

Centro de Formación Política de las Mujeres.

Promoviendo liderazgos transformadores: documento
de trabajo técnico, conceptual y metodológico.



323.504.2

l59 c

Instituto Nacional de las Mujeres
Centro de Formación Política de las Mujeres. Promoviendo liderazgos transformadores: documento de trabajo técnico, conceptual y metodológico para elegir y ser electas: una reconstrucción histórica / Instituto Nacional de las Mujeres.-- 1. ed. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2016. (Colección Producción de conocimiento; n. 37; Aportes metodológicos; n. 12)
104 p., 20 x 27 cm

ISBN 978-9968-25-347-5

1.DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS. 2.PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES. 3.CIUDADANÍA DE LAS MUJERES. 4.LIDERAZGO POLÍTICO. I. Título

CRÉDITOS:

Producción Ejecutiva:

Instituto Nacional de las Mujeres

Coordinación general y edición:

Yensy Herrera Vega, Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local

Elaboración:

Diana Fuster Baraona, Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local

Edición:

Marcela Vindas Rivera, Patricia Arce Navarro y Valeria Varas Rojas
Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local

Diagramación:

Ana Tricia Calvo Alfaro

Impreso en los Talleres Gráficos de la Editorial UNED

CONTENIDO

Presentación.....	5
Introducción	7
Marco Jurídico e Institucional	9
Antecedentes Institucionales	17
Situación de las Mujeres Lideresas.....	27
El Centro de Formación Política de las Mujeres	39
Enfoque Conceptual y Metodológico.....	41
Conceptos Transversales	52
Propuesta Curricular-Didáctica	67
Población	81
Funcionamiento Técnico, Administrativo y Tecnológico	83
Propuesta curricular	85
Bibliografía	99



PRESENTACIÓN

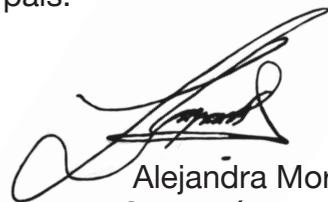
El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) se complace en presentar el documento de trabajo *Centro de Formación Política de las Mujeres: promoviendo liderazgos transformadores*.

Este documento es una guía técnica, conceptual y metodológica para el desarrollo de procesos formativos en participación política de las mujeres diversas. Con este documento culmina un proceso de evaluación del diseño del Centro de Formación que se realizó el año pasado y una serie de reflexiones y elaboraciones colectivas del equipo encargado de desarrollar la oferta formativa.

Es así, que el texto de este escrito tiene como antecedente una serie de acciones realizadas por el Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local del INAMU, con el fin de fortalecer los componentes conceptuales, metodológicos y tecnológicos de su Unidad Centro de Formación Política de las Mujeres.

Este esfuerzo institucional, también ha sido enriquecido no sólo por las colaboradoras del INAMU, sino también por parte de las mujeres participantes de los cursos que ha desarrollado el Centro, en tanto han realizado importantes recomendaciones para el mejoramiento del curriculum que se oferta.

Esperamos que este documento colabore con el trabajo de la promoción del empoderamiento y la participación política de las mujeres tanto a lo interno del INAMU, como en otras instancias que realizan una labor similar en nuestro país.



Alejandra Mora Mora
Ministra de la Condición de la Mujer
Presidenta Ejecutiva INAMU



INTRODUCCIÓN

El presente documento fue diseñado como base para el funcionamiento general de la Unidad Centro de Formación Política de las Mujeres del Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). También este documento pretende ser una referencia conceptual y metodológica para funcionarias y funcionarios de este Instituto, así como para otras instancias públicas que tengan interés en conocer y consultar la propuesta del Centro.

El Centro es una instancia técnica especializada en brindar servicios de formación en género, liderazgo y participación política de las mujeres para aumentar sus capacidades en incidencia y participación política, como una expresión del ejercicio de la ciudadanía activa.

En los últimos años y después de un proceso de consulta, evaluación, investigación y reflexión, se elabora esta propuesta de trabajo técnica, conceptual y metodológica con el fin de que sea una guía para el desarrollo de los procesos internos del Centro. También se tiene la expectativa de que constituya en un aporte para quienes desarrollan acciones de formación y capacitación en derechos humanos de las mujeres, especialmente, derechos políticos.

En cuanto a contenidos este documento de trabajo identifica en primera instancia el marco jurídico e institucional, en el cual está inserto el Centro. En segundo lugar, se describen la serie de programas y acciones institucionales que ha desarrollado el INAMU a favor de los derechos políticos de las mujeres, lo que aporta en la recuperación de ese legado histórico que ha contribuido a la constitución del Centro de Formación Política de las Mujeres.

Además, con tal de conocer la situación de las mujeres lideresas, se analiza cuáles son algunos de los elementos del contexto más importantes que guían la presente propuesta de trabajo.

Finalmente se presenta el planteamiento del Centro de Formación en cuanto a sus objetivos y resultados esperados, los enfoques conceptual y metodológico, la población meta, cuál es su funcionamiento técnico, administrativo y tecnológico y se detalla la oferta formativa.

Es importante señalar que el Centro de Formación Política de las Mujeres es una Unidad del Área de Ciudadanía Activa del INAMU para el fomento del liderazgo, el empoderamiento

político de las mujeres y el ejercicio activo de su ciudadanía. El Centro responde a lo dispuesto en los fines establecidos en el artículo 3 inciso d) de la Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres No. 7801 del 30 de abril de 1998 que dicta lo siguiente: ***Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad y equidad con los hombres.***

Además, este documento se plantea en consonancia con lo dispuesto en las atribuciones establecidas en el artículo 4 inciso c) de la Ley del INAMU que dispone lo siguiente: ***Elaborar y ejecutar los planes, programas y proyectos (...) que considere necesarios para cumplir con sus fines.***

Asimismo, el Centro se inscribe en la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género. Específicamente en el ***Objetivo N° 5 relativo al fortalecimiento de las mujeres y al logro de una democracia paritaria*** y en el ***Objetivo específico N°2 Potenciar la calidad de los liderazgos políticos de las mujeres.***

Éste es un espacio que reconoce y fomenta el conocimiento de las causas que producen y reproducen las condiciones de subordinación de las mujeres desde la perspectiva de género, los enfoques de derechos, de interculturalidad e interseccionalidad, entre otras.

Es así que pretende potenciar por medio de la formación y el acceso crítico al conocimiento, las fortalezas de las mujeres en espacios abiertos y flexibles de encuentro y discusión que permitan crear condiciones subjetivas y objetivas, que eventualmente puedan convertirse en suma de esfuerzos, espacios y acciones en función de los derechos e intereses de las lideresas diversas

MARCO JURÍDICO E INSTITUCIONAL

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES:

En este recorrido descriptivo, se consideran instrumentos del Sistema de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Organización de Estados Americanos (OEA), adoptados por Costa Rica, en los cuales se plantean derechos universales y derechos específicos de las mujeres, particularmente los políticos. Estos últimos, como resultado de la visibilización de la situación que viven las mujeres, así como algunas poblaciones excluidas de los recursos, oportunidades y del ejercicio pleno de sus derechos.

Este marco internacional plantea una serie de normas, derechos, principios y medidas que en Costa Rica se deben aplicar a favor de los derechos políticos de las mujeres. Estos constituyen el norte de la acción del Centro de Formación.

Convenciones, pactos, declaraciones y planes de acción	Elementos relevantes
Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966) y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	Estos dos instrumentos tocan aspectos de los derechos políticos de las personas y entre ellos se plantea el principio de no discriminación por raza, color, origen étnico, sexo, idioma, religión, opinión política y el derecho de todas las personas a ejercer el voto, a la posibilidad de ser electas en puestos de toma de decisiones, a fundar sindicatos y afiliarse a ellos con el fin de proteger intereses económicos y sociales.
Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, 1969)	Reconoce el derecho a reunirse y organizarse pacíficamente sin distinción de raza, idioma, religión, credo político, respetando a cada persona ciudadana su derecho a la libertad de expresión, de información, de conciencia y de creencia. Haciendo suyo el principio de integralidad de los derechos, este instrumento reconoce que, los derechos civiles y políticos no se pueden ejercer plenamente, sin el goce de los derechos económicos, sociales y culturales.
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988)	Plantea un tema novedoso: la educación formal e informal debe convertirse en un mecanismo para capacitar a las personas para participar en una sociedad democrática y pluralista incorporando valores como la comprensión y la tolerancia.

Convenciones, pactos, declaraciones y planes de acción	Elementos relevantes
Convención sobre los Derechos Políticos de las Mujeres de 1967	Esta Convención sienta las bases del reconocimiento de estos derechos al señalar la prohibición de la discriminación de las mujeres en el ámbito de la participación política.
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)	<p>En este instrumento jurídico se enuncian los derechos políticos de las mujeres y recomienda que los Estados tomen medidas para que las mujeres puedan, en igualdad de condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Votar y ser elegibles. - Participar en la formulación y ejecución de políticas públicas. - Ocupar cargos públicos en las instancias gubernamentales. - Participar en organizaciones civiles que se ocupen de la vida pública y política del país. - Representar a su gobierno en el plano internacional en organizaciones internacionales.
Recomendaciones del Comité de la CEDAW para Costa Rica (2011)	<p>En las recomendaciones realizadas por el Comité de la CEDAW a Costa Rica en el año 2011 se le insta a que:</p> <p><i>Aplique, cuando sea necesario, medidas especiales de carácter temporal, con el fin de acelerar la participación plena e igualitaria de las mujeres en la vida pública y política, en particular con respecto a los grupos desfavorecidos de mujeres, como las mujeres con discapacidad, las mujeres indígenas y las mujeres de ascendencia africana.</i></p>
Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de 1965	Compromete a los Estados a promover la conformación de organizaciones multiétnicas con el fin de evitar la división racial y en ese sentido garantizar el goce de los derechos políticos y civiles. Además compromete a los países participantes a combatir los prejuicios en la enseñanza, la educación, la cultura y la información.
Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales (1989) y la Declaración sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas (1992)	Introducen el derecho de estos pueblos a participar de la toma de decisiones en sus países y a ser consultados por parte de los Estados en relación a la aplicación de cualquier política pública que se quiera implementar y que afecten sus intereses.

Convenciones, pactos, declaraciones y planes de acción	Elementos relevantes
Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	<p>Plantea en cuanto a derechos políticos lo siguiente:</p> <p>a) <i>Asegurar que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la vida política y pública en igualdad de condiciones con las demás, directamente o a través de representantes libremente elegidos (...)</i></p> <p>b) <i>Promover activamente un entorno en el que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la dirección de los asuntos públicos, sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás, y fomentar su participación en los asuntos públicos (...)</i></p>
Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (ONU)	Establece los principios de igualdad y de no discriminación. En ese sentido plantea el derecho de toda persona de participar en el gobierno de su país.
Conferencia Mundial de la Mujer realizada en Beijing (China) en 1995	<p>En el <i>Objetivo G de la Plataforma de Acción relativo a La Mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones</i>, se plantean una serie de medidas que deben ejecutar el Estado y las organizaciones civiles en cuanto a:</p> <p>El desarrollo de capacitación para el liderazgo para ocupar puestos directivos y de elección popular con especial atención a mujeres con discapacidad, indígenas y afrodescendientes.</p>
Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (2001)	<p>Propone dos medidas que se rescatan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementar medidas afirmativas para que todas las personas participen en el proceso de adopción de decisiones y para el ejercicio de todos sus derechos humanos. - Instar a los partidos políticos a luchar contra el racismo y la xenofobia, incluyendo medidas que promuevan la igualdad, la solidaridad y la no discriminación en sus códigos de conducta internos.
Consenso de Quito (2007)	Afirma que la paridad es un principio vital para el logro de la democracia, y que ésta debe ser promovida no sólo por los Estados, sino también con la contribución de los movimientos de mujeres y feministas

En este recorrido es observable que la normativa internacional en el ámbito de los derechos políticos de las mujeres es amplia, diversa y novedosa, pero implica una serie de retos en la aplicación, exigibilidad y monitoreo de su cumplimiento. Esto al reconocer que los Estados no han logrado desarrollar democracias integrales y pluralistas, debido a la persistencia de obstáculos estructurales que no posibilitan el ejercicio pleno de estos derechos por parte de las mujeres diversas.

Legislación nacional e instrumentos de política pública

Como respuesta a esta serie de tratados y conferencias internacionales, en Costa Rica cuenta con legislación aprobada para proteger los derechos políticos de las mujeres, la cual se describe a continuación.

En la **Constitución Política de Costa Rica** se establece que la ciudadanía la ejercen las personas mayores de 18 años en relación con un conjunto de derechos y deberes. Este concepto aunque es restrictivo para las niñas, niños y adolescentes en su ejercicio de derechos políticos, si permite ampliar los derechos, en este caso de las mujeres mayores de edad, ya que plantea dos principios: el de igualdad ante la ley y el de no discriminación. Otro derecho que incluye es el de petición a la administración pública que tiene toda persona y de recibir una pronta resolución. Como veremos más adelante en los conceptos transversales de la propuesta formativa, la noción de ciudadanía de la Constitución es reducida ya que se enfoca en ámbitos como la edad, los derechos y deberes y la auditoría ciudadana.

Además, nuestra constitución ha sido recientemente reformada para reconocer que “es una República democrática, libre, independiente, multiétnica y pluricultural” (Artículo 1°). Esto implica que la visión del Estado-nación no se reduce a la identidad homogénea del ser costarricense, sino que implica el reconocimiento de distintas culturas, etnias y lenguas que forman parte de la población de nuestro país. Aunque es un reconocimiento normativo, es el inicio para que desde el Estado se desarrollen acciones atinentes a la diversidad étnica y cultural.

En la **Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres** (Ley No. 7801) se establece como uno de sus fines en el artículo 3 inciso d) *Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad y equidad con los hombres.*

En cuanto a los derechos políticos, podríamos decir que la **Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer** de 1990 sienta las bases de los deberes de los partidos políticos para promover la participación política de las mujeres. Esto mediante la inclusión en sus estatutos de mecanismos para promover la participación efectiva de las mujeres en los procesos de elección internos, en los órganos electores del partido y en las papeletas electorales.

Así, el partido gobernante debe asegurar la participación de las mujeres en los viceministerios, oficialías mayores, direcciones generales de instituciones estatales, en juntas directivas, presidencias ejecutivas, gerencias o subgerencias de instituciones autónomas.

Por último, estipula que los partidos deben destinar un porcentaje de su presupuesto para la formación y participación política de las mujeres.

Luego de la aplicación de las cuotas en nuestro país desde el año 1996, se reforma el **Código Electoral** en el año 2009 para incluir la paridad como se indica a continuación:

Artículo 2.- La participación política de hombres y mujeres es un derecho humano reconocido en una sociedad democrática, representativa, participativa e inclusiva, al amparo de los principios de igualdad y no discriminación.

La participación se regirá por el principio de paridad que implica que todas las delegaciones, las nóminas y los demás órganos pares estarán integrados por un cincuenta por ciento (50%) de mujeres y un cincuenta por ciento (50%) de hombres, y en delegaciones, nóminas u órganos impares la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno.

Todas las nóminas de elección utilizarán el mecanismo de alternancia por sexo (mujer-hombre u hombre-mujer), en forma tal que dos personas del mismo sexo no puedan estar en forma consecutiva en la nómina.

Pero las lideresas no sólo participan en puestos de elección popular o por designación en el Poder Ejecutivo, gran parte lo hace en organizaciones sociales como asociaciones, sindicatos y asociaciones solidaristas. La Ley 8901, **Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben Integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas** plantea que las juntas directivas de estas instancias deben estar conformadas paritariamente. Estos espacios de toma de decisiones son fundamentales en tanto se velan los derechos laborales, se desarrollan diversos proyectos en el nivel local y se manejan recursos económicos.

Otra norma que se quisiera relevar es la **Reforma al Código Municipal de 1998**, ya que plantea de manera general una visión del desarrollo local para la igualdad y equidad de género, contemplando también la diversidad.

Además, compromete al Concejo Municipal a nombrar con criterio de equidad de género a las personas que formarán parte de las juntas administrativas de centros educativos y de educación.

También la figura de la alcaldía trae consigo responsabilidades en el diseño, aplicación y rendición de cuentas de políticas públicas con perspectiva de género y derechos humanos.

Aunque no visibiliza la situación específica de las mujeres con discapacidad, la **Ley Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad**, sí plantea los principios de igualdad y equiparación de oportunidades de todas las personas con estas características. Así mismo, garantiza el derecho de las organizaciones de personas con discapacidad a participar en la elaboración de planes, políticas, programas y servicios públicos.

En el caso del **Código de la Niñez y la Adolescencia (1998)**, de igual manera que la Convención de Derechos del Niño, es restrictivo en cuanto al ejercicio pleno de los derechos políticos de las personas menores de edad. No obstante, establece que deben construirse mecanismos para la exigibilidad de derechos individuales de niños, niñas y personas adolescentes en los ámbitos de las políticas públicas.

En efecto, se puede reconocer que en nuestro país se han realizado avances en el tema de legislación y jurisprudencia en el campo de la participación política de las mujeres, especialmente en los puestos de elección popular, y cada vez toma fuerza el tema de la paridad. No obstante, se debe profundizar y ampliar la discusión y la aplicación de la participación paritaria de las mujeres en todos los espacios de toma de decisiones, tanto gubernamentales como civiles. Además, la paridad implica que las mujeres tengan igualdad de condiciones que los hombres en la participación política y en todos los ámbitos de la vida.

Finalmente, otro reto que se identifica es que se fortalezcan los liderazgos de las mujeres para que promuevan la igualdad y equidad de género en todos los ámbitos.

Por su parte, la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) establece en su objetivo No.5 “El fortalecimiento de la participación política de las mujeres y el logro de una democracia paritaria”. En relación con este objetivo se tiene una meta-país que señala lo siguiente:

“Que en el 2017 el país cuente con una participación paritaria en todos los espacios de toma de decisión en el Estado, instituciones e instancias gubernamentales y municipales.”

En la línea de acción N0 2 de este objetivo: Potenciar la calidad de los liderazgos políticos de las mujeres, se proponen las siguientes acciones:

- Desarrollo de procesos formativos y de capacitación permanente a nivel nacional y local sobre género y derechos políticos de las mujeres.
- Creación y funcionamiento de programas educativos especializados de promoción del liderazgo, dirigidos en particular a mujeres jóvenes, indígenas y negras.



ANTECEDENTES INSTITUCIONALES

El Instituto Nacional de las Mujeres ha apostado a lo largo de la historia por la capacitación de las mujeres líderes. En este apartado se identifican y explican de manera general las distintas acciones, proyectos y programas que ha desarrollado para cumplir este fin.

Programa de capacitación y formación educativa para mujeres líderes en acción (LEA) (1992-1994)¹

Este programa se desarrolló desde 1992 hasta 1994 en el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF). Tuvo como objetivo generar conciencia sobre el rol de las mujeres en la sociedad. Desarrolló tres modalidades de trabajo:

1. Realización de talleres a las mujeres en general, en temas relacionados con legislación, salud y educación.
2. Capacitación a grupos de mujeres líderes para que replicaran la capacitación en diferentes comunidades.
3. Fortalecimiento y desarrollo de grupos productivos femeninos en todo el país.

Área de Capacitación y Organización (1994-1998)²

El Área de Capacitación y Organización se constituye dentro del CMF, con el objetivo de fortalecer las organizaciones femeninas en el país como un medio para facilitar el cambio en las normas y valores que legitiman la desigualdad entre los géneros. Entre los años 1994 y 1998 el Área de Capacitación desarrolló 6 modalidades de trabajo:

¹ (Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia , 1992)

² (Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, 1994)

1. Formación abierta para la sensibilización a organizaciones, instituciones y organismos gubernamentales y no gubernamentales.
2. Formación sectorial dirigida a lideresas de sectores como: mujeres indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, trabajadoras, cooperativistas, adultas mayores, jóvenes, entre otras.
3. Formación regional con el fin de facilitar espacios de interrelacionamiento entre las lideresas capacitadas en los cantones.
4. Fortalecimiento de la organización femenina.
5. Información sobre programas y proyectos desarrollados en las diversas regiones del país para que las lideresas pudieran acceder a los mismos.
6. Promoción del voluntariado.

Programa Formación a Mujeres Jefas de Hogar (1996-1998)

Durante los años 1996, 1997 y 1998 se implementó el Programa de Formación a Mujeres Jefas de Hogar, el cual desarrolló procesos de formación humana dirigido a mujeres jefas de hogar con el fin de potenciar sus capacidades para aumentar el control de su situación de vida. La capacitación tenía una duración de 70 horas y desarrollaba los temas de autoestima, vida sin violencia, derechos de las mujeres, orientación laboral y organización y liderazgo. Ésta se complementaba con una beca y la capacitación técnica.³

Programa Promoción de la Ciudadanía Activa de las Mujeres⁴

En el marco de las acciones desarrolladas en el CMF, se desarrolla el Programa Promoción de la Ciudadanía Activa de las Mujeres (PROCAM). Este es el primer esfuerzo de constituir un programa institucional claramente dirigido a fortalecer los liderazgos políticos de las mujeres.

³ (Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, 1998)

⁴ (Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, 1996)

Este programa tuvo como objetivo contribuir al logro de la plena ciudadanía de las mujeres costarricenses en el marco de una auténtica democracia.

El PROCAM desarrolló cuatro líneas estratégicas:

1. Fortalecer el liderazgo político de las mujeres en las comunidades, organizaciones, partidos políticos, la administración pública y los poderes del Estado.
2. Estimular y propiciar la solidaridad, la concertación y la búsqueda de consenso entre las mujeres.
3. Constituir políticas públicas que promuevan el liderazgo de las mujeres y su participación en la toma de decisiones en la vida política y pública.
4. Desarrollar estrategias de comunicación dirigidas a promover cambios en los patrones socioculturales que influyen en el restringido acceso de las mujeres a la toma de decisiones y al poder en la vida pública y política del país.

