoridad se produce cuando cada mujer genera auto confianza, seguridad subjetiva y legitimidad para ser quien es y para existir, es decir, para autoafirmarse y atreverse, tomar decisiones propias y movilizarse para realizarlas en la existencia. Decimos que una mujer es o está empoderada cuando esas capacidades se convierten en poderes vitales y se tornan estructurales, se vuelven su forma de ser.

Por eso (...), empoderarse es algo que le sucede a cada quien. Una se empodera, no la empoderan, una organización se empodera por la acción de sus integrantes o un movimiento se empodera por obra y gracia de sus participantes. Nadie empodera a nadie. (...)”

Neus Albertos Meri. Formadora y Asesora en Igualdad de Oportunidades. Valencia (España) “Orientar en femenino. (Acción 3- Equal- Proyecto Pilnar-2004)”



“Un objetivo de las agendas políticas de mujeres de todo el mundo que actúan a favor de diversas causas, es lograr el empoderamiento de las mujeres al modificar las pautas políticas que coartan la vida personal y colectiva al crear condiciones para eliminar los poderes personales y sociales que oprimen a las mujeres. El empoderamiento se concreta, al mismo tiempo al lograr que cada mujer consolide los poderes personales que ya tiene, y cada día se haga de más poderes vitales y los conecte de manera integral.

Empoderada cada mujer es la primera satisfactora de sus necesidades y defensora de sus intereses, y la principal promotora de su sentido de la vida, de su desarrollo y enriquecimiento vital, de sus libertades y su placer.

El empoderamiento se crea en procesos en los cuales cada mujer (de cualquier edad y estado) fortalece y desarrolla la capacidad política que le permite defenderse, enfrentar la opresión y dejar de estar sujeta a dominio (deshumanización, violencia, explotación, pobreza). Ese es el profundo sentido del empoderamiento individual que sólo se da si es sustentado socialmente, si se extiende a la sociedad, si es sintetizado en el Estado y si lo abarca.

Pero hablamos también del empoderamiento colectivo de las mujeres, de la capacidad colectiva de las mujeres de enfrentar con conciencia y en alianza política el desmontaje del viejo orden y la construcción cotidiana de formas renovadas de convivencia social, de economía, política y cultura.”

Marcela Lagarde y de los Ríos. Antropóloga Feminista. Diputada Mexicana. “Claves feministas para la autoestima de las mujeres”. Colección Cuadernos Inacabados”. Editorial. Horas y Horas. 2000.

2. Trabajar creando alianzas, pactos y redes de mujeres.

El proyecto contribuirá en todos sus objetivos a reforzar esta estrategia propuesta.

Como continuación se estableció, de manera consensuada, que como estrategia para el desarrollo del proyecto y al mismo tiempo como estrategia para el avance de las mujeres en el liderazgo a nivel local, sería necesario establecer claras sinergias entre los equipos técnicos, políticos y la sociedad civil. Especialmente entre las mujeres que están ejerciendo el liderazgo en estos ámbitos.

3. En cuanto a la articulación social con Enfoque de Género, se consensuó que es responsabilidad del proyecto ilusionar a la población y en especial a las mujeres, para que quieran participar, involucrarse y apropiarse del proyecto, para así, llevar a cabo la articulación social.

No obstante, se planteó que ésta era difícil ya que no se permite a las mujeres acceder a puestos de decisión y además, en muchas ocasiones, cuando los grupos de mujeres se unen y establecen sinergias lo suelen hacer para



solucionar necesidades concretas del lugar y no establecen las sinergias para poder acceder a los partidos políticos, o establecer estrategias.

Se deduce de este planteamiento, que las mujeres en sus localidades consiguen más alianzas para satisfacer las necesidades prácticas, básicas, materiales y de subsistencia y que aún no se ha dado el paso de establecer alianzas y trabajo en red, para las necesidades estratégicas, que son aquellas que se preocupan por solucionar las discriminaciones de las mujeres, dadas por su posición desigual en la sociedad.

Podría ser, que a nivel local, las mujeres se estuviesen moviendo y articulando con más facilidad en el pasado modelo de Mujer y Desarrollo, más que en el modelo de Desarrollo con Enfoque de Género. Ellas, ven en este último modelo mencionado la posibilidad necesaria para impulsar el desarrollo.

