



Metodologías participativas para el interaprendizaje con enfoque de género y derechos humanos

Reflexiones desde las
Oficinas Municipales de la Mujer -OFIM-



Metodologías participativas para el interaprendizaje con enfoque de género y derechos humanos

Reflexiones desde las
Oficinas Municipales de la Mujer -OFIM-

Créditos

320.8

I59 me

Instituto Nacional de las Mujeres

Metodologías participativas para el interaprendizaje con enfoque de género y derechos humanos: reflexiones desde las OFIM / Instituto Nacional de las Mujeres. -- 1.ed. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2007. (Colección Metodologías, N°. 27)

80 p., 19 X 25.5 cm.

ISBN 978 9968-25-128-0

1. DESARROLLO LOCAL. 2. ENFOQUE DE GÉNERO. 3. DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER 4. MEDIOS DE ENSEÑANZA. 5. PARTICIPACION SOCIAL. 6. CIUDADANIA. 7. EMPODERAMIENTO. 8. LIDERAZGO. I. Título

Elaborado por:

Ana María Trejos Trejos
Consultora

Coordinación Técnica:

Nielsen Pérez
Coordinadora de Área

Ana Virginia Duarte González
Especialista en Género y Desarrollo Local
Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local

Edición:

Nielsen Pérez
Coordinadora Área Ciudadanía Activa,
Liderazgo y Gestión Local

**Diseño Gráfico
e Impresión:**

Roxana Marín Segura
roxanamarin@racsa.co.cr
Tel.: (506) 8392-6650

Impreso en San José, Costa Rica, mayo 2008.

Contenido

Presentación

El Instituto Nacional de las Mujeres -INAMU- considera necesario el fortalecimiento de los gobiernos locales, de la gestión municipal y el desarrollo local para el fortalecimiento de la democracia y el ejercicio pleno de los derechos humanos de las personas. Es necesario incidir para que dentro de estos procesos se promueva un desarrollo local que sea integral, participativo, democrático y equitativo, que considere las necesidades e intereses de todas las personas y de forma especial a las mujeres, logrando que ellas participen tanto en el diseño, como ejecución y evaluación de las políticas, programas y proyectos que se desarrollen.

El INAMU en respuesta a una de sus atribuciones, la de promover la creación de Oficinas Municipales de la Mujer -OFIM- y garantizar su funcionamiento, ha venido trabajando a lo largo de sus casi diez años de creación en la promoción de la apertura planificada y sostenible de las OFIM, contando a la fecha con 57 municipalidades con esta instancia promotora de políticas locales para la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres.

Las OFIM son expresión de las luchas de las mujeres por la incorporación de sus necesidades e intereses en la agenda pública local así como de la creación de institucionalidad pública a favor de la igualdad de género y de los derechos humanos de las mujeres. También son instancias relativamente nuevas y requieren ser fortalecidas para lograr la incorporación de la agenda

de la igualdad de género en todo el quehacer de las municipalidades, motivo por el cual en el marco de la Política de Igualdad y Equidad de Género -PIEG 2007-2017- se plantea la necesidad y el reto del fortalecimiento de esta instancia.

Con la presentación de este documento sobre metodologías participativas para el interaprendizaje con enfoque de género y derechos humanos, que retoma las experiencias y reflexiones desde las OFIM, se pretende fortalecer el trabajo que realizan estas instancias con las mujeres. La participación de la diversidad de actores y actoras sociales es una condición necesaria para la incorporación de sus necesidades e intereses en la agenda pública local, de igual manera la participación de las mujeres como sujetas políticas en la planificación, presupuestación, gestión municipal y en todo el ciclo de las políticas locales contribuye al fortalecimiento del ejercicio de sus derechos como humanas, y por ende a la democracia y la gobernabilidad local.



Jeannette Carrillo Madrigal
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres

Introducción

Para el INAMU las OFIM son mecanismos estratégicos y claves para un desarrollo local democrático con igualdad de género, por tal razón se hacen ingentes esfuerzos encaminados a fortalecer estas instancias y sus equipos de trabajo con herramientas teóricas y metodológicas para que potencien el trabajo que realizan con las mujeres, como una factor clave para el diseño y desarrollo de políticas locales para la igualdad de género y el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.

Uno de estos esfuerzos es esta guía metodológica titulada “Metodologías participativas para el Interaprendizaje con enfoque de género y derechos humanos: Reflexiones desde las OFIM”. La misma tiene como objetivo reforzar aspectos teóricos y metodológicos para el trabajo en procesos participativos con las mujeres como ciudadanas plenas. Es decir, potenciando el conocimiento y ejercicio de sus derechos, el empoderamiento, la participación y el trabajo colectivo como estrategia para el ejercicio de la ciudadanía plena de las mujeres.

El proceso de construcción de la presente guía parte de la reflexión sobre la práctica desarrollada por las OFIM y el Área de ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local del INAMU con las mujeres en el nivel local. La misma se construyó teniendo como referente básico las destinatarias, y por ello se realizó un taller con dos sesiones presenciales y la asignación de un trabajo individual, con las representantes de las OFIM, que recogiera sus propias historias, necesidades e inquietudes. Se buscaba integrar en el producto final, la relación entre teoría y práctica, partiendo de la experiencia personal, yendo a la reflexión teórica, y volviendo a la práctica nuevamente a través de ejercicios específicos.

Dos aspectos resultaron centrales de este taller:

En primera instancia los grupos de mujeres que atienden las OFIM son diversos y también las estrategias de atención. Si bien es cierto el INAMU ha apoyado en la elaboración de un perfil de las OFIM, se han definido objetivos y requerimientos para su adecuado funcionamiento, así como el perfil de las personas profesionales que deben trabajar en la oficina, también lo es, que las particu-

laridades de las zonas, la diferencia en los recursos y los diferentes momentos que viven las oficinas hacen que sea difícil hablar de una estrategia de atención unificada.

En segunda instancia la experiencia del taller demuestra que existen muchas variables para analizar el significado personal de trabajar en una OFIM. Resulta más fácil referirse al trabajo, no desde el plano personal, sino desde una posición profesional “más objetiva”, sin incorporar las intersubjetividades que están presentes en todo el accionar. Es importante analizar a profundidad cómo la identidad de género está presente en el trabajo que se realiza con otras mujeres, y como los mandatos sociales de “maternalizar” a las otras personas se reflejan en el trabajo cotidiano. Se evidenciaron las dificultades que significa analizar el trabajo desde ellas como mujeres y la necesidad de profundizar en qué es fortalecer la participación de las otras y potenciar el empoderamiento de las mujeres.

El principio metodológico enunciado en el documento parte de que la *práctica personal y social cotidiana de las personas se enriquece en el día a día y que dicha práctica parte de elementos básicos como que:*

- La vida es fuente de conocimiento;
- todas las personas cuentan con saberes y conocimientos valiosos;
- la reflexión sobre el quehacer de cada día enriquece a las personas;
- el inter – cambio de saberes y conocimientos enriquece al colectivo.

Los conocimientos y saberes de las personas tienen significados personales y colectivos que se aprehenden a través de procesos de inter-acción y participación social. Cada cual hace su propia interpretación y síntesis y sus experiencias cobran sentido cuando se reconocen en otras personas y grupos. Por esto, el *interaprendizaje* es permanente y se constituye en la fuente del crecimiento personal y colectivo de las personas.

Esta guía tiene como objetivos:

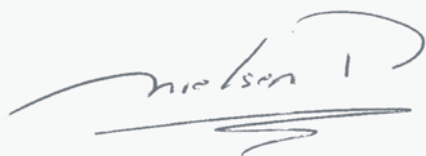
- Lograr que las encargadas de las OFIM, cuenten con un instrumento o herramienta de auto reflexión y de trabajo, que les permita impulsar procesos formativos participativos para el fortalecimiento individual y colectivo de las mujeres, desde un enfoque de derechos humanos con perspectiva género.

- Proponer estrategias alternativas y participativas de trabajo, orientadas a promover formas de relacionamiento desde la diversidad.

La guía está organizada a partir de dos ejes transversales: Enfoque de Derechos Humanos y Enfoque de Género, los cuales deben ser desarrollados para lograr la participación de las mujeres en el espacio local, tomando en cuenta la diversidad múltiple entre estas. El abordaje de los contenidos se desarrolla a través de ejercicios que permitan construir el conocimiento desde la vivencia y la realimentación teórica.

Se espera que esta guía metodológica de interaprendizaje se convierta en una herramienta de trabajo para las encargadas de las OFIM, contribuyendo de esta forma al fortalecimiento individual y colectivo de las mujeres en el nivel local desde una concepción de “autonomía de género”, lo cual pasa necesariamente por una revisión y proceso de empoderamiento personal de las personas que facilitan estos procesos con las mujeres, es decir las responsables de las OFIM.

Construir una forma de trabajo desde las OFIM con las mujeres, es un proceso continuo que debe estar sometido a mejoras y avances constantes, es una creación colectiva que van construyendo las actoras involucradas en los procesos y que debe mejorar constantemente.



Nielsen Pérez

Coordinadora Área Ciudadanía Activa,
Liderazgo y Gestión Local
IINAMU



Primer Capítulo: Elementos de contexto



1.1. Género, institucionalidad y desarrollo local: el papel de las OFIM en los contextos locales.

Institucionalidad y desarrollo local

Con los procesos de reforma del Estado y de descentralización las municipalidades adquieren una mayor relevancia y el desarrollo local se convierte en un área de interés para diferentes actores y actoras sociales, entre ellos los partidos políticos, así como para el fortalecimiento de la participación ciudadana. “A pesar de la resistencia imperante con respecto a una verdadera descentralización, la idea de redefinir la relación del poder central y las municipalidades ha empezado a tomar fuerza” (Rivera, 2006).

En Costa Rica se creó el Foro para el desarrollo local y la participación ciudadana, que tiene como objetivo analizar y promover en la Asamblea Legislativa las reformas legales y constitucionales para fortalecer el ámbito local. En este foro se plantearon las siguientes prioridades: Reformas Electorales, Descentralización y Código Municipal y Participación Ciudadana y Desarrollo Comunal, en esta última prioridad se propone reformar la Ley de Desarrollo de la Comunidad, reformar la Ley de la Pequeña y Mediana empresa, elaborar convenios para propiciar la participación ciudadana, entre otras.

Lograr la participación de las mujeres en el espacio público en el nivel local, como ciudadanas plenas, es uno de los objetivos de las Oficinas Municipales de la Mujer. Esto requiere de estrategias muy bien definidas y de una amplia clarificación sobre el significado

del ejercicio pleno de la ciudadanía, así como de la creación y fortalecimiento de mecanismos efectivos de participación ciudadana en todos los espacios y procesos de toma de decisiones.

En términos generales ha habido un aumento de la participación política de las mujeres en el nivel local, sin embargo se mantiene la exclusión de las mujeres en los mecanismos de representación, a pesar de los avances logrados en los años noventas con la aprobación de la Ley de Igualdad Social de las Mujeres y las reformas al Código Electoral que incorpora la cuota del 40% mínimo de participación política de las mujeres en las estructuras partidarias y en los puestos de elección popular.

A pesar de las tendencias actuales verticales y centralistas, debe fortalecerse el ejercicio de una ciudadanía activa, que implica la reconstrucción de la esfera pública y una reformulación de la vida política, que permita una mayor participación ciudadana en la toma de decisiones sobre los asuntos públicos. Debe existir un equilibrio entre democracia directa y democracia representativa, sin embargo, la participación ciudadana directa puede promoverse tanto a nivel nacional como local, a través de instrumentos como el referéndum, la iniciativa popular y otras formas de democracia directa (Rojas: 2006).