Programa Creciendo Juntas y Programa Construyendo Oportunidades (1998-2002)⁵

Este programa estuvo dirigido a mujeres en condiciones de pobreza en una modalidad similar al Programa de Mujeres Jefas de Hogar y se desarrolló desde 1998 hasta el 2002. Incorporó además de la formación, la capacitación técnica laboral, la formación académica, la inserción laboral, el subsidio económico y el acceso a bonos de vivienda.

De manera similar el Programa Construyendo Oportunidades contribuyó al fortalecimiento personal y el desarrollo de la autonomía de las niñas y adolescentes embarazadas y madres. Se desarrolló un componente de capacitación llamado fortalecimiento para la vida, así como la organización de una oferta integral de servicios, la divulgación y promoción de derechos e información y la investigación.

Actualmente el Programa Creciendo Juntas se llama Avanzamos Mujeres.

5 (Instituto Nacional de las Mujeres, 2002)

Otros antecedentes (2000-2004)

Posteriormente el Área de Ciudadanía Activa y las Unidades regionales del INAMU desarrollaron acciones estratégicas como el fortalecimiento de la participación política de las mujeres, a través de capacitación y espacios de intercambio entre mujeres municipalistas, funcionarias de instituciones públicas (INAMU, Unidades para la Igualdad y Equidad de Género, Oficinas Municipales de la Mujer), mujeres rurales, cooperativistas y comunalistas. Los temas desarrollados fueron:

1. Cuotas, acciones afirmativas y políticas de igualdad.
2. Desarrollo de la eficiencia y las habilidades para el liderazgo.
3. Manejo de campañas electorales.
4. Negociación con enfoque de género.
5. Solidaridad entre mujeres.
6. Democracia paritaria.
7. Derechos políticos.
8. Desarrollo económico local.
9. Gestión local.

El Centro Nacional de Formación y Desarrollo del Liderazgo Político Cultural de las Mujeres (2004-2005)⁶

En el año 2004 el Área de Ciudadanía Activa elabora un documento de creación del Centro Nacional de Formación y Desarrollo del Liderazgo Político Cultural de las Mujeres (CENAFMU). En este documento se plantea que esta instancia tendría como objetivo principal:

Contribuir en la formación de género y desarrollo del liderazgo político y cultural de las mujeres que les permita el ejercicio pleno de la ciudadanía desde un enfoque de derechos, generacional, etario, étnico y de poder.

Los objetivos específicos eran los siguientes:

1. Desarrollar un programa de fortalecimiento de las capacidades ciudadanas de las mujeres por medio de procesos de empoderamiento.
2. Promover el liderazgo de las mujeres y su participación en la toma de decisiones en la vida política y pública, así como garantizar su acceso a posiciones de poder y que se constituya en una política de Estado.
3. Facilitar procesos de toma de conciencia de las mujeres de su condición de sujetos sociales y políticos, y acerca de la importancia que tiene su participación y ejercicio de la ciudadanía en el desarrollo de la democracia y del país.
4. Cambiar patrones socioculturales que influyen en el restringido acceso de las mujeres a la toma de decisiones y el poder en la vida pública y política del país.
5. Promover un mayor empoderamiento y desarrollo de capacidades de las mujeres al interior de las distintas instancias del Estado, Gobierno Central, Provincia y Municipalidad.

6 (Instituto Nacional de las Mujeres, 2005)

La propuesta se insertaba en la estrategia de fomento del empoderamiento de las mujeres y ejercicio activo de la ciudadanía de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género. Se describe al Centro como una instancia especializada en formación, educación y capacitación en género y desarrollo del liderazgo y empoderamiento de las mujeres para aumentar sus capacidades de incidencia en la toma de decisiones en el ámbito nacional y local.

Su población meta eran mujeres de diferentes edades y en su diversidad étnica, geográfica, cultural, social y de clase, y su cobertura centralizada y regionalizada.

La propuesta de este Centro se organizaba en dos programas:

1. **Programa de formación en género y desarrollo político de las mujeres**, cuyo objetivo era contribuir en la formación de género y desarrollo del liderazgo político de las mujeres que les permita el ejercicio pleno de la ciudadanía desde un enfoque de derechos, generacional, étnico y de poder.

Asimismo, fueron propuestos tres ejes de trabajo: a. La formación política y la promoción del liderazgo mediante cursos formales. b. El curriculum solidario como acción afirmativa para el reconocimiento de la capacitación recibida por las lideresas con el fin de acreditar formalmente un nivel de diplomado o técnico. c. La descentralización del Centro en las oficinas regionales del INAMU.

2. **Programa de creación cultural y visibilización de la historia viva y plural de las mujeres.** Éste tenía por objetivo incentivar la organización de espacios donde se pusiera de manifiesto el papel de las mujeres como creadoras y generadoras de organización y acción cultural, así como punto de encuentro para las mujeres en sus diversidades y visibilizar sus aportaciones como transmisoras y generadoras de cultura a lo largo de la historia.

Este proyecto ha sido la base para la formulación del Centro de Formación Política de las Mujeres.

Programa Ciudadanía de las Mujeres: Fortalecimiento del liderazgo y la participación política (PROLIPP) (2007)⁷

El Programa de Fortalecimiento de las Capacidades Ciudadanas de las Mujeres (PROLIPP) se elaboró en el año 2007, con el fin de darle un marco conceptual y estratégico a las acciones que se desarrollan en el INAMU para el empoderamiento y el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres. El diseño del Programa estuvo a cargo de funcionarias de las áreas de Violencia de Género; Políticas Públicas para la Equidad de Género; Construcción de Identidades y Proyectos de Vida; Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, instancia que coordinó este espacio.

El PROLIPP tiene como objetivo general fortalecer la participación, el liderazgo y la organización de las mujeres en las diferentes instancias de poder y toma de decisiones para el ejercicio de su ciudadanía plena. Este es un programa de carácter institucional y tiene como temas transversales la participación política, el liderazgo, la organización y la auditoría ciudadana.

Los ejes de trabajo del programa son:

1. Legislación para la participación política paritaria
2. Formación y capacitación política de las mujeres.
3. Organización de las mujeres
4. Producción de conocimiento, divulgación y sensibilización para la eliminación de estereotipos y el cambio cultural
5. Incidencia en políticas de género.

El Centro de Formación Política de las Mujeres estaría inscrito en el eje N° 2 de **Formación y capacitación política de las mujeres**. El objetivo de este es:

Desarrollar procesos formativos, de intercambio y encuentro con un enfoque de derechos, generacional, de diversidad y de género dirigidos a mujeres líderes, para fortalecer sus liderazgos y sus capacidades de gestión e incidencia política.

Sus acciones estratégicas son:

- Diseño y desarrollo de una oferta permanente, tanto presencial como virtual, de formación y capacitación política de las mujeres.

⁷ (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007)

- Diseño y desarrollo de una estrategia de trabajo y propuesta metodológica para fortalecer el ejercicio de los derechos, el liderazgo y la participación política de las mujeres niñas, adolescentes, jóvenes, indígenas y afrodescendientes.
- Diseño de un sistema de incentivos sociales y económicos dirigido a las participantes de la oferta formativa para fortalecer su participación.
- Diseño y puesta en práctica de procesos de mentoría entre lideresas para compartir aprendizajes y herramientas que fortalezcan a otras mujeres en el ejercicio del liderazgo.

Proyecto Forma: Fortalecimiento del Liderazgo de las Mujeres (2008-2010)⁸

La ejecución de este proyecto se insertó en la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género 2007-2017 coordinada por el INAMU con el fin de transversar género en el Estado, específicamente en el objetivo N0 5 de la PIEG relativo al "Fortalecimiento de la participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria".

Este proyecto fue financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Para su implementación se plantearon dos líneas de acción:

1. Promover la participación paritaria en posiciones de toma de decisión y representación política.
2. Potenciar la calidad de los liderazgos políticos de las mujeres.

El propósito del proyecto FQRMA fue:

Aumentar el empoderamiento y la capacidad de liderazgo e incidencia política de las mujeres a través de procesos formativos y culturales.

⁸ (Instituto Nacional de las Mujeres, 2010)
(Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, 2010)

Esta propuesta se caracterizó por el enfoque de trabajo dual de abordaje dividido en dos componentes:

1. **Un componente formativo**, desde el cual se desarrollaron una serie de procesos y actividades de formación en diferentes temas relacionados con el liderazgo, la participación ciudadana y la organización. Estas acciones formativas tenían como propósito fortalecer las capacidades ciudadanas de las mujeres para que lograran una mayor incidencia en la toma de decisiones y un reconocimiento como interlocutoras legítimas en los procesos de toma de decisión, incidencia, negociación y control ciudadano.
2. **Un componente cultural**. Se ejecutaron una serie de actividades orientadas a generar espacios de intercambio entre mujeres diversas y a visibilizar el papel de las mujeres como creadoras y generadoras de organización y cultura desde la diversidad.

Las beneficiarias directas de este proyecto fueron 350 mujeres líderes de organizaciones sociales, de mujeres, partidos políticos y funcionarias públicas de municipalidades y oficinas regionales de instituciones gubernamentales, principalmente de los cantones de San Carlos, Guatuso, Upala, Los Chiles, Talamanca y Gran Área Metropolitana.

Como resultados principales se cuenta con una propuesta pedagógica diseñada y validada para impartir cursos presenciales y virtuales a mujeres líderes. Además se obtuvieron como materiales didácticos folletos, videos y guías metodológicas y un conjunto de instrumentos para evaluar los resultados de los procesos formativos.

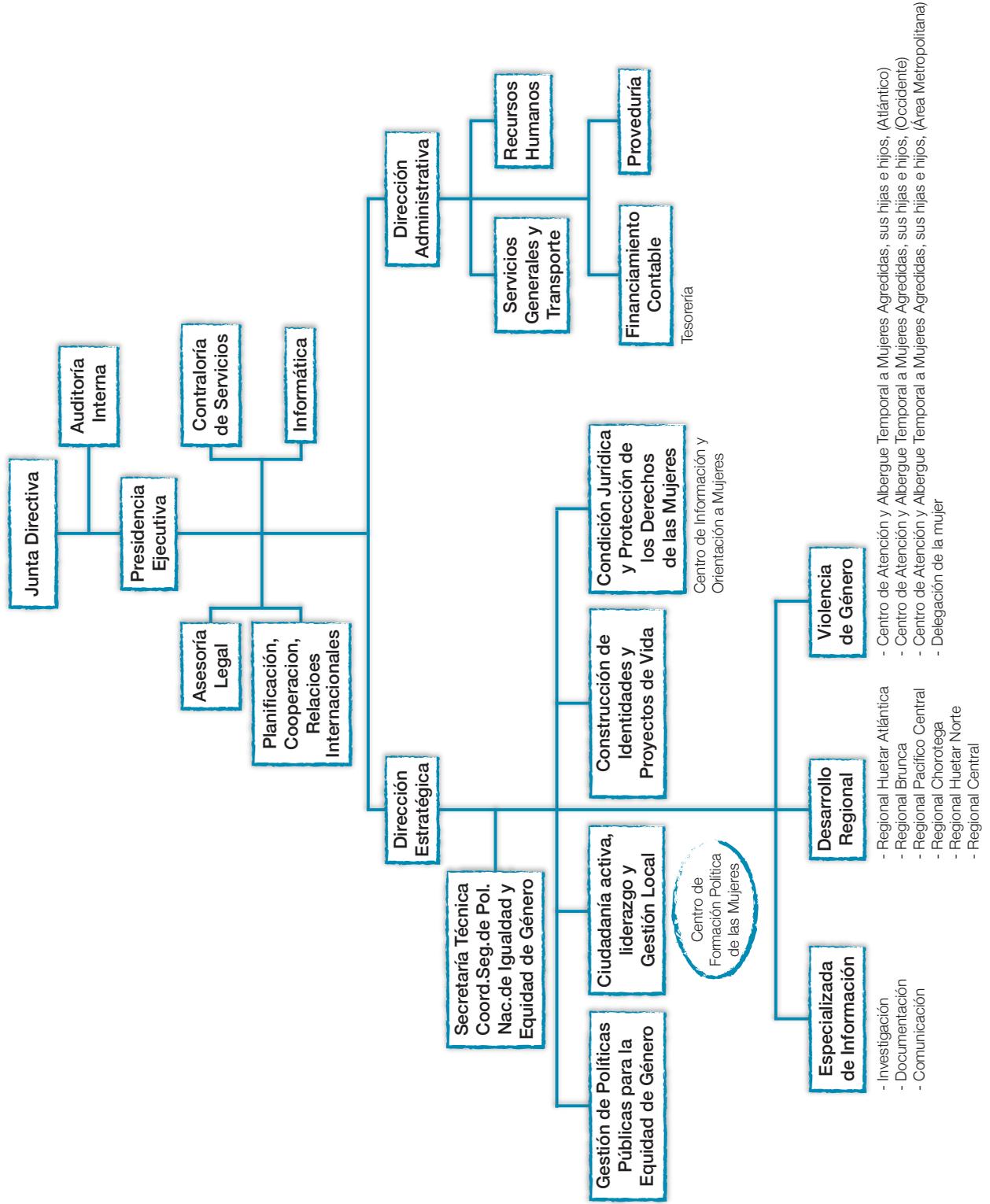
La puesta en práctica de este proyecto durante dos años y medio permitió visualizar con mayor claridad las necesidades para fortalecer y poner en práctica la plataforma técnica, administrativa y tecnológica que permitirá el funcionamiento del Proyecto en el Centro de Formación Política de las Mujeres.

Desde el ámbito de la organización institucional, se logra crear la Unidad Centro de Formación Política de las Mujeres adscrita al Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local (como se muestra en el siguiente organigrama) de acuerdo a la Resolución N° PE-036-2014, la cual indica lo siguiente:

“Con los fundamentos de hecho y de derecho, expuestos se resuelve:

La ubicación de las cinco dependencias en la estructura institucional, tal y como se encuentre definida en el Organigrama Institucional vigente, se detalla a continuación (...) el Centro de Formación Política de las Mujeres como una Unidad del Área de Ciudadanía Activa”.

Organigrama del Instituto Nacional de las Mujeres



SITUACIÓN DE LAS MUJERES LIDERESAS

TEORÍA DE LA INTERVENCIÓN: EL PROBLEMA

Se partirá de la *teoría de la intervención* para exponer en términos generales un breve diagnóstico de la problemática que viven las mujeres lideresas, las cuales constituyen la población a la que va dirigida el Centro de Formación.

La *teoría de la intervención* es la modelación explícita de los mecanismos que median entre la implementación del proyecto o programa y la aparición de los resultados esperados. El punto de partida para la formulación de la *teoría de la intervención* es la comprensión de la problemática que da origen al proyecto o programa y el cual es generado mediante un diagnóstico formal.

En otras palabras, la teoría de la intervención es el marco de análisis de la situación que en este caso amerita el desarrollo de procesos formativos. Para reconstruirla se elaboró un árbol de problemas y soluciones, además de una cadena de resultados donde se concretó el proceso del Centro y la correspondencia de sus objetivos, efectos e impactos. Estos instrumentos fueron construidos en consulta con el personal del INAMU y otras instituciones públicas (se pueden observar en Anexos).

El primer paso para reconstruir la teoría de la intervención fue identificar el problema que fundamenta el Centro de Formación, el cual es el siguiente:

Falta de mujeres ejerciendo liderazgos transformadores en espacios políticos y ciudadanos de toma de decisiones.

La calidad de la representación y de los liderazgos de las mujeres es un tema fundamental, ya que es parte de la aceptación social y política de la condición de sujetas políticas. Pero también es importante que ejerzan sus liderazgos desde la perspectiva de género para permitir transformaciones para el avance de las mujeres, el cierre de brechas; en fin que favorezcan el disfrute de los derechos humanos de sus congéneres.

Este fortalecimiento pasa por un proceso de empoderamiento para que obtengan las herramientas emocionales, conceptuales y prácticas desde el enfoque de género, de derechos humanos e interculturalidad.

Este problema tiene como causas una serie de sistemas de dominación como el patriarcado, el etnocentrismo, el racismo, el clasismo, la fobia hacia la sexualidad no heterosexual, entre otros. Estos sistemas generan discriminación y subordinación de las mujeres en los espacios públicos, jerarquizan a los géneros, las etnias, las culturas, las clases sociales, etc.

Esta afirmación la podemos ejemplificar con la situación que se da en los espacios públicos políticos, donde quienes predominan son los hombres mestizos y de clases sociales altas.

Si bien, en Costa Rica, se han ido erradicando las ideas de la supremacía masculina, hay un resurgimiento del neomachismo que asume un discurso y acciones contrarias a los derechos humanos de las mujeres, llamando a un regreso a los valores tradicionales (patriarcales) de hombres y mujeres.

De la misma manera, podemos decir que constantemente se observan en medios de comunicación, redes sociales, comunidades y otras instancias; reacciones misóginas, racistas y homofóbicas. Es decir, estos sistemas no son estáticos, son dinámicos y generan nuevas maneras de dominación y discriminación.

Estos sistemas de dominación organizan la distribución desigual de la riqueza, oportunidades y recursos económicos, políticos, sociales y culturales entre hombres y mujeres de diversas condiciones sociales, culturales y económicas. Es por tanto que están estrechamente relacionados con un modelo capitalista de corte neoliberal, que privilegia el consumo a la condición de sujeto de la historia, la explotación a la conservación de la dignidad humana y planetaria, *“desprecia la solidaridad y exalta la competitividad, repudia el compartir y canoniza la ganancia”*. (Libanio, 2004).

Otros problemas más específicos que se identificaron son:

- Una institucionalidad ausente, indiferente y desconocedora de sus responsabilidades en el cumplimiento de los derechos humanos suscritos en el nivel internacional y nacional.
- El movimiento de mujeres y feminista, así como otros movimientos sociales están fragmentados y poco fortalecidos.
- La existencia de pocos espacios de formación y asesoría para el empoderamiento, el fortalecimiento del liderazgo y la participación política de las mujeres.

Los impactos negativos del problema identificado son:

1. Las mujeres viven formas de exclusión en los espacios de toma de decisiones en organizaciones sociales y políticas, especialmente las mujeres indígenas, rurales, afrodescendientes y con discapacidad.
2. Persiste una cultura patriarcal, racista, clasista, etnocentrista e intolerante de las diferencias, que excluye a las mujeres diversas, obstaculizándoles el ejercicio del liderazgo en puestos de toma de decisiones.
3. La gran mayoría de las mujeres tienen poca autonomía en ámbitos económicos, políticos y físicos. Y además viven situaciones de violencia en el mundo privado y público, entre ellas el acoso político.
4. Las mujeres viven dobles o triples jornadas de trabajo, lo que les trae implicaciones en su salud, en su bienestar, desarrollo personal y en su participación política. En ese sentido el uso del tiempo de las mujeres está destinado mayormente al trabajo doméstico, al remunerado y a la práctica política.
5. El desarrollo y la democracia no son paritarios, es decir no permiten la igualdad sustantiva de las mujeres.
6. Las mujeres tienen que enfrentarse a una institucionalidad, que no desarrolla sus funciones con enfoque de derechos, ni de género.

Este problema afecta en especial a las mujeres lideresas que participan en organizaciones. Pero se ha notado especialmente una exclusión mayor en las mujeres indígenas, afrodescendientes, rurales, en condiciones de pobreza y con discapacidad en lugares de toma de decisiones.

Estas mujeres tienen pocas oportunidades para acceder a puestos de toma de decisiones, espacios de capacitación que fortalezcan sus liderazgos desde la perspectiva de género y les ayuden a empoderarse en los diferentes ámbitos de su vida. Muchas de ellas participan en puestos de poca influencia en los espacios organizativos y comunitarios, desde liderazgos con funciones tradicionales, que no les permiten incidir, ni posicionar sus necesidades y demandas de género. Su participación además se desarrolla con episodios de violencia y acoso político.

En el problema identificado también están involucradas personas que ejercen puestos de poder y de toma de decisiones y que ejecutan acciones de discriminación hacia las lideresas.

Asimismo, las parejas y familiares de las lideresas tienen un papel vital en la posibilidad de que ellas accedan a puestos de toma de decisiones, al contribuir o no a la democracia

familiar, a la corresponsabilidad del cuidado y del trabajo doméstico y al apoyo emocional y económico que requieren las lideresas.

Los partidos políticos y las organizaciones sociales y comunales son otros actores claves, ya que de acuerdo a su cultura organizativa, entre más abierta, permisiva y democrática sea, mayores serán las posibilidades de que las mujeres accedan a puestos de toma de decisiones.

Las comunidades se deben tomar en cuenta, ya que son los ámbitos de excelencia, donde la mayoría de las lideresas ejercen sus liderazgos. Es así que, la cultura política local, es parte de los factores que favorecen o no la participación de las mujeres.

Por último, la institucionalidad pública juega un papel fundamental al desarrollar o no acciones formativas y de asesoría que permitan la participación de las mujeres. Entre ellas están:

- El INAMU, en especial el Área de Ciudadanía Activa con su Unidad Centro de Formación Política de las Mujeres y el Área de Desarrollo Regional con sus seis oficinas regionales.
- El Instituto de Formación en Democracia, magistrados y magistradas y la Unidad de Género del Tribunal Supremo de Elecciones.
- La Unidad Técnica Institucional de Igualdad y Equidad de Género, las fracciones de partidos políticos, diputados y diputadas y la Comisión de la Mujer de la Asamblea Legislativa.
- La Unión de Gobiernos Locales.
- El Programa de Gestión Local y el Instituto de Formación y Capacitación Municipal de la Universidad Estatal a Distancia.
- La Red Costarricense de Mujeres Municipalistas
- El Instituto de Fomento Municipal.