Una vez realizada la visión general de situación, de barreras existentes y de estrategias a seguir para vencer estos obstáculos, se pasó a trabajar específicamente el análisis de género, también con idea de ver cuáles son las posturas y nivel de conocimiento y conciencia sobre el tema de género de las mujeres participantes en el taller.

Para verificar la situación de las participantes en relación al género, se planteó una dinámica consistente en que cada equipo diera una definición/descripción de los hombres y otra de las mujeres. Se trataba de que se partiese de la concepción mayoritaria que tiene la población y sus entornos locales, de lo que son los hombres y lo que son las mujeres. En la descripción se podían introducir; comportamientos, maneras de actuar, características físicas, actitudes, formas de pensar, profesiones u oficios, responsabilidades, espacios utilizados, ocio, uso el tiempo, etc. En definitiva todo lo que pudiera hacer comprender y completar mejor las definiciones. Cada grupo tenía que consensuar una descripción, que posteriormente se expondría en plenaria. Las facilitadoras, iban apuntando en el papelógrafo lo dicho por las portavoces.

MUJERES	HOMBRES
Hembra	Macho
Reproducción de otras hembras o machos.	Más fuertes físicamente
Débiles físicamente	Racionales
Sensibles	Mujerriegos
Recatadas versus Putas	Soporte económico
Crianza niños	Torpes
Apoyo económico	Ocupan el espacio público
Delicadas	Producen para la manutención del hogar
Ocupamos espacio privado, familiar, administramos el hogar y cuidamos a las personas.	Agresivos
Menos Fuerza Física	Personas iguales a las mujeres
Menos masa muscular	Más masa muscular
	Más fuerza física
	Bruscos
	Más prácticos



<p>Detallistas Criterio más amplio Tienen 6 sentidos Más afectivas Trabajo más colectivo Más dependientes. Pasivas.</p>	<p>Tienen 5 sentidos Violentos Independientes Individualistas</p>
---	--

A partir de todo lo expuesto por cada equipo, se reflexiona, debate y consensúa sobre aquello que se considera por naturaleza y aquello que se considera por cultura.

Como puede verse en las descripciones, en ambos equipos, se introdujeron muchos roles y estereotipos, tanto para los hombres como para las mujeres.

Otro asunto que hay que destacar es que ninguno de los equipos utilizó los órganos sexuales como descriptivos de los hombres y de las mujeres. Esto dio pie a trabajar el tabú, aún hoy existente, en lo relacionado con el sexo o la sexualidad femenina y cómo por el proceso de socialización, para las mujeres, sobre todo, sigue siendo un asunto que cuesta trabajo verbalizar.

Las facilitadoras dinamizaron para que se llegasen a nombrar los órganos sexuales de las mujeres y los órganos sexuales de los hombres, como parte del proceso de ruptura del tabú y de la dinámica que se estaba realizando.

....Pero para interiorizar y discriminar a los sujetos históricos se requiere que quienes se autoasignan la calidad de sujetos expropien a otros y a otras la condición de sujeto. Múltiples han sido los caminos para conculcar a la mujer la capacidad de ser en sí misma y para construirla como cautiva. Pero, de manera recurrente se han centrado en la expropiación de la sexualidad, del cuerpo, de los bienes materiales y simbólicos de las mujeres y, sobre todo, de su capacidad de intervenir creativamente en el ordenamiento del mundo. Al incluir todos los hechos femeninos en la sexualidad para-los-otros y al especializar a las mujeres en ella se les despoja de la posibilidad práctica y filosófica de elección de vida. Inferiorizadas, sus hechos no las valorizan ni les generan poderes que las homologuen con quienes concentran valor. Y, simultáneamente, son incapacitadas para apropiarse de bienes y de poderes monopolizados por otros sujetos. El proceso culmina con la exclusión de las mujeres de los espacios de decisión y de los pactos patriarcales...

Marcela Lagarde y de los Ríos. Antropóloga Feminista. Diputada Mexicana. “Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas” Universidad Nacional Autónoma de México. Colección Postrado.

Una vez terminadas las descripciones, se intercambian los títulos de las columnas, de modo, que lo asignado a las mujeres pasa a ser asignado a los hombres y viceversa. Realizado el cambio, se abre el debate para definir, de todo lo dicho, cuales características podrían seguir sirviendo para las descripciones una vez hecho el cambio de columnas.



