

# Gobernabilidad y participación política de las mujeres en el ámbito local :

## Necesidades para el Fortalecimiento de Capacidades



**El Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer** promueve la investigación aplicada sobre género, facilita el intercambio de información y apoya el aumento de capacidad mediante el establecimiento de redes de contacto y alianzas con agencias de la ONU, gobiernos, el mundo académico y la sociedad civil.

*Levantamiento de necesidades y demandas de capacitación y fortalecimiento de capacidades sobre gobernabilidad y participación política de las mujeres en el ámbito local*

Coordinación: Gloria Bonder  
Colaboradora: Lilia Rodríguez

Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP)  
Área Género Sociedad y Políticas  
FLACSO Sede Académica Argentina

Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW)  
César Nicolás Penson 102-A  
Santo Domingo, República Dominicana  
Tel: 1-809-685-2111  
Fax: 1-809-685-2117  
E-mail: [info@un-instraw.org](mailto:info@un-instraw.org)  
Página Web: <http://www.un-instraw.org>

Copyright 2006  
Todos los derechos reservados

Las opiniones expresadas son las de los/las autores/as y no reflejan necesariamente las opiniones de las Naciones Unidas ni del INSTRAW.

Las designaciones usadas y la presentación de datos no implica de ninguna manera la expresión de una opinión de parte del Secretariado de las Naciones Unidas o del INSTRAW sobre el estado legal de un país, territorio, ciudad o área, o de sus autoridades, o sobre la delimitación de sus fronteras o límites.

## ÍNDICE

<b>Resumen ejecutivo .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Presentación de la metodología utilizada .....</b>	<b>5</b>
Descripción general .....	5
Instrumentos diseñados e implementados para la recolección de información .....	5
Sistematización y análisis de información .....	7
Selección de las comunidades en las que se realizó el estudio .....	7
<b>2. Análisis de la información.....</b>	<b>9</b>
Percepción de situaciones de discriminación de género .....	12
Conocimiento de leyes y acuerdos internacionales en materia de equidad de género .....	18
¿Qué leyes relativas a los derechos de la mujer se mencionan con mayor frecuencia? .....	19
Conocimiento y opiniones sobre políticas de género .....	23
Conocimiento y opiniones sobre organismos públicos de defensa de los derechos de las mujeres.....	26
Conocimiento y opiniones sobre el trabajo de las ONGs de mujeres que se desempeñan en las comunidades locales .....	29
Evaluación de la propia participación en iniciativas relacionadas a gobernabilidad y/o participación política de las mujeres en el ámbito local .....	37
Opiniones sobre la participación política de las mujeres .....	40
Evaluación de experiencias de capacitación en género realizadas en las comunidades locales .....	41
¿Qué características perfilan estas iniciativas?.....	41
¿Qué temas o contenidos son los más recurrentes en las ofertas de capacitación a nivel local? .....	43
¿Cómo llegar a más personas? Una preocupación que insiste .....	44
Evaluación sobre la propia participación en cursos de capacitación en género y en género y gobernabilidad .....	45
Opiniones sobre la modalidad de formación virtual.....	49
Necesidades y demandas de fortalecimiento de capacidades .....	50
Demandas de los partidos políticos .....	52

Demandas de comunicadores .....	53
Demandas de las organizaciones de mujeres indígenas .....	54
<b>3. Hallazgos que inspiran a la acción .....</b>	<b>58</b>
Participación política de las mujeres: aspiraciones, frustraciones y apuestas .....	65
Recomendaciones sobre planificación de acuerdo a las características de grupos meta .....	70
DE CARA AL FUTURO .....	71
<b>4. Anexo .....</b>	<b>74</b>



El presente proyecto forma parte del programa de Fortalecimiento de la gobernabilidad con enfoque de género y la participación política de las mujeres en el ámbito local que implementa el INSTRAW en América Latina con el fin de “contribuir a la promoción de los derechos de las mujeres, la igualdad de género y la participación y los liderazgos políticos de las mujeres en la planificación y gestión de los gobiernos locales en América Latina”

Consiste en un diagnóstico de **necesidades y demandas de capacitación y fortalecimiento de capacidades en materia de gobernabilidad, género y participación política de las mujeres en el ámbito local.**

Su finalidad fundamental es aportar una base extensa y actualizada de información que permita desarrollar contenidos y estrategias pedagógicas pertinentes y sensibles a las realidades de distintos grupos que actúan en los ámbitos locales para la programación de futuras actividades de capacitación en las temáticas mencionadas.

Para ello se indagaron experiencias, necesidades, intereses y opiniones vinculadas a gobernabilidad, género y participación política de las mujeres por parte de informantes pertenecientes a cinco ámbitos de actuación, considerados potenciales destinatarias/os de futuros programas de capacitación: gobiernos locales, academia, ONGs, partidos políticos y medios de comunicación de comunidades pequeñas y medianas de once países de las regiones Andina (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela) y Centroamericana (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá).

En el estudio de las temáticas centrales (gobernabilidad, género y participación política de las mujeres) se consideraron las siguientes dimensiones: percepciones, informaciones, interpretaciones y valoraciones de las/os informantes. Estas fueron:

- Percepción de **situaciones de discriminación de género** (reconocimiento de su existencia, ámbitos en los que se manifiesta, tipos, actitudes frente a éstas, conocimiento y utilización de las leyes existentes, evaluación de medidas antidiscriminatorias, sugerencias para capacitación).
- Conocimiento de **leyes y acuerdos en materia de equidad de género** (información sobre la legislación nacional y local, acuerdos internacionales, leyes de acción positiva, evaluación de sus impactos, identificación de carencias o vacíos legales, sugerencias para la capacitación).

---

1. UN-INSTRAW30AÑOS/AECI, *Gobernabilidad, género y participación política de las mujeres en el ámbito local* (última actualización: agosto de 2006), <<http://www.participacion-politica.org/default8.asp>> [fecha de consulta: 24/08/2006].



→ Conocimiento y opiniones sobre:

- **políticas** de incidencia en cuestiones de género a nivel local y nacional (información general y de su incidencia en el ámbito local, evaluación de sus impactos, modalidades de funcionamiento institucional, características de la/os actoras/es vinculados, sugerencias para la capacitación)
- **organismos públicos de género/derechos de las mujeres** (información sobre su existencia en el ámbito local, evaluación de su modalidad de gestión e impactos en el colectivo de mujeres y en la comunidad local, articulación con otras áreas del poder público y la sociedad civil, mecanismos de vigilancia ciudadana existentes, sugerencias para la capacitación).
- el trabajo de **las ONGs en las comunidades locales** (información sobre organizaciones actuantes en el ámbito local, evaluación de la gestión y el impacto en la comunidad, articulaciones con organismos públicos y otras organizaciones de la sociedad civil, sugerencias para la capacitación).

→ Evaluación de:

- su participación en **iniciativas destinadas a favorecer los derechos de las mujeres**. (capacidades y debilidades, logros e impactos en la comunidad local, sugerencias para la capacitación)
- **iniciativas destinadas a favorecer la gobernabilidad y participación política de las mujeres a nivel local y nacional** (evaluación de logros, dificultades e impactos en la comunidad local, sugerencias para la capacitación)
- su participación de **cursos de capacitación relativos a género/gobernabilidad** (aspectos positivos y negativos, conocimientos y capacidades adquiridas, temas de interés, disposición para proseguir la capacitarse en este campo, disposición y recursos disponibles para acceder a programas formativos a través de Internet, sugerencias para la capacitación).



El documento está organizado en tres partes y un anexo:

**1) Presentación de la metodología utilizada y la caracterización** de las/os participantes.

**2) Análisis de la información relevada**

**3) Conclusiones y recomendaciones** relativas a las necesidades y demandas de capacitación y fortalecimiento de capacidades sobre gobernabilidad y participación política de las mujeres en los ámbitos locales. Se detallan:

- Contenidos priorizados (organizados en tres categorías: abordajes teóricos, información y competencias para la acción),
- Estrategias pedagógicas (inferidas a partir de las respuestas de las/os participantes sobre sus experiencias previas de capacitación),
- Grupos de destinatarias/os potenciales de ofertas de capacitación en este campo.

**4) Anexo**



## Descripción general

La metodología utilizada es una adaptación para los fines específicos de este estudio de la propuesta sobre Needs Assessment elaborada por diversos autores, especialmente para la programación de capacitación empresarial y de sectores de la administración pública.

La literatura consultada sugiere que este tipo de proyectos abarque la indagación de un amplio espectro de datos que permitan detectar y configurar tres tipos de necesidades:

- **percibidas** (formuladas por las/os sujetos directamente involucradas/os)
- **detectadas** (elaboradas por las/os profesionales y técnicas/os involucradas/os en los procesos de capacitación)
- **normativas** (estándares establecidos a través de estudios y experiencias previas).

El objetivo básico de este proceso de consulta es asegurar que existen determinadas necesidades de capacitación en los/as potenciales destinatarios/as y en base a ellas definir los contenidos y estrategias pertinentes para satisfacerlas.

De este modo las "ofertas" de capacitación no se formulan en abstracto sino que colocan en el centro las disposiciones, habilidades, saberes previos, demandas y proyectos de los/as sujetos y de los contextos institucionales y comunitarios en que estos actúan.

Esta premisa pedagógica, a la que adherimos, tiene mayores posibilidades de concretarse cuando se dispone, desde el inicio, de una información lo más precisa y rica posible sobre quienes son o serán los participantes del proceso educativo del que se trate.

Ello se vuelve aún más necesario cuando dicho proceso pretende abarcar sectores heterogéneos, tratar temáticas novedosas y movilizantes y recurrir al formato de e-learning, como es el caso del proyecto hacia el cual se tendería a partir de este diagnóstico. Este desafío ha dado impulso al estudio que estamos presentando.

## Instrumentos diseñados e implementados para la recolección de información

Con el propósito de cubrir una amplia gama de informantes a la vez que profundizar en aspectos cualitativos se diseñaron los siguientes instrumentos:

- Un cuestionario electrónico (disponible en Internet)
- Entrevistas en profundidad y/o grupos focales.

---

2. Rossett Alison "Needs assessment" en Anglin, G. *Instructional technology. Past, present and future*. Lib. Unlimited, Englewood, Colorado, 1991. Este autor propone un acercamiento sistemático que involucra tres elementos: la definición de la situación óptima en términos de capacitación, el diagnóstico y la evaluación de la situación actual y la identificación de la distancia entre ambos elementos.



## CUESTIONARIO ELECTRÓNICO (Ver modelo en anexo)

Fue distribuido y respondido a través de Internet (por correo electrónico o en el sitio [www.prigepp.org](http://www.prigepp.org)) Incluyó las siguientes dimensiones:

- Datos personales de las/os informantes.
- Percepciones y valoraciones sobre situaciones de discriminación de género asociadas a sus experiencias personales o las de su entorno más próximo.
- Percepciones, interpretaciones y valoraciones sobre dichas situaciones en el entorno local más amplio.
- Conocimientos y valoraciones sobre la legislación y marcos normativos relativos a equidad de género, gobernabilidad y otros temas relevantes para su país y comunidad.
- Necesidades y demandas para mejorar la formulación, ejecución y evaluación de políticas, programas y proyectos vinculados con cuestiones de género y gobernabilidad.
- Valoraciones sobre experiencias de capacitación y conocimientos en estos temas adquiridos hasta el momento.
- Necesidades y demandas de capacitación y fortalecimiento de sus propias capacidades en las temáticas de género y gobernabilidad y las de sectores claves en su comunidad.

## ENTREVISTAS Y GRUPOS FOCALES

Se convocó a participar a personas que por su posición y trayectoria se consideran referentes locales en los temas que aborda este estudio. En la selección de informantes se procuró que estuvieran representados los cinco ámbitos preseleccionados: las organizaciones de la sociedad civil, los gobiernos locales, incluyendo la institucionalidad de género, los partidos políticos, la academia y los medios de comunicación.<sup>4</sup>

Si bien ambos instrumentos abordaron contenidos similares, en las entrevistas se prestó mayor atención a las experiencias profesionales de las/os entrevistadas/os, en especial en lo referente a su intervención en actividades relacionadas con los temas eje de este diagnóstico, mientras que en los grupos focales se apuntó a la valoración de las experiencias de capacitación en el campo de género y gobernabilidad en las que hubieran participado o tuvieran conocimiento.

A partir de estas herramientas se indagaron:<sup>5</sup>

---

*3. Las entrevistas y/o grupos focales se realizaron en algunas de las comunidades seleccionadas siguiendo criterios de relevancia y factibilidad que fueron acordados con las investigadoras locales*



- Vivencias, apreciaciones e impactos en las vidas de los/as sujetos a partir de su primer contacto con la temática de desigualdad de género.
- Conocimientos y valoraciones sobre el papel de los organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil vinculadas con los derechos y la participación política de las mujeres de su comunidad.
- Percepciones, interpretaciones y valoraciones sobre sus propias experiencias de participación en la formulación y/o implementación de políticas, programas, proyectos e iniciativas referidas a temas de género y/o gobernabilidad.
- Apreciaciones sobre experiencias previas de capacitación en cuestiones de género y/o gobernabilidad.
- Necesidades y demandas de capacitación y fortalecimiento de capacidades en las temáticas ya mencionadas.

## **Sistematización y análisis de información**

Para el análisis de la información se elaboraron las siguientes categorías:

- Informaciones (datos y conocimientos) que disponen las/os informantes sobre los temas indagados.
- Percepciones (descripciones e impresiones) sobre las situaciones en estudio que protagonizaron u observan en su medio.
- Interpretaciones (argumentos y explicaciones) que realizan de estas situaciones.
- Valoración (juicios, escalas de valores) respecto de las situaciones presentadas.
- Visión (anticipaciones o proyecciones sobre situaciones deseables o ideales en materia de género y gobernabilidad).

## **Selección de las comunidades en las que se realizó el estudio**

Se establecieron criterios básicos para todos los países, complementados o levemente modificados cuando fue necesario, con particularidades locales (ver anexo).

---

4. En los países en que estos instrumentos fueron utilizados se realizaron un mínimo de cinco entrevistas a un máximo de diez, y de dos a tres grupos focales.

5. Se confeccionaron guías de procedimiento de modo de disponer de información comparable para los distintos países.





## Criterios básicos para la selección de comunidades

Para las **pequeñas** (escala distrital) se tomó en cuenta la existencia de:

- Iniciativas sociales, políticas y productivas tendientes a la equidad de género y/o derechos de las mujeres y/o participación política femenina.
- Experiencias innovadoras desde el punto de vista social político y/o productivo con ausencia de enfoque de género.
- Presencia/Ausencia de mujeres en posiciones de liderazgo político y/o social.

En comunidades medianas (escala municipal) se consideró:

- Presencia/Ausencia de mujeres en posiciones de liderazgo político y/o social.



En esta sección se presentan los resultados recabados a través de:

- Cuestionario electrónico (respondido por 238 personas)
- Entrevistas en profundidad (12) y 5 grupos focales (137 personas)
  - La selección inicial de los/as informantes procuró asegurar una participación similar de varones (40%) y mujeres (60%). Sin embargo, la receptividad y disposición de ellas fue notablemente superior (78% contra 20%).
  - La edad promedio del conjunto de los participantes es de 40 años y oscila entre 21 y 65 años.
  - En cuanto al nivel de escolaridad (dato solicitado sólo en el cuestionario) es predominantemente secundario y universitario incompleto y completo .

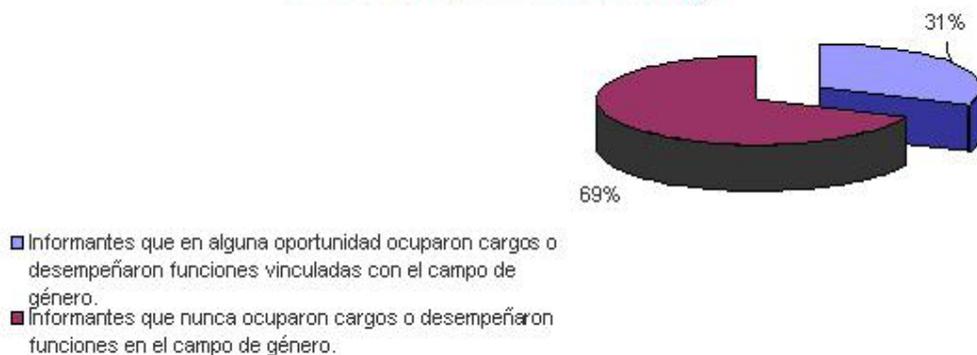


En general, se registró una mayor participación de quienes tenían o habían tenido alguna vinculación profesional o laboral con la temática de género, especialmente entre miembros/as de ONGs (tanto generales como específicas de género) y de la academia (particularmente mujeres).

Ahora bien, en el grupo de personas pertenecientes a las instituciones del gobierno local se obtuvieron mayor cantidad de respuestas por parte de quienes no están relacionados con cuestiones de género, ello puede explicarse por la escasa existencia de equipos dedicados al tema en este sector.



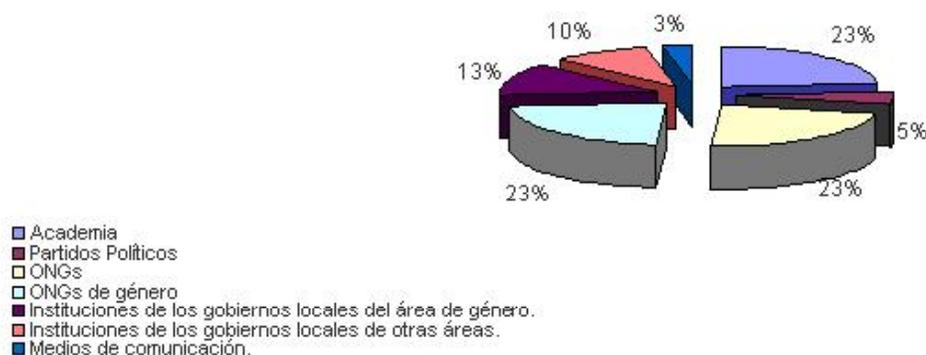
### Grupo de informantes según área de intervención (Sobre el total de respuestas obtenidas)



Fuente: PRIGEPP – FLACSO/Argentina – Septiembre 2006

Los dos grupos menos representados en el total de respuestas fueron las/os integrantes de los partidos políticos y en menor medida aún los medios de comunicación. En cuanto a estos últimos, el escaso nivel de participación puede deberse tanto al menor número de este tipo de profesionales en las comunidades locales como a su bajo interés respecto a este tipo de temáticas.