APLICACIÓN DE LA PARIDAD EN PUESTOS DE ELECCIÓN Y TOMA DE DECISIONES

La paridad se aplicó de manera parcial para los puestos de alcaldías y vicealcaldías en las elecciones municipales del 2010. Este año el electorado eligió 10 alcaldesas que representaron el 12,3% y 71 alcaldes cuyo porcentaje es de 87,7%. El mecanismo de alternancia permitió que quedaran electas 71 mujeres como vicealcaldesas (es decir el 87,7%), el 25% de las viceintendencias fue ocupado por mujeres, así como el 27,2% del total de sindicaturas en propiedad.

La revisión y análisis de los resultados electorales municipales 2010 en Costa Rica, permite concluir que el principio de paridad y mecanismo de alternancia por sexo, en atención al sentido con que fueron aprobados, aún no se materializan en una tendencia significativamente favorable para las mujeres.⁹

Posteriormente fue aplicada en las elecciones nacionales en el año 2014 en las nóminas de las diputaciones, y en las locales en 2016, donde se escogieron quienes ejercerían las alcaldías, las vicealcaldías, las intendencias, las regidurías, las sindicaturas y las concejalías de distrito. No obstante, no se ha alcanzado la paridad principalmente en los puestos de mayor toma de decisiones.

En la siguiente tabla se observa que en los puestos de suplencia o las vicealcaldías las mujeres superan el 50%, pero no así en las alcaldías, donde el porcentaje es bajo y en las regidurías en propiedad, en las cuales los porcentajes rondan el 40%.

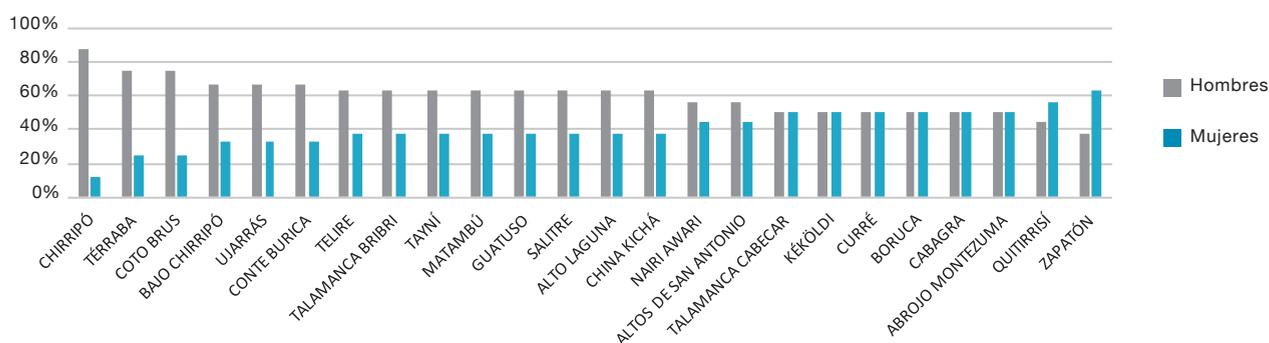
9 (Quesada, 2015, pág. 51)

Resumen de la Declaratoria de Elecciones 2016 Alcaldesas y Vicealcaldesas electas

Provincia	Alcaldesas	Vicealcaldesas Primeras	Vicealcaldesas Segundas
San José	2	18	5
Alajuela	2	12	4
Cartago	2	6	1
Heredia	2	8	1
Guanacaste	2	9	2
Puntarenas	1	9	3
Limón	1	5	0
Total	12	67	16
Porcentaje	14,81%	82,71%	19,75%

Fuente: Elaborado por el INAMU con datos tomados de la página web del TSE: http://www.tse.go.cr/declaratorias_elecciones.htm al 1 de marzo de 2016

Porcentaje de mujeres y hombres participantes en las ADI por territorio.



Fuente: Elaborado por Valeria Varas según datos del DINADECO Comunicación electrónica con la señora Lorena Maritza Soto Moraga, 27 septiembre de 2014

En el caso de la paridad de las organizaciones sociales, es importante anotar que estas instancias son numerosas. En el año 2015 se reportaron 1.471 asociaciones solidaristas, 3.595 asociaciones de desarrollo comunal y 311 sindicatos. Si bien, no se cuentan con datos de la integración de las juntas directivas por sexo, en dos estudios exploratorios indican que la situación es variada ya que en algunas si se presenta la paridad, pero en otras no.¹⁰

En el caso de las mujeres indígenas, podemos observar su participación en las asociaciones de desarrollo indígena. En sólo 6 de las 24 se cumple la paridad y en 17 de ellas las mujeres no logran estar en los puestos de toma de decisiones en condiciones de igualdad.

LAS SOLUCIONES

El problema de la *“falta de mujeres ejerciendo liderazgos transformadores en espacios políticos y ciudadanos de toma de decisiones”*, tiene múltiples causas. Por lo tanto, para su solución se necesitan una serie de condiciones y de actores que participen. Dentro del Estado, uno de estos actores estratégicos es el Área de Ciudadanía Activa y su Centro de Formación y el Área de Desarrollo Regional con sus 6 oficinas regionales, las cuales han ejecutado acciones formativas y de asesoría dirigido a mujeres lideresas.

Además, es fundamental tomar en cuenta otras áreas y unidades que coadyuvan a la formación como lo son la Unidad de Informática, Recursos Humanos, Proveeduría, Servicios Generales, la Dirección de Áreas Estratégicas, la Dirección Administrativa Financiera y finalmente la Presidencia Ejecutiva. Así como las otras instituciones e instancias mencionadas anteriormente en el apartado del problema.

Ante esta situación, se plantean cuatro grandes líneas de acción:

1. Desarrollar procesos de formación política dirigidas a las mujeres lideresas, que permitan fortalecer su liderazgo desde la perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad; así como su capacidad de asociatividad, organización, incidencia y participación política.
2. Promover espacios de asesoría y mentoría entre lideresas.
3. Implementar acciones de mejora tecnológica, teórico-metodológica y de infraestructura de la oferta del Centro. Esto implica la constante evaluación, adaptación y fortalecimiento de la propuesta metodológica y el material didáctico, lo que supone

¹⁰ (Quesada, 2015)
(Ayales & Meoño, 2015)

finalmente que el Centro se abocará a producir conocimiento especializado que enriquezca su curriculum.

4. Articulación interinstitucional de la oferta formativa que permita que las mujeres continúen su proceso de aprendizaje para el ejercicio de su liderazgo y la incidencia y la participación política desde la perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad.

NECESIDADES DE LAS LIDERESAS¹¹

De acuerdo con el diagnóstico elaborado para el Programa de Ciudadanía de las Mujeres, se describen a continuación las siguientes necesidades de las mujeres en torno a su liderazgo, participación e incidencia política:

- La participación en procesos de empoderamiento y fortalecimiento del liderazgo que partan de la especificidad de cada grupo de mujeres.
- Desarrollo de programas de formación que fortalezcan las capacidades de las mujeres para la toma de decisiones, la incidencia y la participación política, la negociación, la resolución de conflictos y la comunicación asertiva.
- Creación de alianzas entre grupos y sectores de mujeres con el objetivo de crear agendas comunes y fortalecer los procesos de incidencia y participación política.
- Promoción de procesos de asesoría para las lideresas que han participado en puestos de poder o de representación con otras que no han tenido esa oportunidad.
- Promoción de pactos sociales y políticos a lo interno de las organizaciones, partidos políticos, familias y comunidades que reconozcan los liderazgos y la participación de las mujeres como un rédito para la democratización del país.
- Creación de incentivos sociales (pasantías, certificaciones, programas de mentoría, entre otros) y económicos (becas) que posibiliten a las lideresas participar en procesos de fortalecimiento, intercambio, reflexión y formación.

¹¹ (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007)

De manera más concreta para el desarrollo de la propuesta formativa del Centro de Formación se elaboró un “Diagnóstico de necesidades de capacitación en liderazgo y participación política”, el cual aborda de manera específica aquellos temas y objetivos identificados por las mujeres consultadas.

Para todos los casos consultados hay un interés en que el liderazgo sea trabajado en términos de resultados relacionados con:

El conocimiento de derechos humanos	El fortalecimiento organizativo	Las identidades de género, étnicas y culturales
El ejercicio del liderazgo de las mujeres	Las subjetividades femeninas	La incidencia política

A continuación se hace una referencia a cada uno de ellos,

1. **Derechos humanos:** Hay un marcado interés en que se propicien intercambios que faciliten el acercamiento de las mujeres al conocimiento de los derechos que las asisten como seres humanas y ciudadanas.
2. **Fortalecimiento organizativo:** Existe un desconocimiento de los roles de la organización, los puestos de toma de decisión que se ocupan, las responsabilidades legales, estratégicas y administrativas del grupo, entre otros. Por tanto, es evidente el planteamiento de propiciar espacios.
3. **Identidad de género, étnica y cultural:** se hace necesario reconocer las diferencias no sólo por la condición de ser mujer, sino también por etnia y las culturas a las que pertenecen las participantes. Es fundamental contextualizar a las mujeres, los saberes de éstas y sus miradas a partir de su grupo de pertenencia.
4. **Ejercicio del liderazgo:** Es importante replantearse los liderazgos de las mujeres, deconstruirlos y reconstruirlos. De la mano de ello, es propicio

considerar que cada mujer –acorde con el grupo de pertenencia- tiene una característica y una condición que las ubica desde un contexto determinado y que replantea a su vez el propio ejercicio del liderazgo: ¿desde dónde?, ¿para qué? y ¿para quiénes?

5. **Subjetividades femeninas:** ser lideresa es una suerte de intereses en el orden más personal e íntimo de las propias mujeres. Fortalecer los liderazgos es en muchos de los casos reconstruir el propio ser femenino que se encuentra sometido por los esquemas dominantes del patriarcado. Gestar un espacio propio de las mujeres es validar su actuar de las mujeres y de sus saberes. Es dejar de lado la construcción social de la identidad femenina, para transformar esa identidad en el deseo y expresividad de los intereses, necesidades, sueños y anhelos de las propias mujeres, desde el ser y hacer de todo aquello que ha sido negado sólo por la condición de género, etnia, clase social, etc. Creer y asumirse mujer es replantearse el propio lugar y construir uno nuevo que propicie su propio encuentro y la construcción de un espacio propio y colectivo para generar una acción política con enfoque de género, diversidades y derechos humanos.

DESAFÍOS¹²

Ahora bien, las necesidades de las mujeres plantean una serie de retos que son importantes de mencionar, ya que nos dan pistas de las rutas, acciones y resultados que se deberían realizar desde el Centro de Formación Política de las Mujeres. Estas fueron retomadas de diversos documentos de evaluación, estrategias de trabajo con mujeres diversas y agendas de mujeres afrodescendientes y con discapacidad.

12 (Instituto Nacional de las Mujeres, 2015)
(Instituto Nacional de las Mujeres, 2015)
(Foro Nacional de Mujeres Afrodescendientes, 2015)
(Friedrich Ebert Stiftung, 2014)

1. Desarrollar cursos atinentes a los temas que mencionan las mujeres como necesarios.
2. Establecer cuotas de participación en los cursos del Centro de Formación Política de las Mujeres, teniendo en cuenta a las lideresas en su diversidad, especialmente a las indígenas, afrodescendientes, rurales, con discapacidad y mujeres jóvenes.
3. Capacitación y formación específica para cada una de las poblaciones sobre incidencia y participación desde la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos e interculturalidad.
4. La coordinación y coejecución de algunos cursos de la oferta formativa del Centro de Formación Política en el nivel local. El desarrollo de estos cursos serían el resultado de la articulación con las unidades regionales del INAMU y el Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local.
5. Establecer una estrategia de seguimiento, monitoreo y asesoría a las mujeres lideresas que han recibido formación en el Centro de Formación Política de las Mujeres; en cuanto a su participación en partidos políticos, organizaciones de base, mixtas, puestos de elección popular y las comisiones de la mujer.
6. Plantear estrategias de comunicación de la oferta formativa del Centro dirigidos de manera directa a las mujeres, con el fin de que puedan participar ampliamente.
7. Contar con una oferta accesible a las necesidades específicas de las mujeres, en cuanto a infraestructura, material didáctico, lugar de capacitación y adecuación metodológica.



EL CENTRO DE FORMACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES

Durante los años 2008, 2009 y 2010 el INAMU ejecutó el Proyecto Forma: Fortalecimiento del Liderazgo de las Mujeres con fondos de la Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo (AECID). Este proyecto contribuyó al inicio y desarrollo del Centro de Formación Política de las Mujeres. Es así que durante el período 2011-2015 se ejecutó la propuesta formativa con recursos institucionales con un balance positivo en cuanto al impacto de los cursos en las participantes, pero también con una serie de desafíos pendientes relacionados con el mejoramiento de la metodología, la infraestructura adecuada y accesible, la evaluación y el seguimiento y la articulación interna y externa.

Todos los elementos expuestos en la teoría de la intervención (sociales, políticos e institucionales), nos conducen a plantear como necesidad la apertura permanente de espacios de formación. Ahora bien, éstos deben desarrollarse desde diversas miradas, temas y metodologías para que promuevan liderazgos de calidad de las mujeres desde la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y el enfoque de interculturalidad. Para ello se necesita un programa institucional que cumpla estos fines, así como recursos y un espacio físico que contemple las condiciones adecuadas para su sostenimiento, eficacia e impacto. Esto incluye instalaciones adecuadas y accesibles, recursos humanos suficientes para su funcionamiento, así como recursos financieros y tecnológicos.

En la propuesta del Centro se prioriza la formación sobre la capacitación. La formación *“desde el punto de vista psicopedagógico, implica un proceso que consiste en proporcionar conocimientos y en facilitar las condiciones de integración en la vida de estos conocimientos.”*¹³ La capacitación se orienta más hacia nuevos conocimientos y herramientas para ejecutar labores: *“Capacitar, como tal, designa la acción de proporcionarle a una persona nuevos conocimientos y herramientas para que desarrolle al máximo sus habilidades y destrezas en el desempeño de una labor”.*¹⁴

Es así que el Centro de Formación Política de las Mujeres ejecuta procesos formativos y de asesoría a lideresas y organizaciones de mujeres potenciando así su capacidad de incidencia y de gestión de políticas de igualdad de género. En efecto es una propuesta para el mejoramiento de los servicios públicos, un incremento a favor de la efectividad

13 (Instituto Nacional de las Mujeres, 2012)

14 <http://www.significados.com/capacitacion/>

de las actividades que se han realizado en la institución en esta línea de trabajo. Asimismo es una nueva alternativa de prestación de servicios a las mujeres.

El Centro de Formación Política de las Mujeres fortalece y potencia las acciones que el Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local ha asumido en los últimos años, encaminadas a propiciar la participación social y política de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad y equidad con los hombres.

Es estratégico tomar en cuenta que la ampliación e incremento de las mujeres en puestos de toma de decisiones en las instancias públicas y privadas, ha implicado para la Institución una mayor demanda de capacitación y formación política por parte de las lideresas para asumir los retos que les implican sus puestos.

De la misma manera, el Instituto Nacional de las Mujeres tiene interés en promover una cultura de respeto y fortalecimiento de la participación paritaria de las mujeres.

Con el fin de determinar cuál será el marco conceptual del Centro de Formación se desarrollan los enfoques conceptuales y metodológicos más importantes.

ENFOQUE CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO¹⁵

PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género se basa en la teoría de género. A su vez la teoría de género proviene de dos corrientes del conocimiento: la teoría crítica y el feminismo. La teoría crítica surge en la Escuela de Frankfurt cuyos miembros como Horkheimer, Adorno, Marcuse, desarrollaron el pensamiento marxista. Estos autores elaboran un proceso de crítica a la ciencia y la teoría tradicional las cuales están basadas en el método científico, la neutralidad y objetividad. Estos autores rechazan esta postura al plantear que todas las personas se identifican y pertenecen a una sociedad particular y a un contexto histórico que provoca percepciones, identidades y subjetividades que permean todo su quehacer. Principalmente, la teoría crítica plantea que la ciencia debe identificar los procesos y sistemas de exclusión y aportar a su deconstrucción y transformación.

Por su parte, la perspectiva de género tiene como objetivo resignificar la identificación, la condición, el lugar y el valor político, cultural, social y económico de las mujeres. Es así que perspectiva de género es en palabras de Lagarde (1997, pág. 15) la visión crítica, explicativa y alternativa sobre los géneros.

La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias (...) analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres: el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen.¹⁶

¹⁵ Tomado de Programa Ciudadanía de las Mujeres: Fortalecimiento del liderazgo y la participación política. (2007) Instituto Nacional de las Mujeres
¹⁶ (Lagarde, 1997)

La perspectiva de género permitiría entonces:

- Identificar el impacto que el sistema patriarcal ha tenido en distintos momentos históricos y contextos geográficos.
- Reconocer que existe un sistema de poder entre hombres y mujeres.
- Identificar las diferencias por clase, etnia, edad, religión, procedencia geográfica, orientación sexual, nacionalidad, etc.
- Desnaturalizar las construcciones de género e identificar las relaciones de poder intrínsecas que se han construido a lo largo de la historia.
- Promover la reflexión en torno a los cambios, alternativas y transformación para desestructurar las relaciones de poder entre los géneros y la construcción de identidades de género libertarias.¹⁷

La teoría de género reconoce la existencia de una sociedad patriarcal que se caracteriza por un sistema de dominación masculina, de desigualdad de poder entre hombres y mujeres. Es así que, las mujeres ocupan lugares de subordinación porque el modelo de lo humano es lo masculino. Además, se define por la construcción de relaciones de desigualdad de poder y dominación, a partir de diferentes condiciones como la clase, la etnia, la edad y por supuesto el género. No obstante, la teoría de género plantea que esta situación puede y debe deconstruirse para proponer nuevas formas de convivencia y relaciones sociales, políticas y económicas igualitarias entre hombres y mujeres.

El patriarcado como sistema social se sostiene y se reproduce por medio de la cultura y las instituciones como la familia, la escuela, la iglesia, los medios de comunicación y las leyes. Estas se encargan de transmitir de generación en generación los mitos y estereotipos de género, así como la base material que da el control de la generación y distribución de los recursos y la riqueza a los hombres.

Para comprender las desigualdades es necesario partir de que el sexo hace alusión a las características biológicas e innatas, sin embargo, el proceso de socialización de género, transforma la diferencia biológica en una desigualdad social.

¹⁷ (Instituto Nacional de las Mujeres, 2013)

Por su parte el género hace referencia a una construcción cultural, social e histórica que sobre la base biológica del sexo, determina normativamente lo masculino y lo femenino en la sociedad. El género define todo lo relacionado con actitudes, roles, espacios y comportamientos, diferenciados para cada uno de los sexos y que tienen contenidos y valoraciones diferentes de acuerdo a cada cultura y organización social.

Es así que, las mujeres han sido educadas para estar en la esfera privada y para desempeñar los roles tradicionalmente asignados como la maternidad, el trabajo doméstico, el cuidado de otras personas, siempre sujetas a la autoridad masculina. Roles que han sido invisibilizados, no valorados socialmente ni reconocidos como trabajos, y considerados “naturales” a la condición de ser mujer. Por el contrario, a los hombres se les ha asignado el espacio de lo público, relacionado con el trabajo remunerado, lo reconocido, lo visible y lo político.

Esta división sexual del trabajo ha implicado una asignación de espacios según el género, que ha limitado la participación, la representación e incidencia de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, el ejercicio de sus derechos y con ello el ejercicio de su ciudadanía.

Entonces el sistema patriarcal ha generado las condiciones para la violencia, el abuso de poder y la desigualdad entre hombres y mujeres en todos los campos: en la educación, el trabajo, la casa, la política, la economía y en otros espacios; así como una historia de desigualdad en el ejercicio de los derechos humanos.

Una de las contribuciones del feminismo es señalar que las relaciones de desigualdad de poder, no se expresan solo en el ámbito público. Así la conocida consigna de “lo personal también es político” pone en cuestión los límites de lo público y lo privado. Coloca las relaciones en el ámbito íntimo de la familia y de la sexualidad como relaciones de poder. Con esta consigna se reivindica el derecho a debatir públicamente sobre aquellos temas que por íntimos estuvieron vedados”.¹⁸

18 (Comisión Europea, 2008, pág. 30)

Podemos concluir que, incorporar el enfoque de igualdad y equidad de género en el nivel conceptual implica:

- reconocer la diferencia, la desigualdad de poder y la discriminación que viven las mujeres.
- el reconocimiento de sus necesidades e intereses.
- la valoración del trabajo doméstico y reproductivo.
- el acceso a los recursos y al poder.
- la transformación del modelo económico.
- la visibilización de su aporte al desarrollo de la sociedad.
- la deconstrucción de las identidades de género, tanto a nivel objetivo como subjetivo, que permita nuevas relaciones entre los géneros.
- el surgimiento de lo femenino y lo masculino desde una perspectiva democrática, flexible e integral.

Por su parte en el nivel metodológico significa:

- profundizar en el funcionamiento de la sociedad y de las relaciones que existen entre los hombres y las mujeres en todos los ámbitos de la vida.
- identificar y erradicar las brechas que impiden a todas las personas disfrutar de las mismas oportunidades para el ejercicio de todos sus derechos.

EL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

Este enfoque parte de que los derechos humanos le pertenecen a todas las personas y que la dignidad, la libertad y la igualdad son requisitos básicos para el desarrollo integral y la convivencia armoniosa de los seres humanos.