El concepto de ciudadanía debe complementarse con la acción práctica y concreta de la participación ciudadana, es decir, con la forma de hacer efectivos los derechos y deberes que la ciudadanía necesita en el espacio local y hacer real una democracia local sostenible, (Zeledón, 2006).

La idea de democracia local está relacionada con los conceptos de territorialidad (espacio), gobernabilidad (gobierno-sociedad civil), y descentralización. Sin embargo en Costa Rica los avances en esta dirección han sido escasos, por el régimen presidencialista y el Estado centralista, y es recientemente que está empezando a tomar fuerza esta otra visión, por el desgaste del actual.

Para Zeledón, los elementos que identifican la participación activa y efectiva de la ciudadanía son:

- Que exista garantía de que los diversos actores se involucren en los procesos participativos a escala local.

- Que se articulen los diversos intereses de los múltiples actores del desarrollo que garanticen la participación en una dirección que va del centralismo al autogobierno local.
- Crear mecanismos que garanticen la participación relevante de los sectores que tienen limitado poder económico y político, pasando de acciones asistenciales a las de carácter estructural.

Estos elementos adquieren una importancia fundamental en el caso de las mujeres, ya que son las que han estado más excluidas del poder tanto central como local. Aquí se hace especial énfasis en la diversidad, lo que garantizaría incorporar las necesidades y posiciones de las mujeres. Para el logro de esta transformación, deben revisarse y ajustarse las relaciones institucionales entre el Estado y sus habitantes en territorios específicos. Deben trasladarse garantías y responsabilidades reales al nivel local que garanticen la participación de la sociedad civil, la revisión de las instituciones públicas locales y de procesos de desarrollo productivo y redistribución de la riqueza e ingresos con visión local.

Género, desarrollo local y el papel de las OFIM

El desarrollo local con perspectiva de género considera que la participación y decisión de las mujeres con respecto a la construcción de su hábitat, es fundamental para la gestión democrática, el ejercicio de su ciudadanía y el avance de una cultura basada en la equidad y la igualdad entre los géneros (INAMU, 2005).

¿Cómo lograr que las OFIM contribuyan al empoderamiento de las mujeres en el sentido de propiciar el ejercicio de su liderazgo, de sus derechos, de su ciudadanía?

Uno de los objetivos específicos de las OFIM es contribuir a fomentar la participación, la organización, el liderazgo y la toma de decisiones de las mujeres en los distintos espacios locales, para lo cual es importante la definición de políticas locales para la igualdad de género y la elaboración de Planes de Desarrollo Local que tomen en cuenta el punto de vista de las mujeres así como sus demandas concretas.

La participación política de las mujeres debe incrementarse y fortalecerse. Esa participación con poder de incidencia en lo público, donde se toman decisiones. Las mujeres han hecho un importante aporte político, a través de sus luchas por el reconocimiento y exigibilidad de derechos, y por visualizar aspectos de la desigualdad que estaban ocultos en el ámbito privado. A pesar de los avances todavía no tienen la suficiente representación en los puestos de elección popular, en el caso de las municipalidades se sigue manteniendo una desigualdad en los puestos de mayor poder.

Papel de las OFIM en contextos locales

- Transversalización de género dentro de la institución (Municipalidad, gobierno local) y en la relación de ésta con otras instituciones.
- Gestoras de procesos de empoderamiento de las mujeres.

1.2. Metodologías participativas y de interaprendizaje: los puntos de partida desde una perspectiva de género.

Principio metodológico: Partir de la práctica personal y social cotidiana para reflexionar sobre ella y enriquecerla

Todas las personas son sujetas y gestoras de sus propios procesos de aprendizaje. Cada día de vida es una experiencia que se incorpora en nuestro quehacer y relaciones cotidianas. En contacto y relación con otras personas intercambiamos sentimientos y conocimientos.

El principio metodológico enunciado al inicio ***Partir de la práctica personal y social cotidiana para reflexionar sobre ella y enriquecerla*** contiene algunas consideraciones esenciales:

- La vida es fuente de conocimiento.
- Todas las personas cuentan con saberes y conocimientos valiosos.
- La reflexión sobre el quehacer de cada día enriquece a las personas.
- El intercambio de saberes y conocimientos enriquece al colectivo.

Los conocimientos y saberes de las personas tienen significados personales y colectivos que se aprehenden a través de procesos de inter-acción y participación social. Cada cual hace su propia interpretación y síntesis y sus experiencias cobran sentido cuando se reconocen en otras personas y grupos. Por esto, el **interaprendizaje** es permanente y se constituye en la fuente del crecimiento personal y colectivo de las personas.

Analizar la práctica cotidiana para enriquecerla es parte del quehacer de cada día. Como seres humanos aprendemos de los aciertos y de los errores en la medida en que reflexionamos y extraigamos de ellos las lecciones pertinentes:

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

*"No se puede
educar para convivir
si no se educa en
la cooperación
y participación
colectiva, en el
interaprendizaje"*

(Gutiérrez y Prieto, 1996, página N° 29)

Sugerencia pedagógica para el interaprendizaje

EL TEXTO PARALELO

Levantar un texto paralelo, es una forma de darle un sentido reflexivo a la vida cotidiana. Se trata de una especie de diario en el cual se anotan aquellas incidencias sobre las cuales nos interesa reflexionar o profundizar posteriormente. Dudas, preguntas, hallazgos interesantes, noticias, comentarios escuchados, temas pendientes, en fin, todo aquello que encontremos de camino que constituya algo de interés para enriquecer mi práctica cotidiana. El texto paralelo puede incluir descripciones o reflexiones, observaciones o imágenes sobre la cotidianidad, extensas, simples o breves.

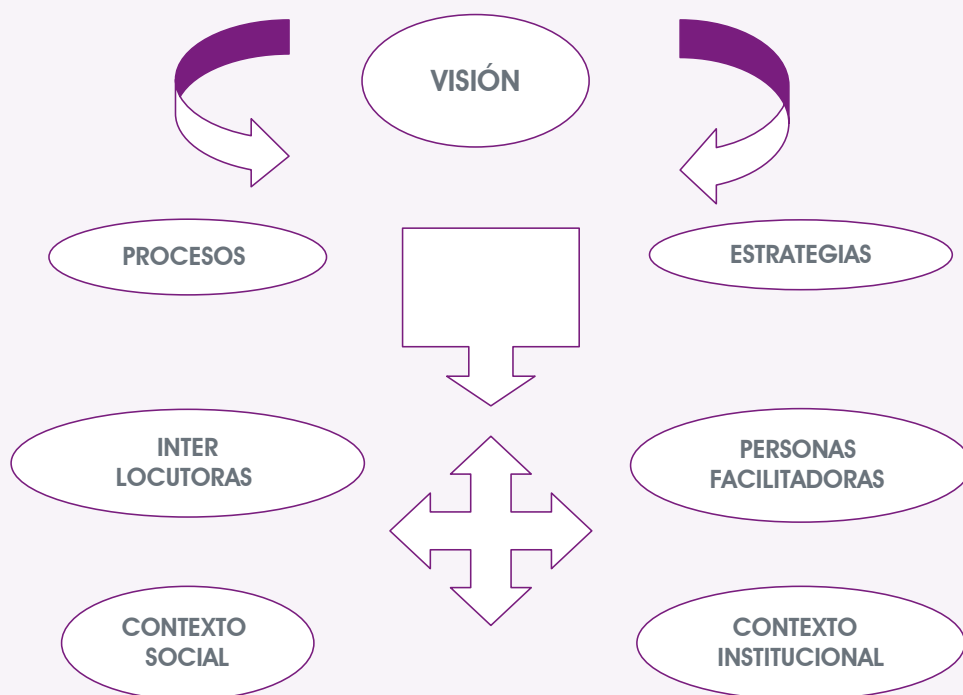
Recordar que el autoaprendizaje es parte esencial del proceso vital de interaprendizaje, y la reflexión permanente sobre nuestro quehacer es clave para lograr prácticas congruentes, alternativas, creativas y de solidez en la relación con las mujeres interlocutoras.

¿Qué es entonces la metodología participativa para el interaprendizaje?

El interaprendizaje es una experiencia relacional que se lleva a cabo a través de la vivencia colectiva y significativa.

El interaprendizaje implica, por tanto:

- Una **visión** liberadora de la realidad, que promueva el cambio y el empoderamiento.
- **Formas de trabajo** que consideren procesos y estrategias acordes con las necesidades y posibilidades de las mujeres.
- Promoción y fomento de **formas de relacionamiento** horizontales con y entre las mujeres que consideren sus realidades, su construcción de género y que las visualice como interlocutoras.
- Una lectura permanente y crítica del **contexto social e institucional**, que permita conducir y facilitar los procesos de forma atinente y para el cambio.
- Procesos de interacción – reflexión – interacción



Sugerencias para las facilitadoras

- Vernos en las y los demás para fortalecer nuestra propia identidad.
- Aprovechar todos los espacios que la vida nos ofrece para extraer y compartir enseñanzas.
- Integrar todos nuestros sentidos en el juego de aprender.
- Desarrollar la creatividad, amalgamando la razón con las emociones.
- Desarrollar el poder de la palabra y la expresión como práctica de la libertad.

1.3. El papel de las personas facilitadoras en procesos de interaprendizaje.

En este contexto, las personas facilitadoras de procesos de interaprendizaje, desempeñan un papel de mediadoras en la comunicación, de gestoras y propiciadoras de espacios y condiciones donde se valore a las personas en todas sus dimensiones y se brinde la posibilidad de crecer sin prejuicios y para la vivencia de la libertad.

Una persona que facilita procesos de interaprendizaje desde espacios públicos gesta condiciones para el empoderamiento, es una agente de cambio social que procura espacios donde se promueve la participación como un derecho y un ejercicio ciudadano en condiciones de equidad y de respeto a los derechos humanos. Ello implica por tanto:

- Validar todas las voces.
- Incluir diversidad de opiniones para construir pactos y consensos.
- Impulsar liderazgos horizontales y colectivos.

La persona facilitadora procura espacios donde se den rupturas de estereotipos y prejuicios sobre el ser y las relaciones entre las personas y donde se construyan nuevos sentidos y se promuevan:

- Feminidades y masculinidades alternativas.
- Eliminación de todas las formas de discriminación, sea por condición de género, nivel socioeconómico, grupo étnico de pertenencia, creencias religiosas, nacionalidad, opción sexual, entre otras.
- Formas de convivencia para la paz y la erradicación de la violencia intrafamiliar y de género.

Una persona que facilita procesos de interaprendizaje con enfoque de género y de derechos humanos, propicia el cuestionamiento permanente de la realidad que se vive, la construcción y deconstrucción de conocimientos, la exploración y búsqueda colectiva y la creatividad para construir nuevos caminos.

A esto le llama Francisco Gutiérrez, educar para la incertidumbre, para gozar la vida, para la significación, para la expresión, para la convivencia (1996, p. N°. 21) en fin, una persona facilitadora propicia condiciones para el empoderamiento y para el ejercicio de la ciudadanía.