### Grupo de informantes según el ámbito de procedencia (Sobre el total de respuestas obtenidas)



Fuente: PRIGEPP – FLACSO/Argentina – Septiembre 2006

La distribución del grupo de participantes según el nivel de decisión que ocupan en sus organizaciones fue bastante equilibrada, predominando aquellos en puestos más altos.



### Grupo de informantes según niveles de decisión (Sobre el total de respuestas obtenidas)



Fuente: PRIGEPP – FLACSO/Argentina – Septiembre 2006

No es sugestivo que exista mayor disposición para participar en este tipo de estudio entre quienes tienen vinculación y compromiso con la temática, lo significativo es la marcada ausencia de interés por fuera de este núcleo, lo que permite inferir un bajo nivel de sensibilización de la comunidad más allá de los límites de quienes previamente conocían o habían estado vinculados/as a esta temática. Las percepciones, interpretaciones y valoraciones sobre las situaciones de desigualdad e inequidad de género analizadas durante el trabajo de campo también reflejaron esta situación.

En todas las comunidades se observó esta característica, pero fue más evidente en las pequeñas. En las medianas existieron diferencias en las motivaciones manifestadas por las/os informantes para participar, siendo los varones integrantes de los medios de comunicación los más ausentes, mientras que en general se encontró mayor sensibilidad y disposición en el ámbito académico y en las ONGs.

A continuación presentamos los principales datos e informaciones que surgen en cada una de las dimensiones incluidas en el levantamiento.



## Percepción de situaciones de discriminación de género

La mayoría (90%)<sup>2</sup> identificó situaciones de este tipo en su comunidad pudiéndose observar las siguientes particularidades:

- Las mujeres mostraron mayor comprensión de este fenómeno y pudieron analizarlo estableciendo relaciones entre la discriminación observada y patrones culturales existentes en sus comunidades. Principalmente destacaron la conexión entre discriminación por género, raza, etnia, edad y clase.
- Los varones, pese a que muchos suscriben la importancia de la igualdad social de las mujeres, suelen justificar la persistencia de roles estereotipados que son expresión de un orden de género inequitativo; como la atribución al varón de la responsabilidad por el sustento económico de sus familias, o su relativo involucramiento en la crianza de los hijos.
- Pocas mujeres mencionaron haber sufrido situaciones de discriminación personalmente o en su entorno más próximo. Son muy limitados los relatos sobre estas situaciones que las ubican en el presente. Principalmente se identificaron aquellos aspectos que están instalados en la opinión pública y/o que ya están considerados en la legislación, como la violencia doméstica, o la falta de oportunidades para ingresar en el ámbito de la política.

Un tema recurrente en las entrevistas en **Bolivia**, tanto a nivel explícito como implícito, es la **falta de autoestima y empoderamiento por parte de las mujeres en los diferentes niveles sociales y culturales**. Es constante la aceptación de situaciones de discriminación (violencia física, simbólica y psicológica, sobrecarga laboral, dificultades para el desarrollo profesional, falta de determinación sobre sus cuerpos, etc) atribuyendo estos problemas a las pautas culturales imperantes.

Las entrevistadas que han opuesto resistencia declaran haber tenido que afrontar un gran costo personal y profesional. De allí que se recomienda la realización de propuestas de capacitación y proyectos tendientes al empoderamiento de las mujeres de todos los ámbitos y estratos sociales.



En otros términos, parecería que se advierten aquellas situaciones que ya han ganado visibilidad y sobre todo legitimidad por vía de leyes y consenso social, pero ello deja en las sombras otras muchas facetas de las jerarquías genéricas que están enraizadas en patrones culturales, institucionales, relaciones íntimas. Por ejemplo, si bien perciben y rechazan en gran número los obstáculos para ingresar al mundo de la política, en mucha menor medida refieren a los sesgos patriarcales que condicionan la conducta de las mujeres en las instituciones políticas.

- Los varones en general niegan que existan en sus ámbitos laborales situaciones de discriminación que afecten a las mujeres, aunque estiman que este fenómeno suele ocurrir en un sentido general o al referirse al trabajo en un plano abstracto. Mientras que las mujeres identificaron más casos concretos y cercanos a su experiencia pero no aluden (¿evitan?) a situaciones padecidas personalmente.
- En general, se reconocen los obstáculos que impiden a las mujeres acceder al ámbito de la política pero solo en muy pocos casos se da cuenta del conjunto de problemas que ellas enfrentan para la participación política y ciudadana en un sentido más amplio.

Los datos de Perú dan cuenta de formas más complejas de discriminación hacia las mujeres debido a las particulares condiciones del contexto:

“Se estigmatiza a la población y en especial a las mujeres que han pasado por el conflicto armado interno (terrorismo), les dicen hijos/as de terroristas, aún no se judicializan los casos de violación en los lugares donde se produjo este conflicto. Un ejemplo es el del departamento de Huancavelica donde mujeres fueron violadas por un grupo terrorista y por paramilitares y militares.”

Los tipos de discriminación más mencionados fueron:

- La desigualdad en las responsabilidades por el cuidado y mantenimiento del hogar (doble jornada).
- La violencia hacia las mujeres (violencia doméstica y acoso sexual).
- Las limitaciones para participar políticamente y acceder a posiciones de poder en ese ámbito.



### Tipos de Discriminación



Estas respuestas son esperables y hasta podrían considerarse convencionales, pero desde otro ángulo son muy reveladoras respecto del espectro de conocimientos y el nivel de percepción que las/os informantes sobre los patrones de género en su comunidad, lo cual da una base para generar procesos de ampliación o profundización de sus capacidades para actuar en dirección a la promoción de políticas y acciones para la gobernabilidad con enfoque de género. En menor medida se señalaron otras expresiones de discriminación, como por ejemplo:

- Mayor limitación de las mujeres para el ocio, recreación y uso del tiempo libre.
- Descalificación de sus conocimientos y producciones (especialmente en el mundo del trabajo).
- Desigualdad de oportunidades económicas (especialmente acceso a créditos y apoyo para emprendimientos).
- Desvalorización de sus opiniones (especialmente en los medios de comunicación, los escenarios políticos). Algunas entrevistadas manifestaron haber enfrentado grandes dificultades para ejercer representación política y sindical y en el acceso a la justicia.



Si bien minoritarias en el conjunto de las respuestas, estas cuestiones demuestran lo que podríamos llamar otro “nivel” de conciencia sobre el lugar ocupado por las mujeres en la sociedad que da pistas para hacer avanzar la capacitación.

Llegados a este punto, estamos en condiciones de decir que, en general, predomina en los/as informantes un discurso sobre la igualdad de género centrado en la importancia de incrementar en las mujeres fundamentalmente su acceso a ámbitos que les fueron negados históricamente, también su independencia/autonomía, más que su protagonismo o liderazgo.

De manera incipiente se advierte la emergencia de otro discurso que va más allá y apuesta al reconocimiento/formación de capacidades de las mujeres como recurso para que asuman un papel protagónico y logren crear, producir, etc.

Las mujeres que señalaron haber sufrido algún hecho discriminatorio u observarlo en su entorno cercano, en su mayoría no recurrieron a las leyes de su país ni buscaron apoyo en alguna ONG o institución pública para enfrentarlo; apoyándose en cambio en redes familiares o de amistad. Ello se contrapone con el hecho de que en algunas comunidades pequeñas fue destacado positivamente el papel que cumplen las ONGs, asesorando y acompañando a quienes padecen violencia doméstica u otras formas de abuso de poder.

Nuevamente vemos la distancia entre las afirmaciones en un plano discursivo y las prácticas, fenómeno que es altamente significativo cuando involucra a personas que están vinculadas a iniciativas en pro de la equidad de género.

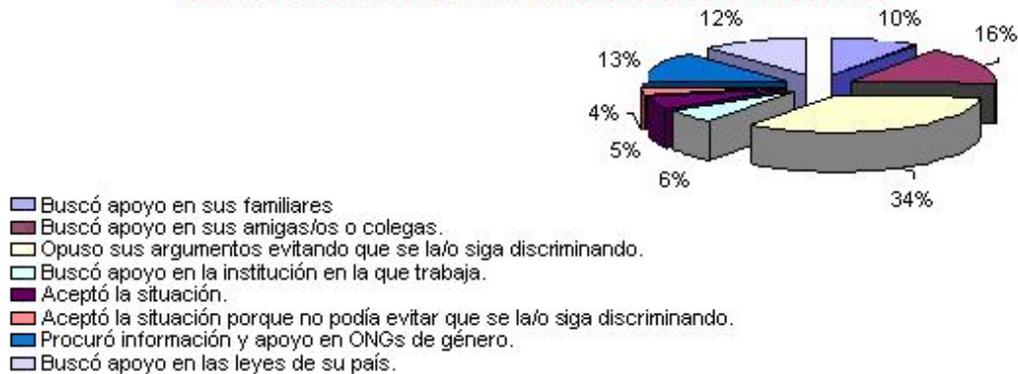
Esta tendencia a escindir o disociar el nivel discursivo y el de las prácticas se muestra como una cuestión especialmente importante para atender en todos los casos en los que se planifica una capacitación pero muy especialmente cuando el núcleo pasará por cuestiones relativas a la gobernabilidad.

Algunas entrevistadas destacaron la necesidad de que el Estado asuma la responsabilidad de encontrar una solución política para aliviar la sobrecarga de trabajo y obligaciones que las mujeres enfrentan en el hogar. Estas posturas revelan la existencia de marcos interpretativos que reconocen el carácter político de la discriminación, aunque la mayoría no abordó el tema desde esa perspectiva.

Como se observa en el gráfico que sigue, sólo el 12% declaró haberse amparado en las leyes y el 13% buscado apoyo en ONGs. El resto adoptó estrategias más cercanas al ámbito privado. No deja de ser significativo que un 9% informe haber aceptado situaciones de discriminación. No obstante, no es posible arriesgar una explicación a este fenómeno ya que ello requeriría un análisis de mayor profundidad de las razones por las cuales personas que en su gran mayoría apoyan o incluso promueven la existencia de leyes y prácticas ciudadanas en las mujeres, eviten o se resistan a ejercerlas cuando están directamente involucradas.



### Actitudes tomadas frente a actos discriminatorios



Fuente: PRIGEPP – FLACSO/Argentina – Septiembre 2006

Es importante tener en cuenta que enfrentar hechos de violencia o discriminación acarrea muchas veces costos personales y sociales muy altos, que no todas las mujeres están preparadas o dispuestas a correr, tal como surgen también de algunos testimonios. Ello induce a pensar como empoderarlas y profundizar la conciencia de la comunidad respecto de la necesidad no sólo de crear mecanismos legales, institucionales, que prevengan y sancionen estos casos sino y por sobre todo involucrarse en su funcionamiento

En coincidencia con las actitudes mencionadas, la mayoría opinó que para reducir la existencia de situaciones de discriminación se deberían implementar leyes destinadas a mejorar la condición de las mujeres (nuevamente en un plano general), siendo menos los/as que destacaron la necesidad de motivarlas y capacitarlas para el ejercicio ciudadano.

Quienes más se inclinaron por esta última estrategia fueron las mujeres de las ONGs y la academia quienes resaltaron la importancia de la sensibilización, el asesoramiento y las acciones de advocacy.

Por su parte, las integrantes de los gobiernos municipales se interesaron mayormente por destacar la importancia de incrementar la participación política como recurso eficaz para superar la desigualdad.



### Formas de evitar la discriminación



Fuente: PRIGEPP – FLACSO/Argentina – Septiembre 2006

Como se observa en el gráfico anterior, la mayoría optó por soluciones que colocan a las mujeres como beneficiarias o destinatarias de políticas y acciones, pero no se advierte una gran propensión a pensar en ellas como participantes activas en el proceso de formulación e implementación.

Sin embargo, en las entrevistas en profundidad fue posible detectar opiniones que cuestionan este modelo tradicional de políticas y el reclamo de que las mujeres asuman un mayor protagonismo social y político como recurso estratégico para lograr transformaciones estructurales a nivel institucional y legal. Sin embargo son casos aislados. En general, uno de los problemas que advertimos es la abundancia de discursos retóricos y/o de expresiones de deseos o de demandas al Estado concebido como un ente casi omnipotente, que no consideran las condiciones contextuales, institucionales que podrían permitir o inhibir la emergencia de nuevos modos de combatir la desigualdad de género mediante la participación ciudadana y la gobernabilidad democrática.

Todo lo antedicho marca nuevos desafíos para pensar en contenidos y sobre todo en estrategias pedagógicas que involucren a las personas en todas las dimensiones de su subjetividad.



## Conocimiento de leyes y acuerdos internacionales en materia de equidad de género

La mayoría mencionó conocer los mismos acuerdos en todos los países:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención de Belém do Pará.
- Metas del Milenio

### Informe de Perú

Del **informe de Costa Rica** se desprende que aún cuando las personas estiman que las leyes tienen impactos positivos, también reconocen alcances restringidos, pues no cubren todos los aspectos, pero también porque existen condiciones estructurales limitantes como la existencia de un orden patriarcal en el sistema de administración de la justicia, la revictimización de las mujeres en el sistema judicial y el hecho que la información no llega a todos los sectores, lo cual incide en dificultades para el reclamo de los derechos.

Veamos algunas distinciones:

- Quienes contaban con mayor información eran las/os representantes de ONGs de mujeres y de oficinas de la mujer de gobiernos locales. Asimismo, conocían la posición de sus países frente a estas normativas.
- El 40% de quienes respondieron el cuestionario afirmó que la legislación vigente en sus países relativa a la equidad entre varones y mujeres es adecuada y el 60% restante estimó que era insuficiente no solo para sancionar la desigualdad existente sino también para prevenirla.
- Un gran número de respuestas, tanto en los cuestionarios como en las entrevistas y grupos focales, destacó que las leyes impactan débilmente en la vida de las mujeres. Justifican esta argumentación en razón de:
  - Falta de cumplimiento (30%).
  - Ausencia o ineficiencia de mecanismos de control social (18%).
  - Poca efectividad en la difusión de los derechos de las mujeres (15%). Los motivos aducidos son:



- ↳ Pocas veces la difusión tiene en cuenta la diversidad lingüística que caracteriza a la mayoría de los países de la región.
- ↳ Al desconocerlos no se ejerce presión social y política exigiendo su cumplimiento.

A pesar de contar con un marco jurídico avanzado y que los tratados y convenciones internacionales hacen parte de la legislación nacional, no existe una cultura ciudadana de respeto a la ley. Más aún, las autoridades y magistrados toman decisiones contrarias al marco jurídico poniendo en evidencia la discrecionalidad, el manejo o decisiones arbitrarias sobre el cumplimiento de los derechos de las mujeres y la equidad de género, una ruptura del orden institucional que garantiza o protege esos derechos, y en casos extremos hasta corrupción.

- Algunos informantes señalan que un problema a tener en cuenta es que muchas veces son los/as mismos/as funcionarios/os de los gobiernos locales y de la justicia quienes desconocen las leyes. (“La ley establece una serie de medidas cautelares contra los agresores que no se cumplen porque cuando la mujer denuncia la agresión ante la justicia, el abogado, el policía, el fiscal, el forense y el juez son hombres que carecen de formación y sensibilización sobre el tema”). De ahí que muchas personas indagadas sugieran a este sector o grupo como uno de los potenciales destinatarios de capacitación.

## ¿Qué leyes relativas a los derechos de la mujer se mencionan con mayor frecuencia?

En general, destacan las referidas a:

- Maltrato y violencia (doméstica, intrafamiliar, acoso sexual, abuso sexual).
- Cuotas de participación política.
- Salud sexual y reproductiva (Embarazo, maternidad y planificación familiar).

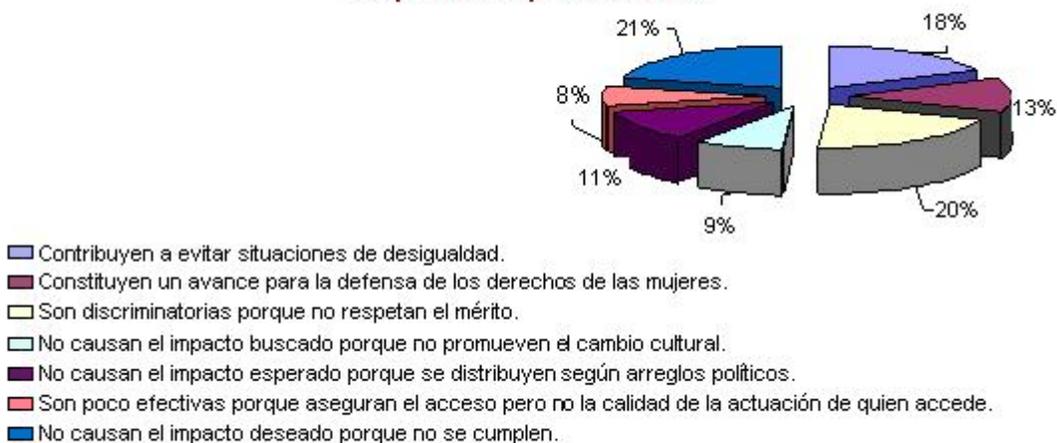


- Igualdad de oportunidades (mayoritariamente aquellas vinculadas con la participación política y el empleo).

Como vemos hacen mención a la legislación cuyo conocimiento está más instalado en la opinión pública, mientras que otras medidas legales que directa o indirectamente tienen relación con la desigualdad/igualdad social y jurídica de las mujeres son ignoradas en general o conocidas por un grupo muy reducido.

Un tema que concitó especial interés fue el de las leyes de cuotas o cupos pudiéndose apreciar opiniones muy polarizadas (presentadas en el gráfico) e ideas esquemáticas basadas en el desconocimiento de sus fundamentos, fines, formas de aplicación o en expectativas desmesuradas sobre la capacidad de estas leyes para transformar la realidad.