También se debate sobre los roles y los estereotipos apuntados, pero fundamentalmente se pone la atención en ver cuales características son naturales y cuales culturales, para así visualizar y profundizar en el análisis de *sexo/género*.

La dinámica se cierra haciendo visible que las únicas características que no pueden intercambiarse entre hombres y mujeres, en las columnas (a excepción de tratamientos y operaciones que ya se pueden realizar), son los órganos sexuales y reproductores, en definitiva el sexo y lo que implica a nivel biológico. Y se ve, claramente, que el género que son todas las demás características dichas, es algo construido socio-culturalmente y que sí puede transformarse y que, además, depende de la cultura y de la época histórica.

Con esta dinámica alguna de las participantes apuntó que le había servido para tener una visión diferente del género, tomar conciencia y darse cuenta, visualmente, de que es una construcción sociocultural y por tanto puede y debe transformarse... Llegando a proponer que en los talleres que se realicen con posterioridad, se incluya un cuestionario punto cero, para que se vea cómo una dinámica tan sencilla facilita la toma de conciencia y ,por lo tanto, el replanteamiento ante el tema de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Sexo: Es la característica que marca la diferencia biológica entre macho y hembra, es universal.

Género: Es una construcción socio cultural que se realiza a través del modelo de socialización diferenciada para cada uno de los dos sexos. El género viene marcado por roles y estereotipos, comportamientos, actitudes, intereses y expectativas diferenciadas para mujeres y hombres. El género es variable dependiendo de la sociedad, de la cultura y de la época histórica y también se puede transformar.

Posteriormente, se encadena con el proceso de socialización diferenciado de hombres y de mujeres, que nos permite ver cómo a través de los diferentes agentes de socialización, se va construyendo el género femenino y el masculino. Cada género tiene sus correspondientes roles y estereotipos que conllevan la división sexual del trabajo, los diferentes usos del tiempo y de los espacios, la asignación social del ámbito público a los hombres (Ética de la Justicia) y del ámbito privado-doméstico a las mujeres (Ética del Cuidado), etc.

Poco a poco se va entrando, también, en lo que supone el análisis de género, se visualizan las características y mecanismos, que en esta sociedad patriarcal y androcéntrica no permiten el desarrollo pleno de las mujeres y que genéricamente las mantienen en un estado de sumisión, inequidad e injusticia. Manteniéndolas cómo ciudadanas de segunda clase, a través de las relaciones jerárquicas de poder establecidas de dominio-sumisión, en las cuáles el poder se le supone a los hombres y la sumisión a las mujeres.

“La perspectiva de género o enfoque de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Esta perspectiva de género analiza las posibilidades vitales de las mujeres y de los hombres: el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan



entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen. Contabilizar los recursos y la capacidad de acción con que cuentan mujeres y hombres para enfrentar las dificultades de la vida y la realización de los propósitos, es uno de los objetivos a examen.

El análisis de género feminista es detractor del sistema patriarcal, contiene de manera explícita una crítica a los aspectos nocivos, destructivos, opresivos y enajenantes que se producen por la organización social basada en la desigualdad, la injusticia y la jerarquización política de las personas basada en el género.”

Marcela Lagarde y de los Ríos. “Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia.” Colección Cuadernos Inacabados. Editorial Horas y horas. 1996

Como continuación las facilitadoras apuntan las Dimensiones del Análisis de Género, tomando como referencia el esquema aportado por Zoila Madrid, de Honduras. Profesora de Trabajo Social (Universidad Autónoma de Honduras, Profesora del Postgrado en Género y Desarrollo).

Se trata de analizar y visibilizar la realidad diferenciada, de cómo las mujeres y los hombres, piensan, sienten, actúan y se sitúan en relación a:

EL ACCESO A

- La Información.
- Los Recursos y Servicios.
- Los Beneficios y Resultados de Políticas, Programas o Proyectos.

COMO SE PARTICIPA EN

- Procesos de Consulta y Comunicación.
- Diseño y Ejecución de Políticas, Programas o Proyectos.
- Manejo de Recursos y Beneficios.
- Toma de Decisiones.