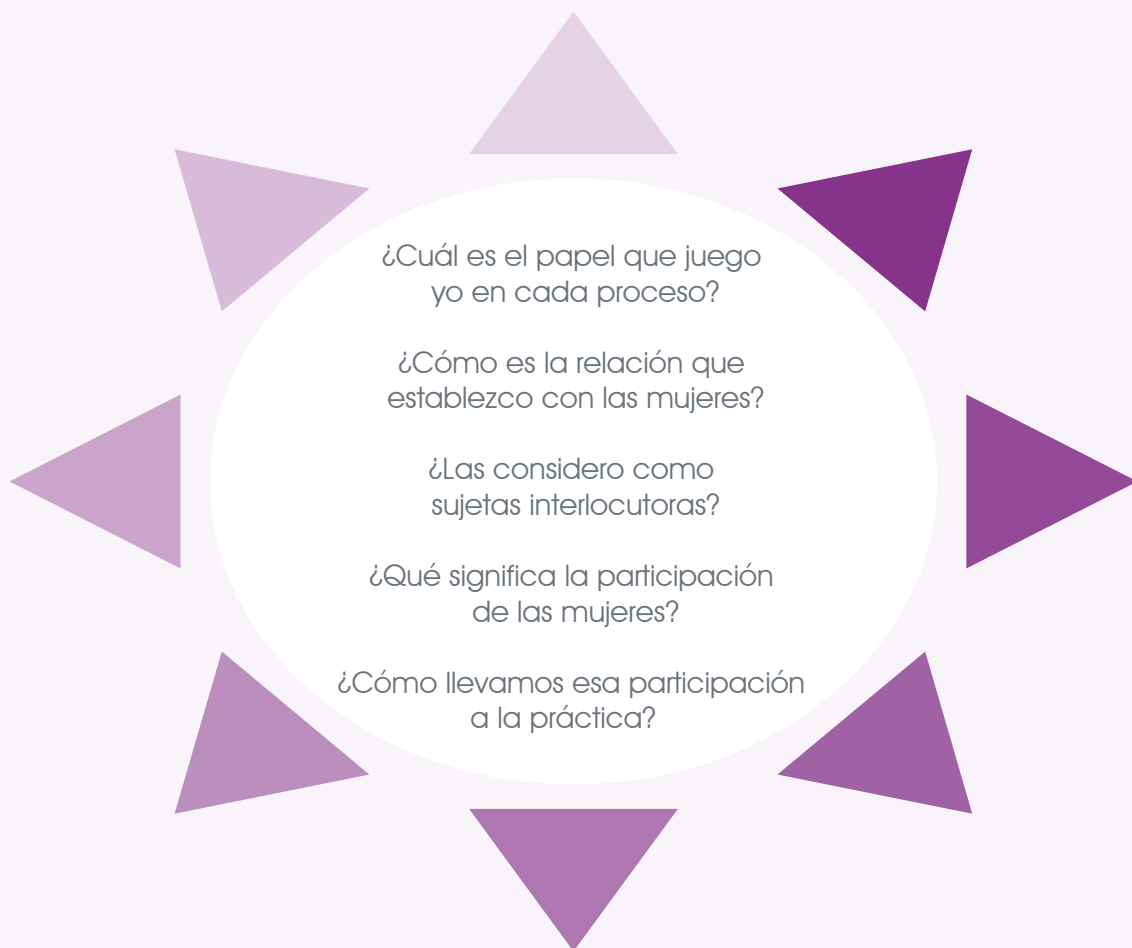
Todo proceso de interaprendizaje es un proceso de empoderamiento personal y colectivo.

El compromiso se construye como parte de procesos de participación en los cuales se fortalecen la autoestima y la autovvaloración de las personas, en donde el intercambio y la expresión son prácticas que validan la palabra de las otras.

En esa relación, las mujeres son concebidas y tratadas como:

- Interlocutoras
- Sujetas de derechos
- Ciudadanas plenas
- En proceso de cambio para superar la desigualdad

**La persona facilitadora de procesos de inter aprendizaje
es autocrítica y flexible, cuestiona su práctica
permanentemente y rectifica su proceder:**



Por ello, se debe partir siempre del conocimiento de las personas con las cuales mantenemos relaciones de comunicación y trabajo.

¿Quiénes son las mujeres con las que trabajan las OFIM?

Las mujeres son diversas, ya sean del mismo cantón, región o provincia. Son mujeres que acuden a buscar apoyo para ellas y sus familias, tanto por problemáticas de violencia (medidas de protección, pensiones, bienes gananciales, régimen de visitas), como relacionadas con aspectos económicos, (empleo, capacitación, crédito y apoyo para ideas productivas en general), etc.

- En su mayoría, son mujeres con pocos recursos económicos y formativos para salir adelante.
- Mujeres Jefas de Hogar con varios hijos e hijas a cargo.
- Mujeres de diversas edades, en su mayoría amas de casa, en condiciones de pobreza.
- Mujeres migrantes, adultas mayores, afrodescendientes, indígenas, mujeres campesinas, pescadoras y habitantes de las ciudades y del campo.
- Mujeres con pocos recursos emocionales y desconocimiento de sus derechos.
- También mujeres que buscan la superación y desean incorporarse en organizaciones y participar activamente en procesos para mejorar sus condiciones de vida.

Esta diversidad de mujeres plantea la necesidad de ofrecer distintas alternativas, dependiendo de los diferentes intereses y necesidades. El objetivo último es avanzar en el ejercicio de los derechos de las mujeres y en la igualdad y equidad de género en el ámbito local, por lo tanto todas las acciones deben ir encaminadas al logro de ese propósito, considerando la diversidad.

Algunas requerirán acciones de capacitación, otras en cambio necesitarán seguimiento a su trabajo organizativo, y en todos los casos el reconocimiento de sus derechos y el conocimiento de la forma de hacerlos efectivos, guiará las acciones en los distintos espacios. Deberán desarrollar la capacidad de distinguir situaciones de discriminación y de desigualdad por razones de género, así como los conocimientos sobre las medidas para superarlas. Así mismo, deberán desarrollar la capacidad de distinguir niveles de exigibilidad frente a las instituciones del Estado y de asumir protagonismo en la gestión del bienestar personal y colectivo.

**Algunas preguntas para guiar la reflexión
sobre nuestro quehacer deberían ser:**

- **¿Cómo y quiénes son las mujeres que hacen uso y participan de los servicios y actividades que se promueven desde las OFIM?**
- **¿Responde la oferta institucional a las necesidades y requerimientos de las mujeres?**
- **¿Qué podríamos hacer para fortalecer la relación entre la OFIM y las mujeres para el logro de los objetivos de empoderamiento de estas?**
- **¿En qué afecta (positiva y negativamente) el contexto institucional, las relaciones entre la OFIM y las mujeres?**

Por ello, en el proceso de ser facilitadoras de procesos de interaprendizaje se debe tomar en cuenta:

- Que todos nuestros actos como facilitadoras de procesos de empoderamiento, son expresiones de nuestra propia construcción de género y de la lectura personal que cada una hace de su

entorno. Y que esos actos son a su vez procesos de empoderamiento de nosotras mismas.

- Que en el proceso del empoderamiento, las mujeres debemos enfrentar nuestras propias contradicciones y los contextos sociales adversos y misóginos y que no se puede asumir la responsabilidad de cambio de nadie más que del propio.
- Que todas sus intervenciones como tales son oportunidades para la creación de significados. Por ello, propiciar cambios desde un enfoque de derechos implica concebir y relacionarse con las mujeres como sujetas de su propio desarrollo y empoderamiento y nos lleva a alimentar relaciones de autonomía y de solidaridad entre ellas como mujeres.

Así pues se debe partir del empoderamiento personal, promoviendo la toma de conciencia de las mujeres sobre sus propias vidas, y sobre sus posibilidades y capacidades de hacer cosas que transformen su situación para mejorarla. El papel de la facilitadora en los procesos de empoderamiento es fundamental, ya que pasa por reconocer que todas las acciones como facilitadoras de procesos de empoderamiento, son expresiones de su construcción de género.

El empoderamiento colectivo de las mujeres, se refiere a las posibilidades de estas de acceder al espacio público. Tiene como propósito transformar las estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres como género. Con este empoderamiento se fortalece la capacidad de incidencia política y de negociación ante las instancias locales. Para el logro de esto se requiere de la construcción de una auto imagen positiva, el desarrollo de habilidades para tomar decisiones y pensar críticamente. El empoderamiento personal y colectivo de las mujeres, debe darse de manera simultánea para que realmente se produzcan transformaciones.

1.4. Sugerencias metodológicas para mejorar el trabajo.

1. Ejercicio para conocer el grupo

Puede ser utilizado en una primera sesión, si las participantes no se conocen, o en cualquier momento del proceso de trabajo, con el objetivo de profundizar en aspectos significativos de las historias organizativas de las integrantes.

También es un ejercicio útil para que las personas participantes se familiaricen visualmente con las personas y con el espacio en el que trabajarán, apropiándose de él.

Un elemento importante en la primera sesión de trabajo, es propiciar mediante lluvia de ideas que las personas integrantes debidamente guiadas sean las que establezcan las reglas sobre la regulación grupal, es decir, establecer el encuadre grupal.

Se puede poner música para suavizar el ambiente y sentar las bases de cordialidad en el grupo.

Procedimiento:

- Se les pide a las participantes que caminen por la sala en distintas direcciones mientras piensan por un momento en la siguiente pregunta: **¿Cuál ha sido, hasta el momento, la experiencia más significativa o importante (positiva o negativa) que he tenido en algún grupo u organización en la que he participado o participo hoy?**

- Después de unos momentos, la facilitadora del taller indica detenerse y tomar del brazo a la compañera que tenga más cerca en ese momento y con ella se presentan (si no se conocen) y comparten sus pensamientos.
- Se pasa a compartir en plenaria lo compartido por la pareja y la persona facilitadora hace una **síntesis con los elementos significativos** en torno a:
 - Reflexionar sobre los acontecimientos pasados y presentes permite ver los avances y aprendizajes.
 - Compartir colectivamente sus vivencias favorece y fortalece la empatía entre mujeres.
 - Importancia de partir siempre de las experiencias y vivencias de las demás como principio pedagógico primordial en el interaprendizaje.

Las mujeres interlocutoras de las OFIM son gestoras y multiplicadoras de nuevas formas de relación entre mujeres y de nuevos procesos en sus comunidades.

Elementos que fortalecen los grupos u organizaciones:

- La reflexión como una práctica permanente en los grupos.
- El conocimiento sobre nosotras mismas y sobre las compañeras del grupo u organización.
- El conocimiento sobre la realidad de sus comunidades y sobre las necesidades y aspiraciones de las mujeres.
- Establecer, desde el primer encuentro, algunas reglas de convivencia, que irán enriqueciéndose a lo largo del proceso de trabajo conjunto del grupo, y que permitirán compartir con respeto, asertividad y tolerancia, de forma tal que todas las personas integrantes sientan que su voz es reconocida, que sus aportes son tomados en cuenta y que se puede discernir y debatir sin que ello signifique entrar en conflictos irreparables.

2. Organizando una actividad: las mujeres asumen su responsabilidad

Objetivo:

Compartir experiencias sobre la organización de actividades o eventos con el fin de establecer pautas esenciales para hacerlo sistemáticamente, incluyendo elementos como los siguientes:

1. Definir objetivos y resultados esperados.
2. Poner un nombre a la actividad y definir el lugar, la fecha, la hora.
3. Elaborar un listado minucioso de las tareas que se requieren para que la actividad sea exitosa.
4. Detallar los materiales o equipos que se necesitarán para promover y organizar la actividad y para desarrollar el trabajo durante la misma.
5. Hacer una lista de personas que serán invitadas, respondiendo a los objetivos y resultados esperados con la actividad.
6. Hacer un cronograma o calendario para la preparación de la actividad señalando las personas responsables de realizar cada tarea.
7. Elaborar una agenda para la actividad especificando los momentos del trabajo y el tiempo que durará cada parte.
8. Preparar todos los materiales en las cantidades necesarias (folders, hojas blancas, lápices, etc)
9. Todo lo anterior debe quedar por escrito para cotejar durante el proceso de organización la realización de las tareas previstas con las personas responsables de realizarlas, para tener un insumo para evaluar la actividad una vez terminada.
10. Es importante que el equipo que organizó la actividad se reúna posteriormente a la misma para evaluar los resultados y todas las incidencias previas al evento.