Se basa en los principios de igualdad y no discriminación. La igualdad implica dar el mismo valor a personas diversas, reconociendo como iguales en derechos a quienes pertenecen a distintos sexos, géneros, etnias, clases sociales, etc. El principio de no discriminación, se refiere a la no distinción, separación o valoración negativa hacia determinados grupos o personas por sus características o condiciones, porque viola sus oportunidades y sus derechos.¹⁹

Otro principio complementario es la equidad, que reconoce las condiciones de desigualdad en que se encuentran las personas y plantea el reto de desarrollar respuestas y políticas diferenciadas, según las necesidades específicas, con el fin de lograr una mayor justicia. Es decir la equidad es una estrategia para lograr la igualdad y la no discriminación.

En el marco de los derechos humanos de las mujeres, hablar de igualdad y equidad no significa identidad con los hombres; significa reconocer las diferencias y las desigualdades que han conllevado. Esto permitiría construir condiciones que posibiliten el reconocimiento de la especificidad de las mujeres y la posibilidad del disfrute de los derechos humanos para todas las personas, más allá del género y de otras condiciones como la etnia y edad, entre otras.

El disfrute de los derechos políticos, como parte de los derechos humanos de las mujeres, forma parte de un largo proceso histórico caracterizado por luchas constantes. Se pueden ver algunos ejemplos en las luchas por el reconocimiento de la condición de ciudadanas y por el sufragio femenino.

Además el enfoque de derechos implica el reconocimiento de la desigualdad, el respeto a la diversidad humana según edad, género, clase social, etnia, zona geográfica, prácticas socioculturales, religión, etc. Esto con el objetivo de garantizar el disfrute de

19 (Pacheco & Torres, 2004)

todos los derechos y el ejercicio de la ciudadanía plena, en el nivel local y nacional, en los ámbitos rural y urbano, que abarque lo público y lo privado, lo personal y colectivo, y que considere en general los derechos de la población y en particular los de las mujeres.

A pesar de las aspiraciones, las situaciones discriminatorias que enfrentan la mayoría de las mujeres en el mundo, han puesto de manifiesto las limitaciones que afectan el goce y ejercicio pleno de los derechos humanos, sólo por razón de género. Ante lo que se ha hecho necesaria una protección especial de derechos a nivel nacional como internacional.

Con el fin de protegerlos se han elaborado diferentes instrumentos internacionales como, la Declaración de Viena (1993), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (1994), la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) (1979) y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995), entre otros que se detallan en el marco jurídico.

Aunque contamos con una amplia legislación e instrumentos políticos, se plantea el reto de pasar de la igualdad jurídica a la igualdad de hecho, que se concrete en la vivencia de la cotidianidad. Por lo que además de las leyes, se requieren cambios socioculturales que eliminen los estereotipos y las relaciones de poder desiguales, así como transformaciones en las identidades de género, para construir un “sentirse y asumirse” entre las mujeres como ciudadanas sujetas de derechos.

Asimismo, se requiere de un Estado, de instituciones, políticas, espacios y mecanismos claros que promuevan, protejan y defiendan los derechos humanos en general y los de las mujeres en particular.

ENFOQUE DE DIVERSIDAD

La sociedad está conformada por una diversidad de personas, de condiciones, de intereses. Hay diversas condiciones que conforman a las personas y cada una suma o resta poderes y da un valor a cada cual. El género, la edad, la nacionalidad, la clase social, la etnia, la orientación sexual, la religión, la ideología, la creencia política; definen la manera de vivir y oportunidades e impedimentos que tienen las personas para su desarrollo personal o grupal.²⁰

Las mujeres por su condición de género comparten una experiencia de discriminación y subordinación. Sin embargo, no son un grupo homogéneo, entre ellas también hay diferencias y desigualdades. Esta diversidad responde a los diferentes contextos históricos y condiciones socioeconómicas y culturales en que se encuentran, que le dan un contenido específico a su vivencia y experiencia. Así, al hecho de ser mujer se suman otras condiciones como el ser afrodescendiente, indígena, pobre, lesbiana, etc., que profundizan la vivencia de la discriminación y determinan el diferente acceso a oportunidades, al disfrute de derechos, al acceso al poder y toma de decisiones.

Otro concepto fundamental es el de alteridad. Este denota la existencia de grupos sociales, que por razones sociales y políticas, han sido considerados minorías inferiorizadas, porque viven situaciones de exclusión y discriminación. Pero el concepto de alteridad también nos brinda la oportunidad de reconocer que existen otros diferentes, con derecho a existir así como son, disímiles. Es en relación con el otro y la otra que se construye la humanidad, la noción de identidad colectiva y las subjetividades. Por tanto, la presencia de otros y otras es fundamental para el aprendizaje y el empoderamiento (Trombetta, 2010).²¹ La alteridad supone entonces el reconocimiento de otras personas como diferentes, en igualdad de condiciones. Para llegar a este reconocimiento y respeto se requieren establecer relaciones horizontales, pero donde no se nieguen las desigualdades y poderes que viven y poseen las personas. En esta relación es fundamental saber quién es quién, darle la legitimidad, el respeto de lo que dice, piensa y propone.

20 (Lagarde, 1997)

21 (Trombetta, 2010)

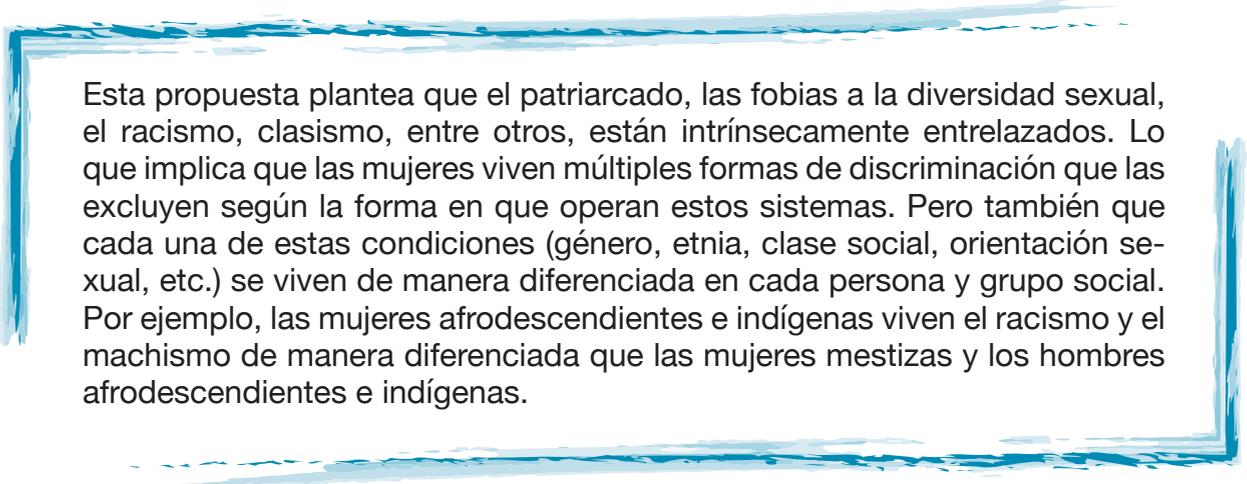
También implica la construcción de una ética común en los procesos formativos basada en 5 principios:

1. El derecho a la diferencia legítima, no escondida, vulnerable, ni disminuida, sino protagonista y parte de una sociedad.
2. A la igualdad de acceso a derechos de todas las mujeres diversas en tanto humanas y con vivencias particulares.
3. La autonomía de las mujeres como seres humanas y con capacidad de toma de decisiones.
4. El compromiso o la responsabilidad con las otras, con el proceso de enseñanza-aprendizaje, y principalmente, con el cambio que se quiere propiciar.
5. El derecho a la organización, la asociatividad y el impulso de propuestas para generar los cambios necesarios para subvertir la discriminación.

ENFOQUE DE INTERSECCIONALIDAD

El estudio histórico comprensivo del desarrollo de la teoría de la interseccionalidad ya ha sido documentado. El concepto de interseccionalidad se situó en primera línea en los círculos sociológicos entre finales de los años sesenta y los comienzos de los setenta, junto con el movimiento feminista multirracial. Surgió como parte de la crítica del feminismo radical que se había desarrollado a finales de los sesenta conocida como teoría feminista revisionista. Esta teoría puso en duda la idea de que el género fuese el factor primario que determina el destino de una mujer.

Posteriormente, este concepto fue propuesto por Kimberlé Williams Crenshaw en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Xenofobia y Otras Formas Conexas de Intolerancia que se realizó en Sudáfrica en el año 2001.



Esta propuesta plantea que el patriarcado, las fobias a la diversidad sexual, el racismo, clasismo, entre otros, están intrínsecamente entrelazados. Lo que implica que las mujeres viven múltiples formas de discriminación que las excluyen según la forma en que operan estos sistemas. Pero también que cada una de estas condiciones (género, etnia, clase social, orientación sexual, etc.) se viven de manera diferenciada en cada persona y grupo social. Por ejemplo, las mujeres afrodescendientes e indígenas viven el racismo y el machismo de manera diferenciada que las mujeres mestizas y los hombres afrodescendientes e indígenas.

También implica para las mujeres reconstruir identidades propias alejadas de las asignadas, positivas y propositivas. A su vez, que los cambios que se deben realizar desde distintos flancos, no sólo desde el feminismo.

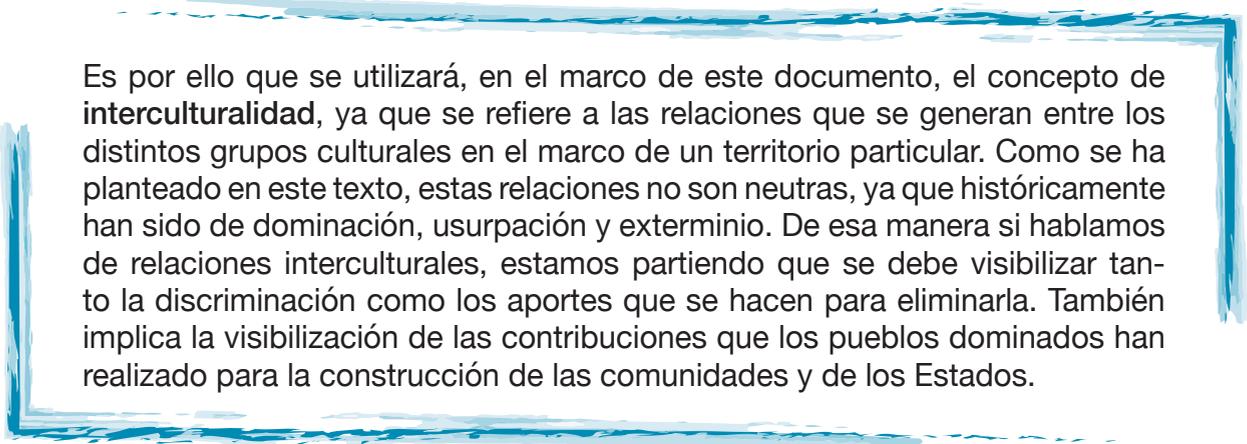
La interseccionalidad también se aplica a las políticas públicas antidiscriminatorias, donde se deben integrar todas las variables que condicionan la situación de las mujeres y la forma en particular en que viven la discriminación los diversos grupos sociales. (Molina, 2012)

ENFOQUE DE INTERCULTURALIDAD

Cultura es una construcción simbólica de la práctica social que le permite a un grupo definir su particularidad, en cuanto no sólo su identidad colectiva, sino también su forma de organizarse política, social y económicamente. La cultura por tanto es una construcción social e históricamente contextualizada, es decir es producto del devenir de los grupos sociales.

No siempre cuando se menciona una cultura en particular se refiere a la etnia, ya que ésta es una reivindicación construida en un contexto socio histórico particular, por lo tanto no sólo abarca la cultura común, sino también la identidad y la situación en la que se encuentra un grupo social. Principalmente, la reivindicación promueve la autenticidad del grupo étnico y su diferenciación con el resto de grupos culturales.²²

Ahora bien, la multiculturalidad es un concepto que promueve la visibilización de los diversos grupos con diferentes identidades culturales propias que participan del proyecto de sociedad.²³ No obstante, el concepto de multiculturalidad solo denota la diversidad de culturas, no así las relaciones de desigualdad.



Es por ello que se utilizará, en el marco de este documento, el concepto de **interculturalidad**, ya que se refiere a las relaciones que se generan entre los distintos grupos culturales en el marco de un territorio particular. Como se ha planteado en este texto, estas relaciones no son neutras, ya que históricamente han sido de dominación, usurpación y exterminio. De esa manera si hablamos de relaciones interculturales, estamos partiendo que se debe visibilizar tanto la discriminación como los aportes que se hacen para eliminarla. También implica la visibilización de las contribuciones que los pueblos dominados han realizado para la construcción de las comunidades y de los Estados.

Para construir la interculturalidad se requieren hacer pactos basados en principios éticos mínimos desde los cuales se deben establecer las relaciones entre diferentes grupos sociales.

22 (Guerro, 2002)

23 (Cobo, 1999)

“Entre las condiciones para que ocurra un diálogo intercultural se encuentra el respeto a los derechos humanos, la democracia y el Estado de derecho; así como propiciar la igual dignidad y el respeto mutuo, incluida la de género, y superar las barreras que lo impiden.”²⁴

DEMOCRACIA PARITARIA INTERCULTURAL

La democracia tiene diferentes definiciones. La primera está asociada a la representación: es una forma de gobierno donde el pueblo participa en la vida política eligiendo a sus representantes mediante la aplicación de un sistema de elección de vía directa o indirecta. En una democracia representativa el pueblo delega la soberanía en las autoridades elegidas de forma periódica mediante elecciones libres. Las autoridades, en teoría, deben actuar en representación de los intereses de las personas representadas. Si bien no es un sistema perfecto es perfectible por lo que requiere del establecimiento de mecanismos de participación ciudadana.

También es un modo de organizar las relaciones de poder, donde todos los sectores están representados con posibilidades de incidir en la toma de decisiones tanto en los ámbitos público y privado.

La paridad implica el cumplimiento de la igualdad entre hombres y mujeres, no sólo en los espacios de toma de decisiones en el ámbito público, sino también el privado incluyendo el trabajo doméstico, el cuidado, el disfrute de la recreación, el deporte, la salud y la sexualidad. Para las mujeres en general implica que participen de las oportunidades y posibilidad en igualdad de condiciones que los hombres.

Es así, que la democracia paritaria intercultural implica una nueva forma de uso del poder que permita la representación de los múltiples grupos culturales, étnicos y de género en espacios de toma de decisiones que garantice por lo tanto los derechos humanos de todas las personas.²⁵ En cuanto a las mujeres implica que todas, con situaciones y condiciones particulares de vida en cuanto a la edad, la cultura, la etnia, la clase social, condición de salud, etc; participen del reparto del poder, la toma de decisiones y oportunidades, desde los principios de igualdad y equidad.

²⁴ (Alavez, 2014, pág. 42)

²⁵ (Campbell, 2016)

CONCEPTOS TRANSVERSALES

CIUDADANÍA

La ciudadanía es un concepto inacabado que se ha ido construyendo a través del tiempo, según los procesos históricos, la concepción de lo que es ser ciudadano/a y las luchas por los derechos que han dado poblaciones excluidas como mujeres, trabajadores y trabajadoras, indígenas, afrodescendientes, niñas y adolescentes, entre otras. Estas luchas han derivado en el ejercicio, la ampliación y el surgimiento de nuevos derechos humanos.

Es un concepto que está relacionado con la calidad de la democracia y se basa en la noción de individuo/a como parte de una nación-estado democrático. Se refiere a la relación entre “individuo y Estado”, en la cual la y el individuo puede asegurarse protecciones y participar en la vida pública y la toma de decisiones de la Nación.

La ciudadanía²⁶ se refiere al disfrute del conjunto de derechos y libertades civiles, sociales, culturales, económicas y políticas que les pertenecen a las/ los miembros de una comunidad nacional.

Estos derechos son los siguientes:

²⁶ (Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, 1996)

Los derechos civiles y políticos: a la libertad e igualdad, a la libertad de pensamiento, de expresión y de organización, de elegir y ser electa, así como a la participación en la toma de decisiones sobre el desarrollo.

Los derechos sociales, culturales y económicos: a la salud, educación, la vivienda, al deporte, a la recreación, al trabajo, a la propiedad y a los recursos productivos, a la capacitación, al crédito, a ambientes laborales equitativos, a una educación que promueva las potencialidades, a la seguridad social, a la integridad física, sexual y emocional.

Los derechos a la solidaridad: al respeto por el desarrollo, autodeterminación y autonomía de los pueblos y a un ambiente sano.

Partimos de que ser ciudadanas significa ser sujetas de derechos, es decir que las mujeres ejercen y exigen su cumplimiento, tanto los que han sido instrumentados universal y jurídicamente, como de aquellos no reconocidos socialmente. Estos últimos derechos específicos de las mujeres surgen de sus necesidades particulares por su condición de género femenino, tales como los derechos sexuales y reproductivos, el derecho al tiempo libre, el derecho al reconocimiento del trabajo doméstico, entre otros.

Así, la ciudadanía significa “ser sujetas capaces de protagonizar nuestras propias vidas, donde haciendo uso de nuestra libertad podamos proponer, reivindicar, reclamar, actuar, pensar, decidir, negociar y hacer pactos. Es el derecho a tener derechos y ejercerlos”.²⁷

La división sexual del trabajo y la división de espacios entre públicos y privados nos ayuda a comprender cómo ha sido el ejercicio de la ciudadanía. El concepto de ciudadanía universal se basa en individuos neutros y abstractos, sin embargo, las particulares y diferentes formas de Estados y sociedades conllevan a que la población experimente la ciudadanía de distintas maneras, según la clase, la etnia, la edad y por supuesto el género. Lo anterior está relacionado con la tensión entre la universalidad del concepto

27 (Obando, 2000, pág. 18)

de ciudadanía y las diversidades y desigualdades para ejercer esa ciudadanía. Esta tensión entre la ciudadanía universal y la especificidad, plantea el reto de que el marco de los derechos humanos integre y contemple las diversidades y especificidades, para promover así una real ciudadanía universal.

Actualmente muchas mujeres no disfruten plenamente sus derechos. Por ejemplo, en nuestro país:

- La mayoría de las mujeres reciben menores ingresos que los hombres.
- Tienen dificultades para la inserción laboral en razón de su género, etnia y edad.
- Viven obstáculos para acceder a los créditos porque no son dueñas de propiedades y no han tenido el control de los recursos productivos.
- Se les delega el trabajo de cuidado de niños y niñas, personas enfermas y adultas mayores sin ninguna remuneración ni garantías sociales.
- La pobreza las afecta directamente, estando expuestas a la feminización de la pobreza ya que están sobre representadas y de forma creciente entre el sector más empobrecido.
- Son las principales víctimas de violencia de género y abuso sexual.
- Tienen una menor participación y representación en los puestos de elección popular y de toma de decisiones, entre otros.²⁸

Estos son ejemplos de déficit de ciudadanía y desigualdad que aún existen, que varían según las circunstancias específicas de tiempo, lugar, marco legislativo, cultura política, condiciones sociales, de género, etnia, religión, desarrollo económico, entre otras. Esto plantea la necesidad de elaborar políticas públicas diferenciadas para contribuir a eliminar estas inequidades. Además se requiere, la construcción de una subjetividad femenina

²⁸ Para ampliar el tema se recomienda revisar las páginas de la 23 a la 62 de la Política Nacional Para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 (2007) Instituto Nacional de las Mujeres.

que tenga como eje el reconocimiento de sí misma como sujeta política, como ciudadana plena, en su diversidad y en los diferentes espacios y roles en que se desempeñe.

Tal y como se ha venido planteando, la ciudadanía está estrechamente vinculada al ejercicio de derechos y a la participación en los asuntos que tienen que ver con el mundo público y privado. Por lo que el marco de los derechos humanos debe ser la sombrilla que contemple la especificidad de género y la promoción de una ciudadanía política, económica, etc.

Aspiramos a que las mujeres puedan ejercer una ciudadanía sustantiva que sea:²⁹

Plena, lo que hace referencia a la oportunidad y posibilidades reales de que las mujeres puedan ejercer sus derechos políticos, civiles, sociales, económicos y culturales y puedan disfrutar del bienestar y seguridad que supone su cumplimiento.

Activa, tiene que ver con la capacidad de juicio independiente, de participación frente a los asuntos públicos, de compromiso activo con la deliberación de los temas que afectan a la comunidad política. Una ciudadanía activa que se exprese de manera individual como participación política; colectivamente como responsabilidad, solidaridad, sororidad y cooperación en la esfera político-social; y en lo político como exigencias de fiscalización y rendición de cuentas de lo público-político.

Inclusiva, de las necesidades e intereses de la diversidad de actores, específicamente de las mujeres.

Objetiva, tiene que ver con la existencia real en el nivel formal de mecanismos jurídicos que garanticen los derechos y definan responsabilidades institucionales.

Subjetiva, relacionada con el conocimiento de los derechos, responsabilidades y el sentido de pertenencia a una comunidad política. Supone la interiorización del ser ciudadana sujeta de derechos y la superación de las barreras reales y subjetivas que las mujeres viven y perciben en relación a su ciudadanía desvalorizada o tutelada.

Global, tiene que ver con la ampliación de aquellos derechos ciudadanos en áreas que afectan a todas las personas, que forman derechos que son “patrimonio de la humanidad” como los relacionados con la sostenibilidad ambiental. Hace referencia a la construcción de una ciudadanía de carácter global, más allá de la frontera de un territorio y caracterizada por valores universales como la igualdad, la solidaridad, la inclusión, la responsabilidad, la sostenibilidad, el respeto del otro/a, la equidad.