### Leyes de cupos o cuotas



Fuente: PRIGEPP – FLACSO/Argentina – Septiembre 2006

Sobre este tema, resultan de especial interés las observaciones de mujeres políticas quienes destacan la necesidad de acompañar las cuotas con cambios en las prácticas políticas que continúan reproduciendo relaciones de poder y desigualdad. Como ejemplo mencionan que:

- En los debates políticos las opiniones de las mujeres son menos respetadas que las de los varones.
- Cuentan con menos recursos (especialmente asesores) que sus colegas masculinos.
- Muchas son recién llegadas a la política, disponen de poca información y ello las debilita en su gestión y ejercicio de liderazgo ("Otro inconveniente es que muchas de las mujeres electas no tienen una historia de ejercicio político y muy poca práctica; no se han apoderado de las herramientas de hacer política que les permita hablar y conocer cómo funcionan las leyes").



- Muchas acceden a cargos políticos debido a la existencia de cupos y luego se comportan de manera estereotipada; se concentran en áreas “femeninas” y pueden llegar a renunciar a sus cargos a favor de un varón de sus partidos.

En razón de ello, muchas participantes reclaman la necesidad de fortalecer las competencias de las mujeres políticas para enriquecer sus intervenciones a favor de los derechos de las mujeres en los debates parlamentarios. Sobre todo mencionan la necesidad de que cuenten con datos estadísticos desagregados por sexo para fundamentar sus intervenciones.

Más allá de las críticas que formulan a algunas leyes, la mayoría de las/os informantes (incluidas las políticas) confían en el poder y la influencia de las leyes como medio para mejorar la condición de las mujeres y el desarrollo de la sociedad y se muestran complacidas con los logros obtenidos en este aspecto.

En general se observó que se dispone de más información acerca de los contenidos generales de las leyes que sobre los mecanismos existentes y los deseables para su cumplimiento.

Respecto de este último punto, algunas políticas y representantes de ONGs de mujeres aludieron a una cuestión fundamental para la gobernabilidad: consideran que, con frecuencia, las personas y en particular las mujeres de la comunidad no logran apropiarse de las leyes, las ven lejanas a sus realidades cotidianas y/o no creen en sus beneficios o las transgreden para satisfacer necesidades básicas (“las mujeres no guardan el “orden establecido” y crean leyes que lo atraviesan,..., las mujeres deben creer y utilizar la legislación existente, pues ésta ya permite el cambio”).

También surgió en varias respuestas una crítica hacia los magistrados y autoridades que actúan con discrecionalidad cuando se trata de los derechos de las mujeres, contrariando incluso el marco jurídico. (“... existen buenas leyes y malos ejecutores.”)

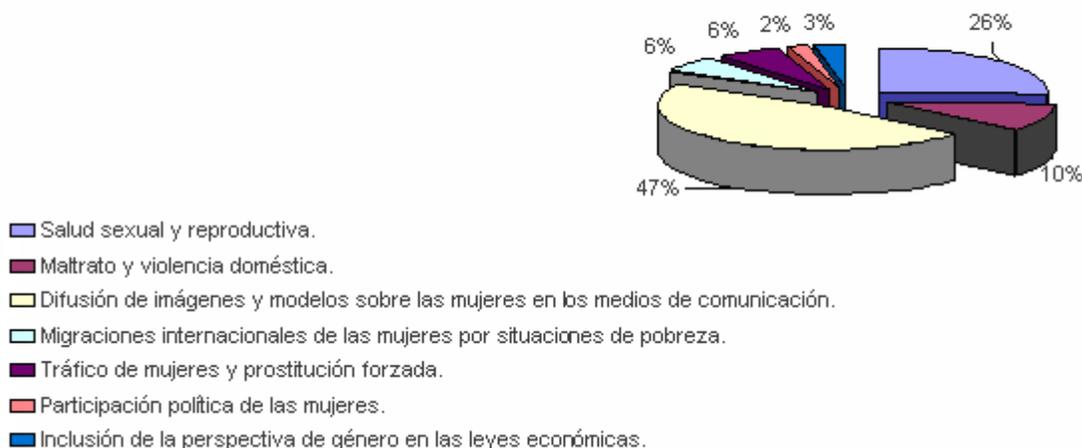
La creciente visibilidad pública de temas como violencia doméstica y salud sexual y reproductiva, determinaron que el 85% esté informado de la existencia de leyes al respecto; asimismo, en muchos casos estimaron que debieran mejorarse o cambiarse. También es importante que no pocos informantes señalaron erróneamente que existían vacíos legales demostrando poca información sobre el marco legal vigente en sus países.

- Difusión de imágenes y modelos sexistas en los medios de comunicación masiva. En especial algunas integrantes de ONGs de género fueron quienes cuestionaron la expresiones de violencia simbólica contra las mujeres en los medios de comunicación, y el tratamiento de la violencia doméstica que las victimizan en lugar de estimular su empoderamiento (“... lo que quieren es que llevemos a una mujer para que lllore ahí y cuente su drama (...) pero nosotros no vamos a entrar en ese juego.”).
- Mujeres migrantes



El gráfico que sigue presenta situaciones que según las/os participantes no se encuentran satisfactoriamente abordadas en el marco legal de sus países.

### Opinión de las/os participantes sobre situaciones de desigualdad o inequidad de género no legisladas



Fuente: PRIGEPP – FLACSO/Argentina – Septiembre 2006

Cabe resaltar las alusiones encontradas en muchas respuestas sobre la necesidad de crear e implementar mecanismos de seguimiento y auditoría social sobre la legislación vigente en los países como condición de surgimiento de la cultura ciudadana y mejoramiento de la gobernabilidad (“Una ley que no se instrumentaliza no se cumple, si se logró la ley con mucho esfuerzo, debe plasmarse en la práctica. Para eso hay que presionar, vigilar y exigir la creación de las normas instrumentales usando los mismos mecanismos con que se consiguió la sanción de la ley”)

“Mi trabajo se vincula al área rural, en materia de políticas y programas, conozco de la modificación al Código Agrario, en la que se establece el derecho de la mujer a ser titular de tierras, ya sea de manera individual o con su esposo. Lamentablemente aún no se han creado las condiciones en términos de programas de gestión, recursos e información para que la Ley sea una realidad (...) No hay estadísticas de titulación desagregadas por género que permitan medir el acceso de la mujer a la tierra. Como dato curioso, el 8 de marzo se realizó un acto masivo en el que las autoridades solicitaron la participación de las mujeres indígenas y campesinas quienes en su mayoría desconocen sus derechos a la titulación de tierras (...) se carece de una metodología y de metas con perspectiva de género aún cuando el diseño del programa lo contempla en sus inicios.”



El cuadro que sigue sintetiza la información relevada sobre esta dimensión:

<b>Leyes y acuerdos internacionales en materia de equidad de género</b>	
<b>Necesidades y demandas de formación percibidas y detectadas</b>	<b>Sectores priorizados</b>
Información sobre legislación nacional y acuerdos internacionales relativos a los derechos de las mujeres suscriptos por los países.	Comunicadores y funcionarios del sector público a nivel local.
Información estadística desagregada por sexo. Indicadores	Comunicadores. Mujeres políticas de los gobiernos municipales.
Estrategias de comunicación para la difusión de leyes y mecanismos jurídicos hacia la población en general, institucional e interinstitucional.	Funcionarias/os de los organismos públicos de género de todos los niveles y ONGs de género.
Estrategias y metodologías para advocacy y control social	
Sensibilización y apoyo a las mujeres de base para el uso de las leyes.	Organizaciones de la comunidad, mujeres en general

## **Conocimiento y opiniones sobre políticas de género**

- Una amplia mayoría (80%) manifestó conocer políticas públicas implementadas en su país para el logro de la equidad de género. En este conjunto encontramos las siguientes particularidades: Muchos/as las confunden con programas, leyes o proyectos (por ejemplo de cupos o cuotas) y atribuyen la responsabilidad de su planificación e implementación a ONGs u organismos internacionales.
- Las/os representantes de las ONGs de género son quienes cuentan con más información sobre este tema.
- En el ámbito de los gobiernos locales sólo las/os funcionarios de las oficinas de la mujer posicionados en los niveles más altos de decisión las conocían en detalle.
- Entre las/os integrantes de los medios de comunicación sólo un grupo muy pequeño contaba con información pormenorizada sobre este tema.
- En general, existe un amplio acuerdo respecto de que estas políticas no solo contribuyen a mejorar la condición de las mujeres, sino que representan un avance para el desarrollo de la sociedad.
- En muchos casos se las ve como un logro político de las organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres.
- Sin embargo un 50% considera que su impacto es reducido porque no se cumplen en su totalidad.



Las evaluaciones más críticas sobre dichas políticas provienen de representantes de las ONGs de mujeres, quienes cuestionan entre otros aspectos sus principios ideológicos, la representación el papel de las/os destinatarias/os o las dificultades para su cumplimiento.

Una recomendación que surge del informe de **Perú** es que los **organismos, tanto del estado como de la sociedad civil**, debieran tener mayores recursos tanto económicos como humanos, mejorar la difusión, contar con materiales diseñados y validados diferenciando a las poblaciones por zonas, etnia, idioma, edad, sexo.

En cuanto a la implementación de estas políticas en sus comunidades y países advierten sobre la existencia de:

- La desigualdad de género no es concebida como problema prioritario del Estado, lo cual se refleja en una inclusión formal y poco efectiva en las políticas (“... no me imagino una política o programa de género eficaz, porque para los administradores del Estado este tema no es prioritario.”, “... las mujeres ganan menos que los hombres en la administración pública ; de las diez personas que desempeñan cargos de dirección, una es mujer, hay todavía una verticalidad machista en el trato a las mujeres; el alcalde eleva un discurso en el que habla de equidad entre los hombres y las mujeres, pero casa adentro no pasa nada”.)
- Impacto limitado por la forma en que fueron pensadas y diseñadas (Por ejemplo exclusivamente por mujeres sin la participación de varones y viceversa).
- Falta de incidencia en el cambio cultural. La mayoría coincidió en que las políticas de su país no tienen un efecto transformador en las mentalidades, valores culturales y estilos de vida.
- Falta de diálogo entre el Estado, el movimiento de mujeres y la sociedad civil para definir contenidos, objetivos, modos de ponerlas en práctica
- Desarticulación entre las políticas nacionales y locales.
- Ausencia de voluntad política para mejorar la condición de las mujeres, lo cual se expresa



en la escasa asignación de recursos para esta área.

- Poca pertinencia de los contenidos de las políticas respecto de las pautas culturales de los países. Existencia de fuertes condicionantes simbólicos que restringen los cambios. (“El Oriente es mucho más abierto, las mujeres hablan. En cambio las mujeres indígenas del occidente se niegan a hablar sin el permiso de sus maridos y son éstos los que hablan por ellas”).
- Discontinuidad generada por los cambios políticos.
- Distancia entre sus contenidos y las necesidades sentidas por las mujeres.
- Poco conocimiento sobre objetivos y metodologías de implementación por parte de los ejecutores de niveles bajos e intermedios de decisión.
- En muchas ocasiones se considera erróneamente que la ausencia de políticas de género se reemplaza con algún “componente de género” en las políticas públicas sectoriales.

La mayoría de los/as entrevistados/as señalaron que, en general, las asimetrías de género no se reconocen como un problema social que justifique la intervención del Estado. De ahí que independientemente de la existencia y mayor o menor autonomía o jerarquía de los organismos de género en la estructura estatal, esta temática debe confrontar con profundos resistencias de carácter ideológico.

Estas afirmaciones son muy sugerentes al momento de pensar en una capacitación que vaya más allá de las cuestiones técnicas o instrumentales que demanda la formulación implementación y evaluación de políticas de equidad de género. Nos advierten sobre la existencia de cuestiones simbólico culturales y subjetivas que operan como filtros más o menos porosos ante propuestas que requieren de hecho cambios muy profundos por ejemplo en el balance de poder entre los géneros.

<b>Políticas de género</b>	
<b>Necesidades y demandas de formación percibidas y detectadas</b>	<b>Sectores priorizados</b>
Estrategias de comunicación entre los organismos de género de los gobiernos locales y los demás sectores y hacia la comunidad en general	Funcionarias/os de todos los niveles de decisión de los gobiernos locales, incluida el área de género.
Habilidades para la negociación y concertación entre el Estado, el movimiento de mujeres y las organizaciones de la sociedad civil.	Funcionarias/os de gobiernos locales que ocupan los primeros niveles de decisión, representantes de las ONGs de género y miembros del movimiento de mujeres.
Destrezas para realizar alianzas y convenios interinstitucionales.	Funcionarias/os de los gobiernos locales, representantes de los partidos políticos y las ONGs.
Herramientas metodológicas para planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas de género.	Funcionarias/os de los gobiernos locales, área de género y representantes de las ONGs de mujeres.



## Conocimiento y opiniones sobre organismos públicos de defensa de los derechos de las mujeres.

Una amplia mayoría manifestó conocer los organismos de este tipo en su comunidad y mencionó ejemplos concretos. No obstante, en muchos casos se hizo referencia a ONGs en lugar de organismos públicos y en otros se señaló críticamente que estas organizaciones suelen reemplazar al Estado brindando servicios que este no ofrece (principalmente en las comunidades pequeñas) (“El gobierno no reconoce el trabajo de las ONGs, las ONGs hemos venido haciendo el trabajo del Estado”)

Características atribuidas a los organismos de género

La mayoría demuestra poco conocimiento sobre la estructura institucional del Estado y el lugar que ocupan en ella los organismos de género. También se advierte que cuentan con escasa información sobre las funciones y agendas de estos últimos.

Hacia los organismos estatales se mantiene la crítica de que son burocráticos, poco autónomos y de perfil bajo, lo cual se vincula con las transformaciones que se dan con cada cambio de gobierno.

En general se valora la existencia de este tipo de organismos (especialmente en las comunidades locales). No obstante, cuestionan varios aspectos de su actuación como que:

- Desempeñan un papel limitado y en consecuencia no contribuyen sustancialmente a mejorar la condición de las mujeres.
- Disponen de poca autonomía en la estructura estatal (dependen de otras áreas, incluso de baja jerarquía )
- Son demasiado burocráticos.
- Promueven y realizan acciones de tipo asistencial.
- En general no cuentan con un presupuesto acorde a las necesidades y
- Las demandas que deben enfrentar. (Las Oficinas de la Mujer aunque están en la estructura organizacional no cuentan con los recursos económicos para desarrollar una trabajo eficiente y capacitar al personal que trabaja en ellas.”).
- Existen vaivenes en la voluntad política de los gobiernos nacionales que limitan su consolidación.
- Están poco articulados con otras áreas del Estado, debido a, entre otras razones, la limitada sensibilización hacia la temática de género por fuera de los espacios que se



asocian más directamente como políticas sociales o salud.

Algunos informes detallan ciertas razones de las críticas a estos organismos:

- - Desaliento en términos de impactos efectivos debido a la falta de recursos económicos
- - Existencia de pocas experiencias realmente exitosas
- - Planteamiento de muchos retos e ideales, pero con poca vinculación con la práctica cotidiana
- - Poca consideración de la diversidad en términos de grupos étnicos, con discapacidad, nivel educativo,
- - Las mismas mujeres “bloquean” el trabajo
- - Demasiado énfasis en la mujer o marcado rechazo hacia los varones, lo cual no permitiría romper con la desigualdad.

En igual sentido, en la mayoría de los países se aludió reiteradamente a la ausencia de transversalidad de género en las instituciones del Estado. Se señaló que los intentos de transversalidad dependerían más del interés y voluntad del funcionario/a a cargo que de la presencia de una concepción compartida sobre la relevancia social de la igualdad entre varones y mujeres.

También se mencionó como un problema importante la desarticulación entre el nivel nacional y el local.

En Perú los Gobiernos Regionales implementaron los Consejos Regionales de la Mujer, organismo que le compete generar políticas públicas y proyectos para que las inequidades de género desaparezcan. Muchos de ellos se encuentran en el organigrama pero no cuentan con presupuesto, ni con un ambiente físico, ni voluntad política para su implementación y funcionamiento. Consideran que el problema no es de las políticas públicas sino de las personas que gestionan y ejecutores.



A continuación daremos un espacio específico a la presentación de las apreciaciones que formulan los/as participantes sobre el equipo a cargo de la gestión de los organismos de género tanto a nivel nacional como local. En general son críticos, especialmente quienes pertenecen a ONGs. Remarcan:

- Falta de competencias para identificar escenarios y actoras/es con quienes operar.
- Limitado conocimiento de estrategias metodológicas para el monitoreo y evaluación de la gestión.
- Poca participación en redes.
- Formas poco eficientes de difundir sus actividades
- Poca capacitación de los funcionarios de niveles bajos e intermedios de decisión. (“en la gran mayoría de las Oficinas de la Mujer el personal designado no conoce de género.”, “... hay que fortalecer la preparación de las personas encargadas del tema en los organismos del Estado, porque permite realizar un trabajo a lo interno de la institución.”).
- Falta de instancias de diálogo con la sociedad civil y las ONGs de mujeres.

Aludiendo al **creciente debilitamiento institucional y político de estos organismos** en América Latina, el informe de **Costa Rica** resume la perspectiva de diversos colectivos de mujeres y feministas, al expresar que ello obedece una estrategia internacional y nacional de sectores neoconservadores, en los que domina posiciones familiaristas.

Estas críticas demuestran que hay altas expectativas respecto del mejoramiento de la institucionalidad de género y una puntualización, desde nuestro punto de vista, muy precisa sobre cuales deberían ser las vías para ello.