11. Esto permite sistematizar la práctica y aprender de ella los errores y los aciertos.
12. Finalmente, no olvidemos congratularnos por todo lo realizado y aprendido y reconocer a cada persona su aporte en la organización y realización de la misma.

Elementos que debe contener una agenda

- **Saludo.**
- **Presentación de las personas que han asistido y de quien facilitará la reunión.**
- **Presentación de los objetivos del taller.**
- **Comentarios sobre las expectativas de las personas participantes.**
- **Reglas de convivencia del grupo (encuadre grupal).**
- **Desarrollo de los contenidos previstos.**
- **Resumen o síntesis de los contenidos logrados.**
- **Balance o evaluación, por parte de las participantes, verbal o por escrito.**
- **Despedida y acuerdos para el futuro cercano.**

3. Ejercicios sobre el papel de las OFIM como facilitadoras de procesos de empoderamiento

Objetivo:

Propiciar una reflexión entre las personas facilitadoras de los procesos formativos y de empoderamiento de las mujeres que laboran en las OFIM, para fortalecer su trabajo.

Procedimiento:

Organizar periódicamente, entre el personal de la OFIM y de la municipalidad, reuniones de reflexión sobre la forma de conducir y facilitar procesos de trabajo con las mujeres interlocutoras de los grupos o individuales, que hacen uso y participan de los servicios municipales. Para ello es útil una guía de preguntas como las siguientes:

- 1) ¿Qué se entiende por empoderamiento de las mujeres?
- 2) ¿Cómo se han orientado esos procesos desde la OFIM y desde las municipalidades?
- 3) ¿Cómo nos relacionamos desde la OFIM y las municipalidades con las mujeres para promover el desarrollo local?
- 4) ¿Hasta dónde debemos llegar en el proceso de la intervención de la OFIM con las mujeres?

Una **pedagogía para el empoderamiento** donde se refleje la coherencia entre la intervención y el actuar cotidiano y personal de cada una:

Conducir procesos de empoderamiento de las mujeres tiene que ver con:

- Propiciar las condiciones para el auto conocimiento y el autocuidado.
- Ofrecer información sobre los derechos.
- Compartir instrumentos para localizar, reconocer, procesar y utilizar la información necesaria para construir la autonomía.
- Abrir espacios de participación y de expresión.
- Compartir habilidades para la toma de decisiones.
- Generar condiciones para la gestión y la acción.
- Alimentar relaciones de solidaridad y sororidad.

Reconocer que en el proceso del empoderamiento, las mujeres debemos enfrentar nuestras propias contradicciones y los contextos sociales adversos y misóginos y que no podemos asumir la responsabilidad de cambio de nadie más que la propia.

Este enfoque de derechos y de concebir a las mujeres como sujetas de su propio desarrollo y empoderamiento nos lleva a alimentar relaciones de autonomía y de solidaridad entre las mujeres.

"La propuesta alternativa considera al grupo como ámbito privilegiado para el interaprendizaje, entendido como recreación y producción de conocimientos, por la dinámica y la riqueza que aporta a través de la confrontación de ideas y opiniones de las experiencias previas de cada participante: la posibilidad del logro de consensos y disensos en una dinámica permanente de acción – reflexión – acción" .

(Gutiérrez y Prieto. 1996, página N°. 29)

4. Ejercicio de reflexión sobre las dinámicas de trabajo del grupo u organización de mujeres

Objetivo:

Fortalecer, en el equipo de la OFIM, la reflexión y la sistematización permanente sobre la metodología que sirve de orientación en el quehacer cotidiano en la relación con las personas y, particularmente con las mujeres con las que se relacionan en la cotidianidad.

Procedimiento:

La facilitadora organiza grupos de trabajo según la cantidad de participantes (4 o 5 es un buen número) y les pide que reflexionen sobre las preguntas de la siguiente guía considerando las especificidades de cada una de las OFIM.

- ¿Quiénes son o somos las mujeres (características) que están o estamos participando en el grupo?
- ¿Qué las (o nos) hace iguales y que las (nos) diferencia?
- ¿Cuáles son las necesidades sentidas por estas mujeres (o personas)?
- ¿Cuáles son sus motivaciones para organizarse?
- ¿Con cuáles recursos comunitarios se puede contar para resolver o solventar esas necesidades?
- ¿Cuáles son las fortalezas y las debilidades del grupo?
- Hacer un cartel con los resultados de su reflexión.
- Designar una persona para que lo exponga en la plenaria o bien el grupo puede presentar sus resultados en forma creativa y colectiva.

La facilitadora recoge en un cartel los elementos que considere importantes para su síntesis final. Puede señalar elementos como los siguientes:

- **Diversidad entre las mujeres según sus necesidades, el sector social, la escolaridad, la edad, la ubicación geográfica, su trabajo, su cultura, su religión, etc.**
- **Importancia de considerar esas diferencias para el trabajo educativo y promocional cotidiano.**
- **Similitudes entre las mujeres por sobre sus diferencias.**
- **Necesidad de contar con un registro de las organizaciones de mujeres, como elemento básico del diagnóstico.**

En suma, la facilitadora debe motivar a las mujeres a romper con las formas de relación que desvirtúan la solidaridad entre las mujeres y sugerir los siguientes elementos como aspectos básicos que deberían regir las relaciones:

- Debemos, por principio, actuar solidariamente entre nosotras.
- Debemos reconocer nuestras diferencias y encontrar los puntos de consenso.
- Partir de la validación de las otras mujeres como sujetas de derechos, gestoras de conocimientos y acciones.
- Potenciar la construcción de pactos entre mujeres desde la paridad.





Segundo Capítulo: Mujeres, lideresas y funcionarias



2.1. El rol de las funcionarias de las OFIM: su función institucional y su relación con las mujeres.¹

Las Oficinas Municipales de la Mujer tienen como Objetivo General: Impulsar políticas, programas, proyectos y acciones estratégicas para avanzar en el ejercicio de los derechos de las mujeres y la igualdad y equidad de género en el ámbito local. Para el logro de este objetivo, se plantean una serie de objetivos específicos que están relacionados directamente con el rol y las funciones que deben ejecutar todas las personas que trabajan en estas oficinas.

Brindar información permanente a las mujeres sobre sus derechos, servicios existentes en distintas instituciones; así como de los programas y servicios que desarrolla el INAMU y otras instituciones públicas y privadas, a favor de la igualdad y equidad de las mujeres.

Para lograr este objetivo las funcionarias de las OFIM deben tener formación tanto teórica como técnica sobre derechos de las mujeres y sobre la forma de hacerlos efectivos, y además deben estar en un proceso de actualización constante sobre los servicios, programas y proyectos de las diversas instituciones. Además deben establecer mecanismos adecuados de comunicación con las mujeres, para que la información requerida llegue en el momento adecuado.

¹ Este apartado se fundamenta en el documento del INAMU, 2005. Oficinas Municipales de la Mujer, una respuesta municipal a las necesidades e intereses de las mujeres.

Fomentar la participación, la organización, el liderazgo y la toma de decisiones de las mujeres en los distintos espacios locales y organizaciones.

Las funcionarias deben manejar metodologías participativas para el trabajo con las mujeres, en las que estas sean concebidas como ciudadanas plenas, gestoras de sus propios procesos de empoderamiento y de sus propias decisiones. En este caso las funcionarias, como facilitadoras de procesos, no pueden sustituir a las mujeres con las que trabajan, es decir, no pueden ser sus intermediarias ni sus representantes, ni asumirlas como su propiedad, no son “sus mujeres”, sino mujeres a las que ellas están acompañando en su proceso de empoderamiento. El liderazgo de las mujeres está obstaculizado por la cultura discriminatoria, que impone barreras a su intervención. Por otra parte la identidad de las mujeres no incluye la aspiración al poder, y las pautas de socialización política, discriminatorias y excluyentes, favorecen actitudes pasivas, dependientes y conservadoras frente al poder y la autoridad (Lara, 2006). Es por esto que el rol de facilitadoras de procesos de empoderamiento de las funcionarias de las OFIM, es fundamental, si se quiere promover la organización, la toma de decisiones y un liderazgo no tradicional de las mujeres en los espacios locales.

Monitorear el cumplimiento de las políticas públicas a favor de las mujeres en el ámbito local.

Esta es una función de seguimiento y supervisión que deben realizar las funcionarias de las OFIM en el ámbito local, para esto tienen que contar con legitimidad ante las instancias locales, así como con el reconocimiento de que su trabajo contribuye a los procesos de democratización de la sociedad, incorporando la perspectiva, intereses y necesidades de las mujeres. En este proceso es importante la participación de las funcionarias en todo el ciclo de diseño, desarrollo y evaluación de las políticas; así como la comunicación fluida y constante con las mujeres organizadas.

Impulsar políticas para la igualdad y equidad de género
que se incorporen en los planes municipales, planes de desarrollo, planes anuales y planes específicos, a fin de que se tomen en cuenta los intereses y necesidades de las mujeres.

Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y planes municipales, no es una tarea fácil, porque existe una tradición discriminatoria y excluyente en este ámbito, así como en las diversas instancias políticas, sin embargo es una de las labores principales de estas funcionarias para lograr transformaciones en el nivel local. Al impulsar estas políticas en los planes municipales, las OFIM están logrando alcanzar un lugar reconocido en el desarrollo municipal.

Referir a las mujeres a distintos servicios y programas estatales y gubernamentales.

Con esta función, las encargadas de las OFIM están reafirmando su rol de facilitadoras, al no asumir toda la responsabilidad sobre las mujeres con las que trabajan, facilitándoles información sobre otras opciones de atención y servicio y depositando en ellas, en última instancia, la responsabilidad de su proceso de cambio. En esta tarea, serán concientes de las carencias de programas y servicios a nivel local y podrán plantear ante las municipalidades e institucionalidad pública, las necesidades de las mujeres que no pueden ser satisfechas con los servicios existentes.

Coordinar de manera permanente con el Instituto Nacional de las Mujeres y con el Programa de Oficinas Municipales de la Mujer.

Esta función de coordinación, le permite a las funcionarias de las OFIM, recibir el apoyo que requieran de parte del INAMU, mantenerse en contacto con las otras oficinas y rescatar las

lecciones aprendidas de otras experiencias tomando en cuenta las particularidades. Con esta coordinación se enriquece en una doble vía la experiencia de la relación con las mujeres, a través de los conocimientos de ambas partes, tanto de las OFIM como del INAMU en este campo.

Promover la creación de redes de apoyo a la labor de las OFIM, con organizaciones, profesionales y grupos de mujeres.

Esta tarea resulta de gran apoyo para las funcionarias de las OFIM, porque en muchos casos hay resistencia a la apertura de la oficina o se pretende subsumirla en otras dependencias. El contar con redes de apoyo facilitará su trabajo y le dará más legitimidad. Además esto redundará en beneficio para las mujeres, porque al contar con otras profesionales y organizaciones interesadas en el trabajo de la OFIM, las mujeres del municipio tienen, a su vez, otras alternativas de orientación y atención.

Mantener una coordinación a nivel institucional en el nivel local, impulsando la creación de redes interinstitucionales.

Es en el nivel local donde se facilita más la coordinación interinstitucional, porque se convierte en una necesidad ineludible para la consecución de los objetivos de los programas y proyectos. Cada institución aislada no puede alcanzar los resultados que se logran con el concurso de la diversidad complementaria. La funcionaria de la OFIM debe aprovechar esta situación para impulsar la creación de esas redes interinstitucionales donde se coloque el tema de la igualdad y equidad de género como central. Pueden ponerse como ejemplo las Redes Locales de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar.