EN EL CONTROL SOBRE

- Recursos.
- Beneficios.
- Procesos.

En el debate una de las dudas que surgió, es la confusión que en algunos casos existe, que supone considerar que el feminismo es lo mismo que el machismo (pero partiendo de las mujeres) y que en algunos de sus entornos, también, se viene confundiendo el lesbianismo con el feminismo. Se debatió sobre el asunto para llegar a aclarar esta confusión, ya que, a grandes rasgos, el machismo lleva implícito el dominio del hombre sobre la mujer, establece relaciones de poder sobre ellas, sin embargo, el feminismo es un modelo de transformación social, que con la herramienta del enfoque de género visibiliza la realidad existente de desigualdad y discriminación de las mujeres para transformarla. Pretende la justicia social, la democracia y la equidad entre géneros, para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El término equivalente al machismo, pero ejercido por las mujeres hacia los hombres sería el hembrismo.



“El feminismo es un movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII, aunque sin adoptar todavía esta denominación, y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que ella requiera.”

Victoria Sau. Licenciada en Historia Contemporánea y doctora en Psicología por la Universidad de Barcelona. “Diccionario ideológico feminista .Editorial Icaria. 2000

*“**Feminismo:** Doctrina social que concede a la mujer capacidad y derechos reservados hasta ahora a los hombres. Diccionario de la lengua Española. VOX*

***Feminismo:** En este concepto se sintetiza todo lo que en la teoría y en la práctica está destinado a convertir a las mujeres en seres-para-sí-mismas, en sujetas plenas de la historia. El feminismo es una filosofía, una concepción de la historia y de las realidades sociales, y una propuesta política de transformación de las relaciones genéricas.*

***Patriarcado:** Desde la perspectiva o enfoque de género el patriarcado, cuyo paradigma es el hombre (el ser humano del género masculino), es la organización política, ideológica, y jurídica de la sociedad. Su base es el sexismo que se expresa cotidianamente en el machismo, la misoginia y la homofobia, determinantes de las relaciones en los géneros y entre ellos. Las relaciones de género son desiguales. En ellas, uno de los géneros, el integrado por los hombres, domina al otro, el que forman las mujeres. La vida se estructura en referencia al hombre (los hombres), que es quien tiene el poder de decisión sobre la vida y, con éste, el poder de construir la sociedad, la cultura y la historia, y de subsumir en este proceso a la mujer (a las mujeres). A este proceso de dominio genérico y a las estructuras y formas a que da lugar en la vida cotidiana se le llama patriarcado.”*

Daniel Cazés. Méjico. “La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles.”2000. Editado por la Subsecretaría de Población y de servicios migratorios de la Secretaría de Gobernación a través del Consejo Nacional de Población y el Programa Nacional de la Mujer. Méjico.

Siguiendo con el enfoque de género se debatió acerca de las herramientas que tiene el patriarcado para mantener a las mujeres en un segundo plano e incluso invisibles, algunas de ellas son:

EL SEXISMO con sus expresiones en:

- El Machismo.
- La Misoginia-Automisoginia.
- La Homofobia.
- El Lenguaje Sexista.



Se habló de la necesidad de tener mujeres referentes que sigan un modelo de ser mujer, diferente al que impone el patriarcado, también se vio la necesidad de trabajar la autoestima con enfoque de género y el empoderamiento. Otra idea apuntada es la lucha interna que muchas mujeres tienen ya que han sido educadas bajo el modelo patriarcal tradicional, pero realmente sienten que quieren salir de él, pues las encorseta y limita. Debido a esto muchas de ellas están en un momento de sincretismo entre la mujer tradicional que llevan dentro y la mujer moderna que les gustaría ser y también llevan dentro.

“...Las contemporáneas trabajan, estudian, conviven, se emparejan, aman, procrean, y hacen criaturas, emprenden aventuras, se suman a acciones y organizaciones, luchan junto con y a favor de hombres que no las miran como iguales y que no actúan con principios de equidad en sus relaciones con ellas.

Las identidades masculinas son patriarcales y la afirmación de cada hombre depende de realizar el simbólico hombre: ocupar el centro del mundo, ser el centro de su propia vida y de la vida de las mujeres, las parejas, las familias y las instituciones. Pero la centralidad masculina en el mundo se potencia porque está entreverada con la posición jerárquica, con la supremacía.