### Organismos públicos para la defensa de los derechos de las mujeres

Necesidades y demandas de formación percibidas y detectadas	Sectores priorizados
<p>Herramientas metodológicas para la realización de diagnósticos, mapeo de actoras/es y caracterización de escenarios.</p> <p>Estrategias de comunicación (a nivel institucional e interinstitucional y hacia la población en general).</p> <p>Habilidades para la formación de redes y la articulación interinstitucional.</p> <p>Competencias para crear e instituir espacios de concertación.</p> <p>Redes: Conocimiento de las existentes, creación y participación en ellas.</p> <p>Planeamiento estratégico y técnicas para la evaluación de la propia gestión.</p> <p>Formación de liderazgos y equipos</p> <p>Revisión de los marcos teóricos y metodológicos de las políticas de género, en particular de los modelos asistencialistas y las gestiones burocráticas.</p>	<p>Funcionarias/os de todos los niveles de decisión de la institucionalidad de género en los gobiernos locales y nacionales.</p>

### Conocimiento y opiniones sobre el trabajo de las ONGs de mujeres que se desempeñan en las comunidades locales.

La mayoría identifica organizaciones de este tipo en sus comunidades y declara conocer que sus áreas principales de actuación son:

- Violencia doméstica y acoso sexual.
- Salud sexual y reproductiva.
- Participación política

Las ONGs son identificadas como **pioneras en la divulgación e implementación de políticas con perspectiva de género** y contribuyen al desarrollo de las comunidades pues capacitan y sensibilizan a la población sobre género. Incluso, algunas de las entrevistadas mencionan nombres de ONGs dedicadas los derechos de las mujeres cuando se les pidió nombrar algún organismo estatal encargado de estos asuntos.



En menor medida, se las relaciona con actividades referidas a:

- Calidad de vida, medio ambiente y recursos naturales
- Pobreza
- Educación
- Trabajo
- Discriminación racial y étnica
- Desarrollo comunitario, desarrollo local, economía familiar y emprendimientos cooperativos

En cuanto a las principales líneas de intervención de dichas organizaciones puntualizan, en general, las que figuran en el cuadro que sigue:

Difusión y capacitación	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Particularmente sensibilización sobre violencia doméstica.</li><li>→ Promoción de la participación política a través de campañas y eventos.</li><li>→ Alfabetización hacia la población en general y en especial con mujeres y niñas de áreas rurales.</li><li>→ Participación en operativos de documentación cuyo impacto es mayor en mujeres y niñas.</li><li>→ Formación de líderes comunitarios</li></ul>
Cabildeo	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Principalmente sobre derechos reproductivos y cuotas de participación política. En general, intentan articularse con campañas de difusión y asesoramiento pero no siempre lo logran, entre otras razones, por la falta de presupuesto.</li></ul> <p>Asesoramiento legal y jurídico, sobre todo para cumplimiento de ley de cuotas.</p>
Asesoramiento	<p>Sobre temas diversos: violencia doméstica, derechos reproductivos y participación política, e n menor medida s obre d esarrollo local (emprendimientos económicos, economía familiar, formas de producción y de asociación de productoras, etc.).</p>

## Evaluación de la labor de las ONGs de género

En general, se advierte una visión positiva de estas organizaciones. Para la mayoría contribuyen a ampliar las oportunidades de las mujeres y consolidar sus derechos. Si bien, no encontramos opiniones adversas , algunos/as entrevistados destacaron que debieran mejorar su rol y desempeño mediante acciones como:

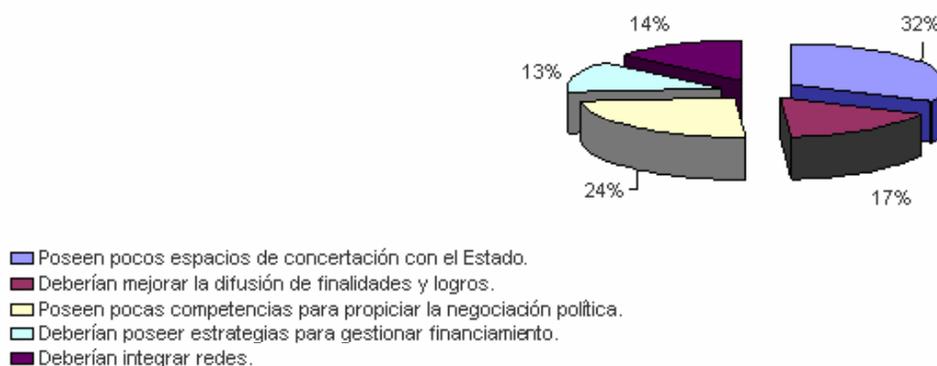
- Fortalecer espacios de diálogo con el Estado para la formulación de políticas y programas.
- Impulsar y participar en instancias de negociación política.
- Formar redes de organizaciones de mujeres a nivel local. Sobre este tema, algunas entrevistadas mencionaron que las ONGs suelen rivalizar entre sí, lo cual dificulta el



trabajo cooperativo e incluso entorpece el cumplimiento de sus propios objetivos (en muchas ocasiones compiten por el financiamiento de organismos internacionales).

El informe de **Bolivia** destaca algunas ONGs consolidadas y de amplia incidencia en la capacitación a nivel local en temas de educación y salud sexual y reproductiva, derechos ciudadanos, capacitación laboral y casas de acogida a "migrantes pobres" y "embarazadas sin pareja". Es de notar que en los cuestionarios, se agregaron el asesoramiento legal y la defensa ante los medios de comunicación.

### Evaluación de la labor de las ONGs de género



Fuente: PRIGEPP – FLACSO/Argentina – Septiembre 2006

Aunque la valoración del trabajo de las ONGs, es positiva ya sea por sus fines altruistas como por su función social, en muchos casos se destacó que ha habido un proceso de retroceso en su accionar debido a que tienden a restringirse a un foco temático (por ejemplo, la violencia doméstica), lo cual es un obstáculo para establecer una articulación más fluida con organizaciones dedicadas a otras problemáticas relativas a la equidad entre varones y mujeres o a temas sociales en general.

Los/as informantes de Perú resaltan el trabajo de las ONGs que trabajan a nivel central y local como Manuela Ramos, Flora Tristán, Red Nacional de Promoción de la Mujer, Calandria, Red de la Niña Rural, Red de Mujeres por la Igualdad real, Federación de Mujeres, Clubs de Madres, Red de Mujeres Autoridades, CEPAS Puno(intervención local),todas ellas de larga y afianzada trayectoria.

Consideran importante el trabajo que vienen realizando. Sin embargo advierten que no existe articulación entre ellas mismas, ni con el ente rector de la política de equidad de género, ello genera muchas veces intervenciones aisladas o por grupos de edad.

Es interesante que en muchas respuestas se afirme que aún existiendo organismos públicos de género en los gobiernos locales, las mujeres de las comunidades prefieren recurrir a las ONGs



para diversos fines, entre ellos, para pedir su intermediación con alguna institución pública. Lo anterior da cuenta de un fenómeno contradictorio. Por un lado, expresa una evaluación positiva de la acción que desempeñan las ONG a nivel local, pero al mismo tiempo denuncia la poca visibilidad y sobre todo baja credibilidad de los organismos de género en esos mismos ámbitos.

Un ejemplo de **articulación efectiva entre las ONGs de mujeres y los gobiernos nacionales y locales** lo encontramos en **Bolivia**: "El Centro Juana Azurduy mantiene relaciones con las instancias de gobierno, transfiriendo modelos de intervención generados por la organización al municipio. Tiene convenios con el Municipio y con el Viceministerio de Género y Asuntos Generacionales y una fuerte alianza con la Coordinadora de la Mujer, pero reconoce que el recurso humano de las instituciones oficiales es el menos formado y el peor pagado y que su infraestructura es muy pobre. El Centro trabaja con 40 defensorías del país capacitando recursos humanos, pero como el personal no es estable, cada año, cuando éstos son removidos, deben volver a hacerlo. Igualmente, el Centro ofrece una casa de acogida por la falta de una estatal. La Casa de la Mujer a su vez sostiene que su relación con el Estado es informal no recibiendo ningún aporte por parte del mismo, al contrario, los casos que aquel no puede atender son derivados a la Casa, "deshaciéndose de sus obligaciones."

las ONGs para diversos fines, entre ellos, para pedir su intermediación con alguna institución pública. Lo anterior da cuenta de un fenómeno contradictorio. Por un lado, expresa una evaluación positiva de la acción que desempeñan las ONG a nivel local, pero al mismo tiempo denuncia la poca visibilidad y sobre todo baja credibilidad de los organismos de género en esos mismos ámbitos



Los/as informantes de **Perú resaltan el trabajo de las ONGs que trabajan a nivel central y local** como Manuela Ramos, Flora Tristán, Red Nacional de Promoción de la Mujer, Calandria, Red de la Niña Rural, Red de Mujeres por la Igualdad real, Federación de Mujeres, Clubs de Madres, Red de Mujeres Autoridades, CEPAS Puno(intervención local), todas ellas de larga y afianzada trayectoria.

Consideran importante el trabajo que vienen realizando. Sin embargo advierten que no existe articulación entre ellas mismas, ni con el ente rector de la política de equidad de género, ello genera muchas veces intervenciones aisladas o por grupos de edad.

En otros términos y como se señaló al comienzo de esta sección, muchos/as informantes expresan que las ONGs de género en el nivel local suelen sustituir al Estado en muchas de sus obligaciones.

<b>ONGs de género en las comunidades locales</b>	
<b>Necesidades y demandas de formación percibidas y detectadas</b>	<b>Sectores priorizados</b>
Competencias para crear e instituir espacios de negociación, concertación y trabajo en colaboración con el Estado.	Directivos y miembros de las ONGs de género.
Habilidades para la creación y sustentabilidad de redes.	
Estrategias de comunicación (difusión hacia la población en general, institucional e interinstitucional).	
Habilidades para la búsqueda y gestión de financiamiento y para elaborar y administrar presupuestos.	

### **Evaluación de la propia experiencia en iniciativas (programas, proyectos, campañas, políticas, etc) en pro de la igualdad/equidad de género**

Cerca del 50% de quienes respondieron el cuestionario y participaron de las entrevistas y grupos focales estuvieron vinculados/as con alguna experiencia de este tipo. Dentro de este grupo, la mayoría son mujeres de las ONGs de género y de los gobiernos locales y en menor medida, representantes de la academia (muchas de ellas también integrantes de ONGs). Entre los referentes de los partidos políticos y de los medios de comunicación sólo una minoría declara haberse involucrado en actividades de esta índole.



### **Tipos de iniciativas en las que han participado**

- Campañas, talleres, debates y conferencias (realizadas por partidos políticos, sindicatos, ONGs e instituciones de género de los gobiernos locales).
- Planificación y ejecución de proyectos (elaborados por ONGs).
- Implementación de programas (de organizaciones internacionales).
- Formulación de políticas (gobiernos locales).

### **Principales motivaciones para su participación**

- Sensibilidad y compromiso con la temática de género. En muchos casos dio lugar a que asumieran posiciones en el ámbito público o en ONGs.
- Interés en la formación que se volcó en asistencia a cursos y/o programas sistemáticos u ocasionales ligados a estas actividades.

En testimonios de Bolivia se muestran aspectos positivos y negativos del trabajo conjunto entre las ONGs y las mujeres políticas. Se valora positivamente el contacto con las líderes pero lamentan la escasa coordinación y la falta de seguimiento a las acciones emprendidas y las dificultades en el manejo de tensiones en las relaciones interpersonales.

Según los testimonios de un grupo mediano de personas, especialmente de ONGs y oficinas de la mujer, al momento de intervenir en estos procesos contaban con algunos recursos cognitivos e instrumentales como:

- Habilidades para la comunicación e interacción.
- Conocimientos (principalmente metodologías de planificación y evaluación )
- Estrategias para formar y fortalecer las capacidades de sus recursos humanos (formación de liderazgos, multiplicadoras/es, facilitadoras/es, etc.).



Refiriéndose a la participación de mujeres en los ámbitos políticos, el informe de Costa Rica señala que en muchos casos estas iniciativas fueron emprendidas con poca experiencia política, lo cual implicó fuertes desgastes personales y poca disponibilidad de tiempo. El complejo sistema electoral para la participación partidaria, sin una amplia experiencia, también resultó una dificultad a superar dado que requirió asimilar en poco tiempo los trámites y gran cantidad de información. A ello debe aunarse la evaluación de un sistema electoral excluyente y patriarcal y la falta de recursos económicos.

Complementariamente, sufrió de tensiones por motivos político-ideológicos, tal como la polarización de la campaña política en torno a la discusión del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos.

A pesar de lo antedicho la mayoría da cuenta de limitaciones significativas para una realizar una práctica eficaz:

- **Desvinculación entre los proyectos y las necesidades del colectivo de mujeres**, debido a la ausencia de instancias de diálogo y concertación entre distintos sectores.
- **Falta de una percepción y análisis adecuado de los cambios en los escenarios y en las/os actoras/es con los cuales se trabaja.** Varias/os entrevistados señalaron que no se presta debida atención a la creciente presencia de cultos religiosos en las comunidades pequeñas, de gran influencia en la legitimación de ciertas normas de comportamiento y difusión de estereotipos sexistas.
- **Falta de conocimientos sobre metodologías participativas** en los procesos de diagnóstico y programación.

Algunos los proyectos que cuentan con financiamiento externo obligan a incluir el tema de género, pero los "mediadores", "los que lidian con las personas de base" no sólo reciben una escasa instrucción al respecto, sino que no modifican sus estructuras mentales; pueden entender la teoría, pero les falta compromiso para aplicarla".



- **Restricciones para transversalizar el enfoque de género en políticas y proyectos.** Destacan dos motivos primordiales: (1) desarticulación intrainstitucional e interinstitucional y (2) discontinuidad de los procesos y equipos a cargo.
- **Desánimo en los grupos a causa de la imposibilidad de cumplir metas a largo plazo,** generalmente muy ambiciosas. Ello se vincula a otros problemas concurrentes como fallas en la comunicación al interior de los grupos y a la comunidad de los fines y contenidos de los proyectos, ausencia de mecanismos de control social, de instancias de evaluación y monitoreo. Como “remedio” sugieren que los proyectos establezcan objetivos claros y factibles a corto plazo que hagan posible percibir colectivamente los avances y la dirección de las acciones.
- **Discontinuidad política** que provoca la pérdida de capacidades y recursos humanos. Uno de los grandes desafíos identificados es la necesidad de dejar capacidades instaladas en los equipos e instituciones (en muchos casos se mencionó la importancia de la formación de líderes, facilitadoras/es y multiplicadoras/es).
- **Políticas de descentralización insuficientes o mal implementadas,** bajo conocimiento y participación de la comunidad y en particular de las mujeres.
- **Dificultades o resistencias para establecer prioridades** y volcarlas en el diseño y administración de presupuestos.

Refiriéndose a la motivación para actuar en proyectos a favor de la equidad de género se afirma que conseguir mejores posiciones en la vida profesional no es una motivación dominante.

En cierta forma, ello refleja que por trabajar en la transversalización de género no es prestigioso y que los “asuntos” de género se perciben como luchas personales contra corriente, motivadas por “interés personal”, “aportar un granito de arena”, “el ayudar a mejorar la propia autoestima”.

La alternativa de una capacitación actualizada y centrada en el análisis y optimización de sus prácticas aparece como muy deseable en la mayoría de las respuestas.

El cuadro que sigue sintetiza la información relevada sobre esta dimensión:



## **Evaluación de las propias experiencias en iniciativas (programas, proyectos, campañas, políticas, etc) en pro de la igualdad/equidad de género**

<b>Necesidades y demandas de formación percibidas y detectadas</b>	<b>Sectores priorizados</b>
Estrategias de comunicación institucional, interinstitucional, hacia los medios de comunicación y la población en general).	Representantes de las ONGs de género, medios de comunicación y funcionarias/os de los organismos de género.
Habilidades para la mediación, resolución de conflictos, negociación y concertación.	Representantes de las ONGs de género, funcionarias/os de los organismos de género y partidos políticos.
Estrategias metodológicas para realizar diagnósticos, planificar, monitorear y evaluar proyectos.	Representantes de las ONGs de género y funcionarios de los organismos de género.
Recursos y modalidades eficaces para la auditoría social.	Representantes de las ONGs de género
Competencias para elaborar presupuestos y administrar recursos financieros.	Representantes de las ONGs y funcionarios de los gobiernos locales.
Competencias para la gestión de recursos humanos y coordinación de equipos interdisciplinarios.	Funcionarios de los organismos de género.
Información y competencias para la transversalización de género y la articulación intersectorial.	Representantes de las ONGs de mujeres y funcionarios de los organismos públicos de género.
Habilidades para la formación de líderes, multiplicadoras/es y facilitadoras/es	Representantes de las ONGs de género, funcionarios de los organismos de género y partidos políticos.
Estrategias para la formación de redes.	

## **Evaluación de la propia participación en iniciativas relacionadas a gobernabilidad y /o participación política de las mujeres en el ámbito local**

Con el fin de obtener datos más específicos se indagaron puntualmente opiniones y valoraciones sobre experiencias en las que hubieran sido partícipes asociadas a cuestiones de descentralización, participación comunitaria en procesos decisionales, promulgación de leyes y promoción del liderazgo femenino en la política.

En Bolivia se destacaron algunas iniciativas exitosas de coordinación entre mujeres de diversos sectores con fines de incidencia política. Por ejemplo, el proyecto "Mujeres y Asamblea Constituyente" llevado a cabo por la Coordinadora de la Mujer, la Articulación de las Mujeres por la Equidad y la Igualdad (AMUPEI), el Foro Político Nacional de Mujeres, la Plataforma de la Mujer y diez equipos Técnicos Departamentales.



El 50% señaló haber actuado en iniciativas de este tipo, especialmente en las relacionadas con participación política. El 85% de ese grupo son mujeres integrantes de gobiernos locales, ONGs de género y, en menor medida, representantes de partidos políticos y de la academia. Sus principales motivaciones para involucrarse en estas experiencias son:

- Afinidad personal con la temática de género en relación con la política y el ámbito público.
- Compromiso con alguna organización política.