29 (Bareiro & Clough, 1999) (Vargas, 1997)

LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES

En este documento se nombra el término participación política, para resaltar que toda incursión en los diferentes escenarios de poder y toma de decisiones es **política**, en tanto transformación e incidencia en los patrones, prácticas y relaciones verticales, discriminatorias; ya sea del ámbito público o privado, que subordinan a las mujeres diversas.

Con la participación política de las mujeres se ejerce un derecho humano esencial, que tiene que ver con suscribirse en instancias de toma de decisiones claves y con la posibilidad de decidir sobre asuntos tanto del ámbito público como privado. La inclusión de las mujeres en los diferentes espacios de toma de decisiones es un requisito para el desarrollo, el fortalecimiento de la democracia y de los procesos de gobernanza, tanto en el nivel local como regional y nacional.

Asimismo, la participación política de las mujeres se ha caracterizado porque ha tenido poco reconocimiento social, ha estado excluida de los espacios donde se toman las decisiones que tienen que ver con el desarrollo del país y por ocupar puestos de suplencia y otros relacionados con los roles asignados tradicionalmente en razón de su género.

La participación política debe tener como objetivo la transformación de las relaciones de poder en todos los espacios, los públicos y los privados, porque son espacios de legitimación de derechos, pactos y poderes institucionales, estatales, civiles y comunitarios. Por lo que “hacer política desde las mujeres significa intervenir en las decisiones, ser parte de las negociaciones y pactos y llevar ahí sus propuestas y sus perspectivas sociales, económicas y culturales.”³⁰

Con el objetivo de lograr una real participación, que sea paritaria y con incidencia se hace necesario:³¹

30 (Obando, 2000, pág. 18)

31 (Fuster, s.f.)

- El cambio de la cultura política para mejorar la manera en que se ejercen los poderes desde el marco de la democracia y la gobernabilidad.
- La transformación de las identidades y subjetividades de hombres y mujeres, ya que éstas son las base del ejercicio del poder en los espacios públicos y privados.
- El fortalecimiento y transformación de los liderazgos de las mujeres que hacen política para la lucha por sus derechos políticos.
- El potenciamiento y difusión del acumulado de luchas políticas de las mujeres mediante la promoción de un entramado de redes y alianzas entre las mujeres.
- Transformación de la dinámica familiar, los roles asignados por género y las relaciones, con el fin de que la corresponsabilidad familiar sea más equitativa.

EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO

Partimos de un concepto de liderazgo asociado a la capacidad de influir en la toma de decisiones tanto a nivel individual como colectivo, en asuntos relacionados con la vida pública y privada.³²

El liderazgo tiene que ver con un proceso de construcción y desarrollo de habilidades y capacidades para la toma de decisiones, la incidencia, la resolución de conflictos, la capacidad crítica y el logro de objetivos. Hablamos de que el liderazgo se ejerce en lo personal y colectivo.

En el nivel personal se expresa en la toma de decisiones en función del proyecto de vida y el bienestar personal. En lo colectivo, como acciones políticas organizadas en función de objetivos compartidos por un colectivo.

Para fortalecer el liderazgo de las mujeres y construir uno que sea transformador, es necesario deconstruir los mandatos de género como el no aspirar al poder, ocupar lugares periféricos para que otros estén en el centro, no tomar decisiones, ceder, depender de otros, sacrificarse, asumir a los demás, no aspirar al protagonismo, etc.

Romper con estos mandatos requiere de procesos de empoderamiento que promuevan que las lideresas logren su independencia en todos los ámbitos de la vida, para eliminar la subordinación que rige las relaciones entre hombres y mujeres, que las excluye del poder en los ámbitos personal, familiar, comunal e institucional. Asimismo, que fortalezca la imagen de sí mismas, la apropiación de sus poderes, derechos y capacidades, que les posibilite colocarse en el centro de sus vidas, construir un poder femenino y eliminar la misoginia.

32 (Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, 1996)

El enfoque del empoderamiento pretende que las mujeres tengan más poder mediante una mayor confianza en sí mismas. Sostiene que las mujeres tienen que desafiar las estructuras y las situaciones opresivas e incrementar su poder, mediante el derecho de escoger cómo quieren sus vidas e influir en la dirección del cambio por medio de un mayor control sobre:

- los recursos materiales (financieros, intelectuales, físicos, etc.).
- los no materiales (la ideología, creencias, valores y actitudes).
- una mayor distribución del poder.³³

Las manifestaciones del empoderamiento de las mujeres son: “sentido de seguridad y visión de futuro; capacidad de ganarse la vida; capacidad de actuar eficazmente en la esfera pública; mayor poder para tomar decisiones en la vida privada; participación en grupos; y movilidad y visibilidad en la comunidad”.³⁴

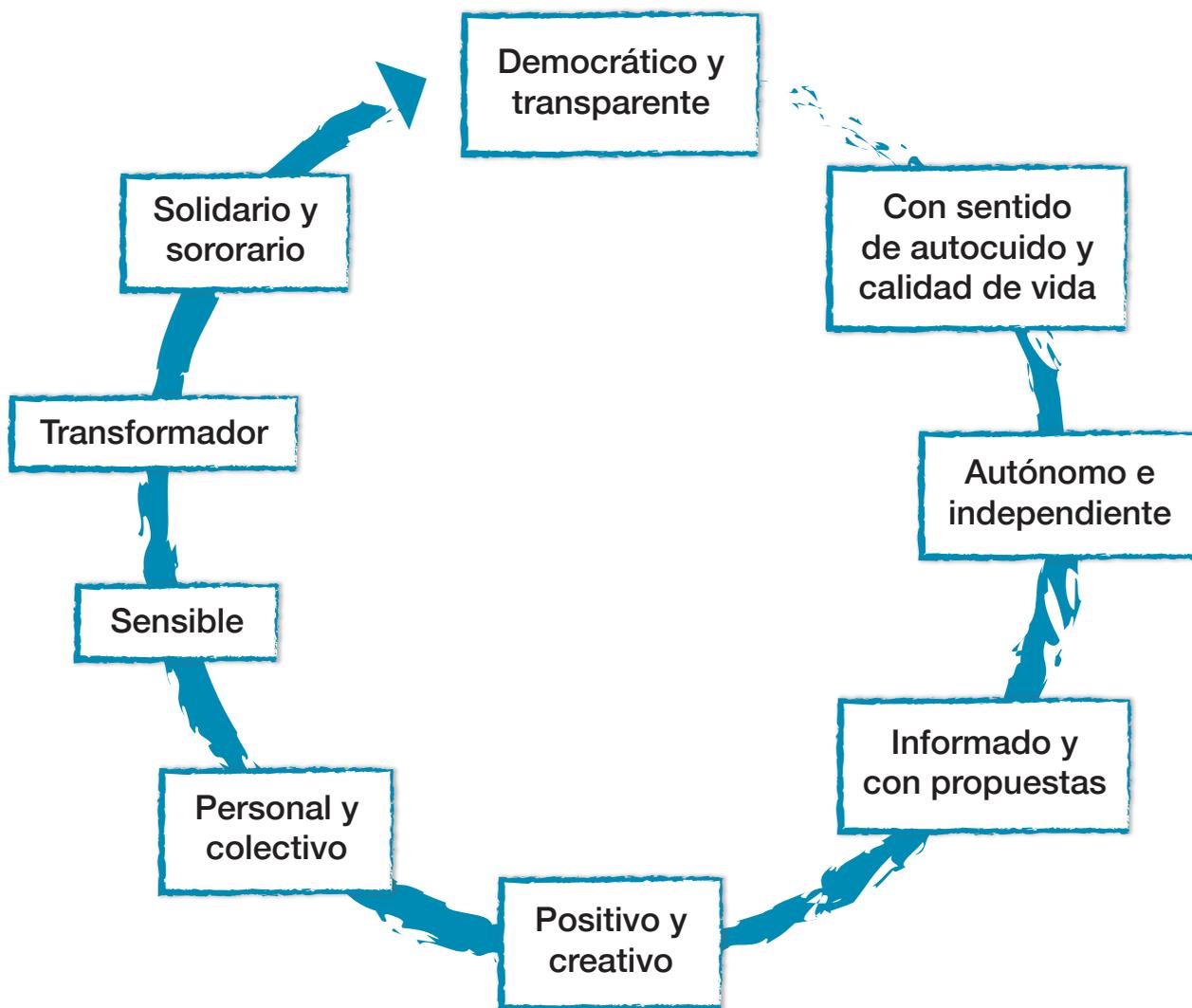
Podemos decir que el empoderamiento es un fin, ya que se quiere construir sociedades más justas, en donde las personas puedan desarrollar plenamente sus potencialidades; a la vez es un medio, ya que a través de él se pretende promover un desarrollo justo, inclusivo y sustentable.

El empoderamiento individual y colectivo, entendiéndolo como la capacidad de ser, poder, hacer y transformar el entorno; es fundamental para garantizar el protagonismo de las mujeres y su incidencia en las estructuras y mecanismos existentes para la toma de decisiones. Más allá de la representación y la participación, el fortalecimiento de la democracia requiere de una real incidencia que garantice la incorporación de las necesidades e intereses de las mujeres en las agendas locales, regionales, nacionales e internacionales.

33 (Moser, 1995)

34 (León, 1997)

En este sentido, con el objetivo de construir un liderazgo transformador que rompa con las prácticas patriarcales y verticales del tradicional, un liderazgo sensible al género requiere ser:³⁵



35 (Camacho, 2003) (Bareiro & Clough, 1999) (Vargas, 1997)

1. **Democrático y transparente:** que promueva la participación de las otras mujeres, que tome en cuenta sus opiniones, que contribuya a unir y a fortalecer al colectivo. Requiere de una buena administración de los recursos y rendición de cuentas.
2. **Con sentido de autocuidado y calidad de vida:** que cuide de la salud, que no implique un desgaste ni un sacrificio personal y más bien que sea practicado desde el disfrute, la satisfacción personal y colectiva, la paciencia, el aprendizaje y el placer.
3. **Autónomo e independiente:** que elabore las propias agendas y las defienda. Implica definir un plan político que guíe el accionar del colectivo.
4. **Informado y con propuestas:** que sea actualizado, investigue, no esté al margen de los acontecimientos del contexto, sino en el centro y tenga capacidad de propuesta.
5. **Positivo y creativo:** que reconozca los logros y aprenda de los errores. Que mantenga un espíritu positivo.
6. **Personal y colectivo:** que fortalezca la autoestima, la confianza en sí misma, que promueva el crecimiento de todo el colectivo y se fortalezca la capacidad de incidencia. Que establezca pactos con otras mujeres o grupos que compartan sus ideas y objetivos.
7. **Sensible a las necesidades e intereses de las mujeres:** que promueva la sensibilidad de género y reconozca las desigualdades existentes y luche por la incorporación de las necesidades de las mujeres en las distintas agendas públicas.
8. **Transformador de las relaciones de dominación:** que haga un ejercicio del poder no para dominar a las otras y otros, sino para promover relaciones horizontales, de respeto y paridad.
9. **Solidario y sororario:** que reconozca y confíe en las otras mujeres. Que parta del reconocimiento de las diferencias y de lo común al género, para construir una amistad entre diferentes y pares. Se basa en el principio de la alianza entre mujeres a partir de un compromiso mutuo, que implica una voluntad política para eliminar la traición y la enemistad producto de la feminidad patriarcal.

LOS PODERES

Lograr este liderazgo pasa por un replanteamiento del uso del poder patriarcal caracterizado por ser para el dominio, de subordinación y exclusión.

El reto es que las mujeres puedan reconocer y usar sus poderes de una forma diferente, que rompan con el uso patriarcal. Un poder alternativo ejercido para construir, crear y facilitar posibilidades de acción sin dominación y que promueva el desarrollo de las potencialidades no solo individuales sino colectivas.³⁶

Las mujeres pueden ejercer el poder como un medio para el fortalecimiento individual y el de sus organizaciones. Para eso necesitan poderes públicos y privados para democratizar sus vidas y lograr su desarrollo personal y colectivo. Participar, actuar, pensar y saber son potestades que las mujeres tienen. Pueden ejercerlo no sobre las otras personas, para el dominio que transforma en objetos de uso a las personas; sino practicarlo para transformar la sociedad, para convocar la vida y el bienestar de todos y todas.³⁷

Se propone un poder basado en relaciones sociales más democráticas en el que las relaciones entre hombres y mujeres permitan integrar lo micro y lo macro, lo privado y lo público, lo productivo y lo reproductivo, lo local y lo global e incluye una ética generacional que implica que el uso del mismo mejore las relaciones sociales de las generaciones presentes y haga posibles y gratificantes las generaciones futuras.³⁸

Desde la perspectiva de las feministas contemporáneas, el poder debe ser pensado como la capacidad y potencialidad para actuar, superando la concepción de dominio y autoridad vertical.

Esta redefinición del concepto de poder permite concebirse, a las mujeres, como poseedoras de la capacidad de actuar para cambiar sus condiciones de vida. El poder está presente en las capacidades internas, de ahí surge el concepto de empoderamiento como el proceso de desarrollo de las potencialidades transformadoras.

36 (León, 1997, pág. 32)

37 Ibid.

38 Ibid.

Una mujer empoderada satisface sus necesidades y defiende sus intereses y promueve su sentido de vida. La relación entre cada mujer y las mujeres es fundamental. La mejora de las condiciones de vida solo puede lograrse socialmente y los derechos de las mujeres, solo son derechos si son reconocidos como tales. Es por eso que en este sentido es fundamental la conciencia de género, con el reconocimiento de las otras como merecedoras de los mismos derechos.³⁹

Es fundamental recalcar que las mujeres no son idénticas, por lo tanto cada liderazgo tendrá características propias y el reconocimiento de las diferencias es esencial.

Empezar algo nuevo y creativo, como es desarrollar y aceptar los diversos estilos de liderazgo de las mujeres, solo es posible cuando se las reconoce y acepta a cada una en su especificidad e individualidad. Iguales pero diferentes, con características y cualidades, concretas, específicas.

En los diferentes momentos históricos han existido diversas concepciones de lo que es el poder, entendido éste como la capacidad que tienen las personas para actuar y tomar decisiones que afectan su propia vida o la de las demás. En general, se ha posicionado socioculturalmente el poder como un asunto de hombres, ya que se les ha enseñado a controlar las situaciones en las que toman parte, desde ser la jefatura de la familia, hasta ser el secretario general del sindicato o el presidente de un país.

Sin embargo, el poder está presente en todas partes y la toma de decisiones es un ejercicio cotidiano tanto para hombres como para mujeres solo que de distinta forma. Los hombres han desarrollado destrezas organizándose en la vida pública y su participación en las organizaciones sociales ha sido muy activa. Las mujeres han tenido que ir abriendo espacios, primero en las organizaciones comunales y luego en las organizaciones políticas de más alto nivel, pero en muchos casos sin llegar a acceder a los puestos de decisión ni a los recursos, tales como la información, el liderazgo, la organización, la capacitación y los económicos.

A partir de estas ideas se plantea que el perfil de una mujer lideresa debe ser una persona proactiva y respetuosa de los derechos humanos, que motiva y promueve la participación y el empoderamiento de las otras personas, en todos los ámbitos de la vida social, desde una perspectiva que supere la inequidad de género.

39 (Lagarde, 2000)

LA ORGANIZACIÓN

La acción política organizada de las mujeres se convierte en una estrategia y en un medio para lograr una participación real y con incidencia en la toma de decisiones a partir de demandas e intereses estratégicos de las mujeres.

Los procesos organizativos y la asociatividad son claves para fortalecer la participación ciudadana, en tanto les permite a las mujeres articularse a partir de objetivos, concepciones, estrategias y recursos, logrando así trascender de un “yo” a “un nosotras”.

Sin embargo, para que estos procesos estén orientados a la defensa y exigibilidad de los derechos humanos de las mujeres, es requisito el fortalecimiento de una conciencia de género, de las diversidades y alteridades, que posibilite acciones de incidencia de forma colectiva a favor de los derechos de las mujeres, con autodeterminación y autonomía.

La incidencia con enfoque de género reconoce que las políticas no son neutras en cuestiones de género y que se requiere de acciones, propuestas y recursos para desarrollar políticas públicas a favor de los derechos de las mujeres.

Lograr esta incidencia en los espacios e instancias estratégicas para el desarrollo de políticas públicas, requiere de procesos de fortalecimiento de la asociatividad y del empoderamiento colectivo. Asimismo, que apunten hacia el mejoramiento de las relaciones en las organizaciones, de los procesos de negociación y toma de decisiones, de la valoración y el reconocimiento de las otras mujeres, de las diversidades y del mejoramiento de la capacidad de propuesta con visión estratégica.

RENDICIÓN DE CUENTAS Y AUDITORÍA CIUDADANA

La auditoría ciudadana, “tiene que ver con evaluar el quehacer de las instituciones de forma participativa, en todas las fases o momentos del ciclo de las políticas públicas: la fase diagnóstica, formulación de respuestas o soluciones, ejecución y seguimiento y la fase de evaluación de los resultados, efectos e impactos.”⁴⁰

La auditoría ciudadana se caracteriza⁴¹ por ser una evaluación hecha por y para las y los ciudadanos. Se trata de una autoevaluación, una mirada “desde adentro” de la democracia. Además, se realiza de manera participativa, en las diversas etapas con mecanismos definidos de consulta y participación social. Su principal objetivo es lograr que el Estado y las diversas instancias encargadas de la gestión de los asuntos públicos cumplan con lo que ofrecen y formulen acciones cada vez más pertinentes en relación con las necesidades de la población.

En ese sentido, las auditorías ciudadanas van de la mano con los procesos de rendición de cuentas institucionales, que se refieren al proceso de explicar qué se hizo, por qué se hizo y cuánto se gastó por parte de las autoridades estatales.

La rendición de cuentas responde a tres derechos de la ciudadanía:⁴²

- El derecho de petición de cuentas o de plantear demandas en relación con cualquier política o acto público.
- El derecho de informarse y ser informada/o o consultada/o sobre las políticas públicas que adopten las instituciones públicas.
- El derecho a la protección jurídica frente a resoluciones de la autoridad pública que se aparten del marco legal, administrativo o que violen sus derechos como ciudadana/o.

40 www.socialwatch.org

41 (Proyecto Estado de la Nación, 2001)

42 (Gutiérrez & Román, 2002)

Estos procesos requieren de una cultura, prácticas y mecanismos de información, participación e interlocución de las instituciones con la ciudadanía, para lograr el ejercicio de los derechos y el fortalecimiento de la transparencia y la calidad de la democracia.

Para estos procesos se considera necesario el fortalecimiento de las capacidades ciudadanas y el establecimiento de mecanismos para la vinculación del pueblo con el Estado. Además, implica la definición de mecanismos de participación que integren a diferentes sectores y actores, intentando una relación más cercana entre las mujeres y las instituciones y generando una mayor conciencia de control y fiscalización ciudadana ante el uso y las prioridades de los recursos públicos.

La auditoría ciudadana plantea también el reto de desarrollar planteamientos, metodologías y técnicas que permitan que la información que se usa para la auditoría social y los resultados de ésta y de la rendición de cuentas sean accesibles para la población y en particular para las mujeres.

Con esta propuesta de formación se busca empoderar a las participantes, potenciar los liderazgos de las mujeres y brindarles herramientas para incidir políticamente desde el enfoque de derechos y de género.

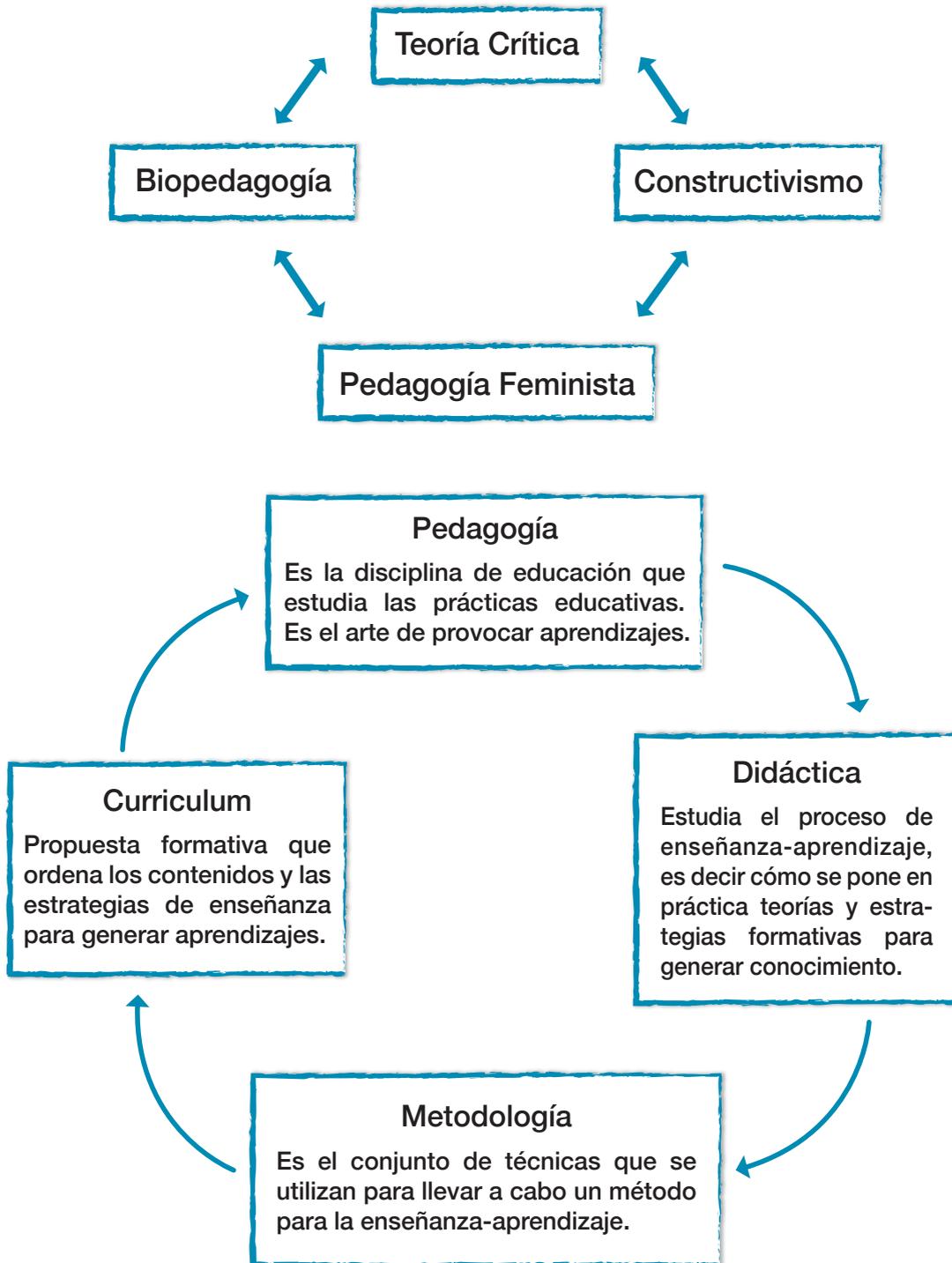
PROPUESTA CURRICULAR-DIDÁCTICA⁴³

La propuesta curricular-didáctica de los procesos formativos necesita de un sustento teórico. Para este curriculum se han elegido algunas propuestas teóricas que sincréticamente sostienen los principios de la metodología participativa y de interaprendizaje:

Pedagogía crítica de Paulo Freire (que luego se ha traducido a la educación popular),	La propuesta de Freire plantea los mismos siguientes elementos: la historicidad, las bases sociales, culturales, políticas y económicas de la pedagogía y la transformación de las situaciones injustas.
Concepción socio reconstructivista del aprendizaje,	El constructivismo sostiene que el aprendizaje y la enseñanza están influidos por los distintos contextos sociales y culturales y para lograr el conocimiento debe pasar por un proceso progresivo.
Pedagogía feminista	En ese sentido la teoría de género, parte de la situación contextualizada de las mujeres, de la construcción cultural del sexismo, racismo, fobia a la población sexualmente diversa (lesbianas, gays, transexuales, transgénero e intersexuales -LGTBI-), entre otras y las vías para transformarla.
Biopedagogía	La biopedagogía introduce los procesos biológicos, ecológicos y ambientales en el proceso de aprendizaje que, en conjunción con la cultura, la sociedad, la política y la economía conforman un entramado de relaciones, sistemas y estructuras indeterminadas (que están en constante cambio).