Las mujeres contemporáneas se caracterizan por los afanes cotidianos para afirmarse en su individualidad y ser valoradas, para realizar la igualdad cada vez que confirman su inexistencia, y concretar los mitos modernos que afirman, a priori, la igualdad de las mujeres y de los hombres. Este esfuerzo vital choca con la convivencia con los hombres bajo las reglas de la real desigualdad, La inequidad prevalece y, por más esfuerzos, más trabajo y más aportes que realicen, las mujeres quedan por debajo de los hombres en la jerarquía, y subordinadas a ellos. Las contemporáneas híbridas encuentran siempre un techo de cristal que funciona sólo para las mujeres en su carrera ascendente. Y, las poquitas que logran escalar hasta la posición jerárquica más alta, tienen menos poderes que los hombres en esa posición, y deben enfrentar constantes maniobras para deslegitimarlas por ser mujeres. Su liderazgo está en duda y su representatividad también. Ante la ocupación de esas posiciones por mujeres, las personas extrañan a los hombres y les extraña la presencia de mujeres ahí. En esa situación las mujeres y su autoestima están doblemente expuestas a daños, a crítica social, a descalificación y desprestigio, a la distorsión de sus acciones, a la desconfianza y a mayor exigencia y menor tolerancia que los hombres. Y aun cuando son valoradas, se reconoce que es notable lo que han hecho siendo mujeres. Aun en la valoración, se desvaloriza a las mujeres.

La contradicción se presenta por duplicado. Por un lado la primacía de los hombres y por otro la competencia desigual con ellos. La tensión es entre Yo y los hombres y Yo y los otros.

Para las mujeres más sólidamente tradicionales se da con un Yo desdibujado y deslegitimado frente a los otros en el centro de la vida, de las prioridades, del deseo, del lenguaje, y de las acciones vitales. En la confrontación, la opción de las mujeres es los otros, lo que corresponden con la ética patriarcal. Cada paso a favor del Yo implica para las mujeres luchas internas y externas, desgarramientos, frustración y culpa. Desde luego que políticamente el orden promueve esa opción femenina por los otros, y se abastece de ella.



Nunca había sido tan intensa y generalizada la nueva conciencia moderna identitaria de ser mujer. Con un sentido político que ha desprendido el reconocimiento entre las mujeres no a partir de los estereotipos maternos y de cosificación sexual y la redefinición consciente de nuestra condición de género.

Muchas de nosotras ya vivimos fragmentos de esa utopía, transformada parcialmente en topía. No sólo somos sincréticas por sintetizar de múltiples maneras tradición y modernidad: al enfrentar la conflictividad de la vida cotidiana, asumimos la crítica de la modernidad y la puesta en marcha de la razón, la libertad y la autonomía. Pero se trata de nociones redefinidas: nuestra razón, nuestra libertad, nuestra autonomía.

Techo de cristal: *Mabel Burín sostiene que las mujeres hallamos siempre un techo de cristal. Esta categoría permite analizar obstáculos a la carrera laboral de las mujeres y extenderla a otros ámbitos del desempeño social. Se conforma por: las responsabilidades domésticas, el nivel de exigencias, los estereotipos acerca de las mujeres y el poder, la percepción que tienen de sí mismas las mujeres, el principio del logro, los ideales juveniles.”*

Buril, Mabel: Género y psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables. Editorial Planeta. Buenos Aires.

(Marcela Lagarde y de los Ríos)

En este punto se hizo un descanso para comer, y por la tarde se continuó el taller.

Con el objetivo de ver la realidad con la que se encontraría el proyecto para su implementación o desarrollo, se utilizó la herramienta de reflexión, análisis y sistematización denominada DAFO, o FODA como se conoce en algunos de los países de las entidades socias.

Se formaron dos grupos para hacer dos DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades), para la implementación del proyecto LIDERAL en cada una de las zonas.