“Planteé la conveniencia de crear una Oficina de Género y me ha sido muy difícil, pues he tenido muchos detractores, me tildaron como fuera de foco y no solamente de la oficina sino también del ente financiero (...) aún cuando el diseño del proyecto contempla el enfoque de género, he tenido que justificar la conveniencia del mismo, no me ha sido fácil”

La mayoría ocupó niveles altos de decisión (coordinadoras/es o directoras/es) de alguna organización y en un 90% de los casos estiman que contaban con las capacidades necesarias para asumir esta responsabilidad. No obstante, declaran que están interesadas en incrementar su formación para optimizar sus funciones y señalan como prioridades:

- Estrategias de difusión y comunicación
- Mediación, resolución de conflictos, negociación y concertación (Entre ONGs, el Estado y los partidos políticos).
- Herramientas metodológicas para el diseño, seguimiento y evaluación de proyectos.



## Lucha por la participación política de las mujeres

ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
Capacidad de incidencia y de negociación	Insertarse en un espacio político lejano para gran parte de mujeres.
La experiencia y conocimientos adquiridos	Tener que negociar desde la perspectiva tradicional
Haber realizado trabajos desde las propias mujeres	Ceder espacios (es decir bajo las condiciones patriarcales y masculinizadas de la política)
Existencia de un partido autónomo (Partido Nueva Liga Feminista)	No poder dar seguimiento a las personas que se inscribieron en las bases partidarias, lo cual refleja dificultades en la consolidación de una estructura política y sus canales de comunicación y democratización.
Mostrar el potencial del feminismo al posicionar temas propios en la campaña electoral	
Formación de liderazgos alternativos	
Posicionamiento de temas no tradicionales	
Incorporación de las mujeres al desarrollo local	
Obtención de herramientas para su debida aplicación y que el movimiento feminista logre llegar a la población.	

**INFORME PRIGEPP/ INSTRAW – Costa Rica**

De las respuestas al cuestionario, entrevistas y grupos focales surgen las áreas y destrezas sobre las cuales existe una mayor demanda de formación.

Áreas de acción	Fortalecimiento de capacidades para...
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aprender técnicas para realizar campañas públicas, difusión de información relevante, incidir en los medios masivos y en la formación de la opinión pública.</li> <li>▪ Mejorar las estrategias comunicacionales para convocar a la participación de las mujeres.</li> <li>▪ Elaborar procedimientos y discursos que estimulen el intercambio de información y experiencias tanto al interior de las organizaciones u sectores como entre ellos.</li> </ul>
Mecanismos de participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Crear y sostener canales de interacción entre el Estado y la sociedad civil.</li> <li>▪ Definir agendas e identificar y convocar actores que participen en estas instancias.</li> </ul>



Gestión y organización de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar las estrategias utilizadas hasta el momento y adoptar nuevos enfoques conceptuales y prácticos para la mediación y resolución de conflictos.</li> <li>Desarrollo de mecanismos de auditoría social tanto de los organismos públicos como de los medios de comunicación.</li> <li>Conocimiento de contenidos y técnicas apropiadas para la formación de recursos humanos dentro de la propia organización y en la administración pública y organizaciones comunitarias.</li> </ul>
	Articulación institucional

De la indagación surgieron algunas observaciones sugerentes sobre el desempeño político de las mujeres que parecen estar instalando una opinión generalizada que valdría la pena revisar o problematizar en ámbitos de diálogo y capacitación para evitar que se transformen en verdades de sentido común o en estereotipos.

### Opiniones sobre la participación política de las mujeres

- Con frecuencia ellas se autoexcluyen debido a la incompatibilidad con las obligaciones del hogar, la masculinización del sector y el temor a la desvalorización pública.
- Muchas veces se ven obligadas a negociar desde una perspectiva tradicional de sesgo patriarcal así como a asumir altos costos personales y profesionales.
- Según algunos entrevistados de los partidos políticos es bastante frecuente que las mujeres se retraigan frente a la presión y prácticas habituales que ejercen los varones, lo cual puede dificultar el cumplimiento de los cupos legales o a satisfacerlos formalmente por cuestiones partidarias más que por una convicción sobre la necesidad de la igualdad entre los géneros.

Muchos/as aluden a la capacitación como herramienta clave para la superación de los obstáculos mencionados. Asimismo, destacan que adquirir conocimientos y desarrollar capacidades ligadas a estos temas incide positivamente tanto en el plano personal como en el colectivo.

El cuadro que sigue sintetiza la información relevada sobre esta dimensión:

<b>Participación en iniciativas relacionadas a gobernabilidad y /o participación política de las mujeres en el ámbito local</b>	
<b>Necesidades y demandas de formación percibidas y detectadas</b>	<b>Sectores priorizados</b>
Estrategias de comunicación inter e institucional y hacia la comunidad. Diseño de convocatorias.	Representantes de las ONGs de género y funcionarias/os de los organismos de género, partidos políticos y medios de comunicación.
Habilidades para la mediación, resolución de conflictos, negociación y concertación.	Representantes de las ONGs de género, funcionarias/os de los organismos de género y partidos políticos.



<b>Participación en iniciativas relacionadas a gobernabilidad y /o participación política de las mujeres en el ámbito local</b>	
<b>Necesidades y demandas de formación percibidas y detectadas</b>	<b>Sectores priorizados</b>
Estrategias de comunicación inter e institucional y hacia la comunidad. Diseño de convocatorias.	Representantes de las ONGs de género y funcionarias/os de los organismos de género, partidos políticos y medios de comunicación.
Habilidades para la mediación, resolución de conflictos, negociación y concertación.	Representantes de las ONGs de género, funcionarias/os de los organismos de género y partidos políticos.

### **Evaluación de experiencias de capacitación en género (relacionadas con desarrollo, políticas u otros temas asociados a gobernabilidad y participación política) realizadas en las comunidades locales.**

La mayoría de los/as informantes está informado de la existencia de este tipo de experiencias ya sea por haber participado de las mismas o conocerlas.

**La labor de las ONGs de mujeres en la capacitación** es un aspecto destacado por el informe de t:

“El Centro Juana Azurduy ofrece un programa de participación ciudadana para formar mujeres líderes a través de una escuela de a la cual asisten dirigentes de sindicatos agrarios, vecinales y/o municipales. A partir de una base teórica sobre el manejo de las leyes y el ejercicio del poder, se ofrecen instrumentos prácticos y técnicos sobre gestión pública.

Cuenta con un exitoso proyecto para insertar a las mujeres en el mercado laboral brindando capacitación técnica y de negociación. Este Plan de Formación Integral del Centro de Educación Técnica Alternativa (CETA) – “Mujer Trabajadora”, fue reconocido por el Ministerio de Educación. A través de su radio, buscan constituirse en un “referente informativo y educativo” e incidir en conocimientos, actitudes, sentimientos y prácticas de personas de Sucre y Chuquisaca. La Casa de la Mujer posee un programa de educación ciudadana donde se trabaja para fortalecer y consolidar los poderes locales en los municipios y comunidades.”

### **¿Qué características perfilan estas iniciativas?**

- En muchos casos no corresponden al ámbito local.
- En general, se trata de cursos o talleres ofrecidos por ONGs, y en menor medida, por organismos estatales para el adelanto de las mujeres.



- Hay un bajo conocimiento de ofertas de formación impartidas por universidades u organismos internacionales. Ello es más marcado entre el personal municipal.
- Muchos/as confundieron o no distinguen cursos de formación de actividades puntuales de sensibilización, encuentros, reuniones, campañas, conferencias o eventos.
- Se mencionan especialmente talleres o cursos de corta duración presenciales y solo una minoría alude a la modalidad semipresencial.
- En general, se advierte poco conocimiento acerca de formación a través de Internet y sobre personas que hayan realizado alguna experiencia de este tipo.
- Quienes cuentan con información acerca de cursos de postgrado sobre la temática de género en el ámbito universitario, no los valoran muy positivamente. Entre otras razones afirman que los/as docentes, la mayoría formados en los años 70 y 80, no se han actualizado teóricamente ni en relación al reconocimiento de las condiciones del contexto y la evolución de las mujeres.
- No se mencionan ofertas de capacitación en estos temas desde sindicatos, partidos políticos o medios de comunicación.
- Entre los funcionarios de gobiernos municipales se observa un conocimiento limitado a campañas de sensibilización destinadas a la población y una casi nula información sobre otras actividades sistemáticas con fines de calificación de las competencias de su sector.
- 

En muchas ocasiones la teoría que se utiliza en los programas de género está basada en el pensamiento occidentalizado, sin tomar en cuenta las diferencias culturales de otros pueblos, como el caso guatemalteco que tiene un alto porcentaje de población indígena donde las ideas de mujer y hombre pueden tener variaciones.

Son muy interesantes las apreciaciones que surgen de la evaluación, generalmente crítica, que hacen los/as entrevistados de las actividades de capacitación en temas de género que llevan a cabo en sus comunidades. Opinan que:



- Se centran en la formación individual y no promueven la transferencia o multiplicación de los conocimientos adquiridos con el fin de fortalecer las capacidades de los equipos e instituciones. Esta situación suele acarrear problemas cuando se producen rotaciones de personal, con frecuencia ocasionadas por cambios políticos, quienes no sólo deben volver a capacitarse sino que no aprovechan las capacidades acumuladas.
- En muchos casos, no toman en cuenta las problemáticas particulares de la realidad local y por ello resultan poco significativas para algunos destinatarios/as.
- Abordan siempre los mismos temas.
- Las/os capacitadoras/es suelen poseer una formación limitada en la temática de género, se reiteran y no cuentan con propuestas accesibles para actualizarse.
- Siempre se dirigen al mismo sector.
- No articulan adecuadamente los contenidos teóricos y prácticos.
- Algunos/as cuestionan que se use un lenguaje muy técnico y metodologías poco participativas.
- No suelen partir de las experiencias de los/as participantes.
- En muchos casos los enfoques y conceptos teóricos no están actualizados.
- Algunos/as destacaron la falta de una perspectiva más sistemática y la improvisación que caracteriza a algunas propuestas, lo cual lleva a desvalorizarlas.

### **¿Qué temas o contenidos son los más recurrentes en las ofertas de capacitación a nivel local?**

La mayoría da cuenta de los siguientes:

- Violencia doméstica.
- Salud sexual y reproductiva.

En menor medida mencionan:

- Desarrollo local.
- Derechos de las mujeres y las niñas.
- Gobernabilidad, ejercicio de la ciudadanía y participación política. Sobre este tema en particular destacan que:
  - Suelen dirigirse a públicos que ya están formados o, en otros términos, que no acceden a nuevos sectores.
  - Se percibe poco interés de los gobiernos locales por implementar este tipo de



- capacitación y en general la responsabilidad recae sobre las ONGs.
- No se adaptan a las realidades contextuales, sobre todo en las comunidades multiétnicas. Al utilizar un lenguaje neutro y despojado de particularidades locales no motivan el interés ni el empoderamiento de las mujeres en los ámbitos locales.
  - No son tan convocantes como las relacionadas con temas de “mujeres”, suelen considerarse cuestiones “masculinas” y poco atractivas para las menos formadas o empoderadas.
  - Cuando están dirigidas a ambos géneros los horarios se adaptan a las necesidades de los varones.

### **¿Cómo llegar a más personas? Una preocupación que insiste**

A lo largo del diagnóstico se mencionó con mucha frecuencia la importancia de atraer una población más numerosa y diversa de personas a interesarse e involucrarse con acciones y proyectos relativos a cuestiones de género y gobernabilidad. La “entrada” a través de la capacitación se consideró especialmente importante para generar bases de información compartidas aunque se reconoció que era preciso mejorar las formas de difusión y promoción de modo de:

- Lograr una mayor participación por parte de los varones, teniendo en cuenta que por lo general la matrícula femenina suele ser muy superior.
- Motivar a todos los grupos de mujeres. Se cuestiona que por lo común siempre acceden los mismos sectores: líderes comunitarias, sindicalistas, funcionarias de los gobiernos locales o de ONGs.
- Ampliar la matrícula juvenil. Muchos/as advierten que las jóvenes es el colectivo que demuestra menor interés por estas propuestas y por la participación política y pública en general. Para atender este problema, algunas entrevistadas señalaron la necesidad de incluir en la capacitación metodologías y contenidos acordes con los intereses de los/as jóvenes.

Ahora bien, como señalamos anteriormente, en un plano general se detectó una valoración muy positiva de la capacitación, independientemente de que algunas experiencias no hayan satisfecho las expectativas o se critiquen métodos y fines.

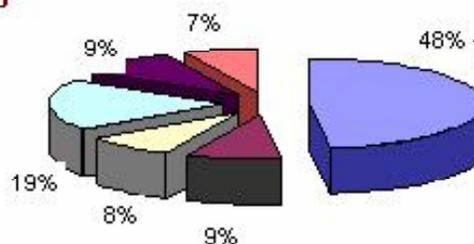
Una demanda que, en nuestra opinión, merece ser destacada y atendida es la que indica la necesidad de que todas las actividades de capacitación en estos temas aborden las experiencias y las prácticas personales y laborales como punto de partida y eje de significación de la formación (volveremos sobre este tema al final del informe).



Propuestas de capacitación en el ámbito local	
Necesidades y demandas de formación percibidas y detectadas	Sectores priorizados
Que el diseño pedagógico tome en cuenta las experiencias y saberes previos de las/os destinatarios y promueva el intercambio de experiencias y su análisis comparado.	Población en general.
Diseñar cursos en función de los perfiles y necesidades específicas de los/as destinatarios/as.	
Orientar los programas hacia el desarrollo de competencias para la acción.	Representantes de las ONGs de género, académicas/os y funcionarias/os de los gobiernos locales.
Informar sobre los avances o enfoque actuales en el plano conceptual.	
Articular los contenidos teóricos y prácticos.	Representantes de las ONGs de género y funcionarias/os de los gobiernos locales.
Apuntar a la formación de formadores.	Representantes de las ONGs de género, funcionarias/os de los organismos de género y partidos políticos.

### Destinatarios de capacitaciones sobre la temática de género

- Mujeres y varones en general.
- Miembros de ONGs locales.
- Líderes políticos y/o sindicales.
- Profesionales.
- Funcionarios de los gobiernos locales.
- Funcionarios de los gobiernos nacionales.



Fuente: PRIGEPP – FLACSO/Argentina – Septiembre 2006

### Evaluación sobre la propia participación en cursos de capacitación en género y en género y gobernabilidad

La mayoría manifestó haber realizado algún tipo de acercamiento a la formación en temas de género. Ello no es sorprendente debido al perfil de quienes accedieron a participar de este estudio.



En países como Perú donde existen programas de capacitación laboral y emprenditorial para mujeres rurales se cuestiona que éstos den prioridad a la capacitación técnica la productividad, la eficiencia, la competitividad en la producción o confección de piezas descuidando los procesos de aprendizaje que: "son diferentes entre quien aprendió a bordar por propia iniciativa y de manera artesanal en su casa y hablando su lengua nativa y el aprendizaje que se requiere para producir en gran escala, donde el error en una prenda es plata al agua y golpe del marido que no entiende que una debe abandonar la casa para recibir en un aula la capacitación y piensa que se sale a la calle para chismear. La comunicación y el diálogo en igualdad de respeto. Es así, como se puede ser buena empresaria pero no tienen idea de que son dignas de respeto y por lo tanto no deben ser golpeadas y que en todo caso tienen un lugar para su defensa."

Dentro de este grupo se observa que:

- Las integrantes de las ONGs de género y de la academia realizaron más de dos o tres experiencias de capacitación, lo cual refuerza la percepción generalizada que suelen ser las mismas personas las que acceden a estos cursos ya sea por su especial interés en las temáticas y/o porque no se estimula la incorporación de otras/os destinatarias/os.
- En general han sido cursos presenciales de corta duración y sólo unas pocas integrantes del ámbito universitario (que en su mayoría también actúan en ONGs de género) completaron postgraduaciones.
- Otras actividades como la participación en encuentros nacionales o internacionales fueron valorizadas por su carácter formativo.
- La mayoría se capacitó fuera del ámbito local y en general en temas muy recurrentes como violencia doméstica y derechos sexuales y reproductivos. En mucha menor medida mencionan otros contenidos como:
  - Gobernabilidad y participación política (incluyendo gobiernos locales, descentralización, derechos ciudadanos y empoderamiento).
  - Derechos Humanos (educación, salud, vivienda y trabajo).
  - Pobreza y desarrollo (desarrollo local, emprendimientos productivos).



### **Cuestiones metodológicas de planificación y evaluación de políticas, programas y proyectos**

El predominio de cursos sobre violencia y salud sexual invita a hacer algunas reflexiones. Indudablemente éstas son problemáticas cruciales en la Región, pero también lo son muchas otras como género en el desarrollo económico, diversidad o multiculturalidad, reformas estatales, globalización, etc. para las cuales no existen cursos accesibles o no concitan suficiente interés.

En cualquiera de los casos, debiera pensarse por qué ocurre este sesgo y qué implicancias tiene en las capacidades de las personas para visualizar las distintas facetas de la discriminación de género, su interpretación y la acción consecuente.

- Muchas de las informantes manifestaron ser capacitadoras o facilitadoras. No obstante, pocas señalaron haber adquirido sus habilidades por medio de una formación específica para esta función.
- Junto con la movilización política, la mayoría considera que la capacitación, al brindar contenidos teóricos, conceptuales e ideológicos imprescindibles para sustentar el activismo, es una vía para mejorar la condición de las mujeres.
- Algunas entrevistadas afirmaron que los cursos o talleres sobre gobernabilidad y/o participación política no suelen incorporar la perspectiva de género.

En países con **población indígena** como **Perú** se sugiere que los/as facilitadores/as debieran estar preparados/as en el idioma dependiendo del lugar donde intervienen. Existen zonas alejadas de la sierra donde las mujeres son Quechua hablantes sin embargo muchas veces quienes las capacitan no conocen esta lengua.

En muchos casos esta situación provoca que muchas de las mujeres no entiendan temas como la igualdad de oportunidades, derechos humanos, género.

Entre quienes ya habían asistido a alguna de estas actividades educativas aproximadamente el 85% demostró interés en continuar formándose para:

- Aumentar, afianzar y actualizar conocimientos.
- Elaborar proyectos de acuerdo con las exigencias que plantean las fuentes de financiamiento internacionales.