Coordinar sistemáticamente con la Comisión de la Condición de la Mujer de las Municipalidades –CMCM- y las distintas instancias municipales que tengan que ver con el cumplimiento de sus objetivos.

La coordinación al interior de la Municipalidad es una función fundamental de la OFIM para lograr la legitimidad que se requiere para la realización de las actividades propuestas. Las CMCM están integradas por regidoras y mujeres líderes en calidad de asesoras, la coordinación y comunicación con esta instancia es central para el fortalecimiento de la OFIM, en función del apoyo, e incidencia de sus integrantes en el seno del Concejo Municipal.

Brindar atención especializada en violencia intrafamiliar, en las Municipalidades en que así se haya definido, mediante los lineamientos establecidos por el INAMU, dentro de un trabajo conjunto con la Red de Apoyo y el desarrollo de diversas estrategias: grupos de apoyo, grupos terapéuticos, entre otros.

Esta es la función que fue el origen de las OFIM, y que en muchas de ellas sigue siendo una de las labores fundamentales. El trabajo que se realiza en los grupos de apoyo y grupos terapéuticos, requiere de personal especializado en la materia y por lo tanto lo realizan personas capacitadas para esto. El INAMU a través del Área de Violencia de Género, da apoyo técnico para la prevención, atención y seguimiento en esta materia.

Promover la sensibilización a diferentes actores locales sobre el tema de derechos y perspectiva de género, para promover una transformación de patrones socioculturales que promueven relaciones de dominación y discriminación.

Esta es una función fundamental de todas las personas que trabajan en las OFIM, y que pasa por un proceso de sensibilización

personal y toma de posición con respecto a la discriminación y al ejercicio tradicional de ejercer el poder. Se promueve un liderazgo democrático y transformador en el que las mujeres puedan tomar decisiones sobre sus vidas y promover cambios.

Promover la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer municipal.

Es parte de los objetivos de la OFIM y debe concretarse a través del trabajo de sus funcionarias, y expresarse en la calidad de las propuestas o acciones y servicios municipales. Para el desarrollo de estas funciones, se requiere de un mayor fortalecimiento personal y de ejercicio del liderazgo.

A pesar de que estos objetivos han sido definidos para todas las oficinas, hay diversidad en la forma de desarrollarlos y en los avances alcanzados en cada caso. Esto depende del momento por el que esté atravesando la oficina, su nivel de desarrollo y su proceso particular. Esto también influye en la relación que se establece con las mujeres.

Las encargadas de las OFIM como facilitadoras, promotoras e interlocutoras de procesos de diálogo entre la institucionalidad y mujeres de las comunidades.

La relación de las funcionarias de las OFIM, con las mujeres con las que trabajan debe ser, como se ha dicho anteriormente, de reconocimiento de estas como interlocutoras, como ciudadanas plenas. Su función no puede ser de sustituirlas en las demandas de sus derechos ni en sus procesos de empoderamiento, tampoco deben asumirlas como su responsabilidad, ni maternalizarlas.

Deben desaparecer posiciones maternalistas y asistencialistas, ya que las OFIM no las representan, simplemente les facilitan su proceso de transformación y toma de conciencia de sus derechos y posibilidades. Las acompañan en su revisión sobre la desigualdad que han vivido, y sobre la discriminación que han sufrido en muy diversos espacios.

Si las funcionarias de las OFIM las sobreprotegen, maternalizan y sustituyen sus responsabilidades, se les está dando el mensaje de que son incapaces de hacer los cambios por ellas mismas, se las está infantilizando, ejerciendo maternazgos que no corresponden a la promoción de la autonomía.

Las responsables de las OFIM cumplen un papel múltiple en su relación con las mujeres:

- Gestoras de cambio y facilitadoras de procesos educativos para el interaprendizaje.
- Facilitadoras, que comparten vías alternativas en la búsqueda y construcción conjunta del conocimiento.
- Promotoras de los derechos de las mujeres

Concebir a las mujeres como ciudadanas plenas pasa por superar los maternalismos, ya que la relación maternal no es una relación entre iguales, que es la base fundamental para las relaciones ciudadanas. Lo más importante es concebir a la ciudadanía como una actividad pública y no privada, que sin embargo conlleva también como derechos, superar las desigualdades en el ámbito privado.

Para las mujeres, los Derechos Económicos, Sociales y Culturales constituyen la dimensión menos valorada de su ciudadanía, lo que limita su acceso a las otras dimensiones de la sociedad. Es esta devaluación la que brinda el terreno propicio para invisibilizar a las mujeres ante la sociedad, ante los Estados y mucho más grave aún, ante ellas mismas, como portadoras de derechos y merecedoras de estos, (Vargas, 2000).

El concepto de ciudadanía debe estar íntimamente ligado al concepto de democracia, y si no se concibe el “derecho a tener derechos”, se debilita esta relación, al distorsionar el sentido de derechos, lo cual ha provocado lo que Vargas llama una “esquizofrenia ciudadana”: avanzar desde los gobiernos algunas leyes y reconocimientos políticos hacia las mujeres, paralela a una política manipuladora y clientelista, especialmente hacia las mujeres más pobres, a través de las políticas de alivio a la pobreza. (texto del Curso Reflexiones feministas acerca del poder y la política, UNAM, 2006).

Los derechos ciudadanos no son fijos ni inmutables, por lo tanto se van ampliando a medida que se enfrentan nuevos riesgos, nuevas exclusiones, y surgen dimensiones ciudadanas no percibidas previamente. Una de estas redefiniciones y producción de nuevos derechos, producto de las luchas feministas, son los derechos sexuales y reproductivos.

Nuestra ciudadanía se expresa en demanda pero también en compromiso, desde todas aquellas posiciones a las que recientemente hemos arribado las mujeres, para hacer de la sociedad en que vivimos un lugar más justo, donde las diferencias no se expresen necesariamente en jerarquías y exclusión, y las personas (en nuestra maravillosa diversidad) no debemos obligarnos a entrar en las dimensiones rígidas de la burocracia.

(Diana Maffía, sf)

El impulso de la ciudadanía de las mujeres ha requerido un gran esfuerzo y una gran creatividad. Se han dado grandes avances para que estas sean admitidas en los espacios de decisión política, en los puestos de representación social y en las instituciones gubernamentales. Se han logrado grandes avances, pero también se dan retrocesos, porque en última instancia es un problema de poder, y en el monopolio político de los hombres, estos no siempre están dispuestos a ceder el poder que su hegemonía representa.

Crear una sociedad más justa y más equitativa pasa porque las mujeres se conviertan en ciudadanas plenas, empoderadas y conscientes de sus derechos y de las formas de hacerlos efectivos.

2.2. Las relaciones entre mujeres: diversidad, sororidad y asertividad.

Principios fundamentales

- Promover formas de comunicación y de relación solidarias y sororarias.
- Diálogo de saberes.
- Respeto hacia las opiniones y experiencias de las demás compañeras del grupo.

En todos los espacios de discusión y análisis sobre el trabajo con las mujeres, siempre aparece como tema prioritario el relativo a las relaciones entre las mujeres. Cómo respetar la diversidad, establecer relaciones sororarias, es decir de hermandad entre las mujeres, y ser asertivas en las críticas y observaciones de unas respecto a otras, sin que esto sea tomado como una descalificación o como algo inaceptable.

En muchos espacios se afirma que las relaciones de poder entre las mujeres son conflictivas, duras y hasta crueles, así como que no hay peor enemiga de una mujer que otra mujer. Con la llegada de las mujeres a puestos de poder esta competencia y esta rivalidad se ha acentuado porque se reproduce la cultura política masculina autoritaria, jerárquica y patriarcal, (Lagarde, 2003).

Lo primero que hay que aceptar y reconocer es la diversidad de las mujeres. A pesar de compartir la misma desigualdad de género, las diferencian muchas otras cosas que hay que reconocer. El hecho de ser mujeres no las vuelve solidarias, ni iguales, y se mantienen diferencias etarias, de clase, de etnia, de religión, de lugar de procedencia y cultura, que no pueden pasar desapercibidas. Si a esto se agrega que las normas establecidas en el ámbito político son verticales y jerárquicas, el resultado es que se reproducen las mismas formas

de liderazgo tradicionales, y que las mujeres que llegan a puestos de poder no escapan de estas.

Las relaciones entre mujeres

- La construcción de género hace que hombres y mujeres se comporten de maneras distintas.
- Las mujeres y lo femenino ha sido desvalorizado históricamente.
- La competencia y conflictividad entre las mujeres surge de esa formación de género, donde lo femenino vale menos, y donde la descalificación social se aprende como natural.
- La rivalidad con las demás surge de la necesidad de validación y aprobación de los hombres.
- Partir de la validación de las otras mujeres como sujetas de derechos, gestoras de conocimientos y acciones: "Validar a la otra es validarme a mí misma. No requiero descalificar a la otra para validarme".
- Potenciar la construcción de pactos entre mujeres desde la paridad.

Las mujeres han sido socializadas para competir entre sí, la sociedad manipula la "enemistad de género" y hace que se aumente el conflicto entre las mujeres. De esta manera las que están en posiciones de poder no aceptan a las que están en relaciones de menor poder y las de la base no aceptan la representación de las que están en los puestos de poder.

Es por esto que se vuelve fundamental el diálogo y el empoderamiento colectivo, como forma de cambiar los procesos y estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres como género.

Marcela Lagarde plantea la importancia de crear una nueva ética, que parta de relaciones solidarias, no jerárquicas y de cooperación, en donde se desarrollen las capacidades humanas de una forma democrática. Esto debe pasar por un proceso de reeducación, ya que han sido socializadas en la forma tradicional y patriarcal y hay que “desaprender” para incorporar la nueva perspectiva.

Como afirma Lagarde “necesitamos relacionarnos entre nosotras con sororidad, es decir con el reconocimiento de la otra, las otras como mis semejantes, comprensible, respetable”. Esto no significa, según la autora que las mujeres tengan todas que quererse o ser amigas, ni que sean iguales, sino que se den el estatus de interlocutoras y que hagan pactos entre sí.

Las diferencias entre las mujeres deben enfrentarse de manera asertiva, debe practicarse la crítica constructiva, para que las mujeres la acepten no como descalificación, sino como oportunidad de realizar cambios para mejorar. En una sociedad donde la diferencia de criterios es percibida como una amenaza, debe promoverse la aceptación de la comunicación asertiva, donde las cosas se dicen de frente y con claridad, sin dobles juegos ni lenguajes ocultos.

El espacio local implica una gran diversidad de personas y situaciones, impulsar el liderazgo de las mujeres en este espacio no lleva consigo necesariamente un cambio con respecto a los liderazgos tradicionales y autoritarios, por eso es necesario analizar cuidadosamente las relaciones de poder que se establecen en este y promover un liderazgo distinto, en el que se supere la comparación descalificadora y la competencia negativa.

2.3. Resolución de conflictos: protocolos para el trabajo.

En todos los espacios de intercambio entre las personas, se dan diferentes tipos de conflictos o desacuerdos por muy diversas razones. Las diferencias de intereses son comunes en el diario acontecer de la vida, y no deben ser enfrentados como crisis insuperables sino como oportunidades para mejorar la comunicación y las relaciones entre la gente.

Las soluciones a los conflictos solo pueden llegar a través del diálogo y la negociación, porque son instrumentos que permiten plantear los problemas sentidos por las partes, determinar las causas del descontento y acordar algunas soluciones que llenen las expectativas de quienes están involucradas en la negociación.