Análisis de realidad para la implementación del proyecto LIDERAL

	Debilidades	Fortalezas
Internas	<ul style="list-style-type: none"> No contar con el apoyo de recursos internos. No contar con facilitadoras con enfoque de género. Trabajo en diferentes municipios. Recursos económicos. Cualificación en género del personal. Relaciones entre los diferentes actores: Municipalidad, organizaciones, y sociedad civil. Relaciones con proyectos europeos. Apuesta por la equidad de género que supone la voluntad y conciencia política. 	<ul style="list-style-type: none"> Poder tú. Experiencia profesional. Trabajo con movimientos sociales organizados. Apoyo político. Generador de cambios. Experiencia en trabajo comunitario. Existencia de una red para aprender unas de otras. Asociaciones sociales o redes sociales de mujeres. Interés por promover liderazgos femeninos en los gobiernos locales. Existencia de espacios de concertación local (participación de hombres y mujeres). Interés por capacitarse por necesidad.
	Amenazas	Oportunidades
Externas	<ul style="list-style-type: none"> No tener el presupuesto a tiempo. Ideologías partidarias en el gobierno local que sean contrarias al proyecto. No encontrar el personal cualificado y no tener recursos para pagar. Sensibilidad de la sociedad hacia la equidad de género. Machismo. Auto misoginia. Que no se consiga claridad en los objetivos a lograr por parte de todas las socias de la red y una metodología más o menos común. 	<ul style="list-style-type: none"> Tomar los espacios. Convocatoria para la participación. Hacer un Diagnóstico Poder compartir los conocimientos sobre enfoque de género con otras organizaciones. Incluir en las instituciones el tema de género. Hacer el proyecto. Igualdad de XXXX. Ley de cuotas. Descentralización. Participación ciudadana. Planes de transversalidad. Acceso a la educación. Apuesta por la democracia.

Después se pasó a plenaria, en dónde cada una de las portavoces de los dos equipos de trabajo expusieron sus reflexiones y visión de su realidad, pasando a debatir sobre ellas y analizando todo lo expuesto y para ver los puntos comunes a las diferentes realidades locales.



Esta herramienta nos permite observar, antes de que se inicie la implementación del proyecto en las diferentes localidades, cuales son, sobre todo, las amenazas y debilidades existentes para poder reflexionar sobre ellas y ponerles, anticipadamente, solución, en la medida que se pueda. También posibilita el ver con qué fortalezas y oportunidades se cuenta, añadiendo más datos al pre-diagnóstico de partida. Esta dinámica permite analizar, debatir y poner en común las propuestas de partida ante el comienzo de la implementación del proyecto. También nos acerca al análisis de la realidad de la zona en la que se va a desarrollar.

Otro tema que se trabajó fue la visualización y toma de conciencia sobre la importancia de la utilización de un lenguaje no sexista, en general, y en específico, en todo el proyecto.

Una vez cerrada esta dinámica y como última fase del proceso del taller, en el que se trabajó un pre-diagnóstico que nos ubicaba en las realidades locales, se debate cual debe ser la metodología a utilizar en la implementación (desarrollo) del proyecto y en relación a la que se consensúe, ver cuales deben ser los requisitos que debe tener la persona *Agente Lideral*, y los criterios de selección.

Propuesta metodológica y técnicas planteadas:

- ✓ Que el diagnóstico que se realice, sea con metodología participativa, bajo el formato de taller participativo y que al mismo tiempo que se realizan los talleres de diagnóstico, se lleve a cabo capacitación.
- ✓ Que se trabaje con los diferentes sectores (sociedad civil, sindicatos, municipios, microempresas, cooperativas, etc.) y a nivel político y técnico.
- ✓ Se plantea a cuántas personas por sector habría que llegar en el diagnóstico. Pero no se puede llegar a una cifra o tanto por cierto concreto, ya que la situación a nivel poblacional y de sectores es muy diferentes entre las entidades socias. Estas diferencias podrán ser constatadas cuanto se realice el mapa social de la zona y en ese punto se definirán las pautas a seguir... Se habla de que la masa crítica para tener posibilidad de incidencia es de un 35%, pero se pone de manifiesto la diferente realidad de las entidades socias, en cuanto a población de las municipalidades, en cuanto a servicios, etc... También se matiza la diferente realidad de las dos Diputaciones Provinciales que participan; la de Trento (Italia) y la de Málaga (España), así como la realidad, por ejemplo, diferente entre la Municipalidad de Sicasica (Bolivia) y la Asociación de Municipios de México, que es una asociación de Municipalidades. (Esta última para rentabilizar el impacto del proyecto, plantea que va a seleccionar una municipalidad en la que desarrollará el mismo). Esta realidad tan diferente presenta una dificultad añadida a la hora de plantear la metodología, pero sobre todo a la hora de seleccionar las muestras de población, los indicadores, etc.
- ✓ Se plantean también encuestas, entrevistas, muestreo, estadísticas, grupos focales. Una de las entidades socias plantea el trabajo con grupos focales, ya que considera que suponen un valor añadido al proceso del proyecto, pues al tiempo que se van planteando los obstáculos y se hacen las propuestas para el Catálogo de Estrategias, se está haciendo sensibilización y las personas participantes van tomando conciencia, lo que significa que pueden ir asumiendo nuevas actitudes.