- Incorporar otras categorías al análisis de género, por ejemplo: discapacidad, etnia, clase.
- Mejorar la pertinencia cultural de su trabajo con mujeres. (“Identificar actitudes en los grupos de mujeres para trabajar con ellas por ejemplo con comunidades de mujeres indígenas”)

Un sector minoritario pero importante por su potencialidad de incidir en distintos planos y operar como recursos locales para futuras capacitaciones y estudios son los/as investigadores. Por ejemplo, en Bolivia los postulantes para becas de tesis de licenciatura o maestría otorgadas por organizaciones con financiación externa (entre otros, el Programa de Investigación Estratégica en Bolivia en convenio con el IDRC de Canadá – PIEB) que exigen la inclusión del tema de género en los proyectos de tesis.

Estos adquieren su formación a través de profesores o catedráticos con conocimiento del tema, pero no en forma sistemática, lo cual los convierte simultáneamente en posibles formadores/as y también en destinatarios/as de formación de niveles más avanzados.

Los temas que concitan mayor interés son subjetividad y género, violencia simbólica, pobreza y género, género y desarrollo, ciudadanía, migración, etc.

Su motivación para formarse va desde avanzar en su carrera profesional (maestrías, doctorados) hasta poseer herramientas teóricas para realizar investigaciones tanto por interés personal como por exigencia de organismos externos de financiamiento.

- Formarse o actualizarse como capacitador/a en el campo de género.
- Replicar su formación entrenando a otros/as miembros de sus equipos.
- Optimizar la producción de información para fundamentar las acciones de cabildeo.
- Generar opinión pública sobre las asimetrías de género.
- Optimizar su gestión de equipos.
- Intercambiar experiencias a nivel nacional, regional e internacional.
- Recibir una formación de postgrado, intensiva y rápida.
- Contar con recursos conceptuales y de información para despertar la atención de los partidos políticos y de sus integrantes.
- Transferir los saberes adquiridos a la comunidad.

La minoría (en general representantes de las ONGs sin vinculación con el área de género y comunicadores) expresaron no tener interés en las propuestas de capacitación, justificando esta posición en las siguientes razones:



- Falta de tiempo.
- Poco interés en problemáticas vinculadas a la desigualdad entre varones y mujeres.
- Oposición a este enfoque y sus principios políticos y sociales. (“no creo en la igualdad de género”)
- Falta de percepción de situaciones de discriminación hacia las mujeres en general.
- No haber padecido situaciones de discriminación personalmente. (“no he experimentado subvaloración por la que necesite capacitarme para sentirme igual a un hombre”)
- No avalar prácticas que se consideran excluyentes del colectivo de varones.
- Asociación negativa entre capacitación en género y militancia feminista.

## **Opiniones sobre la modalidad de formación virtual**

La mayoría manifestó interés en participar de cursos ofrecidos a través de Internet aunque sólo el 5% tuvo una experiencia previa.

- Una gran mayoría afirma que cuenta con los recursos básicos para emprender este tipo de actividad (acceso a equipamiento ya sea en sus lugares de trabajo, hogares o en centros comunitarios y habilidades tecnológicas de baja complejidad). Sin embargo, muchos/as señalan que les gustaría contar con asesoramiento para un mejor aprovechamiento de las herramientas tecnológicas.
- Por cierto, algunas entrevistadas, principalmente de comunidades rurales, manifestaron que no contaban con acceso a Internet. Fue muy interesante comprobar que en estos casos existe un alto interés por solucionar este obstáculo y entre las posibles vías se mencionó que instituciones públicas y ONGs de las áreas urbanas cercanas ofrezcan sus instalaciones y equipamientos a quienes tienen menos oportunidades.
- Existen opiniones contradictorias sobre la formación virtual que, en gran medida, pueden atribuirse a la falta de familiaridad.



<b>CAPACITACIÓN A TRAVÉS DE INTERNET</b>	
<b>ASPECTOS POSITIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Amplía la posibilidad de intercambiar con personas de otros países y culturas.</li><li>▪ Ofrecen herramientas tecnológicas para consensuar criterios y perspectivas de análisis (Chat, foros)</li><li>▪ Aumenta las posibilidades para autogestionar el aprendizaje. (tiempos, lugares, ritmos)</li><li>▪ Mayor horizontalidad en los procesos de aprendizaje.</li><li>▪ Incentiva la reflexión personal.</li></ul>
<b>ASPECTOS NEGATIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ En general se ofrecen cursos aislados sin continuidad y no se realiza seguimiento y evaluación.</li><li>▪ No permiten la conversación: diferencia de tiempo y comprensión entre lo escrito y lo hablado.</li><li>▪ Requiere trabajar grupalmente con personas desconocidas.</li><li>▪ Es difícil acceder a los materiales.</li><li>▪ Requieren de muchas lecturas de apoyo para poder participar.</li><li>▪ No suelen incluir a los sectores populares que no tienen fácil acceso a la tecnología.</li><li>▪ No permite interactuar simultáneamente.</li><li>▪ Generan poco compromiso.</li><li>▪ El costo de la matrícula suele ser muy alto.</li></ul>

## **Necesidades y demandas de fortalecimiento de capacidades**

Los cuadros que se presentan a continuación reflejan las necesidades y demandas:

- Comunes a todos los sectores considerados
- Las especificidades enunciadas por cada sector (para evitar reiteraciones, los contenidos incluidos en el primer cuadro no se repiten, excepto en los casos en los que se registran particularidades que se consideró de interés destacar)
- Están organizadas en un orden decreciente de importancia.

<b>Demandas comunes a todos los sectores</b>
<b>COMPETENCIAS PARA LA ACCIÓN</b>
Estrategias de comunicación*
Técnicas para negociación, mediación, resolución de conflictos y concertación.



Herramientas para la articulación interinstitucional\*

Recursos para auditoría social. \*

### **ACTUALIZACIÓN DE ENFOQUES TEÓRICOS EN**

Gobernabilidad (descentralización, desarrollo local, liderazgo político de las mujeres, derechos y participación ciudadana)

Violencia doméstica, salud sexual y reproductiva y abuso y acoso sexual.

Derechos de las mujeres\*

### **INFORMACIÓN**

Legislación nacional y acuerdos internacionales suscritos por los distintos países

Estadísticas desagregadas por sexo.

Estructura institucional del Estado (incluida la institucionalidad de género).

\*En cada sector se presentaron particularidades que se destacan en los cuadros siguientes

## **Demandas identificadas por las organizaciones de la sociedad civil**

### **COMPETENCIAS PARA LA ACCIÓN**

- Estrategias de comunicación:
  - ➔ Hacia la comunidad en general. (Para convocatorias, difusión de información, campañas de sensibilización, etc.)
  - ➔ Al interior de las organizaciones. (Para conocimiento de expectativas, objetivos, acciones, impactos, logros, etc.)
  - ➔ Hacia otras organizaciones. (Intercambio de experiencias y proyectos, etc.)
- Creación de espacios de concertación con el Estado y los partidos políticos. Formas de conducir e institucionalizar estos procesos.
- Planificación estratégica (monitoreo y evaluación de proyectos, programas y políticas. Mapeo de actores y de escenarios). Confección de diagnósticos. Organización de agendas. Uso de indicadores de género.
- Estrategias de articulación interinstitucional: para la realización de convenios, alianzas y formación de redes.
- Estrategias de advocacy y auditoría social.
- Conocimiento para la gestión de presupuestos y para la búsqueda de apoyo financiero.

### **ACTUALIZACIÓN DE ENFOQUES TEÓRICOS EN**

- Derechos sexuales y reproductivos.
- Teoría feminista.
- Desarrollo con perspectiva de género
- Diversidad (étnica, racial, edad)



- Globalización (consecuencias en la economía y en el empleo femenino)
- Subjetividad y relaciones interpersonales (Autoestima y empoderamiento, imaginarios sociales, subjetividad femenina y masculina, discurso social y género y relaciones intrafamiliares)
- Trabajo y prostitución infantil.

#### **INFORMACIÓN**

- Estructura y funcionamiento del poder judicial.

### **Demandas de la institucionalidad de género**

#### **COMPETENCIAS PARA LA ACCIÓN**

- Estrategias de comunicación:
  - Al interior de la institucionalidad de género (organismos locales y nacionales y funcionarios de todos los niveles de decisión).
  - Hacia otras áreas en la estructura estatal.
  - Hacia los medios de comunicación.
- Planificación estratégica (seguimiento y evaluación de proyectos, programas y políticas. Mapeo de actores y de escenarios). Confección de diagnósticos. Organización de agendas. Uso de indicadores de género.
- Estrategias de articulación interinstitucional:
  - Con otros organismos públicos para favorecer la transversalidad de género.
  - Con ONGs, organizaciones
- Habilidades para la formación y calificación de recursos humanos (funcionarios/as de distintos niveles de decisión). Formación de cuerpo de asesores y equipos multidisciplinarios.
- Competencias para la administración de presupuestos. Conducción de presupuestos participativos.

#### **ACTUALIZACIÓN DE ENFOQUES TEÓRICOS EN**

- Derechos Humanos.
- Diversidad racial, étnica y etárea.
- Desarrollo local.
- Deterioro ambiental, consecuencias en la calidad de vida de las mujeres.
- Globalización, consecuencias económicas.

### **Demandas de los partidos políticos**

En todos los países las/os representantes de los partidos políticos expresaron poco interés por la temática. Aquellos que mostraron mayor disposición, en general, estaban vinculados a la gestión pública y centraron sus demandas en las necesidades surgidas en este ámbito.



#### COMPETENCIAS PARA LA ACCIÓN

- Estrategias de comunicación para convocar y movilizar a la comunidad para la participación política y el ejercicio de la ciudadanía (campañas electorales).
- Planificación estratégica (seguimiento y evaluación de proyectos, programas y políticas). Organización de agendas.
- Estrategias de articulación con organismos públicos, ONGs y partidos políticos. Realización de alianzas y convenios entre partidos políticos.
- Estrategias de auditoría social.
- Habilidades para la formación y calificación de recursos humanos (construcción de liderazgos, formación de equipos de asesores)
- Conocimientos para el uso de las TIC.

#### INFORMACIÓN

- Leyes de acción afirmativa y recursos legales y jurídicos para su cumplimiento.

## Demandas de comunicadores

Como señalamos anteriormente, su participación en el estudio fue minoritaria debido al escaso interés o motivación. Entre quienes respondieron el cuestionario una ínfima minoría (predominantemente mujeres) expresa deseo de capacitarse en las temáticas abordadas. Algunos/as incluso manifestaron un abierto rechazo por la relación entre las categorías de gobernabilidad y equidad de género.

Este fenómeno estaría indicando la necesidad de un estudio en profundidad con el propósito de comprender las razones de su insensibilidad y/o repudio hacia estas temáticas. Por de pronto, algunos trabajos realizados sobre mujeres en los medios de comunicación masivos sugieren que la promoción profesional en este sector está asociada con la dedicación a temas “prestigiosos” como política, noticias internacionales, policiales, economía, ampliamente dominados por los varones y teñidos de una mirada masculina. Las periodistas continúan siendo una minoría en estas secciones, concentrándose en espectáculos, suplementos para la mujer y, en menor medida, cultura. Su ascenso a los lugares jerárquicos es mucho más dificultoso que para los varones y las comunicadoras “estrellas” son excepciones que no desvirtúan la regla.

Por otra parte, salvo que tengan una afinidad ideológica, raramente visibilizan que una formación en temas de género pueda redundar en un progreso en su carrera.

## Demandas de comunicadores

#### COMPETENCIAS PARA LA ACCIÓN

- Recursos (guías por ejemplo) para el análisis crítico de contenidos e imágenes masculinas y femeninas que se transmiten a través de los medios de comunicación.
- Utilización del lenguaje no sexista.



#### ACTUALIZACIÓN DE ENFOQUES TEÓRICOS EN

- Aportes de la teoría de Género a la Comunicación (sólo aparece en muy pocos casos).

#### INFORMACIÓN

- Legislación sobre derechos humanos y en particular de las mujeres.
- Políticas públicas para la equidad de género: avances, problemas, movilizaciones, etc.

## Demandas de las organizaciones de mujeres indígenas

Salvo en el caso de Bolivia y en menor medida en Ecuador la información sobre este sector fue provista principalmente -aunque no exclusivamente- por miembros de ONGs e investigadoras que trabajan regularmente con dichas organizaciones en actividades de capacitación, campañas o elaboración de proyectos y que con frecuencia ofician como sus intermediarios/as ante organismos públicos o financieros. Aunque en todos los países se realizó un esfuerzo especial por llegar directamente a las mujeres de comunidades indígenas, su presencia entre quienes respondieron al cuestionario electrónico fue ínfima (lo cual de por sí es un dato que no admite una respuesta simple). Por ello se debió entrevistarlas personalmente, siendo, en general, las líderes de estas organizaciones quienes se prestaron a participar.

Del informe de **El Salvador** surge que la población indígena es minoritaria y vive un proceso acelerado de transculturación. De ahí que las políticas y programas orientados a este grupo concentren sus esfuerzos en rescatar la identidad y cultura étnica postergando otras cuestiones como las relacionadas con la equidad de género en los ámbitos comunitarios, del mismo modo que la participación política de las mujeres.

Decíamos que no es simple comprender porque no se logró un mayor número de respuestas de estas mujeres al cuestionario ya que según surge de las entrevistas el acceso a Internet no es el obstáculo primordial y en conversaciones posteriores advertimos que no son pocas las organizaciones que disponen de este recurso o pueden acceder al mismo en su comunidad. Tampoco se podría explicar fundamentalmente por limitaciones en la lecto-escritura o en el dominio del idioma español dado que, al menos las líderes entrevistadas, demuestran



lo contrario. Entre las posibles razones que hemos barajado están: la escasa motivación a participar en estudios dirigidos al conjunto de las mujeres y no exclusivamente a las indígenas o, en otras palabras, un hábito a autoreferirse como grupo particular con problemáticas y reivindicaciones peculiares, lo cual puede condicionar o limitar su posicionamiento como una parte de un colectivo de mujeres de carácter general o no diferenciado en el plano cultural.

Tampoco se registran muchas organizaciones que trabajen con mujeres indígenas. En **El Salvador** se menciona al ISDEMU y CONCULTURA quienes desarrollan diversas **actividades y proyectos orientados a rescatar su identidad y lograr que** estos pequeños grupos de mujeres **ganen visibilidad.**

Según las informantes, salvo un puñado de líderes con amplia experiencia y trayectoria en ámbitos nacionales e internacionales, es frecuente que las mujeres de organizaciones de base no interactúen en general con otras organizaciones de mujeres de distinta composición y tengan limitaciones para expresar individualmente sus demandas.

De las entrevistas en profundidad realizadas a mujeres líderes de países con mayor población indígena se desprende una demanda recurrente: la importancia de que cualquier alternativa de capacitación tome en cuenta y redefina las concepciones sobre las relaciones de género en virtud de los patrones culturales y las condiciones de vida particulares de las mujeres pertenecientes a los grupos indígenas. La importancia del anclaje en las tradiciones y culturas indígenas se extiende también a la consideración de cuestiones relativas a gobernabilidad, tema en el cual se da la necesidad de conocer las normas y reglas comunitarias, las formas de gobierno propias del grupo, la importancia de difundir a nuevas generaciones su capital cultural, la preservación de su lengua, entre otras.

Este es un planteo especialmente álgido sobre el cual encontramos opiniones diversas. Para algunos/as informantes/as (especialmente provenientes de ONGs que trabajan con mujeres indígenas) es fundamental que en las capacitaciones se problematice la noción de respeto a los patrones culturales de estas comunidades, cuestionando en especial ciertos discursos que afirman la existencia de paridad o complementariedad entre las identidades y roles de varones y mujeres en estas culturas. Otros testimonios destacan la necesidad de evitar transmitirles y en cierto modo imponerles como deseables o ideales modelos de relaciones de género accidentalizados y hegemónicos, situación que viene ocurriendo con regularidad y frente a la cual se estaría gestando una resistencia que requiere ser comprendida y atendida debidamente.



Desde ambas posiciones se subraya la importancia de que la capacitación tome en cuenta las lenguas locales y sobre todo las realidades de la vida cotidiana y las formas de organización y participación particulares de estos grupos como parte de esquemas o modos de gobernabilidad.

El informe de **Bolivia** destaca que la actual coyuntura política ofrece a las mujeres indígenas más oportunidades de ser escuchadas y participar en la vida política. De allí que se perciba un **mayor interés en capacitarse**, especialmente en el manejo de destrezas para la resolución de conflictos y negociación, el liderazgo, entre otras.

Otra preocupación que hemos detectado en las entrevistas con las líderes, es el conocer y diseñar estrategias para movilizar a las mujeres de sus comunidades en pro de la defensa de sus derechos y que les permitan organizarse para concretar acciones con este fin.

Muchos/as insisten en la necesidad de formar facilitadores/capacitadores provenientes de estas comunidades como medio para empoderarlas y estimular el ejercicio de liderazgo.

Existe una notable coincidencia en las necesidades de formación expresadas por las mujeres de las comunidades indígenas y de las organizaciones que trabajan con ellas que se sintetizan en los cuadros que siguen a continuación. Nuevamente aquí, surge la necesidad de poner en diálogo las concepciones y metas de las indígenas con otras mujeres de distintos grupos étnicos y ámbitos geográficos. Ello permitiría no sólo abordar los aspectos particulares y universales de las demandas de las mujeres, sino también dinamizar las propuestas orientadas al fortalecimiento de capacidades en gobernabilidad y género.

### **Demandas manifestadas o detectadas en mujeres indígenas**

#### **COMPETENCIAS PARA LA ACCIÓN**

Estrategias de comunicación para realizar convocatorias, motivar y estimular a la comunidad indígena para la participación política y la defensa de sus derechos.

Formas de concertar con el Estado.

Habilidades para organizar y participar de redes.



Conocimientos y competencias para la formación de líderes y multiplicadoras/es

Estrategias de auditoría social.

Formas de asociación de productores rurales y de conducir emprendimientos productivos.

### **NUEVOS ENFOQUES TEÓRICOS**

Cultura, identidad y construcción de la ciudadanía.

Derechos humanos, colectivos, de las mujeres y en particular de las indígenas.

Derecho a la tierra, ambientales y otros recursos.