La negociación permite enfrentar los conflictos y manejar la diversidad de intereses que se presentan cuando se relacionan las personas. Los procesos de negociación son períodos de tiempo durante los cuales dos partes en conflicto buscan ponerse de acuerdo en una solución al problema. La solución del problema y no las posiciones de las personas, es el asunto más importante durante los procesos de negociación.

Si se decide iniciar un proceso de negociación hay que tener una clara disposición para el diálogo, ya que el objetivo es exponer las necesidades y escuchar las razones de las partes, y estar dispuestas a hacer concesiones mutuas, es decir a perder y ganar recíprocamente, sin perder de vista los objetivos que se quieren lograr.

Un proceso de negociación exige trabajar en equipo, consultar permanentemente las decisiones y construir propuestas en grupo. La negociación forma parte de la vida cotidiana, solamente hace

falta sistematizar la experiencia y aprender de ella para lograr mejores resultados. Cotidianamente se hacen negociaciones en todos los espacios de la vida, en la casa, con los hijos e hijas se negocian permisos y aspectos del comportamiento, con la pareja se negocia el presupuesto y las responsabilidades compartidas, etc. (OIT, 2000).

La negociación o resolución de conflictos tradicional tiene características que pueden afectar los intereses de las mujeres desde el punto de vista de género. Se ejerce el poder de dominio-subordinación. Cuando en una negociación se utiliza el poder como dominio, esta va dirigida a “aplastar” a la otra persona. Implica la lógica de ganar-perder. Por lo general en estos casos los hombres se comportan como los negociadores dominantes y las mujeres como las negociadoras subordinadas. Esto también se repite entre hombres adultos o entre mujeres; todas las personas reproducen ese comportamiento.

Otra característica de la negociación tradicional es la deslegitimación de las mujeres como negociadoras, a través de estereotipos o prejuicios que atentan contra la negociación, (Urbal 2005).

2.4. Sugerencias metodológicas para mejorar el trabajo.

A continuación, se presentan algunos ejemplos² surgidos de la reflexión grupal y que pueden servir como base para la reflexión con las mujeres en las reuniones de trabajo o en talleres que lleve a cabo la OFIM:

Grupo 1:

¿De dónde provienen los conflictos entre las mujeres?

Son el resultado de una socialización llena de estereotipos: rivalidades entre género por mitos y carencias (económicas sociales y culturales).

² En el Taller de validación y construcción participativa de la Guía, las participantes ofrecieron algunos ejemplos a manera de recreación de sus propias vivencias y experiencias cotidianas en las OFIM. Se anota el grupo del cual surgió la inquietud y los aportes señalados.

¿Cómo se relacionan las mujeres entre sí a partir de la construcción de género?

- Poco negociadoras.
- Vulnerabilidad en caer en las trampas del sistema patriarcal.
- Poco sororarias (amistad, acompañamiento entre mujeres).

Pasos para la resolución de conflictos

1

Identificación del conflicto

Mediación de la persona facilitadora:

Confidencialidad

2

Empatía

Imparcialidad

Neutralidad

Profesionalidad

3

Preparación del escenario

(escuchar ambas partes):

antecedentes y controversia
que mantienen

4

Preparación del espacio
físico

(Lugar adecuado, sin ruido y
clima adecuado)

Reuniones bilaterales y
posteriormente reuniones
conjuntas

5

La facilitadora o mediadora
nunca acepta un NO

Siempre debe preguntar qué
quieren las partes

Lluvia de ideas con posibles
soluciones

6

Buscar la forma en que se resolverá:

En bloque o separar los microconflictos en orden de importancia

Sugerencias de la mediadora

Detectar oportunidades

Se toma o no un acuerdo, en caso de no haber acuerdo:

Es un acuerdo.

Recomendaciones:

1

- Comprender el conflicto y los roles de cada protagonista.
- Horizontalidad de proceso.

2

- Fortalecer la comunicación de las partes.
- Escucha activa.

3

- Tolerancia y respeto a las diferencias. (No discriminación).
- Lenguaje respetuoso.
- Imparcialidad.

4

- Defensa de intereses y no de posiciones.
- Focalizar la atención en el problema.

5

- Diferenciar el problema de la persona.
- Proponer soluciones.
- Mantener la calma.

6

- Las reglas de oro de la negociación las deberán poner las partes en conflicto.
- El conflicto no es malo ni bueno, es una oportunidad para el aprendizaje.

7

- Tenemos que aprender a enfrentar el conflicto y desarrollar una comunicación asertiva

8

- Concentrada en la búsqueda de soluciones.
- Ver el conflicto como una posibilidad de crecimiento.

Grupo 2:

¿De dónde provienen los conflictos?

- Sensaciones y pensamientos.
- Miedos.
- Pánico al conflicto.
- Miedo al rechazo, al abandono, a la orfandad.
- La diferencia se relaciona con el rechazo.
- Miedo a expresarnos, al uso de la palabra.
- Decidir implica siempre perder algo. Enfrentar pérdidas.

Tiene también que ver con el Poder: *"No quiero ceder poder"*. Es un ejercicio de liderazgo tradicional: *"Me interesa más figurar como la que soluciono y no que se solucione la situación"*.

- Se priorizan intereses personales y se busca el protagonismo.

Recomendaciones:

1

- Conocer el contexto.

2

- Antecedentes.

3

- Ver situaciones como oportunidades no como amenazas. Como asuntos por resolver y no como problemas.

4

- Reconocer aportes, cualidades y habilidades diferentes.

5

- Partir de una forma de liderazgo democrático.

6

- Escuchar y validar posiciones de todas las partes y sentimientos (bajan resistencias).

7

- Aclarar mi posición y responsabilidad en el proceso.

8

- Sacar la situación del plano personal y buscar causa común.

9

- Se lleva el conflicto al grupo (eliminar el chisme).

Grupo 3:

Protocolo Resolución de conflictos:

- Encuadre grupal.
- Identificar el problema.
- Validar los sentimientos y pensamientos de ambas partes.
- Lograr una comunicación asertiva (respeto a las opiniones de las otras personas).
- Realizar un análisis inclusivo (Perspectiva de género).
- Propuestas de resolución del problema.
- Priorización (por consenso).
- Seguimiento.
- Sistematización.
- Plan de ejecución.

Grupo 4:

Pasos para la resolución de conflictos:

La comunicación

1

- Identificación del conflicto:

- Concientización.
- Conceptualización.
- FODA.
- Respeto al aporte de los miembros del grupo.

2

- Priorización.

3

- Buscar la estrategia de resolución:
- Recursos internos.
- Recursos externos.
- Acuerdos.

4

- Aplicación de la estrategia:
- Designación de responsables.
- Cronograma de cumplimiento.

5

- Valoración

6

- Revisión en la efectividad en la resolución del conflicto con la estrategia seleccionada.

Grupo 5:

Acciones para la resolución de conflictos:

- **Identificación y aceptación de un conflicto.**
- **Identificación de una facilitadora que sea objetiva y que se identifique como líder.**
- **Escuchar a las diversas partes del conflicto.**
- **En casos necesarios buscar ayuda técnica o asesoramiento.**
- **Brindar un espacio para que el grupo se organice, defina posibles soluciones y mediante un consenso concrete acciones a corto y mediano plazo.**
- **Brindar asesoramiento y seguimiento de los acuerdos tomados.**

Hubo muchas coincidencias en los pasos que deben seguirse y en las características que la facilitadora del proceso debe tener. Debe fortalecerse la incorporación de la perspectiva de género en la resolución de conflictos, ya que a este elemento hay que darle especial énfasis en el trabajo con las OFIM, no es una negociación cualquiera, es una negociación que toma en cuenta la discriminación y la desigualdad a que han sido sometidas las mujeres para superarlas.



Tercer Capítulo: Procesos de empoderamiento: derechos, organización y agendas locales para el desarrollo



3.1. Liderazgos desde la diversidad para el ejercicio de la ciudadanía.

Por las condiciones de discriminación de género, las mujeres han sido excluidas históricamente de los espacios de toma de decisión. Su participación en los procesos sociales y en las organizaciones ha sido limitada, las más de las veces, a la ejecución de acciones relacionadas con sus roles domésticos tradicionales. Sin embargo, aún desde identidades cuidadoras, las mujeres han sabido abrirse brecha y superar numerosos obstáculos sociales, tanto personales, como familiares e institucionales y construir su autonomía desde el ejercicio pleno de sus derechos como ciudadana.

Sus funciones reproductivas y la asignación social de roles domésticos, sumado al no reconocimiento de esas funciones como social y económicamente valiosas han impedido el pleno desarrollo de las capacidades de la mitad de la población del planeta y se han constituido en los obstáculos más importantes para el ejercicio pleno de sus derechos y de su ciudadanía.

En condiciones de desigualdad en razón del género, para las mujeres ha sido más difícil enfrentar las relaciones de poder que se manifiestan en todos los ámbitos de la vida social cotidiana: en sus relaciones familiares, en sus posibilidades de empleo y desarrollo laboral, en las posibilidades de participación social y política.

- Las mujeres piensan que la organización es cosa de hombres.
- Se les critica por participar en espacios considerados tradicionalmente como masculinos.

- 
- A las mujeres no se les estimula la participación en espacios públicos.
 - Las obligaciones familiares les limitan su participación.
 - La doble jornada recarga sus funciones y las agobia con culpas.
 - Enfrentan negativas de sus parejas y otros familiares.
 - Las estructuras y dinámicas de las organizaciones están formuladas para las posibilidades de tiempo de los hombres.
 - Los puestos y las posibilidades de tomar decisiones las acaparan los hombres.

Las luchas han debido librarse en diversos espacios que van desde la educación, el lenguaje, la espiritualidad y la política y se han logrado permear instituciones y mentalidades. La economía, las familias, las escuelas y las iglesias han debido reconocer más o menos lentamente, que no es posible concebir un desarrollo sin equidad entre los géneros.

A través de numerosas luchas libradas por organizaciones de mujeres principalmente, se han ido creando las condiciones para que mujeres y hombres participen y ejerzan sus derechos en igualdad y equidad: legislación que reconozca las especificidades, en contextos de igualdad; mecanismos de acción afirmativa que viabilicen la construcción de sociedades no discriminatorias.

