

# Conferencia magistral

## El proceso de construcción de la institucionalización de género

*Dra. Virginia Guzmán \**

Para abordar el tema de la institucionalización de la perspectiva de género partiré de una reflexión sobre los procesos de institucionalización que se han presentado en la región. En ese sentido, quiero insistir en que el desarrollo del tema también es producto de la reflexión sobre las prácticas de institucionalización cuyos resultados inciden en el curso posterior de este proceso.

El tema de la institucionalización de género sólo puede entenderse a cabalidad considerando el contexto histórico en que empezó a adquirir sentido. Hace 20 o 30 años este concepto no existía, sólo se hablaba de las políticas hacia las mujeres o de políticas de familia; tampoco había preocupación por la equidad de género, ni por redistribuir los recursos entre hombres y mujeres en forma más justa, ni por favorecer la independencia y autonomía en las mujeres.

Para entender el surgimiento, desarrollo y potencialidades del movimiento de mujeres originado por la demanda de equidad de género, debe analizarse en el contexto de la globalización. La pérdida de centralidad y control de los estados nacionales, es decir, la expansión de los actores y movimientos sociales más allá de las fronteras nacionales hizo posible una doble presión sobre ellos, desde fuera y desde dentro, para adoptar los acuerdos suscritos en conferencias internacionales en favor de los derechos de las mujeres. En este contexto –como se verá más adelante–, el papel de las mujeres como fuerza globalizadora y difusora de ideas nuevas adquirió gran relevancia.

Las instituciones son resultado de convenciones sociales, son reglas y normas sociales que organizan las interacciones de las personas en distintos ámbitos familiares, sociales, económicos, culturales, que condicionan su acceso a los recursos y oportunidades. Las instituciones construidas a través de largos pro

---

\* Subdirectora del Centro de Estudios de la Mujer en Chile; consultora de la CEPAL, experta en políticas públicas y género.

cesos, no exentos de conflictos, son cristalizaciones de prácticas sociales en normas y reglas. Estas instituciones pueden dar cuenta de las prácticas sociales durante largos periodos y en algunos momentos de grandes cambios dejar de difundirlas, porque las nuevas prácticas sociales, en su pluralidad, las desbordan. Un ejemplo claro es en el tema de la familia, cuya enorme diversidad obliga a pensar en nuevas convenciones y formas de legislación.

Para muchas mujeres que emigran de los países de Centroamérica o de América Latina, estimuladas por procesos de la globalización, la experiencia familiar cambia en sentido contradictorio y la institucionalidad vigente ya no sirve para responder a las necesidades de este nuevo tipo de familia.

Tomemos otro ejemplo: la dinámica económica basada en la economía nacional y el mercado interno ha sido superada por una lógica económica internacional que trasciende fronteras y adquiere un gran poder independiente de los estados nacionales. En esta situación, frecuentemente la dinámica económica transnacional entra en tensión con la política nacional.

¿Por qué es importante insistir en el carácter construido de la institucionalidad? Para evitar el riesgo del voluntarismo que otorga una excesiva relevancia al sujeto en desmedro de los contextos institucionales, o del determinismo, es decir, pensar que las instituciones y la estructura lo determinan todo.

Si se piensa que los sujetos, y entre ellos las mujeres, actúan en contextos institucionales, los cuales se reproducen a partir de los sujetos, entonces es posible rescatar la “agencia” de los sujetos, es decir, la posibilidad de acción de los sujetos en el cambio de las instituciones y de la historia sin caer en el voluntarismo. En este sentido, las mujeres han sido una fuerza importante para erradicar los convencionalismos, cambiar normas, reglas e instituciones, y proponer nuevas. Cuando se analizan los procesos de institucionalización de género, se hace evidente la gran iniciativa de las mujeres para proponer nuevas reglas y pactos que organicen relaciones de género variadas y novedosas. Las mujeres han dedicado esfuerzos importantes para elaborar propuestas de cambio de normas y leyes, y contribuir en la creación de nuevas constituciones.

Asimismo, la lucha de las mujeres por acceder al espacio público ha cuestionado simultáneamente la división entre lo público y lo privado. Cuando han querido tener acceso a la educación y estudiar en escuelas para un solo sexo, han mostrado los estereotipos sexuales que sustentan muchas normas e insti-

tuciones. Por ejemplo, en Córdoba, Argentina, hubo un debate intenso en torno a un colegio tradicionalmente masculino, que no quería recibir a mujeres.

Respecto a la división público-privado, una de las aportaciones más relevantes de las mujeres ha sido mostrar cómo las relaciones en el ámbito privado, en la familia y en la vida cotidiana, consideradas como naturales, son históricamente construidas. Este debate ha causado efectos positivos en las mujeres y particularmente en la democracia, al generalizar estos principios en las relaciones que se establecen en el ámbito privado, y para separar la familia de la intimidad y los derechos a la privacidad.