## **Necesidades manifestadas por personas que trabajan con comunidades indígenas**

### **COMPETENCIAS PARA LA ACCIÓN**

Estrategias de comunicación para convocar y movilizar a la comunidad para la participación política.

Creación de espacios de concertación con el Estado y los partidos políticos. Formas de conducir e institucionalizar estos procesos.

Planificación estratégica (seguimiento y evaluación de proyectos, programas y políticas. Mapeo de actores y de escenarios). Confección de diagnósticos. Uso de indicadores de género.

Estrategias de advocacy y auditoría social.

Conducción de procesos de articulación con organizaciones de la sociedad civil y el Estado. Formas de organizar redes.

Competencias para la administración de recursos humanos y la organización de equipos interdisciplinarios, formación de líderes, multiplicadoras/es y facilitadoras/es.

Herramientas metodológicas para gestionar financiamiento, elaborar y administrar presupuestos.

### **NUEVOS ENFOQUES TEÓRICOS**

Patrones culturales de género en la comunicación.

Relaciones intrafamiliares. Violencia intrafamiliar. División sexual del trabajo en comunidades rurales.

Teoría de género feminista.

Diversidad étnica y racial.

Derechos colectivos, de las mujeres y en particular de las indígenas.

Derechos sexuales y reproductivos.

Derechos ambientales.

Enfoques del desarrollo con perspectiva de género



Como hemos señalado desde el inicio de este informe, el objetivo del estudio fue detectar las necesidades y demandas de capacitación de distintos sectores sociales relacionados con cuestiones de género en y para la gobernabilidad y la participación política de las mujeres; en el entendimiento de que la información recogida permitiría diseñar propuestas de fortalecimiento de capacidades receptivas de las particularidades (en el plano cultural, cognitivo, actitudinal, tipo de práctica y nivel de conocimientos previos), de cada sector y eficaces para potenciar su contribución respecto de los fines que se propone el programa “Fortalecimiento de la gobernabilidad con enfoque de género y la participación política de las mujeres en el ámbito local”.

Los resultados ponen en evidencia varios aspectos que deseamos remarcar:

- Una notable coincidencia en las apreciaciones de los distintos sectores en todos los países seleccionados o dicho de otro modo, **no se observaron diferencias significativas entre países en las expresiones de los/as representantes de los diversos ámbitos consultados.**

Ello puede estar demostrando que las temáticas eje de este estudio se despliegan en un discurso de carácter general con pocas distinciones relativas a las problemáticas sociales, económicas y culturales peculiares de los distintos países y comunidades locales.

Esta hipótesis no está asociada a ningún juicio de valor. Podría indicar que sigue la lógica global de los discursos de la modernidad (como ocurre con la democracia, o derechos humanos), situación justificada por la íntima relación existente estos discursos y las raíces históricas de la emergencia simbólica y política de la lucha por la equidad de género. También podría conjeturarse que este discurso no ha sido permeado aún? por otras reivindicaciones que ponen el eje en las identidades locales y en la especificidad cultural, étnica, etc, situación que podría hablar de una cierta desvinculación crónica o coyuntural entre las luchas sociales por la inclusión social en asociación con el reconocimiento de la diversidad cultural.

En cualquier caso, este hallazgo ofrece una gran oportunidad y en simultáneo un reto para el diseño de intervenciones como las que están en vista. La oportunidad consiste en la verificación de que es posible llegar o integrar en un mismo formato de capacitación a personas que viven en diversos países de la Región y el reto es justamente contribuir a interrogar el discurso general o común desde las peculiaridades locales con el fin de enriquecerlo, matizarlo, y sobre todo enraizarlo de manera fundamentada en las realidades de los/as participantes. Complementariamente un trabajo de esta naturaleza puede dar lugar a una mayor cualificación del discurso general.



- Un aspecto que mereció especial atención, tanto por razones teóricas como prácticas, fue la indagación del **nivel de percepción de los sujetos sobre las situaciones de discriminación vividas y percibidas** en distintos entornos, desde el más cercano y concreto hasta el general y abstracto.

Los resultados evidencian limitaciones tanto en el registro de las situaciones y dimensiones de desigualdad por motivos de género, como en las interpretaciones y reacciones ante ellos.

Este hallazgo es muy provocador por cuanto podría estar indicando una brecha entre el nivel experiencial y el discursivo, que permitiría explicar situaciones de reproducción del orden patriarcal aún en entornos y prácticas animadas por fines de nivelar las disparidades existentes entre mujeres y varones.

Lo anterior ratifica la importancia de perfilar propuestas formativas que contribuyan a ampliar y profundizar la mirada en torno a la dinámica de género en cada contexto yendo más allá de lo evidente o más conocido, incluyendo un trabajo sobre los puntos ciegos o las resistencias cognitivas y emocionales, como condición de una apropiación genuina de conceptos y abordajes que busquen erradicar los factores profundos de reproducción de la desigualdad.

- Aun con importantes diferencias entre sectores, es notable la **escasa información de las personas consultadas sobre leyes, convenciones regionales, internacionales, políticas, programas, proyectos desarrollados en sus países y comunidades y sobre todo su limitadísima apropiación de estas herramientas en el plano profesional y personal**. ¿Cómo entender este hecho? Falta de información o escaso investimento del orden normativo e institucional como síntoma de una cultura política y ciudadana débil vis a vis prácticas sociales y políticas en las que la trasgresión de la ley, la corrupción, el clientelismo tienen mucho más poder y se han ¿"naturalizado"? Temor a las sanciones sociales, la estigmatización, el maltrato policial o judicial, el hermetismo del lenguaje legal, son otros factores que parecen condicionar el recurso a las leyes y sus instituciones por parte de mujeres de diversos ámbitos, incluso de algunas de las más calificadas y concientizadas.

Este es, en nuestra opinión, otro aspecto que debiera abordarse en detalle en la capacitación en lugar de reiterar esquemas informativos que aparentemente no logran "tocar" la sensibilidad y convicciones de las personas y por ende no dejan la marca deseable en sus conductas.

- En igual sentido llamó la atención el limitado **conocimiento de la estructura institucional del Estado y de sus funciones**. Ello no va reñido con su valoración



y el gran interés en su fortalecimiento y mejoramiento de la calidad institucional. Lo que se percibe son expectativas desmedidas o incorrectas respecto de las funciones y responsabilidades estatales en las cuestiones sociales y poca comprensión de la lógica burocrática.

Probablemente este sea uno de los factores que limita la gestación de modos de interpelación y articulación realistas y eficaces entre la sociedad civil y el Estado.

Como vimos anteriormente, una necesidad muy generalizada es la creación de espacios para la articulación de demandas, interacción y coordinación intersectorial que se registra con mayor intensidad en las organizaciones sociales y de mujeres. Sin embargo, si comparamos este discurso con el imaginario acerca del Estado que se desprende de varios testimonios (entidad omnipotente, proveedor inagotable, enemigo, antagonista) es posible entender algunos de los motivos por los cuales resulta tan difícil imaginar y poner en práctica formas productivas de diálogo y trabajo conjunto.

Evidentemente ello no es la única razón de esta limitación pero se nos muestra como otro punto de entrada auspicioso de análisis dentro de actividades de fortalecimiento de capacidades en cuestiones sobre gobernabilidad y género.

- Se percibe una importante valorización del trabajo de las ONGs en general y de las de mujeres en particular, destacándose su rol de medidoras entre la sociedad civil y la institucionalidad pública. Sin embargo, también se cuestiona una tendencia a reemplazar con su acción la ausencia de políticas públicas, especialmente en las comunidades pequeñas.

De este tipo de organizaciones importa, sobre todo, las funciones que desempeñan en beneficio de la comunidad o de sectores particulares, como las mujeres, más que su organización interna y las características democráticas en su funcionamiento.

Se alude a la necesidad de mejorar la coordinación de los equipos o capacitarlos técnicamente pero no parece estar en cuestión en las participantes el carácter democrático de las ONGs y la necesidad de que estas sean objeto de evaluación y de auditoria y de un funcionamiento más participativo y transparente.

- Por el contrario, la institucionalidad de género en el Estado, con frecuencia, suele ser objeto de críticas especialmente en el nivel nacional, aunque, en general, no esté en discusión la legitimidad y necesidad de su existencia.



Del conjunto de las opiniones se desprende un cuadro de situación que podría describirse quizás de manera esquemática de este modo:

### **Mientras que la tendencia en las oficinas de la mujer/género es “mirar” hacia:**

- El resto de la administración estatal en busca de reconocimiento e incidencia
- Los partidos políticos y especialmente las mujeres políticas: tanto para recibir apoyo como para influir en sus concepciones y prácticas.
- Los medios de comunicación: para lograr presencia en la opinión y agenda pública.
- Las ONGs de mujeres: como aliadas muchas veces coyunturales más que como interlocutoras o “socias” en la gestión.

Las ONGs de mujeres/género tienden a “mirar” hacia:

- Las primeras como una cuña en el poder público que debiera disponer de poder y recursos atendiendo ciertas prioridades predefinidas desde su sector o como ámbitos que debieran inaugurar otra lógica de gestión (más participativa, abierta a las demandas sociales,) pero sin evaluar con realismo el contexto en el cual se sitúan y por tanto las posibilidades de llevar a cabo un modelo de gestión disruptivo de la tradición burocrática.
- Las mujeres políticas desde altos niveles de expectativa y por tanto con frecuentes desilusiones.

Los medios de comunicación como difusores de sus acciones u objetos de sanción ideológica. Registran mucho menos a organizaciones sociales movilizadas por otras demandas, salvo como potenciales candidatos para sensibilizar y educar en cuestiones de género más que como aliados en luchas que articulen en una voz común demandas particulares.

Analizar y trabajar con este “juego de miradas”, de expectativas y proyecciones debiera ser, en nuestro criterio, un núcleo importante de la capacitación especialmente para darle sentido a una de las demandas que más hemos escuchado: la de la articulación intersectorial, concertación, negociación, etc.

Entendemos que la adquisición de estas habilidades requiere mucho más que el conocimiento de determinadas técnicas. Para generar un diálogo satisfactorio, es necesario que los sujetos reflexionen acerca de cómo se perciben a sí mismos y cómo imaginan y configuran a los distintos actores/as con los/as que se vinculan.

- Insistentemente se reclama la capacitación en temas de género y gobernabilidad **de todos**



**los funcionarios/as y técnicos/as en la administración pública.** En este punto vale la pena interrogarnos sobre la posibilidad de que la capacitación esté sobrevaluada como estrategia para movilizar y captar aliados en sectores que han permanecido indiferentes o al margen de estos temas. Sin negar la potencia concientizadora y transformadora de lo educativo, parece prudente desentrañar las razones por las cuales estas personas no se interesan, cuáles son sus prioridades, sus resistencias y también y por sobre todo comprender desde una posición de respeto, sus propias lógicas, la “utilidad” y el riesgo que le adjudican a integrar nuevos enfoques en su práctica laboral entre otros aspectos antes de atribuirle a la capacitación un papel cuasi mágico.

- **La desvinculación entre organizaciones** dentro y entre los sectores resalta en los informes de todos los países. Del mismo modo la **falta de experiencia o habilidades para incidir en la opinión pública.**

Hábitos de autocentramiento, competencia por recursos y poder, dificultad para interactuar de manera paritaria y con una genuina escucha de todas las voces, barreras culturales y de las tradiciones institucionales son cuestiones que hemos detectado y que debieran ser problemas a trabajar desde la misma concepción de las actividades de fortalecimiento de capacidades. Un recurso invaluable en este mismo sentido son las “buenas prácticas” de coordinación entre grupos que identificamos en algunos países estudiados y que podrían ser casos de análisis muy productivos a la hora de capacitar/se en aspectos como negociación, concertación, resolución de conflictos, etc.

El informe de **Panamá** señala que **uno de los aspectos clave en la promoción de los derechos de las mujeres son los medios de comunicación.** “Se afirma que las feministas o las que estamos tratando de darle un enfoque de género a lo que hacemos tenemos que articularnos a movimientos sociales fuertes que nos ayuden a impulsar cosas que queremos, por lo menos movimientos que generen opinión, vincularnos de una u otra manera a los medios de comunicación, lo mediático marca la diferencia.”

La demanda de capacitación en estrategias de comunicación es como hemos visto anteriormente una prioridad que atraviesa todos los sectores y países. Ahora bien ¿Qué significa esta demanda? Por de pronto abarca habilidades y problemas muy diversos, desde aprendizaje de oratoria, escritura, consideración de las particularidades lingüísticas, presencia en los medios de comunicación masivos, creación de nuevos mensajes y campañas, difusión de actividades, imagen pública de líderes, sexismo en los discursos, etc.



Habla también de un reconocimiento de la influencia que ejerce la comunicación, especialmente en su modalidad masiva para la formación de la opinión pública y el accionar político.

De abordarse esta demanda vemos necesario que quienes participen de actividades de capacitación puedan distinguir entre el nivel de sus expectativas y aspiraciones y las posibilidades de concreción, las distintas destrezas requeridas, analizar críticamente el papel que hoy juegan los medios y sus discursos, conocer los derechos a la información y comunicación y desplegar su creatividad.

- Muy alta valorización de la capacitación como instrumento para el empoderamiento de las mujeres.

Esta afirmación también requeriría un análisis detallado. Parte de una asociación entre información, conocimiento y poder que no es autoevidente y en muchos casos de nociones de empoderamiento no explicitadas ni problematizadas.

En lo **personal** se requiere transformar condiciones que limitan la participación como la autoestima, la timidez, el miedo, la subestimación, entre otras. En lo **social** hace falta concientizar a varones y mujeres para que apoyen las demandas de género, que en la mayoría de veces no se conocen y prejuiciosamente se produce el rechazo y la oposición, tanto en lo privado como en lo **público**. Con relación a lo político se requiere continuar con la lucha del movimiento de mujeres para transformar las condiciones de discriminación que ellas viven.

El acceso a la información y el conocimiento es indudablemente un derecho y una posibilidad de enriquecimiento de todos/as y especialmente de las mujeres más marginalizadas. No obstante y como mencionan varios testimonios, es imprescindible redefinir el sentido, los fines y los medios con los cuales se capacita en temas de gobernabilidad y género. El valor de la experiencia como eje para la reflexión y la creación de nuevos conocimientos, la calidad y pertinencia cultural y sectorial de los contenidos y la puesta en acto de pedagogías que inviten a un meta-aprendizaje de capacidades que están en la base de los modos de sociabilidad y distribución del poder que plantea una gobernabilidad democrática con y para la equidad de género.



## Valor asignado a las metodologías y técnicas y a los aspectos conceptuales

El estudio dejó en claro que, para casi todos los sectores consultados (con la excepción de investigadores/as y académicos/as), el **acceso a información sobre metodologías y técnicas para la acción:** programación, en menor medida evaluación, gestión, comunicación, advocacy y articulación intra e inter sectorial **ocupa un lugar prioritario** en sus demandas y genera altas expectativas respecto de su utilización.

La formación en **cuestiones teóricas relativas a género y gobernabilidad y participación política en los contextos locales ocupó un lugar secundario o no figura entre sus necesidades expresadas** (ello se ve sobre todo entre las líderes políticas y los grupos de mujeres indígenas). Esto hace pensar en la existencia de una suerte de idealización de estas herramientas que se asocia a una expectativa sobrevalorada de su eficacia para dar respuesta a problemas y necesidades complejas que obviamente no pueden solucionarse con la mera aplicación de guías, recetas, o técnicas esquemáticas que se replican en cualquier contexto y situación.

### Informe de Ecuador

En vinculación con las demandas y necesidades de capacitación, el informe de Ecuador señala que las entrevistadas rescatan la importancia de que las cuestiones vivenciales y los sustentos teóricos se articulen dialécticamente.

Asimismo, la mayoría manifiesta interés en temas relacionados directamente con su crecimiento personal y profesional (autoestima, empoderamiento, entre los más mencionados).

La difusión de visiones tecnocráticas o tecnicistas ha sido y sigue siendo una tendencia en la Región, especialmente a partir de ciertos lineamientos y requerimientos de algunos organismos internacionales de cooperación.

Ello no niega la necesidad de democratizar el uso de recursos metodológicos que facilitan la acción pero sí deja a la luz la importancia de ampliar el repertorio de alternativas para la programación, incluyendo nuevos abordajes más dinámicos, flexibles y que incitan a la imaginación y la toma de decisiones responsables (por ejemplo, mapeo de alcance, planificación prospectiva, entre otras)



*Ni tecnicismo reduccionista, ni teorisismo abstracto, la interrelación entre experiencia, teoría, técnica, práctica y subjetividad aparece entonces como el camino más prometedor para generar capacidades que tengan sentido para los/as diferentes actores/as y comunicabilidad e inspiración en la acción.*

---

## **LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES: ASPIRACIONES, FRUSTRACIONES, APUESTAS**

Como se desprende de los informes de todos los países el acceso y desempeño de las mujeres en los ámbitos políticos y en especial su presencia en los altos niveles de decisión es una aspiración compartida por la mayoría, una conquista valorada cuando ocurre pero también una situación que concita algunas dudas y decepciones por lo logrado hasta el momento. Aunque parezca elemental es bueno recordar que no se encontraron argumentos en contra de la participación política de las mujeres.

Las metodologías para superar las brechas existentes en especial las leyes de cuotas o cupos concitan opiniones diversas. Tenemos la impresión que falta una mayor explicitación de los fundamentos ideológicos, éticos y políticos de estas medidas, su alcance y su vinculación con conquistas en progreso como el fortalecimiento de la democracia por medio de mayor justicia e inclusión de la diversidad.

El informe de Ecuador destaca que la **Ley de Cuotas y las candidaturas femeninas per se no garantizan la capacidad y probidad de las mujeres que acceden a espacios de poder**. Afirmar que los grupos de poder reafirman los roles tradicionales de género al promover a mujeres sin formación y capacitación para que asuman funciones en los gobiernos locales y en el parlamento, por ej. de la farándula, o presentadoras de TV, que son reconocidas por la toda la ciudadanía.



Hay una preocupación por la “vetetización” de la política, fruto de la crisis de los partidos que no están dispuestos a una reforma política que transforme las maquinarias electorales basadas en el marketing político a estructuras organizativas con principios e ideologías que impulsen un proyecto país que contemple la inclusión y la equidad como ejes básicos de la gobernabilidad democrática.