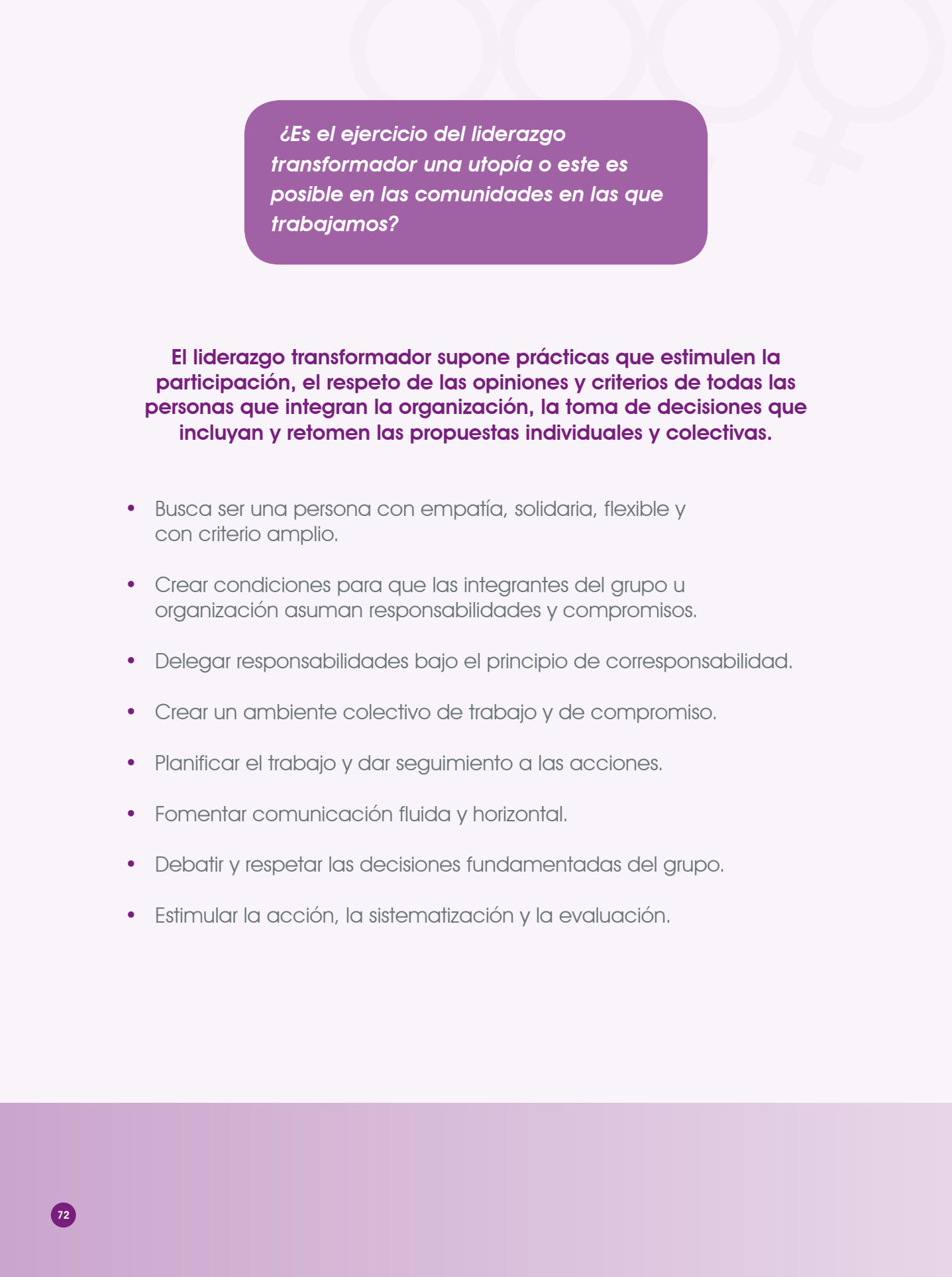
El disfrute real de los derechos políticos, sociales y económicos implica una participación en condiciones de igualdad y de equidad en contextos socioculturales no discriminatorios.

El liderazgo es la construcción de capacidades que permiten actuar con autonomía ante situaciones que enfrentamos en la vida cotidiana, tanto en el ámbito personal como en las organizaciones a las que pertenecemos.

(Camacho, 2003. p. N°. 58)

En contextos patriarcales como los descritos, las limitaciones que han enfrentado las mujeres para el ejercicio del liderazgo han sido numerosas. Muchas han aprendido a relacionarse desde la competencia y la rivalidad, y la sobrevivencia en espacios políticos contruidos desde lo masculino ha sido cruenta.

No obstante, la construcción de la democracia requiere de liderazgos transformadores, incluyentes, flexibles y propositivos que acojan los intereses de las mujeres en su diversidad.



¿Es el ejercicio del liderazgo transformador una utopía o este es posible en las comunidades en las que trabajamos?

El liderazgo transformador supone prácticas que estimulen la participación, el respeto de las opiniones y criterios de todas las personas que integran la organización, la toma de decisiones que incluyan y retomen las propuestas individuales y colectivas.

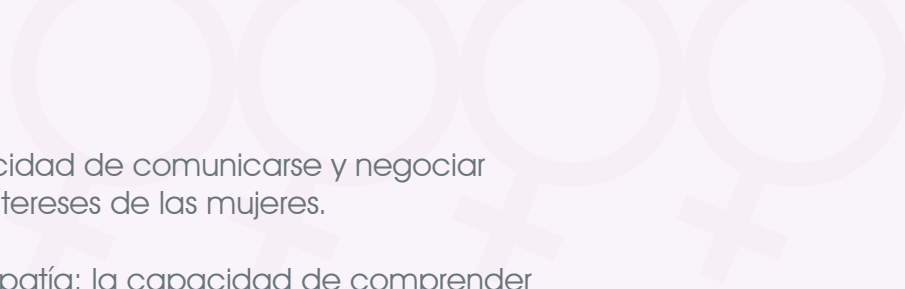
- Busca ser una persona con empatía, solidaria, flexible y con criterio amplio.
- Crear condiciones para que las integrantes del grupo u organización asuman responsabilidades y compromisos.
- Delegar responsabilidades bajo el principio de corresponsabilidad.
- Crear un ambiente colectivo de trabajo y de compromiso.
- Planificar el trabajo y dar seguimiento a las acciones.
- Fomentar comunicación fluida y horizontal.
- Debatir y respetar las decisiones fundamentadas del grupo.
- Estimular la acción, la sistematización y la evaluación.

La construcción de liderazgos asertivos y transformadores es un reto que implica emprender procesos de auto conocimiento no solo para asumir responsabilidades sino también para delegarlas y marcar los límites ante de las demandas de las mujeres.

El empoderamiento de las mujeres deviene de un proceso de autonomía en todos los niveles de su vida y de su participación en espacios públicos de toma de decisiones. Para ello las mujeres deben enfrentar los límites impuestos por la sociedad al tiempo que aquellos que, por su condición de género, se ha impuesto a sí misma.

El ejercicio de un liderazgo transformador requiere:

- Fortalecer la Autoestima: reconocer las capacidades propias y de las otras.
- Aceptar responsabilidades y riesgos.
- Disposición a ejercer el poder y a exponerse públicamente.
- Mantenerse informada para fundamentar argumentos.
- Disposición para tomar decisiones.
- Negociar consigo misma los cambios a nivel personal y familiar para evitar culpas y auto sacrificios.

- 
- Desarrollar la capacidad de comunicarse y negociar asertivamente los intereses de las mujeres.
 - Desarrollo de la empatía: la capacidad de comprender a otras mujeres.
 - Capacidad de gestión de recursos y distribución de los beneficios.

El empoderamiento de las mujeres se da a través del fortalecimiento de sus organizaciones y la validación de su palabra ante las instituciones gubernamentales, como parte del ejercicio pleno de la ciudadanía.

Sugerencias metodológicas para mejorar el trabajo:

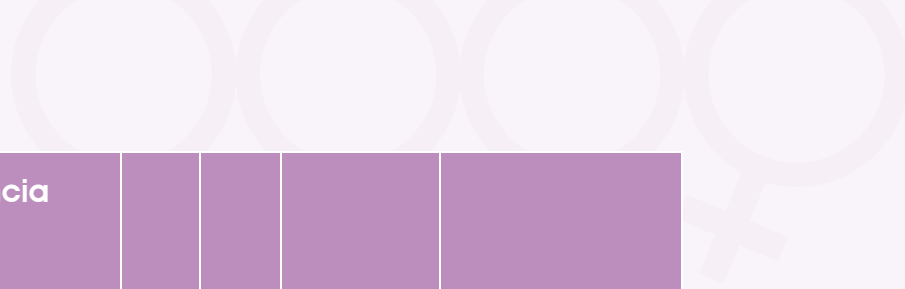
La persona facilitadora indica que la revisión permanente de la práctica cotidiana es un ejercicio saludable para el buen funcionamiento de los grupos. Haciendo énfasis en que el análisis debe partir del comportamiento que como lideresas o integrantes del grupo tenemos. A la lista contenida en el cuadro siguiente se puede agregar más elementos, de acuerdo a las características y momento de desarrollo del grupo.

El estimómetro para un liderazgo transformador³ y con enfoque de género:

Es un ejercicio para cuestionarnos sobre nuestras actuaciones y analizar si valoramos lo que somos y lo que hacemos en nuestra vida cotidiana y en nuestras funciones de **líderes para la transformación**.

Situación	Si	No	A veces	Comentarios
¿Conoce sus derechos como mujer y como ciudadana?				
¿Se siente merecedora de reconocimientos por parte de otras personas?				
¿Sabe reconocer sus virtudes y sus defectos?				
¿Sabe rectificar sus errores?				
¿Acostumbra a pedir disculpas?				
¿Le cuesta aceptar críticas de otras personas, en particular de las mujeres?				

³ Adaptación de instrumento En: Camacho, Rosalía et al. 2003, p. N°. 68.



¿Pierde la paciencia cuando no la entienden?				
¿Pide ayuda cuando no sabe o no puede hacer algo?				
¿Actúa en revancha cuando no hacen lo que usted dice o cree?				
¿Expone sus opiniones a tiempo aún cuando se oponen a otras?				
¿Sabe escucha a otras personas con atención y verdadero interés?				
¿Reconoce las buenas ideas de otras personas y las retoma en sus conclusiones?				
¿Planifica colectivamente las acciones de la organización?				
Otras preguntas				

3.2. Derechos, organización y construcción de agendas locales.

Las mujeres que acuden a las Oficinas Municipales de la Mujer lo hacen de forma individual, buscando respuestas a sus necesidades y problemas. Sin embargo, las OFIM, como parte de sus objetivos, han promovido el acercamiento con grupos existentes y la conformación de nuevas agrupaciones, como una estrategia para impulsar el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres.

Los grupos son la base de la organización y surgen por diversas razones, casi siempre para atender problemas específicos. Un grupo se constituye en una organización en el momento en que sus integrantes deciden compartir objetivos y estrategias de trabajo comunes.

Históricamente, las mujeres han participado en diversos grupos organizados para hacerle frente a problemas comunitarios y buscar soluciones a carencias de infraestructura básica como escuelas, centros de salud, vivienda, entre otros. Sin embargo, esa participación usualmente no se traduce en toma de decisiones y en la construcción de agendas propias. Por ello, la organización de las mujeres es uno de los medios más efectivos para construir agendas propias, fortalecer sus planteamientos y como instancia para consolidar sus liderazgos, tanto individuales como colectivos.

Un grupo es más que una suma de personas, es una fuerza que aglutina energías, sueños y búsquedas colectivas.

Cada persona influye en el grupo y éste a su vez ejerce influencia sobre las personas, por ello decimos que un grupo no es solo un conjunto de personas reunidas, es más bien una fuerza en sí mismo.

Participar en grupo significa expresar nuestras ideas y aprender de otras personas nuevos valores. Significa que todo lo que allí ocurre tiene resonancia, que en el interjuego de la relación la comunicación es básica así como la colaboración, solidaridad, convivencia, cooperación y respeto mutuo y empatía. Es de fundamental importancia tener en cuenta una regla básica de la forma de operar un grupo, y es que todo lo que allí acontece, en ese mismo espacio se debe ventilar y buscar las respuestas.

Los grupos tienen distintas dinámicas o formas de desenvolverse y darle solución a los problemas y objetivos planteados. Estas dinámicas expresan las formas de comunicación y trabajo entre sus integrantes y los procesos vividos para alcanzar y consolidar la autonomía personal y colectiva.

Principio fundamental en el trabajo de las OFIM: Respeto por la autonomía de las formas de organización de las mujeres y por las dinámicas internas de esas organizaciones.

Las dinámicas de las organizaciones reflejan las formas de comunicación y el tipo de liderazgos que se practican en ellas. De liderazgos individuales autónomos y asertivos se construyen liderazgos colectivos democráticos y transformadores.

Un liderazgo transformador con enfoque de género y derechos humanos, que busca incidir en las estructuras de poder, requiere mujeres organizadas, fortalecidas como protagonistas del espacio público, capaces de defender los derechos y las agendas de las mujeres.