Volviendo al punto inicial, el análisis de la institucionalización de género debe tomar en cuenta: el contexto histórico en que surge el debate, la influencia de la globalización y el papel de las mujeres como fuerza desinstitucionalizadora y creadora de nuevas instituciones.

Las políticas públicas constituyen un espacio privilegiado para entender las relaciones que el Estado establece con la sociedad. Una política pública no surge en el momento en que una autoridad toma una decisión, el proceso empieza mucho antes, sobre todo cuando se trata de políticas públicas innovadoras; éste se inicia en la sociedad, en los espacios públicos, donde se debate cuáles son los problemas que deben ser atendidos por las autoridades públicas, cuáles son los problemas que merecen ser priorizados y ser atendidos. Una sociedad puede tener muchos problemas, de los cuales algunos formarán parte de las agendas institucionales, pero antes de su integración se da el debate y la construcción de los problemas. Es decir, el proceso de construcción de los problemas públicos se inicia en la sociedad y se desarrolla en el espacio de interacción entre esta última y el Estado, para después integrar la institucionalidad del Estado.

En el caso de las políticas de género, la relación surgió inicialmente entre el Estado y un nuevo sujeto social, las mujeres, que emergen una vez más como movimiento a partir de las décadas de 1960, 1970 y 1980, según el tipo de sociedad. No debemos olvidar que este movimiento tuvo sus raíces a comienzos del siglo XX con el derecho al voto y a la educación, e incluso con la Revolución Francesa, donde algunas revolucionarias lucharon por incluir los derechos de las mujeres dentro de los derechos humanos. Indudablemente, fue entre las décadas de 1960 y 1970, y debido a procesos complejos y de distinta temporalidad que no serán tratados en esta ocasión, cuando las mujeres

emergen como un sujeto, con concepciones y demandas nuevas, que cuestionan la representación de lo femenino y lo masculino, las normas que regulan los comportamientos femenino y masculino, las prácticas sociales asignadas a las mujeres y la subjetividad que se promueve en hombres y en mujeres. Es decir, se desarrolla como un movimiento cultural y político amplio y fuerte, que coloca en el centro del debate los valores del horizonte cultural de la modernidad: la igualdad, la libertad, la autonomía y la solidaridad.

Durante las décadas de 1970 y 1980, las mujeres plantean el derecho a la autonomía y el acceso a recursos mediante una nueva distribución. Desde siempre las mujeres han afrontado situaciones de vulnerabilidad extrema y conformado los grupos de los pobres. Sin embargo, cuando se habla de política de género nos referimos a todas las mujeres, no sólo a las más pobres y vulnerables, que de acuerdo con sus especificidades demandan una nueva distribución de recursos y nuevas condiciones para el desarrollo de autonomía personal.

Durante esos años, en las sociedades de América Latina surgen nuevos campos políticos en torno a los temas de la discriminación e igualdad entre los géneros. Al inicio se conformaron principalmente por mujeres de sectores medios y profesionales, y con mujeres de sectores populares. Posteriormente, el campo incluyó a otros actores, se tejieron otras alianzas y se elaboró un nuevo discurso para incorporar los temas en la agenda pública e institucional.

Profundicemos en la definición del campo político sobre el cual se sustentan demandas de políticas y nuevas instituciones de género. Es interesante analizar quiénes conforman este campo, quién domina y qué ideas se debaten en su interior. A partir de la década de 1990 las mujeres empiezan a interactuar con los poderes públicos y a generar un nuevo tipo de institucionalidad, tema que debe estudiarse con más profundidad.

Recordemos la experiencia de los Consejos de Salud en Brasil, que cuentan con intensa participación de consejeras surgidas de la sociedad civil y funcionarios del Estado: técnicos y políticos. En Chile se conformaron mesas tripartitas, comisiones de diálogo sobre los problemas de las mujeres en el sector rural, en las que participan organizaciones rurales. Estas instancias constituyen verdaderas estructuras de intermediación entre el Estado y la sociedad. En Guatemala, bajo el cobijo de los acuerdos de paz, se han formado institucionalidades compuestas por representantes de la sociedad civil y por el Estado. Es necesario analizar esta institucionalidad y entender su significado cuando se debaten los temas de las reformas institucionales en sociedades que viven procesos de modernización y democratización.