Se propone esta pluralidad de enfoques ya que responden a los planteamientos pedagógicos que ha utilizado el Área de Ciudadanía Activa del INAMU. En todas estas propuestas se ha buscado partir de la práctica y los conocimientos de las mujeres, deconstruir los sistemas de dominación que afectan a las lideresas y la reconstrucción de propuestas de transformación de esta situación.

⁴³ La didáctica estudia el proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir cómo se pone en práctica teorías y estrategias formativas para generar conocimiento. El curriculum es la propuesta formativa que ordena los contenidos y las estrategias de enseñanza para generar aprendizajes. (Medina y Salvador, 2009)



A continuación se describen de manera concreta cada uno de estos elementos teóricos.

PEDAGOGÍA CRÍTICA DE PAULO FREIRE⁴⁴

Freire propone que la educación y el aprendizaje requieren desarrollar procesos pedagógicos que posicionen a las personas como sujetos que cambian el curso de la historia. La educación es una forma de intervenir en el mundo y requiere de una intencionalidad guiada por una ética democrática que afronte la discriminación por etnia, género y clase. En ese sentido Freire reconoce que “somos seres condicionados pero no determinados”. Es decir que podemos participar en la transformación de las condiciones sociales, económicas, políticas y culturales de nuestras sociedades.

Este pedagogo, entiende como enseñanza no la mera transmisión de conocimientos, sino la creación de las posibilidades para su producción o construcción. Es quien enseña quien debe, a partir del diálogo, la escucha, el pensamiento crítico; posibilitar que quien aprende construya conocimientos. Pero quien enseña también aprende y quien aprende también enseña en una relación dialógica.

“Enseñar y aprender tienen que ver con el esfuerzo metódicamente crítico del profesor por desvelar la comprensión de algo y con el empeño igualmente crítico del alumno de ir entrando como sujeto en aprendizaje, en el proceso de desvelamiento que el profesor o profesora debe desatar”. (...) Así, no es difícil comprender que una de mis tareas centrales como educador progresista sea apoyar al educando para el mismo venza sus dificultades en la comprensión o en el entendimiento del objeto (...).⁴⁵

Este autor señala varios principios para llevar a cabo esta pedagogía:

1. Enseñar exige rigor metódico. Esto implica no sólo enseñar los contenidos sino enseñar a pensar desde la teoría y la práctica.
2. Enseñar exige investigación. La educación exige que la persona que enseña indague, investigue y se actualice constantemente ante los retos que el mismo entorno educativo le va señalando.
3. Enseñar exige respeto a los saberes de los educandos y analizar junto a ellos la razón de ser de los saberes.

44 (Freire, 2004)

45 Ibid. Pág. 37.

4. Enseñar exige crítica. Freire plantea que una condición básica de la educación parte de la curiosidad ingenua (es decir aquella que es espontánea), la cual debe convertirse en curiosidad crítica y metódica.
5. Enseñar exige la corporificación⁴⁶ de las palabras en el ejemplo. Esto implica que quien enseña debe comportarse de manera cercana a lo que enseña. La ética democrática debe estar incorporada no sólo en su discurso sino en la práctica educativa.
6. Enseñar exige el reconocimiento y la asunción de la identidad cultural. Quien enseña tiene que identificarse como un ser con identidad propia y con condicionamientos particulares que puede a su vez compartir con otros diferentes pero iguales. Esto implica reconocer las influencias y las bases sociales de las que se parte como quien enseña. Y además sentirse parte de la historia pasada y la que se transforma cotidianamente.
7. Enseñar exige conciencia del inacabamiento. El autor plantea que la educación y los procesos educativos deben generar la conciencia y partir de que las personas son seres inacabados, es decir que están en constante búsqueda de nuevos conocimientos y realizando cambios.
8. Enseñar exige respeto a la autonomía del ser del educando. Desde la ética que plantea el autor, respetar la autonomía y la dignidad de cada quien es parte intrínseca de su propuesta. Entonces el clima pedagógico-democrático implica que quien aprende vaya adquiriendo nuevos conocimientos desde su propia práctica. Quien enseña facilita el espacio para que las personas puedan expulsar las opresiones y sean sustituidas por la autonomía y la responsabilidad. La autonomía implica el ejercicio de la libertad vivida ética y críticamente, es decir responsable. Esta se construye en la experiencia de la toma de decisiones desde la libertad.
9. Enseñar exige alegría y esperanza. La esperanza como parte sustancial de la búsqueda de los conocimientos y del cambio. Y a su vez que éste es posible. La esperanza y el cambio son desafíos que quien enseña debe posicionar en los procesos formativos.
10. Enseñar exige compromiso. Quien facilita procesos de aprendizaje debe revelar su manera de ser y de pensar, sus capacidades de analizar, de evaluar, de hacer justicia, de no faltar a la verdad; para no caer en la contradicción entre lo que se dice y lo que se hace.

⁴⁶ Freire se refiere a que las palabras y la enseñanza surjan del sentir de las mismas en el cuerpo, es decir que el proceso de aprendizaje conlleva emociones y sensaciones que se viven en el cuerpo. (Figuereido, 2015)

11. Enseñar exige libertad y autoridad. Quien enseña debe tener autoridad sobre el proceso educativo pero eso no significa educar desde el autoritarismo, sino desde quien pone límites al espacio de enseñanza permitiendo que de manera libre y responsable quienes aprenden construyan el conocimiento.
12. Enseñar exige saber escuchar y dialogar en un espacio donde cada quien pueda expresarse sobre lo que se aprende. No implica concordar con lo que dice la otra persona ni asumirla como propia, sino simplemente abrir el espacio al diálogo, al estímulo, al debate.
13. Educar exige querer bien a los/as educandos/as. La afectividad bien colocada y con juicio es parte del proceso educativo y no va en contraposición con la seriedad docente. La afectividad implica que escuche y atienda la problemática personal de quienes aprenden.

PEDAGOGÍA FEMINISTA⁴⁷

La pedagogía feminista es producto de un proceso crítico de las mujeres sobre los movimientos sociales de los años 70s y 80's del siglo XX en América Latina. Muchas mujeres que participaron en ellos encontraron que se negaba la condición y subordinación de las mujeres y de otros sectores de la población. Los movimientos sociales que se desarrollaron en América Latina estuvieron caracterizados por *“el economicismo, el determinismo, la subestimación del lugar de la subjetividad en la transformación histórica”*⁴⁸ y la perpetuación de la cultura patriarcal.

En ese sentido la cultura patriarcal latinoamericana estuvo caracterizada por el sostén de la familia nuclear, donde el centro de la misma era “el revolucionario”. La participación de las mujeres en las organizaciones políticas era secundaria, de apoyo logístico, como compañera de... También se reproducía la normatividad heterosexual.

La pedagogía feminista está inspirada en la propuesta de Paulo Freire que concibe a la educación como práctica de la libertad.

La pedagogía feminista tiene las siguientes claves para su desarrollo:

47 (Korol, 2007

48 Ibid. Pág. 11.

1. Es una pedagogía para quienes han sido discriminadas y discriminados por la cultura capitalista, patriarcal, racista, homofóbica y violenta. Por lo tanto es crítica de la cultura patriarcal y capitalista.
2. Es una pedagogía para convertirse en sujetos de la historia y del propio rumbo.
3. Deconstruye categorías duales y binarias.
4. Desmonta las relaciones de poder.
5. Parte de las personas, de la expresión de sus cuerpos, la afectividad, la subjetividad y la cotidianidad.
6. Busca la horizontalidad y la autonomía.
7. Es posible de ser criticada y modificada una y otra vez, tanto teórica como metodológicamente.
8. Valora el diálogo en la práctica política.
9. Le da importancia a la memoria histórica en la construcción de sujetos colectivos, de sus identidades, de las opresiones, de las resistencias y las transformaciones.

CONSTRUCTIVISMO⁴⁹

La teoría constructivista plantea que las personas en toda su complejidad no son productos solo del ambiente o de sus condiciones individuales, sino de una construcción propia que se va produciendo día a día, como resultado de la interacción entre el ambiente y la producción intelectual, emocional, sensorial de cada mujer y hombre.

La construcción propia de cada individuo ha sido elaborada por los conocimientos previos, las representaciones que se tenga de nuevas informaciones y de actividades externas e internas que realice.

Según esta teoría, la construcción de conocimientos se realiza a partir de aprendizajes significativos desde los cuales los sujetos construyen significados y potencian su crecimiento personal. Esto implica que lo que se enseña, informa y aprenda tenga funcionalidad.

Esta teoría plantea, que si bien debe haber una intencionalidad de cómo se enseña, quién aprende tiene la responsabilidad última de su propio proceso de aprendizaje. Además, el conocimiento se va adquiriendo gradualmente, se les otorgan significados y se

49 Programa de Certificación de Formadores. El Proceso de Aprendizaje mediante la enseñanza. Tema 2-teorías de Aprendizaje y Constructivismo.

les asignan una representación mental por parte de quien aprende. Implica entonces que adquirir nuevos conocimientos implica un cambio en los esquemas de conocimiento que se tenían previamente. Es por ello que el aprendizaje es un proceso de reconstrucción de conocimientos culturales.

Ahora bien, la teoría constructivista se ha transformado y la nueva propuesta, acorde con la pedagogía de Freire y la feminista, se denomina socio-reconstructivismo. Esta se basa en una concepción integral de las personas, en tanto aprenden e interactúan con el entorno, eso implica que realicen acciones sobre su realidad para mejorar su calidad de vida.⁵⁰

LA BIOPEDAGOGÍA⁵¹

La biopedagogía intenta superar la visión cartesiana de la fragmentación y su visión lineal de la historia y los procesos socioculturales.

Se basa en la visión holista que procura la formación integral del ser humano de modo que se pueda vivir responsablemente en una cultura sostenible.

Esta visión es transdisciplinar e integral y pone énfasis en la interdependencia, en la diversidad y en la asociación. Incorpora no sólo las condiciones sociales, culturales, económicas y políticas de las personas en el plano de las interrelaciones; sino también otras pocas veces colocadas en los procesos de formación como el arte y las cosmovisiones.

*“La biopedagogía afirma que (...) Los seres vivos se desarrollan al mantenerse en forma flexible y adaptada a la dinámica de un aprendizaje continuo. Dentro del contenido de la biopedagogía los procesos vitales y los procesos de aprendizaje son un mismo proceso. Estar vivo, exige como requisito, estar aprendiendo”.*⁵²

*“Un proceso pedagógico es significativo en la medida que el individuo logra reconfigurar por el conocimiento su complejo sistema cerebral”.*⁵³

50 Ministerio de Educación Pública. Modelo pedagógico para Centros de Educación Especial. Febrero 2014. Disponible en: http://www.ande.cr/media/posts/preliminar_modelo_pedagogico.pdf

51 Tomado de: <http://www.caordia.org/chifladura/info/info.html>

52 Disponible en: <http://www.biopedagogia.blogspot.com/>

53 Ibid.

METODOLOGÍA PARTICIPATIVA Y DE INTERAPRENDIZAJE

La metodología participativa y de interaprendizaje facilita el acercamiento y conocimiento de los temas, a partir de las experiencias de las personas, sus conocimientos, su sabiduría, sus problemas y su realidad, con el interés de darle sentido y significado a la vida cotidiana. Asimismo, dicha metodología conlleva un enfoque de igualdad y de equidad de género, de ciudadanía, de diversidad y de derechos humanos, particularmente de las mujeres.

La metodología participativa es una forma de intercambiar y apropiarse de conocimientos mediante la combinación de aspectos teóricos y conceptuales, y la aplicación práctica de los mismos. La idea es que todas las personas involucradas en el proceso de aprendizaje den sus aportes para propiciar y generar el intercambio de conocimiento.

Hablamos de interaprendizaje en el sentido que el conocimiento se construye colectivamente a partir de los intercambios, las reflexiones, las críticas y los aportes de las participantes y las facilitadoras de los procesos de formación.

La construcción de conocimiento, desde esta metodología, conlleva el compromiso personal y político de transformar la realidad en la que se interactúa, propiciando espacios, formas de relación y medios para cambiar nuestras realidades que afectan los procesos de participación de las mujeres en todos los planos del desarrollo.

El interés de estos procesos formativos es revisar, re-construir, fortalecer y validar los liderazgos de las mujeres, su participación política y su inserción en los espacios de toma de decisión.

La metodología participativa y de interaprendizaje se basa en la mediación pedagógica y conlleva experiencias de aprendizaje.⁵⁴

Las experiencias de aprendizaje son momentos o hitos de la formación donde se reciben nuevas informaciones que provocan que las mujeres se apropien de los conocimientos. Pueden promoverse a través de situaciones ejemplificadoras que hablan por sí mismas, que generan emociones, reflexiones críticas y propuestas.⁵⁵

54 (Gutiérrez & Prado, Germinando humanidad. Pedagogía del aprendizaje, 2004, pág. 64 y 65)

55 Ibid.

La metodología participativa y de interaprendizaje propone realizar procesos de enseñanza-aprendizaje, los cuales se caracterizan por la interacción continua entre las participantes que tienen necesidades y objetivos comunes que desean solucionar.⁵⁶

Así mismo, la mediación pedagógica propone tres momentos como se muestra en el esquema siguiente:

Momento 1: Partir de la práctica personal y social cotidiana o tratamiento desde el tema.

Se compone de una serie de estrategias orientadas a conocer la opinión, la experiencia y la percepción general de las participantes acerca del tema que se quiere abordar. El objetivo es rescatar la vivencia personal, el conocimiento propio en relación con el tema y que este sea el punto de partida. También permite que las participantes construyan una noción general del tema que se quiere desarrollar en una sesión o en un curso con la participación activa de la facilitadora. En un sentido amplio y abarcador este momento permitiría:

- La reflexión y la recreación de la propia experiencia de vida para aprender sobre ella en proceso de construcción permanente de nuevos sentidos.
- Aprender en la interacción para el intercambio de saberes y el empoderamiento personal y colectivo.
- Deconstruir y construir nuevos sentidos personales y colectivos para ejercer una ciudadanía plena, reconocimiento y validando los aportes y capacidades de todas las personas.



Momento 2: Algunas ideas para reflexionar. El objetivo de este momento es brindar elementos conceptuales sobre la temática, los cuales se plantean de una forma fluida, con el fin de establecer una especie de diálogo, en donde se intercala el texto con preguntas para las participantes, que permitan ir asimilando conceptos y haciendo una autorreflexión. Lo que se realiza en este momento es analizar críticamente o problematizar el tema que se plantea en el contexto en el que se desarrolla la problemática.



Momento 3: Haciendo nuestra propia síntesis, en donde se plantea una tarea o un ejercicio, que tiene como objetivo promover la interiorización e integración personal de los conceptos vistos en el módulo con la propia visión de mundo y la experiencia de vida de cada quien, para enriquecer la intervención en la realidad con mayor claridad y con mayores recursos.

⁵⁶ Ibid. Pág. 84.

PRINCIPIOS METODOLÓGICOS DE LOS PROCESOS FORMATIVOS

En síntesis los principios metodológicos que son utilizados en los procesos formativos serían los siguientes:

1. Se ha optado por desarrollar procesos de formación porque implican aprendizajes innovadores, que se mantiene en el tiempo, son organizados y sistematizados a través de experiencias planificadas, para transformar los conocimientos, técnicas y actitudes de las personas.⁵⁷
2. El proceso de formación es cíclico, es decir que en un período de tiempo se repiten los cursos que son estandarizados, susceptibles de ser monitoreados y evaluados, retroalimentados y optimizados⁵⁸
3. La formación es un proceso transformador, integrador, personalizado, colectivo, promotor y definido.⁵⁹
4. Los procesos formativos deben ser ejecutados por un equipo de funcionarias y especialistas en el campo, que desarrollarán y promoverán el plan de formación.⁶⁰
5. Los conceptos, ideas y técnicas que se proponen deben ser adaptados a las realidades y experiencias de las mujeres en su diversidad, en este sentido, es una propuesta flexible que se debe complementar con las experiencias de las facilitadoras, con información adicional y vivencias de las participantes.
6. La motivación de la sororidad⁶¹ entre las mujeres por encima de las diferencias. Se propone relevar la creatividad, las habilidades, las capacidades, los conocimientos y los saberes de las mujeres participantes, así como, el crecimiento espiritual y lúdico.

⁵⁷ Disponible en: http://www.wikilearning.com/curso_gratis/formacion_de_los_formadores-que_es_la_formacion_sus_definiciones_y_conceptos/24381-2

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Como sostiene Marcela Lagarde, feminista y antropóloga mexicana: “La alianza de las mujeres en el compromiso es tan importante como la lucha contra otros fenómenos de la opresión y por crear espacios en que las mujeres puedan desplegar nuevas posibilidades de vida”.

En este contexto surge el concepto de sororidad, el cual se refiere a una nueva experiencia práctica intelectual y política entre mujeres que pretende materializarse en acciones específicas.

La palabra sororidad se deriva de la hermandad entre mujeres, el percibirse como iguales que pueden aliarse, compartir y, sobre todo, cambiar su realidad debido a que todas, de diversas maneras, hemos experimentado la opresión.

De acuerdo con Marcela Lagarde, en un texto sobre cultura feminista, las francesas, como Gisele Halimi, llaman a esta nueva relación entre las mujeres sororité, del latín sor, cuyo significado es hermana. Las italianas dicen sororità, y las feministas de habla inglesa la llaman sisterhood.

Sin embargo, la acepción para esos vocablos es la misma: “amistad entre mujeres diferentes y pares, cómplices que se proponen trabajar, crear y convencer, que se encuentran y reconocen en el feminismo, para vivir la vida con un sentido profundamente libertario”, según palabras de Lagarde.

Asimismo, explica que la sororidad comprende la amistad entre quienes han sido creadas en el mundo patriarcal como enemigas, es decir las mujeres, y entendiendo como mundo patriarcal el dominio de lo masculino, de los hombres y de las instituciones que reproducen dicho orden.

7. El desarrollo de los procesos formativos a partir de las experiencias de las mujeres y el análisis de los contextos en los que se desarrollan, para que desde ahí puedan reflexionar y plantear las ideas o conceptos de los cursos, y de esta forma, volver nuevamente hacia una práctica que se va modificando con mejores planteamientos y condiciones desde, por y para las propias mujeres.
8. El análisis de los contextos para la transformación en los que se desarrollan los liderazgos y las experiencias de las mujeres tanto en sus vidas personales, sus comunidades, el país, la región centroamericana y latinoamericana y en el mundo. Aquí es relevante realizar este ejercicio desde la multidimensionalidad y multicausalidad de las situaciones sociales. Es decir, es importante abordar la reflexión en torno a las diferentes condiciones de las mujeres en cuanto a su clase social, etnia, cultura, lugar de residencia, orientación sexual, entre otros aspectos. Y esto en las dimensiones biológicas, sociales, ambientales, psicológicas, filosóficas, culturales, políticas y económicas.⁶²
9. La utilización del lenguaje inclusivo, sencillo, claro, directo y cálido que evoque en primer lugar una relación entre humanas. Hablar desde un lenguaje inclusivo implica reconocer a las mujeres en el uso del discurso.
10. La valoración y motivación del respeto por las diferencias generacionales y otras como la etnia, el pueblo indígena, la discapacidad, la orientación sexual, región geográfica, la clase social, la condición de migración, religión, entre otras. Esto se logra posibilitando que participen las mujeres y señalando la validez de los comentarios, para luego se introduzcan visiones alternativas desde la perspectiva de género.
11. La visibilización de los conflictos y guía al grupo en la resolución de éstos haciéndolo partícipe. Esto se logra preguntando al grupo sobre su opinión ante un tema que genera tensión o controversia, haciendo la salvedad de que todas pueden opinar y que todas las intervenciones son válidas.