La construcción de la autonomía de las mujeres es un proceso que lleva tiempo y que se expresa en distintos ámbitos de sus vidas: la familia, sus relaciones, el desempeño de su trabajo, en sus formas de participación en espacios públicos, en fin, en todas las expresiones de su actividad y participación social, tales como las agendas políticas que se han constituido en espacios válidos de negociación y de rendición de cuentas.

Se trata de un proceso de individuación, en el cual se toma conciencia de su ser como sujetas de derechos, únicas y diversas, capaces de enfrentar conflictos y de asumir las responsabilidades y visibilidad de una participación activa en ámbitos públicos.

3.3. Comunicación asertiva para la construcción de sinergias.

La comunicación es una actividad humana esencial: a través de ella adquirimos y asumimos una identidad, expresamos e intercambiamos ideas y sentimientos y construimos proyectos de vida.

Nos comunicamos a través de palabras y gestos, a través de acciones y diversos lenguajes; de formas directas o indirectas.

A través de la comunicación persuadimos a las demás personas de marchar con un proyecto común.

En procesos de empoderamiento y fortalecimiento de la ciudadanía de las mujeres, desdibujar los linderos entre lo público y lo privado se constituye en un eje movilizador de las acciones formativas.

Impulsar procesos de formación de líderes capaces de verbalizar sus propias necesidades, formular propuestas que resuman el sentir colectivo y tomar decisiones acordes y oportunas, es un reto que significa rupturas sobre el deber ser de género que concibe lo personal y doméstico como irrelevante.

Es preciso promover el debate sobre temas álgidos: maternidad, relaciones de pareja, culpas y temores, autocensuras y techos de cristal, que inhiben y limitan los alcances de la participación plena de las mujeres en los espacios de poder y decisión, que condicionan su acceso al empleo, que invalidan su palabra.

La persona facilitadora debe cuestionarse

- ¿Se ha visto fortalecida la capacidad de las mujeres para plantear sus agendas, negociarlas y sostenerlas en los contextos locales e institucionales?
- ¿Reflejan las organizaciones y sus dinámicas el fortalecimiento y autonomía de las mujeres y su capacidad de coordinación, gestión y participación en procesos locales?
- ¿Se ha incidido desde y en las estructuras de poder y en las organizaciones mixtas, sobre el ejercicio del poder y el liderazgo desde la masculinidad?

Para la reflexión:

"La participación sustantiva (De Mattos y Demo) es aquella que establece una verdadera relación de las personas con el Estado, que tiene en cuenta el desarrollo completo e integral de las personas, las cuales participan en la generación, en las decisiones, en la gestión y en la evaluación de las políticas públicas. Es un proceso activo al que Demo le da una connotación de conquista, de construcción de la participación, sin dejar de considerar todos aquellos aspectos que obstaculizan y las contradicciones provenientes tanto del aparato estatal como de muchos otros factores que interfieren las acciones"

Adela Britos.

3.4. Ejercicios para mejorar el trabajo cotidiano.

Mi crecimiento personal⁴

Objetivo:

Reflexionar sobre el proceso personal experimentado por las mujeres a partir de su participación en grupos u otra organización⁵.

Procedimiento:

La facilitadora dibuja un árbol con ramas visibles, mucho follaje verde, algunas hojas caídas en el suelo y otros elementos alrededor (pueden ser nubes, flores, cosas o personas que representen los estímulos u obstáculos externos).

Pide a las mujeres que reflexionen sobre los alcances de su participación en el grupo u organización y que anoten brevemente sus ideas sobre su crecimiento personal a partir de la experiencia, de la siguiente forma:

En las raíces: sus cualidades, que fueron fundamento de lo que hoy son.

En el tronco: los conocimientos adquiridos en el proceso de organización.

⁴ Tomado de Leda Marengo, 2004. Taller con madres adolescentes.

⁵ Este ejercicio se puede realizar también para reflexionar sobre los logros de la organización o grupo de mujeres.

En las ramas: las experiencias importantes, cambios percibidos en ellas.

En el follaje: sus logros en la organización y en sus vidas.

En las hojas caídas: lo que dejaron atrás, lo que fue superado.

En el entorno: alrededor del árbol se pueden anotar los estímulos externos que acompañaron el proceso organizativo, tanto positivos como negativos.

La persona facilitadora puede hacer una síntesis basándose en los siguientes elementos:

- Las personas somos valiosas y solo hace falta un poco de estímulo para que germinen todos nuestros poderes y cualidades. Por eso en las raíces están los puntos de partida de todas las personas.
- A través de los procesos de participación se adquieren conocimientos, destrezas, experiencias importantes para crecer, florecer y dar frutos. Estos frutos se convierten en elementos multiplicadores de las experiencias.
- También en el camino del interaprendizaje se dejan atrás aspectos de la vida que han significado obstáculos o limitaciones impuestas o asumidas como naturales y que nos impedían avanzar y renovarnos.
- Por supuesto, como seres vivos estamos interconectados (as) con otros seres y a su vez estamos sujetas (os) a influencias y “plagas” que nos intentan destruir pero con buenos elementos como “abono” podemos retoñar constantemente.

Ejercicio ¿Quién decide?

Objetivo:

Reflexionar sobre las posibilidades que tienen las mujeres y sus organizaciones de permear las instituciones y los espacios locales de poder a partir de la definición de objetivos y construcción de agendas locales con enfoque de género y de derechos humanos.

Procedimiento:

La facilitadora propone al grupo la siguiente reflexión:

De acuerdo a su propia experiencia y conocimientos, conversen entre ustedes sobre:

- ¿Qué propuestas tienen los grupos de mujeres organizadas para mejorar su condición y posición en el Cantón?
- ¿Hay articulación entre grupos y organizaciones de mujeres en torno a agendas comunes?
- ¿Cómo ha sido la relación con las instituciones a la hora de definir y plantear sus necesidades y propuestas?
- ¿Han podido las mujeres establecer sus propias prioridades en las agendas locales de las instituciones?
- ¿Cuáles han sido los obstáculos para lograrlo?
- ¿Cuál sería una estrategia viable para incluir las agendas de las mujeres como parte del desarrollo de agendas locales amplias?





Glosario Básico



Glosario básico⁶

Acciones afirmativas: es una estrategia destinada a establecer igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas políticas o sociales.

Androcentrismo: formas mas generalizadas del sexismo, que consiste en ver y entender el mundo desde lo masculino, tomando al hombre varón como el centro o modelo de lo humano.

Autonomía: proceso complejo, flexible y dinámico que guarda estrecha relación con los procesos de identidad y de generación de poder. Capacidad de tomar decisiones sobre su propia vida.

Ciudadanía: conjunto de derechos y libertades civiles que asisten a las y los miembros de una comunidad nacional. La ciudadanía plena de las mujeres tiene que ver con “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”, (Quirós, 2004).

⁶ Tomado de: Camacho, Rosalía et al. Mujeres en movimiento. Liderazgos transformadores para construir buenos gobiernos en Centroamérica. Manual de autoaprendizaje. UNED, PROCESOS, EUNED. San José, Costa Rica, 2003.



Derechos humanos: derechos que todo ser humano posee y que tiene el derecho de disfrutar, simplemente por su condición de ser humano.

División sexual del trabajo: es lo que la sociedad ha adjudicado a los hombres y a las mujeres con respecto a los diferentes papeles, responsabilidades y actividades que tienen que desempeñar.

Discriminación contra las mujeres: es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas.

Empoderamiento: proceso por medio del cual las mujeres desarrollan la capacidad para organizarse con el fin de incrementar su propia auto-confianza, afirmar su derecho de independencia para hacer elecciones y controlar sus recursos que les asistirán en el desafío y eliminación de subordinación.

Enfoque de género: es la perspectiva que incluye los intereses, derechos, necesidades, realidades y puntos de vista de las mujeres y de los hombres en cada aspecto o nivel de una política, actividad, plan o programa.

Equidad de género: acceso de las personas a la igualdad de oportunidades y al desarrollo de la capacidad básica.

Estereotipos: son ideas, prejuicios, creencias y opiniones preconcebidas, impuestas por el medio social y cultural que se aplican en forma general a todas las personas.

Género: conjunto de características biológicas, sociales y culturales de los seres humanos que han sido construidas a partir del sexo de la persona.

Igualdad: es tener las mismas oportunidades.

Misoginia: odio o desprecio a lo femenino.

Patriarcado: sistema familiar, social, ideológico y político en el cual los hombres por medio de la fuerza directa, los rituales, la tradición, la ley, el lenguaje, las costumbres, la educación y, especialmente, la división sexual del trabajo determinan cual es el papel que las mujeres deben interpretar a fin de mantenerlas siempre sometidas a la autoridad del hombre.

Sexismo: consiste en la creencia, compartida por ambos sexos y fundamentada en una serie de mitos, estereotipos y mistificaciones, de la superioridad del sexo masculino.

Sororidad: hermandad entre las mujeres.

Transversalidad de género: se refiere a la incorporación de dicho enfoque en todas las áreas de la vida social.

Violencia de género: es una forma de discriminación que inhibe seriamente la habilidad de las mujeres para disfrutar los derechos y libertades sobre la base de la igualdad con los hombres.





Bibliografía consultada y recomendada



Bibliografía

Bibliografía consultada y recomendada

Britos, Adela. **La institucionalización del enfoque de género en el desarrollo local. La participación y la capacitación en género.** Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza Argentina. Adelabritos@ciudad.com.ar

Camacho, Rosalía et al. **Mujeres en movimiento. Liderazgos transformadores para construir buenos gobiernos en Centroamérica. Manual de autoaprendizaje.** Procesos/ UNED. San José, Costa Rica, EUNED, 2003.

Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán. **Ciudadanía, género y sexualidad.** Lima, Perú, 2003.

Doerge, Suzanne y Fernández Piñón, Montserrat. **Transformando la economía de hoy desde la vida cotidiana de las mujeres. Una metodología visual.** Puntos de Encuentro. Women's Wall Project. Canadá, 2004.

Gutiérrez, Francisco y Prieto Daniel. **Mediación Pedagógica.** Universidad de San Carlos, Guatemala. Instituto de Investigaciones y mejoramiento educativo. Guatemala, 1996.

Gutiérrez, Francisco. **Pedagogía del aprendizaje.** San José, Costa Rica. Sf.

INAMU: Oficinas Municipales de la mujer: Una respuesta municipal a las necesidades e intereses de las mujeres, Colección Documentos N°.42. San José, Costa Rica, año 2007.

Lagarde, Marcela. **Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres.** Puntos de Encuentro. Managua, Nicaragua, 1997.

Lynn Sueños, Cecilia. **Municipes y Municipalistas: algunos temas para reflexionar.** RENAMMac. México, 2004.

Mendoza Ortega, Sara Elena. **Converger para crecer. Género y educación con personas jóvenes y adultas.** Instituto Nacional para la Educación de los Adultos / México. e-mail: smendoza@inea.gob.mx

OIT. Proyecto Mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras de la Maquila. (2000) **Resolución de conflictos, negociación y organización.** Serie didáctica Mujer, trabajo y organización. Módulo N°. 4. San José, Costa Rica.

Santa Cruz, Guadalupe. **El poder de la singularidad.** Sin fecha.

Unión Europea, URBAL. **Ciudadanas plenas...con poderes y derechos. Módulo Educativo.** San José, 2005.

Unión Mundial para la Naturaleza. Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. **Serie Hacia la Equidad.** Números del 1 al 9. Varias autoras. San José, Costa Rica, 1999.



Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local

Dirección: 100 metros este del Taller Wabe,
Granadilla Norte, Curridabat, San José, Costa Rica
Tel: (506) 2527-8400 Fax: (506) 2280-0110
www.inamu.go.cr ciudadania@inamu.go.cr
Apartado: 59-2015