- ✓ Realizar un cuestionario cualitativo.
- ✓ La persona *Agente Lideral* contratada debe formar un equipo de trabajo local, en el que estarán integradas, las personas regidoras, ella misma y las ONGS de la zona.
- ✓ Hacer un rastreo legislativo en cada zona, referido a la igualdad de oportunidades y a las acciones positivas emprendidas a nivel país, región o departamento y local.
- ✓ Hacer grupos de trabajo y grupos de discusión, para detectar las barreras, causas y efectos, que impiden el liderazgo de las mujeres y posibles estrategias para ir transformando esa realidad. También hacer éste trabajo individualmente
- ✓ Habría que definir los ejes temáticos del taller y las herramientas a utilizar, una de las mencionadas fue el “árbol social” con el que se detectarían barreras, causas, efectos, soluciones y alternativas. También se podría realizar un marco lógico como herramienta de planificación para los proyectos que surgieran de ese catálogo de estrategias.
- ✓ Hacer un diagnóstico con mujeres lideresas para detectar las barreras en los diferentes niveles; interno, de partido político, de corporación municipal. Así como plantear soluciones y alternativas a los obstáculos encontrados, para poder llegar a la elaboración del catálogo de estrategias.
- ✓ Mapa de situación social. Mapa de organizaciones sociales.
- ✓ Talleres varios. Un proceso a través de talleres.
- ✓ Un grupo o taller comparativo de hombres.
- ✓ Establecer un perfil determinado para las personas facilitadoras de los talleres.

Metodología consensuada

Se establece que lo primero que debe hacerse en cada lugar es contratar a la persona *Agente Lideral* bajo los criterios y perfil consensuado, para que esté presente y se implique desde el primer momento. También se acuerda que esa persona deberá estar incorporada al proyecto en Septiembre de 2005.

La primera función de la persona *Agente Lideral* deberá ser hacer un rastreo legislativo para saber cual es la realidad existente, en cuanto a la normativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su sentido más amplio, ley de cuotas, violencia de género, aborto, divorcio, etc., a nivel de país, departamento o región y a nivel municipal.

Se debatió, también, sobre la necesidad de que la persona seleccionada debería de tener habilidades de negociación y concertación, en especial para facilitar el proceso de sinergia entre la sociedad civil y las municipalidades. Incluso se valoró el que ya tuviese experiencia previa en estos procesos. Finalmente este último criterio se descartó, ya que a priori, parece bastante difícil encontrar personas con esa experiencia y además se consideró conveniente acercar lo más posible los criterios de selección a la realidad de cada una de las localidades de las entidades socias.

A continuación se iría creando el equipo de trabajo y se iniciaría la búsqueda de sinergias con otras acciones de la zona como proyectos, programas, ya sean de la sociedad civil, de ONGD internacionales, de la cooperación internacional o de las políticas municipales.



La persona *Agente Lideral* llevará a cabo la elaboración del Mapa social de la localidad, en el cual tendrán que figurar los agentes y las agentes sociales de la zona con quienes se trabajará y se creará red.

Posteriormente se llevará a cabo la realización de un diagnóstico participativo con enfoque de género CON LAS MUJERES LIDERESAS DE CADA ZONA Y SECTOR. Como inicio habría que plantearles hacer un “cuestionario punto cero”, que permitiera reflejar cual es la situación de partida de las mujeres, se trataría de ver cuales son sus barreras internas para ejercer el liderazgo y cómo afrontan las relaciones de género. Posteriormente se iniciarían las dinámicas participativas para ver cuales son las barreras externas e internas que sienten las mujeres y que hay, para ejercer su liderazgo. Al final del taller habría que entregar otro cuestionario similar, que muestre sí la perspectiva de la persona, con respecto al género, se ha cambiado o modificado en algo.