62 (Morin, 2002)

12. La promoción de la participación democrática. Esto implica que todas las participantes hablen en público, primero para hacerlo como ejercicio democrático dentro del grupo y también como una forma de que practiquen habilidades de oratoria.
13. La realización de actividades donde haya contacto entre todas las participantes, haciendo dinámicas y trabajos en grupo que posibiliten la interacción entre todas.
14. La promoción de la investigación y la reflexión crítica. Se puede incentivar a las participantes a buscar información, a preguntar, cuestionar, observar, incidir y demandar derechos. De la misma manera se les incentiva a organizarse, unirse, buscar y conformar alianzas y espacios de mujeres según sus intereses y necesidades.
15. La promoción de la lectura crítica del material de apoyo brindado en cada curso, ya que esto puede enriquecer la reflexión en el grupo. Las participantes aportarían activamente al grupo y al estudio del tema. Además, los contenidos de los cursos deben desarrollarse de tal manera que permitan hacer un análisis crítico y propositivo del contexto. Recordamos que esta es una característica de las lideresas transformadoras y es fundamental incentivarlo en las participantes.
16. Se desarrollarán cursos específicos dirigidos a población municipalista, mujeres rurales, con discapacidad, indígenas y afrodescendientes, de acuerdo a la demanda y las necesidades que se presenten y en relación a las posibilidades del Centro.

EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS FORMATIVOS:

No hay proceso educativo sin evaluación. De lo indicado antes, se pueden inferir tres grandes vertientes de evaluación de los cursos:

- Perfil de entrada. Que se aplica durante el primer ejercicio sugerido para las lecciones mediante un cuestionario u otro instrumento que recoge el conocimiento que tienen las participantes sobre las distintas temáticas que se desarrollarán en el curso. Este cuestionario tendrá como finalidad conocer las fortalezas y vacíos en el conocimiento conceptual y práctico que tienen las participantes de los cursos y permitirá ahondar en los temas poco conocidos.
- Perfil de salida. Se aplica al final del curso mediante un cuestionario u otro instrumento que se ocupa de la valoración de tres niveles complementarios: el de aprendizaje de cada una de las personas que han participado de la instrucción, el de la persona o personas que tuvieron a cargo la facilitación y coordinación de la actividad y la del proceso mismo. Estos otros aspectos refieren, más bien, al impac-

to en las conductas y actitudes de quienes participaron en el proceso, los valores promocionados y los efectos del proceso como fenómeno socio-educativo.

- Cada curso evaluará con sus propios instrumentos el perfil de entrada y salida de las mujeres participantes, principalmente por la diversidad de objetivos y poblaciones con las cuales se trabajará. La evaluación de todos los cursos deberá ser general, es decir contará con las mismas variables pero con indicadores específicos, con el fin de que se logre medir el resultado de la propuesta formativa del Centro.
- Evaluación de resultados: terminado un período gubernamental o cuando lo defina el equipo de trabajo se realizará una evaluación de resultados para identificar resultados positivos, vacíos y desafíos, así como las propuestas para modificar los programas formativos. La información que arrojen los perfiles de entrada y salida, serán uno de los sustentos de la evaluación.

OBJETIVOS Y RESULTADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES

Objetivo General: Aumentar las capacidades de liderazgo transformador y la participación política de las mujeres en su diversidad, para su empoderamiento e incidencia política en acciones que promuevan la igualdad y equidad de género.

Objetivos específicos	Productos	Efectos	Impacto
<ol style="list-style-type: none"> 1. Brindar servicios de formación y capacitación para el empoderamiento, el fortalecimiento del liderazgo, la asociatividad, la participación e incidencia política. 2. Desarrollar espacios de asesoría y mentoría a las lideresas para la participación e incidencia política. 3. Implementar acciones de mejora continua a la propuesta formativa y del soporte humano, teórico, administrativo y tecnológico del Centro de Formación Política de las Mujeres para dar una atención con contenidos y metodologías adecuadas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mujeres lideresas capacitadas para el empoderamiento, el fortalecimiento del liderazgo, la asociatividad, la participación e incidencia política desde la perspectiva de género, derechos, diversidad e interculturalidad. 2. Mujeres lideresas asesoradas en sus proyectos para la participación e incidencia política. 3. Plan de trabajo del Centro de Formación con acciones para el fortalecimiento de su metodología, el bagaje teórico, el capital humano, financiero y tecnológico. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las mujeres diversas tienen mayores capacidades para ejercer un liderazgo transformador, organizarse y participar políticamente para la igualdad y equidad de género. 2. Las mujeres diversas establecen alianzas y pactos con sus congéneres y hombres que contribuyen a fortalecer sus proyectos de participación e incidencia política. 3. El Centro de Formación cuenta con una propuesta metodológica atinente, fortalecida, vigente y flexible, así como con recursos humanos, financieros y tecnológicos adecuados. 4. Un sistema de evaluación y seguimiento práctico y eficiente que permita analizar y dar cuenta de los resultados del Centro. 5. Una oferta formativa articulada institucional e interinstitucionalmente atinente a las necesidades de las mujeres diversas. 	<p>Mayor número de mujeres participando en organizaciones de mujeres, sociales, políticas y puestos de toma de decisiones y de elección popular que aplican la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y diversidades.</p>

POBLACIÓN

La cobertura se ha acotado a mujeres lideresas diversas, que participan en diversos espacios públicos y que tienen interés en fortalecer su liderazgo. Interesa trabajar con mujeres de organizaciones sociales, comunitarias y de mujeres, de partidos políticos y en puestos de elección popular. En cuanto a la delimitación geográfica el Centro de Formación desarrolla actividades en la Región Central, pero también se ejecutarán procesos formativos en otras regiones de acuerdo a las prioridades y necesidades.

Se ha definido como población participante a mujeres diversas de los diferentes pueblos indígenas, mujeres afrodescendientes, mujeres rurales, urbanas y con discapacidad, adultas (mayores de 18 años), que pertenezcan a alguna organización y que quiera desarrollar proyectos para mejorar su condición de vida de las mujeres.

Por lo tanto hemos caracterizado a las usuarias del Centro de Formación de la siguiente manera:

- Mujeres lideresas en su diversidad que participan en organizaciones comunitarias y sociales de mujeres, mixtas y partidos políticos.
- Mujeres políticas que son candidatas u ostentan puestos de elección popular o participan en puestos de toma de decisiones.
- Mujeres profesionales que laboran en unidades de género o de la mujer en municipalidades, instituciones públicas y poderes de la República.

PERFIL DE ENTRADA Y SALIDA:

Se quiere convocar a mujeres que tengan características similares a las que indican en el perfil de entrada. Es así, que luego de las capacitaciones se desea que las mujeres que se gradúan de los cursos del Centro tengan el perfil de salida que se describe a continuación en la tabla siguiente.

Perfil de entrada	Perfil de salida
<p>Mujeres líderes que participan en espacios organizativos comunales y sociales, de mujeres, partidos políticos y otros espacios de toma de decisiones que tienen las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Representan a poblaciones indígenas, afrodescendientes, migrantes, urbanas y rurales de distintas áreas geográficas. • Tienen procesos construidos de liderazgo en las organizaciones que representan y en sus comunidades. • Con experiencia en acciones de incidencia política, desde los grupos y/o organizaciones que representan, en el nivel local, regional y/o nacional. • Ocupan puestos de toma de decisiones y de elección popular en el nivel local y nacional. • Participan en partidos políticos en las asambleas nacionales, provinciales y cantonales y en otros órganos de toma de decisiones. • Requieren procesos de fortalecimiento personal y colectivo, para mejorar sus competencias en el ejercicio del liderazgo femenino. • Mujeres adultas jóvenes y adultas mayores deseosas de superación personal y autonomía en el ejercicio del liderazgo femenino. • Para el caso de los cursos virtuales, a distancia o semipresenciales, mujeres con conocimientos en internet, correo electrónico y básicos de computación (programas de procesamiento de texto, edición de imágenes y elaboración de exposiciones). 	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres empoderadas, que mejoraron su desarrollo personal, social y político. • Mujeres fortalecidas en sus capacidades subjetivas, tanto en el nivel individual como colectivo, que las posiciona como sujetas de derechos, ciudadanas plenas, protagonistas e interlocutoras válidas en los procesos de incidencia y negociación en que participan. • Mujeres que cuentan con capacidades y habilidades, para aplicar los conocimientos en sus ámbitos de acción, para posicionar sus necesidades e intereses de las mujeres en las agendas locales, regionales y nacionales; organizacionales e institucionales. • Mujeres ejerciendo un liderazgo género-sensitivo, que contribuya a cambiar las prácticas de un liderazgo subordinado por uno transformador desde el autocuidado. Así como, para ejercer un control ciudadano y participar en procesos de rendición de cuentas y exigibilidad de derechos, con el fin de superar la discriminación y la desigualdad de género.

FUNCIONAMIENTO TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y TECNOLÓGICO

El Centro de Formación Política de las Mujeres, es una unidad del Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. Su carácter es técnico por lo cual su coordinación estará a cargo de la jefatura de la unidad según el Manual de Puestos del INAMU. La naturaleza de trabajo de la jefatura es organizar, planear, coordinar y controlar las actividades y acciones técnico administrativas y de servicios especializados. La administración del Centro (del equipo y la infraestructura) debe armonizarse con las actividades que en esta instancia se desarrollen.

A su vez el Centro, al estar adscrito al Área de Ciudadanía, debe responder a la planificación operativa de ésta y a la estratégica del INAMU, así como la Política de Igualdad y Equidad de Género, el Plan Nacional de Desarrollo y la normativa nacional e internacional.

Asimismo, la gestión administrativa, es decir tramitación de servicios de alimentación, hospedaje, viáticos, entre otros recursos, estará a cargo de una técnica administrativa. Su función es de asistencia administrativa a los procesos formativos que se lleven a cabo en el Centro de Formación. Es decir la gestión administrativa será un auxiliar y coadyuvante de los procesos formativos.

El desarrollo de los procesos formativos: la metodología, la facilitación, evaluación y sistematización estará a cargo de las profesionales técnicas especialistas y ejecutivas.

Todo el personal tendrá comunicación permanente con la jefatura del Centro de Formación, así como con la coordinadora del Área, según el Manual de Cargos.

El apoyo técnico, de mantenimiento y atención del Laboratorio de Enseñanza en Línea, estará a cargo de la Unidad de Informática, el cual atenderá con un horario establecido esta instancia.

El Centro contará con espacios de capacitación y de reunión, los cuales estará debidamente equipado con mobiliario y equipo para la capacitación. El Laboratorio de Enseñanza en Línea se destinará como espacio para el empoderamiento tecnológico y el uso de las tecnologías de la información para la participación e incidencia política. Este espacio contará con computadoras para las participantes y para el personal docente. Además estará equipado con conectividad inalámbrica a internet, escritorio y sillas y otro equipo y mobiliario necesario.



PROPUESTA CURRICULAR

La propuesta formativa se plantea de manera permanente, flexible y susceptible de ser modificada y adecuada. Es así que los procesos formativos se desarrollan anualmente, con la posibilidad de que las mujeres participen de los cursos que se brinden a lo largo de ese período.

Lo que se quiere del proceso formativo es que las mujeres participen de un curso básico (que contempla como ejes temáticos: género, derechos humanos, liderazgo e incidencia política), de los cursos libres (que profundizan en temas específicos) y de los procesos de mentoría y asesoría. Este proceso tiene la intención que las mujeres se empoderen. Eso implica que adquieran conocimientos y capacidades para aplicar los enfoques de género, derechos y diversidades, trabajar en equipo, tomar decisiones, comunicar sus ideas y empoderar a otras mujeres.

Es así que la propuesta formativa se caracteriza por ser:

- **Permanente.** La oferta formativa se mantendrá en el tiempo, por lo que las mujeres pueden llevar cursos distintos durante varios años.

- **Anual.** La propuesta de cursos se desarrollará durante un período de un año y comenzarán de nuevo en el año siguiente.

- **Flexible y adaptable a las necesidades de capacitación.** La formación se adaptará constantemente a los requerimientos de las mujeres y las necesidades que se diagnostiquen, el análisis de contexto que se realice en el Área de Ciudadanía y las posibilidades del Centro.

- **Voluntaria.** Las mujeres participan en los cursos que requieran según sus necesidades.

- **Abierta.** De acuerdo con el perfil de las mujeres planteado anteriormente, se realizará una convocatoria abierta por varios medios de comunicación para que se inscriban y participen de los cursos.

- **Intencionada.** Como se mencionó anteriormente la oferta curricular propone que las lideresas adquieran conocimientos en género, derechos humanos, liderazgo e incidencia política y otros temas, para que mejoren la calidad de sus liderazgos e incidan y participen en distintos espacios de toma de decisiones para el avance de las mujeres, la igualdad y equidad de género.

CAPACIDADES Y HABILIDADES QUE SE PRETENDEN FORTALECER

Las **capacidades** tienen relación con la actitud general de la persona. Adquirir una capacidad significa adquirir también un poder. Es así como una capacidad atraviesa todas las dimensiones de la actividad profesional y personal.

Por ejemplo, si una persona incrementa su capacidad para trabajar en equipo, esto podrá ser aplicado tanto en su trabajo profesional, como en sus actividades familiares, o bien en la organización de su tiempo libre, compartiendo con otras personas. Una líder capaz, en este sentido, puede coordinar las jornadas de planificación del programa anual de la entidad donde trabaja, del mismo modo que el programa de vacaciones de su familia, o la actividad del barrio para mejorar las condiciones del parque público.⁶³

Así entendidas, las capacidades son “anchas”, por eso se muestran curricularmente como “ejes transversales”. Esto permite que su presencia pueda garantizarse en todas las etapas y niveles del proceso formativo. Por eso, a la hora de estructurar los procesos de capacitación, se debe tener la posibilidad de identificar cada uno de los ejes transversales a lo largo del programa, tanto en el nivel de los contenidos como en el de los ejercicios prácticos.⁶⁴

Capacidades	Descripción
Aplicar enfoque de género	Capacidad de distinguir situaciones de discriminación y de desigualdad por razones de género, y conocimientos sobre medidas para superarlas
Aplicar enfoque de derechos	Capacidad de distinguir niveles de exigibilidad frente a las instituciones del Estado, a fin de activar mecanismos protectores de orden público.
Aplicar enfoque de diversidad	Capacidad de distinguir las diferencias y las desigualdades de condiciones que viven las mujeres en cuanto a su clase social, etnia, pueblo indígenas, edad, discapacidad, etc.
Trabajar en equipo	Capacidad de sumar nuestros aportes individuales a los de otras personas para multiplicar la fuerza de realización de nuestros objetivos, propiciando un marco de reconocimiento del trabajo, transparencia y confianza.
Tomar decisiones.	Capacidad de analizar situaciones complejas, aplicar una serie de estrategias y llegar a una conclusión que oriente la actividad del grupo y la satisfacción de sus expectativas.
Comunicar ideas para la acción	Capacidad de transmitir ideas que motiven y estimulen a las otras personas para la acción.
Facilitar procesos de empoderamiento	Capacidad de compartir y dar poder a otras mujeres para la toma de decisiones con el fin de lograr transformaciones dirigidas hacia la equidad de género.

63 (Trejos & Elizondo, 2005)

64 Ibid.

En contraposición con el carácter genérico de las capacidades, las **habilidades o destrezas** se perfilarán como más específicas que aquellas. Casi siempre implican algún elemento de orden técnico y, al igual que las capacidades, producen empoderamiento personal. Se puede sostener que las habilidades son capacidades específicas, acotadas a determinados productos.

Una contadora tiene habilidades para elaborar un presupuesto, como una activista adquiere pericia en el ejercicio de mecanismos de defensa de derechos, o una educadora puede diseñar seminarios de capacitación.

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA FORMATIVA:

De acuerdo con el marco conceptual, legal, institucional y metodológico, el diagnóstico de las necesidades de las mujeres, se han definido varias modalidades de cursos: presenciales, virtuales y a distancia.

La propuesta formativa está compuesta por tres momentos:



A continuación se describe cada uno de los momentos:

1. Cursos básicos:

Estos cursos se caracterizan por ser de varias sesiones, donde las mujeres que participan logran adquirir conocimientos y capacidades en torno a los siguientes ejes temáticos:

- Género e identidades
- Derechos humanos de las mujeres
- Liderazgo
- Incidencia y participación política.

Estos cursos se desarrollan bajo diversas modalidades con el fin de alcanzar a una mayor cantidad de lideresas, de manera presencial, virtual, a distancia y formación a formadoras.

Como se mencionó anteriormente la ruta de estos cursos es que las mujeres conozcan, reflexionen y analicen diversos temas para deconstruir sus identidades de género, étnicas, de estrato social, etc., conozcan y demanden el cumplimiento de sus derechos humanos, reconozcan y fortalezcan sus liderazgos y, finalmente identifiquen proyectos y propuestas que contribuyan a la igualdad y equidad de género.

Según la clasificación de la Dirección General de Servicio Civil la mayoría de estos cursos tendrán un certificado de aprovechamiento, ya que tendrán una duración mayor de 30 horas efectivas y además contarán con un sistema de evaluación.⁶⁵

Los cursos presenciales se desarrollan desde la metodología participativa y de interaprendizaje. Combinan ejercicios de discusión conceptual, análisis crítico de la vida cotidiana y elaboración de propuestas para resolución de los problemas identificados. Además incluyen la participación de personas expertas que desarrollan la problematización de temas específicos.

65 Resolución DG-135-2013

Los cursos virtuales se desarrollan vía internet, así cada lideresa participa en el curso con el horario que mejor le convenga. No obstante, el curso está diseñado para que las estudiantes continuamente desarrollen una lectura y/o actividad. Esta modalidad tiene un sistema de evaluación basado en la comprensión y apropiación de los conocimientos.

Los cursos a distancia son de carácter autodidacta, lo que implica que se basan en un material didáctico (teórico y práctico) sobre diferentes temas, y que es una guía para la persona estudiante, quien deberá leerlo y hacer los ejercicios de acuerdo a su tiempo y ritmo. Además, las facilitadoras de este curso brindarán tutorías presenciales, telefónicas o por internet para cada tema, con el fin de profundizar y acompañar este proceso de autoaprendizaje.

Los cursos de formación a multiplicadoras, consisten en capacitar a lideresas para que sean facilitadoras de talleres y cursos. Su objetivo es que las mujeres fortalezcan sus liderazgos, participen en organizaciones locales y en sus comunidades. Para ello, se les capacita en la utilización de material didáctico y en herramientas de facilitación. Posteriormente a esta formación, las lideresas capacitan a otras mujeres en temas relacionados con los derechos políticos.

2. Cursos libres

Los cursos libres tienen como objetivo profundizar en temas específicos de especialización para el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres. Estos se desarrollan en dos o tres sesiones. Su objetivo es profundizar en un tema concreto que no ha sido desarrollado tanto en los cursos virtuales, presenciales, a distancia o para multiplicadoras. Este curso es de carácter participativo, por lo que se emite un certificado de participación. Para este curso se convoca a las mujeres participantes de otros cursos.

Algunos contenidos temáticos son:

Rendición de Cuentas y auditoría social	Economía feminista	Tecnologías de la información y comunicación
Organizaciones de mujeres	Diversidades étnicas	Feminismos
	Alianzas entre mujeres	

3. Procesos de mentoría:

La mentoría es una forma de asesoría relacionada con todos aquellos problemas que pueden ser resueltos a través de la experiencia de otras personas. La mentoría es una estrategia que permite aprender a partir de las destrezas de otras personas que han vivido o están viviendo experiencias similares.

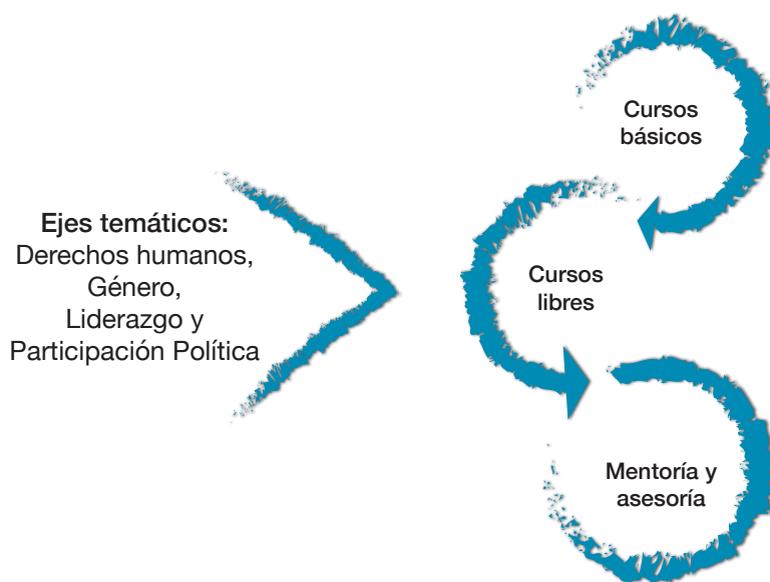
En términos generales puede decirse que la mentoría es una forma específica de aprendizaje basada en el intercambio de experiencias. Se trata de dos o más personas que se reúnen para hablar sobre temas que les preocupan a unas y en el que las otras tratan de encontrar posibles soluciones.