También y en el mismo sentido, podría ayudar a una mirada más ecuánime el explicitar fantasmas que se disparan ante la relación de las mujeres con el poder: asunción de actitudes de devaluación y venganza hacia los varones, disolución de estructuras como la familia, masculinización, etc.

Otro punto remarcable es la diferencia o distancia que se puede observar en varios testimonios entre las expectativas de las ONGs de mujeres hacia las mujeres políticas y sus propias vivencias, aspiraciones, condiciones en las que actúan y necesidades.

Los obstáculos y problemas más comunes que identifican los/as entrevistados/as son:

- Resistencia al tema de género, “es asunto de mujeres”
- Desarrollo de procesos largos; desánimo porque sus impactos no se evidencian de inmediato.
- Limitaciones burocráticas y presupuestarias
- El “ghetto” de los asuntos de género
- Población alienada por el discurso patriarcal
- Dificultades para acceder a los grandes canales de información pública
- Desvalorización del género y priorización del enfoque de pobreza
- Débil conocimiento y articulación entre los contextos locales, nacionales y globales
- Mujeres autoridades locales con pocas capacidades para incidir en políticas públicas de género.

Mientras que en las primeras se percibe un deseo de que las políticas demuestren un mayor compromiso con las causas que ha levantado el movimiento de mujeres/ feminista, ejerzan un liderazgo más potente y a la vez más consultivo con las organizaciones de la sociedad civil, las políticas tienden a dar cuenta de las dificultades que deben enfrentar en ambientes patriarcales donde la discriminación y aún la hostilidad hacia las mujeres se manifiesta de



múltiples maneras y en los cuales la no aceptación de ciertas reglas del juego puede acarrearles importantes costos personales y políticos.

En este aspecto parecería muy conveniente habilitar espacios de diálogo entre ambos grupos que permitan un reconocimiento más amplio de sus perfiles, roles y experiencias con el fin de avanzar hacia una acción colaborativa con bases realistas.

Las entrevistadas identifican cambios significativos como:

- Participación de las mujeres en la contienda electoral en igualdad de condiciones
- Activa participación femenina en el debate de la reforma política
- Mayor visibilidad de los derechos de las mujeres en los ámbitos locales
- Fortalecimiento de la actoría política de las mujeres
- Visibilización de la discriminación por género en los ámbitos políticos.
- La Ley de Cuotas como tema de debate interno de los partidos, no una demanda externa del movimiento de mujeres.
- Mayor conciencia ciudadana sobre la importancia de esta Ley y de la participación política femenina.
- Aceptación de algunos sectores, junto a una enorme reticencia de los partidos de derecha que han "satanizado" las demandas de las mujeres en temas como los derechos sexuales y reproductivos.

En algunos informes más que en otros surge explícitamente un hecho que amerita especial atención: la valoración negativa del feminismo que alcanza en algunos casos también a la noción de género y que se traslada a la percepción de las mujeres que participan en la política y asumen algunas posiciones a favor de las mujeres o de la igualdad con el varón.



Según el informe de Guatemala, a las oficinas de la mujer, por un lado, se les juzga de “demasiado feministas” y por otro de “poco feministas”, lo cual “es una clara muestra de cómo en la sociedad guatemalteca se concibe a las distintas organizaciones de mujeres y de la existencia de cierto prejuicio hacia las feministas.(...) En otros casos, ello responde a una realidad del contexto del movimiento de mujeres que es diverso tanto cultural como ideológicamente.”

Este aspecto es especialmente importante al considerar iniciativas que promueven o apoyan la gobernabilidad asociada a la equidad de género. Como se ve en algunos testimonios existe una tendencia a considerar esta postura como un reclamo de un sector particular y en cierto modo corporativo y asilado del conjunto, ignorando su aporte a una transformación social general (“...las mujeres que participan en política son las feministas que forman un círculo cerrado en el que ni otras mujeres ni los hombres entran.”).

- 
- La importancia de **atender a las particularidades contextuales, culturales, idiomáticas** etc. ha sido mencionada reiteradamente en todos los países y por la gran mayoría de los/as informantes. Ahora bien ¿Cuál es el significado y alcances que se les atribuye a esta declaración de principios y deseos?

*Si comparamos este discurso con las apreciaciones generales que se formulan ante diversas cuestiones indagadas vemos que, salvo en las referencias a las mujeres indígenas y en menor medida a las más pobres, parece haber una distancia y hasta una contradicción entre esta aseveración y el discurso general de los/as entrevistados/as.*

*En otros términos, en este terreno advertimos una cierta escisión entre afirmaciones “convencionales” o previsibles y los actos discursivos y las prácticas de quienes los formulan. Tenemos acá otra interesante vía de entrada para una estrategia de fortalecimiento de capacidades que no hemos transitado aún y que nos parece especialmente fructífera.*

- Como venimos adelantando a lo largo de este informe, se percibe una **estrecha asociación o inclusive una superposición entre el fortalecimiento de capacidades y la capacitación.**



*Si bien esta última es una de las estrategias claves y por cierto la más utilizada, existen otros modos de apuntalar las capacidades de las personas y sobre todo de los grupos y las organizaciones: la asistencia o acompañamiento técnico, las mentorías de personas más experimentadas o entre pares, el trabajo conjunto en un proyecto, la misma participación en alguna actividad programada, entre otras. Sin embargo, la capacitación bajo la forma de cursos o talleres surge en todos los países como la vía regia para lograr el empoderamiento de los sujetos y sus organizaciones*

*Ello puede obedecer a la escasa información sobre otras modalidades o experiencias con ese fin aunque también de una cierta "fetichización" (en el sentido de tomar la parte por el todo) de esta alternativa para satisfacer múltiples demandas.*

*De cara al futuro cabría, entonces, elaborar un programa que abarque diversas instancias de trabajo en las cuales las capacidades individuales y colectivas se pongan en juego.*

*Veamos ahora en el plano de la capacitación las recomendaciones que surgen de las evaluaciones que realizan los/as informantes de sus experiencias previas.*

#### **Recomendaciones de contenidos y pedagogías a partir de evaluaciones de experiencias previas de capacitación**

- Incluir mayor variedad de contenidos, articularlos con las problemáticas locales y nacionales y fundamentarlos en nuevos enfoques teóricos.
- Ampliar el universo de personas destinatarias.
- Planificar actividades pertinentes para sectores particulares.
- Proponer la experiencia como núcleo de sentido y puente entre lo personal y lo colectivo.
- Poner en comunicación personas con experiencias comunes o disímiles considerando la experiencia personal y colectiva.
- Ofrecer propuestas accesibles, concretas y que aseguren continuidad.
- Considerar la disponibilidad de tiempo y el nivel previo de información/conocimiento de cada grupo.
- Efectuar actividades de nivelación cuando sea necesario.
- Diferenciar la necesidad de capacitación o de fortalecimiento de capacidades de acuerdo con las/os destinatarias/os.
- Formar formadores.
- Tomar como punto de partida aprendizajes previos.
- Armonizar contenidos teóricos y prácticos.
- Relacionar lo personal y lo colectivo destacando el carácter social de la experiencia individual.



- Utilizar metodologías participativas apoyadas en la dinámica de trabajo grupal.
- Adecuar los materiales y lenguaje a los/as destinatarios. Utilizar materiales de producción local.
- Organizar cursos cortos pero con continuidad de capacitación en servicio sobre temáticas institucionales.

Aunque se reconoce que todavía existen restricciones para el uso de Internet en ámbitos rurales o menos ábs desfavorecidos no hay una oposición a esta alternativa, antes bien proponerles una formación virtual puede potenciar el acceso a las TIC por parte de mujeres de comunidades más relegadas motivándolas a exigir por ese derecho.

## **Recomendaciones sobre planificación de acuerdo a las características de grupos meta. (Ver información detallada en anexo)**

Tomadas en conjunto, las respuestas indican la conveniencia de diferenciar a los/as destinatarios de actividades de capacitación según los siguientes criterios:

- Grupos de cualquier sector que demuestren sensibilidad y cierta formación previa en la temática de género y gobernabilidad y disposición para ampliar o profundizar sus capacidades.
- Grupos poco interesados en la temática de género aún cuando estén implicados de alguna forma en cuestiones relativas a gobernabilidad y que expresen disposición para capacitarse en este campo.

En el primer grupo aparecen con mayor frecuencia: representantes de las ONGs de género y de organizaciones comunitarias, funcionarias/os de organismos públicos de género o de algunas áreas estatales estratégicas, miembros de la academia que en general integran también ONGs y en menor medida mujeres de partidos políticos que en algunos casos también se desempeñan como funcionarias de organismos de género de los gobiernos locales.

El informe de Ecuador señala que entre las personas entrevistadas:

- El 86,96 % accede y navega en Internet con facilidad
- El 91,30% utiliza el sistema de correo electrónico habitualmente
- El 60,87% cuenta con Internet en la institución en la que trabaja
- El 34% cuenta con Internet en su casa y funciona bien



De este grupo heterogéneo en su procedencia, sin embargo, surgen algunas demandas coincidentes como la necesidad de adquirir mayores destrezas para optimizar la gestión de sus proyectos, evaluarlos, utilizar adecuadamente estadísticas e indicadores de género, detectar necesidades en su comunidad y transferir conocimientos hacia otros colectivos.

Expresan gran predisposición para acceder a actividades de formación virtual y en general disponen o pueden acceder a equipamientos y programas para ello.

El segundo grupo está conformado mayoritariamente por mujeres que mostraron interés por acceder a información sobre ciertas temáticas más que a contenidos complejos o profundizaciones. Está constituido especialmente por comunicadoras y políticas que también se muestran favorables a participar en actividades virtuales, debido a la facilidad para manejar sus tiempos de dedicación a la misma sin sobrecargar sus jornadas laborales. Dijeron contar con recursos tecnológicos y habilidades para realizar una capacitación con esta modalidad.

## **DE CARA AL FUTURO**

Como hemos visto este estudio ratificó la existencia de demandas de adquisición y fortalecimiento de capacidades en materia de género y gobernabilidad en todos los sectores consultados aún cuando el nivel y la amplitud de estas necesidades presenta variaciones significativas, siendo los funcionarios públicos y los/as comunicadores quienes menos interés expresan al respecto.

En conjunto, la expectativa prioritaria está en acceder a información sobre leyes, estadísticas, y en un nivel más avanzado en el conocimiento de metodologías y estrategias para la planificación, gestión y en menor medida monitoreo y evaluación de políticas, proyectos, programas, predominando por sobre la necesidad de formarse en cuestiones conceptuales relativos a las relaciones de género en los procesos de gobernabilidad a nivel local o nacional.

Como ya hemos dicho, vemos aquí una tendencia a la idealización de las herramientas para la programación, lo cual puede derivar en una expectativa desproporcionada sobre su eficacia para abordar problemas sociales, políticos e interpersonales complejos que obviamente no pueden comprenderse y menos aún solucionarse desde un plano exclusivamente instrumental.

Ello no significa que haya que desconsiderar estas demandas, pero sí plantea una advertencia respecto de la necesidad de vincular el desarrollo de competencias técnicas con el acceso y la elaboración de marcos interpretativos que den cuenta de las realidades sociales, institucionales, culturales, simbólicas y subjetivas que orientan y dan sentido a los procesos de gobierno.



Algunos hallazgos surgidos del estudio son particularmente elocuentes y motivantes para repensar el qué, el cómo y el para qué de una propuesta de fortalecimiento de capacidades en este campo. Entre ellos resaltamos la importancia de:

**Crear las condiciones emocionales, cognitivas y actitudinales** que permita a los/s sujetos ampliar el grado y el campo de percepción de situaciones de discriminación por motivos de género que ocurren en su entorno próximo, incluyendo su propia vida presente y pasada y en su comunidad.

**Complementariamente, brindarles** o mejor aún construir en conjunto las matrices o marcos referenciales apropiados para interpretarlas como manifestaciones situadas de condicionantes socioculturales y relaciones de poder.

En ese mismo proceso abrir canales de voz y de escucha para que reconozcan las implicancias subjetivas que genera, tanto aceptar como confrontar situaciones de discriminación o violencia de género (temores, resistencias, costos personales, familiares, etc.) y poder evaluarlas considerando las posibilidades reales tanto como las tentaciones a asumir posiciones heroicas, de búsqueda de aceptación o reconocimiento, de recibir halagos o cuidados especiales, etc. Hemos visto también el papel central que deberían jugar las experiencias profesionales y personales de las/os participantes a lo cual agregamos siempre que éstas sean abordadas como objeto de conocimiento. Esto es, desarrollando la capacidad de reflexionar críticamente sobre las propias prácticas y las de otras/os, desentrañando los procesos subjetivos y vinculares en juego, las tensiones, los conflictos, los obstáculos, tanto como los aspectos constructivos, innovadores. Poder construir un marco interpretativo que permita dar sentido a la experiencia personal en el marco de problemáticas colectivas es un ingrediente fundamental en el proceso de apropiación de nuevos enfoques.

Un objetivo que en nuestro criterio no debiera faltar es motivar a los/as participantes a redimensionar las problemáticas y prácticas locales en relación con situaciones similares en contextos nacionales, regionales y a la luz de los desafíos globales.

Las relaciones de poder entre los géneros necesitan tratarse desde un enfoque histórico y dinámico que de cuenta de sus transformaciones y expresiones particulares según las condiciones de contexto y atribuciones identitarias, que tiendan a fortalecer la capacidad de las/os participantes para promover cambios y también a anticipar sus impactos a nivel social, familiar y personal.

Las transformaciones y retos que enfrentan actualmente los Estados nacionales de América Latina y su capacidad para aportar a una mejor distribución de bienes materiales y simbólicos,



incluida la justicia de género, es otro contenido insoslayable. Del mismo modo que el análisis de la democracia no sólo en un plano formal, sino respecto de la generación de una cultura democrática y de las prácticas en las que se sustenta o debiera sustentarse.

En este punto habría que tratar la participación peculiar de las mujeres en el desarrollo de modalidades de ejercer la democracia, incluyendo en este aspecto una reflexión sobre la inevitabilidad de la existencia de conflictos tanto a nivel personal como interpersonal y de resistencias incluso no concientes para aceptar inscribir la propia acción dentro de un orden democrático (por ejemplo: la dificultad de aceptar las normas legales o las reglas institucionales, etc.)

Es primordial privilegiar la adquisición de capacidades para la práctica ciudadana y en especial para la auditoria social y el despliegue de nuevas modalidades de diálogo democrático entre mujeres de distintos sectores y entre ambos géneros.

Los vínculos de las mujeres con las leyes, su valoración, apropiación, demanda de cumplimiento y aceptación de su regulación tendrían que ocupar un lugar central.

En cuanto a gobernabilidad las propuestas debieran considerar como mínimo:

- Conocimiento de diversos enfoques teóricos sobre esta temática.
- Información sobre políticas de descentralización en América Latina y otras regiones que hayan logrado una eficaz impregnación de principios de género en políticas de gobernabilidad a nivel local.
- Buenas prácticas y lecciones aprendidas respecto de participación política, partidaria y ciudadana de mujeres y/o paritarias.
- Estrategias de negociación, concertación, resolución de conflictos, veeduría social.
- Papel de las TICs para la gobernabilidad (redes, acceso a la información pública, observatorios, foros y otras instancias de intercambio ciudadano)

Lo antedicho son sólo algunas orientaciones para una propuesta que será desarrollada en profundidad una vez asegurado el formato y la oportunidad de la misma.

También se desprende del diagnóstico la necesidad de elaborar núcleos de contenidos comunes a todos los grupos y otros particularizados según sus saberes previos, demandas y posibilidades de aplicación.



## **Anexo 1 - Composición del Equipo**

### **Coordinación General:** Gloria Bonder

Directora del área de género, sociedad y políticas de FLACSO/Argentina.

**Coordinación Operativa:** Lilia Rodríguez. Geógrafa, especialista en género y políticas públicas.

### **Investigadoras Región Andina**

#### **Bolivia**

Investigadora: Alejandra Boschetti. Lic. en Historia, especialista en género y políticas públicas.

Asistente de investigación: Ana María Lema. Dra. en Historia

#### **Colombia**

Investigadora: Lorena Rodríguez Oviedo. Socióloga, especialista en investigación social y estudios de género.

#### **Ecuador**

Investigadora: Rocío Rosero Garcés. Licenciada en sociología y ciencia política, especialista en género y políticas públicas y en sociedad y derechos humanos.

Asistente de investigación: Germania Borja Naranjo. Licenciada en filosofía, master en ciencias sociales, especialista en género, gestión y políticas públicas.

#### **Perú**

Investigadora: Soledad Cisneros Campoverde. Abogada, periodista, especialista en derechos de la infancia y de la Mujer

Asistente de investigación: Rosario Sichez Valle. Especialista en programas y proyectos sociales.

#### **Venezuela**

Investigadora: Doris Acevedo. Educadora, especialista en género y políticas públicas, doctora en Estudios del desarrollo.

### **Investigadoras Región Centroamericana**

#### **Costa Rica**

Investigadora: Pilar Ramos Vargas Especialista en género y políticas públicas.



Asistente de investigación: Julie Chan Jiménez. Socióloga. Master en gerencia de proyectos.

### **El Salvador**

Investigadora: Zoila Haydeé Silva. Msc.Master en Trabajo Social. Especialista en género y políticas públicas.

### **Guatemala**

Investigadora: Glenda García García. Investigadora social, especialista en género.

### **Honduras**

Investigadora: Cecilia Lizett Sánchez Lam. Trabajadora social, especialista en género y políticas públicas

Asistente de investigación: Elba Francisca López Madariaga. Economista especializada en desarrollo económico local

### **Nicaragua**

Investigadora: Violeta Otero Rosales. Lic. en ciencias sociales, especialista en políticas públicas, planeación y desarrollo, especialista en género.

### **Panamá**

Investigadora: Briseida Allard Olmos. Socióloga, especialista en género y políticas públicas.

Asistente de investigación: Carmen Gerald Barría. Socióloga, especialista en género.