Durante el taller se utilizarán dinámicas participativas para detectar las barreras y las soluciones o estrategias, a seguir, para transformarlas. Las facilitadoras metodológicas de la entidad de Málaga estarán facilitando el proceso. Cada Agente Lideral o equipo de trabajo de cada una de las entidades socias, tendrá que sistematizar todo el proceso del taller o talleres. Esta sistematización se remitirá a las facilitadoras de Málaga y éstas analizarán la información y harán una sistematización del conjunto de las experiencias y harán la devolución a cada entidad para que la valore y estudie y pueda hacer modificaciones. Posteriormente cada entidad devolverá de nuevo sus modificaciones, propuestas o añadidos a las facilitadoras de Málaga quienes a partir de los obstáculos existentes y las estrategias propuestas en cada localidad, sistematizarán la información general del proyecto, llegando así al Catálogo de Estrategias y por supuesto después de reflexionar, debatir y consensuar entre todas las entidades socias en el encuentro intermedio de Costa Rica.

Consenso respecto del Perfil de la persona *Agente Lideral*

- ✓ Requisito imprescindible que tenga compromiso y conciencia con la teoría y el enfoque de género.
- ✓ Que tenga formación específica en género y su análisis y enfoque.
- ✓ Que tenga experiencia en el trabajo con enfoque de género.
- ✓ Que tenga experiencia en educación popular y trabajo comunitario, por lo tanto en facilitar procesos y promover la participación real de la población y en específico de las mujeres.

Las facilitadoras quedan en enviar esta sistematización a todas las entidades socias, para que verifiquen si está bien recogido el proceso del trabajo del taller, si proponen modificar algo, eliminar o añadir. Una vez realizada esta fase y revisadas las aportaciones de todas las entidades, se devolvería de nuevo, ya cómo definitiva.

Además las facilitadoras de la metodología con enfoque de género, irán dando pautas que faciliten dicho proceso.



Conclusiones/Resultados/Evaluación.

Como conclusión global se puede apuntar que las participantes resultaron satisfechas con la metodología participativa utilizada durante el taller. Se valoró que no hubiera por parte de las facilitadoras y de la entidad representante del proyecto una imposición en cuanto a la metodología a seguir por el proyecto, sino que ésta se buscó de manera participativa y, además, fue consensuada.

La experiencia sirvió también de manera positiva para acercar el tema de género a algunas de las participantes, que se dieron cuenta de la importancia que tiene aplicar el enfoque y el análisis de género. La importancia que grupalmente se le dio, queda reflejada en el consenso sobre los criterios a cumplir en el perfil de la persona *Agente Lideral* y además en el compromiso y necesidad planteada: todas las personas involucradas en el proyecto, ya sea a nivel técnico o a nivel político, deben implicarse con el enfoque de género y el proceso del proyecto, asistiendo a los diagnósticos y capacitación necesaria para el desarrollo del mismo.

Otra cuestión que hay que destacar y que se puso de manifiesto durante la jornada, fue las diferentes realidades socioeconómicas y geopolíticas, en las que se va a desarrollar el proyecto, ya que hay municipalidades pequeñas, grandes y medianas, en países con diferentes grados de desarrollo y con realidades muy diversas. A pesar de esto, se valora muy positivamente el trabajo en red y la oportunidad que brinda el proyecto de intercambiar experiencias.

En cuanto a los resultados obtenidos, hay que destacar la importancia que supone el que las personas del proyecto trabajen en equipo y conozcan mejor las diferentes realidades. De esta manera, el grupo se va consolidando para el futuro trabajo del proyecto, que indudablemente se desarrollará de una manera más fluida. En definitiva durante el taller se tejió una importante red, se produjo el primer paso de apropiación del proyecto, se facilitó capacitación y las mujeres que participaron se empoderaron más.

Fechas para revisión de la sistematización y aportaciones:

Del 22 de Julio al 22 de Agosto.

Fecha límite de recepción de propuestas a la sistematización: lunes 22 de agosto.