Para llevar el proceso de mentoría se requiere que cada persona se comprometa a asistir a las sesiones o reuniones acordadas con la mentora. Se estima que este proceso tendrá una **duración de al menos cinco sesiones**, dichas sesiones serán de mutuo acuerdo entre la mentora (persona que comparte su experiencia) y la mentoriada (persona que recibe el proceso de mentoría).

La metodología basada en la mentoría, consiste en un intercambio participativo género-sensitivo, en el que las mujeres mentoras y mentoriadas intercambian sus puntos de vista y experiencias de uno o varios temas en común que las lideresas quieren fortalecer para el ejercicio práctico y político de sus acciones. Esta metodología es efectiva para que las mujeres que desean avanzar en la participación política y en el ejercicio de sus liderazgos, puedan superar las dificultades que se les presentan a la hora de desarrollarse plenamente en estos campos.

Se trata de un intercambio personal en el que, tanto la mentora como la mentoriada, adquieren conocimientos y experiencias. El proceso de mentoría debe ser una opción voluntaria, en el que ambas partes han de participar por decisión propia. Esta condición garantiza el compromiso de ambas en el desarrollo del proceso.

Diagrama de la propuesta formativa Centro de Formación Política de las Mujeres



ASESORÍA:⁶⁶

Se entiende por asesoría aquel proceso de trabajo dedicado a valorar los pasos seguidos en la implementación de los proyectos de incidencia política, elaborados por las lideresas. Como está asociado a la puesta en práctica de algunas iniciativas, de parte de un grupo de mujeres capacitadas por el INAMU, debe traducirse este seguimiento como sinónimo de asesoría, de tal manera que la necesidad proviene de ellas; no responde a una relación vertical (como la que se ejerce entre empleador y empleados), sino a una relación simétrica, donde el interés de participación del INAMU, es contribuir el éxito en sus proyectos.

Para que el INAMU pueda hacer el seguimiento, se requiere que exista un intercambio de información acerca de las tareas y actividades realizadas, en comparación con aquellas que han sido planificadas en el proyecto y de manera previa. Además de la información, se abre un espacio de reflexión conjunta donde se valoran los avances como los obstáculos, se analizan los argumentos para tales limitaciones y se buscan algunas soluciones. Esto puede implicar, como resultado, que las lideresas decidan establecer nuevas tareas o actividades o eliminar algunas que estén planeadas, siendo el papel del INAMU, facilitar la reflexión, retroalimentar con nueva información, acorde a la experticia adquirida, en pro de mejorar la propuesta de incidencia política.

La asesoría permite:

- Conocer el funcionamiento de las iniciativas, para que, en aquellos donde no está funcionando, dar un “nuevo aire” mediante el desarrollo de mayores capacidades de trabajo de las lideresas,
- Brindar insumos en el diseño y elaboración de las iniciativas, de tal manera que los objetivos, las metas y las actividades sean pertinentes y realistas y,
- Convertir una idea en un proyecto efectivo, mediante el acceso a un mayor conocimiento.

⁶⁶ Este título fue elaborado por Patricia Arce Navarro, INAMU.

La asesoría se plantea bajo los siguientes principios:

- Es una relación simétrica de ayuda y asesoría, entre el Centro de Formación del INAMU, y lideresas que, de manera individual, así lo soliciten.
- La lideresa propone el interés de ser acompañada en el proceso de implementación de la propuesta de incidencia política y el Centro de Formación ofrece el recurso técnico disponible.

El fin último del seguimiento, es que dichas iniciativas lleguen a buen puerto, a la luz de lo planeado, a través del recurso técnico que ofrece el Centro de Formación del INAMU, y la articulación con otros recursos humanos, tanto de la institución, como de organismos no gubernamentales.

NECESIDADES DE APOYO IDENTIFICADAS:

1. Asesoría para la elaboración de proyectos:

Para esta necesidad se propone a solicitud de las mujeres interesadas acompañarlas y asesorarlas acerca de la elaboración del proyecto y en su ejecución, ya sea mediante una mentoría o una asesoría más puntual.

2. Asesoría para el ejercicio del liderazgo

Como continuación a los cursos del centro, se propone el proceso de mentoría como una metodología de asesoría sistemática, formal y eficiente, que permite ayudar a las lideresas a fortalecer su liderazgo de manera personalizada.

3. Integración a organizaciones de mujeres o mixtas según intereses y necesidades:

Uno de los resultados de los cursos es la necesidad de organizarse o asociarse con otras mujeres e integrarse a grupos de diversa índole. Es por eso que el Centro asesora a las mujeres en ese proceso de integración o de organización.

4. Integración a espacios de intercambio y discusión según intereses y necesidades.

Para esta necesidad se propone a las mujeres participantes de los cursos con el fin de invitarlas a diversos espacios de debate e intercambio, ya sea que el Instituto organiza u otras instancias aliadas.

5. Remisión a las lideresas a otros servicios institucionales que no son competencia del Área de Ciudadanía

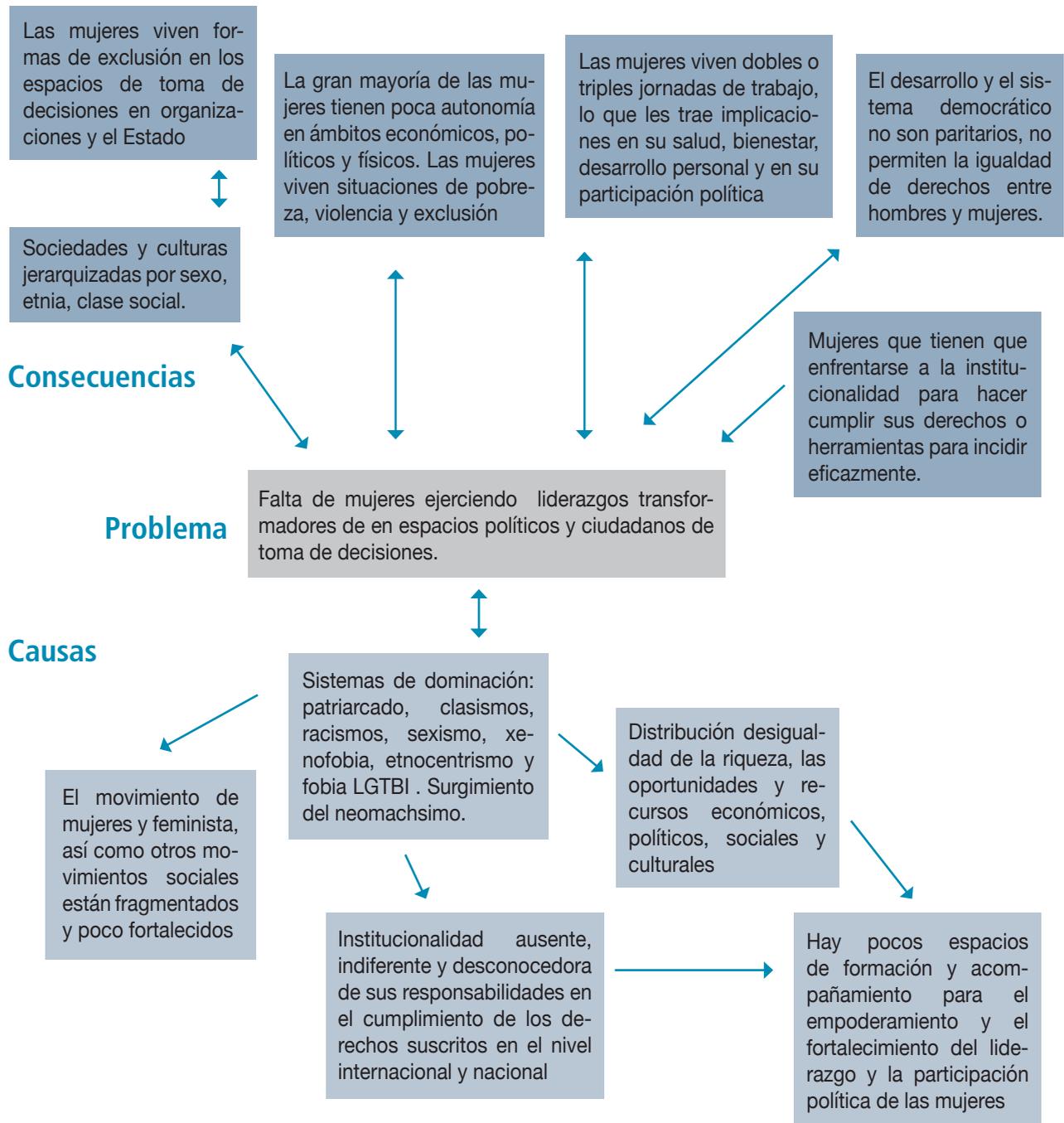
El INAMU además realiza diversas acciones de asesoría a mujeres en diversas temáticas: violencia contra las mujeres, defensa de derechos, empresariedad y gestión de políticas públicas.

Se cuenta con instancias que cumplen estos objetivos como la Delegación de la Mujer, el Área de Condición Jurídica y Protección de los Derechos de las Mujeres, el Centro de Información y Orientación, el Área de Políticas Públicas para la Equidad de Género, el Área de Construcción de Identidades, entre otras. En ese sentido, se plantea referir de manera formal a las participantes que expresen la necesidad de asesoría específico hacia las instancias pertinentes.

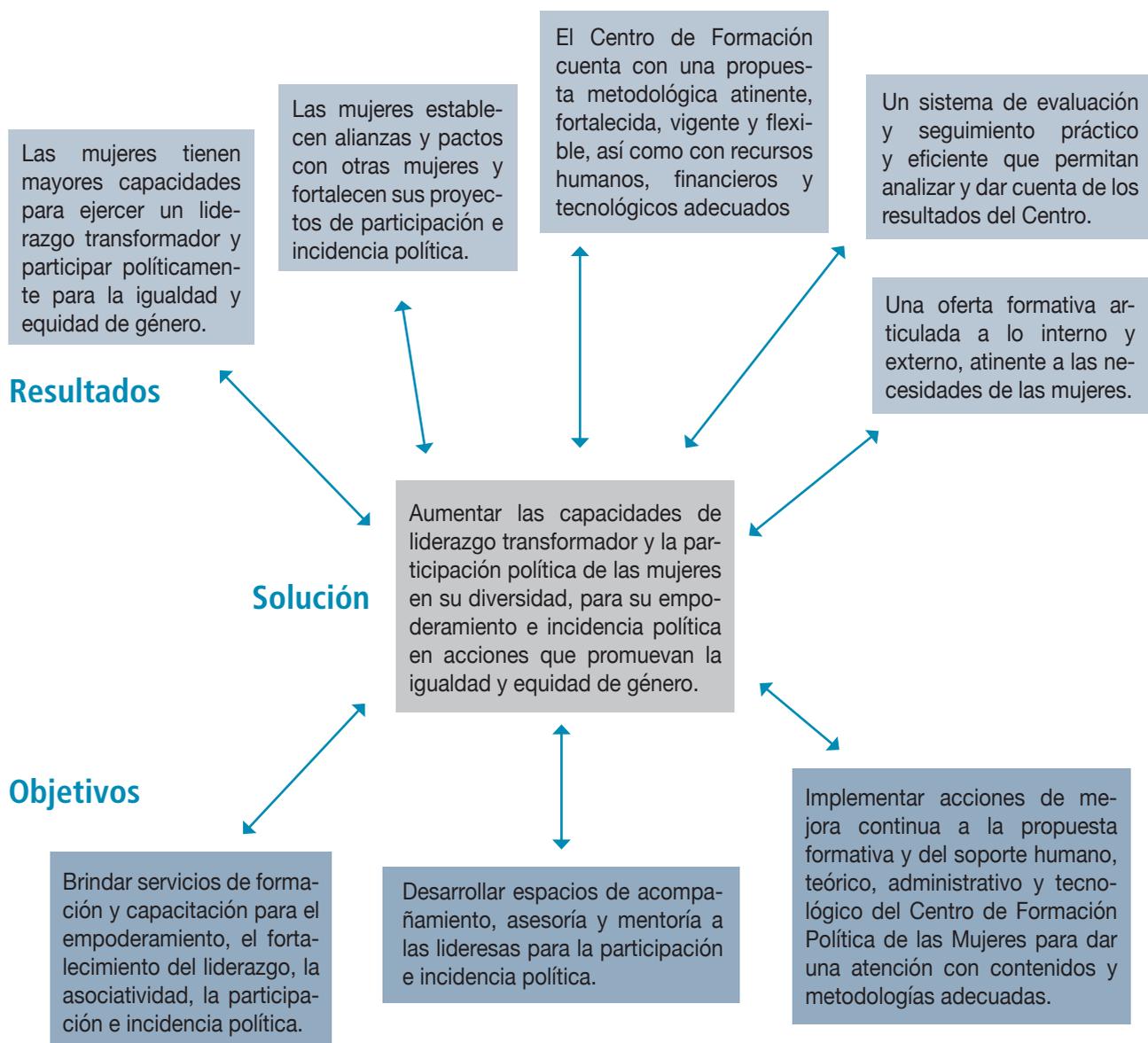
Por otro lado, otras necesidades de capacitación en temas que no son competencia del INAMU y que se relacionan con el desarrollo del liderazgo y la autonomía de las mujeres, pueden ser atendidas por instancias que de manera articulada apoyen estos procesos.

Con esta propuesta curricular, el Centro de Formación Política de las Mujeres, contribuiría a que más mujeres participen de espacios de toma de decisiones privados y públicos, de la sociedad civil, de gobiernos locales, poderes de la República; con liderazgos que promuevan la eliminación paulatina de las brechas de género en todos los campos, que apuesten por el respeto y exigibilidad de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad y posicionen la mirada de las mujeres desde la valoración positiva y alternativa.

ÁRBOL DE PROBLEMAS



ÁRBOL DE SOLUCIONES



BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. (2010). *Informe final. Evaluación del Proyecto Forma: Fortalecimiento del Liderazgo de las Mujeres*. San José: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
- Alavez, A. (2014). *Interculturalidad: conceptos, alcances y derecho*. México D.F.: Ediciones Mesa Directiva Cámara de Diputados LVII Legislatura.
- Ayales, I., & Meoño, C. (2015). *Estudio de la Paridad de Género en las Juntas Directivas de las Organizaciones Sociales*. San José: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Bareiro, L., & Clough, J. (1999). Nuevas voceras de la ciudadanía. En I. S. Bermúdez, *Antología Latinoamericana y del Caribe. Mujer y Género* (pág. 600). Managua: Universidad Centroamericana.
- Biopedagogía*. (18 de Julio de 2016). Obtenido de <http://www.biopedagogia.blogspot.com/>
- Biopedagogía*. (18 de julio de 2016). Obtenido de <http://www.caordia.org/chifladura/info/info.html>
- Camacho, M. y. (2003). *Mujeres en movimiento: liderazgos transformadores para construir buenos gobiernos en Centroamérica*. San José: Procesos-Prolead-BID.
- Campbell, E. (18 de julio de 2016). *La democracia intercultural paritaria: El verdadero desafío democrático del siglo XXI*. Obtenido de iknowpolitics: <http://iknowpolitics.org/sites/default/files/epsycampbell201a20democracia20intercultural.pdf>
- Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia . (1992). *Programa de capacitación y formación educativa para mujeres líderes en acción: programa L.E.A*. San José: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia .
- Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. (1992). *Programa de capacitación y formación educativa para mujeres líderes en acción: programa L.E.A*. San José: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.

- Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. (1994). *Área de Capacitación y Organización*. San José: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.
- Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. (1996). *Programa Promoción de la Ciudadanía Activa de las Mujeres*. San José: Despacho de la Primera Dama de la República.
- Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. (1998). *La apuesta estratégica: informe de labores 1994-1998*. San José: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.
- Cobo, R. (18 de julio de 1999). *Multiculturalismo, democracia paritaria y participación política*. Obtenido de Nodo 50: http://www.nodo50.org/mujeres/rosa_cobo-multiculturalismo.html
- Comisión Europea. (2008). *Liderar en clave de género. Módulo A: Género y participación política*. Barcelona: Programa URB-AL.
- Figuereido, M. X. (2015). Cuerpo. En D. Streck, E. Redin, & J. J. Zitkoski, *Diccionario Paulo Frere* (págs. 122-124). Belo Horizonte: CEAAL.
- Foro Nacional de Mujeres Afrodescendientes. (2015). *Agenda Nacional de Mujeres Afrodescendientes*. San José: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Freire, P. (2004). *Pedagogía de la autonomía: saberes necesarios para la práctica educativa*. Sao Paulo: Paz e Terra S.A.
- Friedrich Ebert Stiftung. (2014). *Agenda política de las mujeres con discapacidad. Plan estratégico: Acciones inmediatas*. San José: Defensoría de Los Habitantes, FECODIS, INAMU, Segunda Vicepresidencia de la República.
- Fuster, D. (s.f.). Comentarios a la investigación. En A. Escalante, & N. Méndez, *Sistematización de experiencia de acoso político que viven o han vivido las mujeres que ocupan puestos de elección popular en el nivel local*. Santo Domingo: ONU-Mujeres.
- Guerro, P. (2002). *Antropología y cultura. Una mirada crítica ala identidad, diversidad, alteridad y diferencia*. Quito: Ediciones Abya-Yala.

- Gutiérrez, F., & Prado, C. (2004). *Germinando humanidad. Pedagogía del aprendizaje*. Ciudad Guatemala: Save The Children-Noruega.
- Gutiérrez, F., & Prieto, D. (1991). *La mediación pedagógica: apuntes para una educación alternativa*. San José: Radio Netherland Training Centre.
- Gutiérrez, M., & Román, M. R. (2002). Rendición de cuentas sobre ingresos tributarios. En C. G. República, *El sistema tributario costarricense. Contribuciones al debate nacional* (pág. 374). San José: Contraloría General de la República.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2002). *Informe de labores 1998-2002*. San José: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2005). *Proyecto de Creación del Centro Nacional de Formación y Desarrollo del Liderazgo Político de las Mujeres*. San José: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género*. San José: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *Programa Ciudadanía de las Mujeres*. San José: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2010). *Informe final de subvención de la AECID (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo)*. San José: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (22 de junio de 2012). Reglamento de becas y otras facilidades para el desarrollo del recurso humano del Instituto Nacional de la Mujer. *La Gaceta*, pág. 2.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2013). *Módulo básico de sensibilización y capacitación en género*. San José: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2013). *Módulo básico de sensibilización y capacitación en género*. San José: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2015). *Estrategia de trabajo con mujeres diversas*. San José: Instituto Nacional de las Mujeres.

- Instituto Nacional de las Mujeres. (2015). *Informe de Evaluación del Diseño del Centro de Formación Política de las Mujeres*. San José: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f.). *Cuaderno de la tutora Curso a distancia*. San José: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Korol, C. (. (2007). *Hacia una pedagogía feminista*. Buenos Aires: El Colectivo, América Libre.
- Lagarde, M. (1997). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: horas y Horas.
- Lagarde, M. (2000). Aculturación feminista. En E. Largo, *Género en el Estado. Estado del género*. Santiago: Isis Internacional Ediciones de las Mujeres No. 27.
- León, M. (. (1997). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Bogotá: Editores Tercer Mundo.
- Libanio, C. (2004). *Sabores y saberes de la vida. Escritos escogidos*. Madrid: PPC.
- Medina, A., & Salvador, F. (. (2009). *Didáctica general*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Méndez, N. (2008). *Diagnóstico de necesidades de capacitación en liderazgo y participación política*. San José: INAMU-AECID-FLACSO.
- Ministerio de Educación Pública. (18 de febrero de 2014). *Modelo pedagógico*. Obtenido de ANDE: http://www.ande.cr/posts/preliminar_modelo_pedag_gico.pdf
- Molina, C. (2012). ¿Qué es eso de la interseccionalidad? *Investigaciones Feministas*, 203-222.
- Molina, C. E. (2012). ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España. *Investigaciones Feministas*, 203-222.
- Morin, E. (2002). *La cabeza bien puesta. Repensar la reforma. Reformar el pensamiento*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Moser, C. (1995). *Planificación de género y desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*. Lima: Flora Tristán.

- Obando, A. (2000). *Consultoría: participación política de las mujeres costarricense en la toam de decisiones en los procesos de elección popular*. San José: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Pacheco, H., & Torres, I. (2004). *Los derechos humanos de las mujeres: fortaleciendo su promoción y protección especial*. San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Proyecto Estado de la Nación. (2001). *Estado de la Nación en Desarrollo Sostenible: sétimo informe 2000*. . San José: Proyecto Estado de la Nación.
- Quesada, L. (2015). *Estudio exploratorio de laparidad y la alternancia en las elecciones municipales en Costa Rica del año 2010*. San José: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Saravia, L. Q. (2015). *Estudio exploratorio de la paridad y la alternancia en las elecciones municipales en Costa Rica del año 2010*. San José: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Significado de formación*. (18 de julio de 2016). Obtenido de Formación de lo formadores: http://www.wikilearning.com/curso_gratis/formación_de_los_Formadores_que_es_la_formacion_sus_definiciones_y_conceptos/24381-2
- Social Watch. (18 de julio de 2016). *Auditoría Social*. Obtenido de <http://www.socialwatch.org>
- Sreck, D., Redin, E., Zitroski, & J.J. (2010). *Diccionario Paulo Freire*. Belo Horizonte: Auténtica Edirtora.
- Trejos, A., & Elizondo, G. (2005). *Consultoría: Elaboración de un Curriculum Formativo*. San José: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Trombetta, S. (2010). Alteridad. En E. R. Danilo R. Streck, *Diccionario Paulo Freire* (pág. 526). Belo Horizonte: Auténtica Editora.
- Vargas, V. (1997). Un debate feminista en curso. *Isis Internacional*.