Desde los años de 1990, una demanda compartida por los movimientos de mujeres ha sido la creación de los mecanismos de género en el Estado, los cuales se han denominado de distintas maneras: secretaría, servicio, instituto; pero la mayoría de ellos se plantea como misión institucional el coordinar políticas en favor de la equidad de las mujeres e incorporar la dimensión de género en el conjunto de las políticas. Esta institucionalidad es diferente a la que existía en décadas anteriores, que sólo se encargaba de implementar programas para grupos de mujeres en situaciones de vulnerabilidad. La nueva institucionalidad busca incluir la consideración de la equidad de género y promover un tratamiento intersectorial e integral de los problemas en todas las políticas. Sin embargo, esta gran e innovadora tarea generalmente cuenta con escasos recursos y aún tiene poca legitimidad institucional dentro de los sectores del Estado.

¿Qué busca esta demanda de institucionalidad de parte del movimiento de mujeres? Estabilizar los logros alcanzados en la situación y posición de las mujeres, es decir, no dejarlos al vaivén de las correlaciones de fuerza, así como acceder a más mujeres a las cuales era difícil llegar por otras vías, es decir, asegurarse de que el conjunto de las mujeres, incluso las más alejadas, las más inaccesibles o las menos organizadas, sean quienes puedan beneficiarse de las políticas públicas.

Alrededor de los años noventa, los mecanismos de género se constituyen en coyunturas favorables extraordinarias: transiciones democráticas, superación de crisis económicas y políticas agudas, en momentos de discusión y elaboración de nuevas constituciones; es decir, son coyunturas extraordinarias que facilitan la formación de estos mecanismos. Si se analiza la experiencia de Beijing, antes y después de esta reunión se observa un cambio enorme en el número de mecanismos que han surgido, así como en las funciones y atribuciones que les han sido otorgadas. Una coyuntura extraordinaria favorece la escucha y aceptación de demandas que se han planteado desde hace tiempo.

Por esos años los movimientos de mujeres adquirieron una experiencia global, se engarzaron con otras lógicas globales y presionaron y actuaron desde espacios civiles globales. Las mujeres se articulan a los debates de los derechos humanos y afrontan al dominio exclusivo de lógica de mercado. Por otra parte, los debates nacionales contribuyen a enriquecer los debates globales y solidarizan a las mujeres con movimientos de mujeres de otras latitudes. Por ejemplo, la lucha de las afganas es parte de la lucha de América Latina.

El ingreso y la aceptación de un tema en la agenda institucional no significa que permanezca en ella. Puede haber algunas oportunidades para entrar en la agenda, pero también sufrir presiones permanentes para ser excluido de ella. La situación es dinámica porque es política, depende de las correlaciones de fuerza y de las concepciones hegemónicas dentro del Estado.

Muchos gobiernos de la región no se habrían interesado por incluir la equidad de género en su política, si no se hubieran celebrado convenciones y cooperación internacionales. Gobiernos sometidos a presiones externas (de carácter positivo, aunque también las hay de carácter negativo) deben dar respuestas a las demandas del movimiento dentro de su sociedad. La influencia externa ayuda a las mujeres a hacer retroceder los límites impuestos por la tradición y les da un mayor espacio para ser escuchadas dentro de su sociedad.

La incertidumbre que caracteriza a la vida actual ha logrado que los sujetos sean más activos en la búsqueda del conocimiento y en su intento por comprender, así como más reflexivos sobre su vida. Cuando se reflexiona por qué en un país como Chile una persona debe elegir entre distintos seguros de vida, o entre distintas AFP (Asociación de Fondos de Pensiones), es evidente que se trata de un ejercicio impresionante de búsqueda de información que exige un proceso permanente de toma de decisión, y que favorece los procesos de individualización y la capacidad de asociación de los sujetos en torno a distintos temas.

En el contexto actual de modernización de las sociedades y de globalización, los límites habituales entre el Estado y la sociedad son más fluidos; ya no sólo es suficiente la coordinación del Estado mediante normas explícitas, ni tampoco el mercado, hoy han surgido nuevas formas de coordinación social denominadas redes. Éstas consisten en convocar a los distintos sectores implicados, actores públicos y actores civiles en torno a un problema. Sin embargo, no hay que idealizar las redes, pues en ocasiones se convoca a todos los actores involucrados y aquellos que son invitados no tienen la misma fuerza, no cuentan con el mismo poder político, ni con el mismo acceso a los recursos. No obstante, lo importante aquí es rescatar el modelo que está emergiendo para abordar problemas públicos, es decir, la generación de un espacio, de un campo en torno al problema donde se debate sobre sus causas, consecuencias y formas de abordarlo. Sin embargo, en la conformación de estos espacios rigen normas de inclusión y exclusión. ¿Quién decide sobre qué y cuándo lo decide? El Estado ya no lo hace solo ni tampoco lo decide el mer-

cado, para ello se conforman estos espacios públicos institucionales, así como normas en torno a los procesos de decisión.

Intentemos sintetizar lo que se llamaría *perspectiva de género*; claramente, no significa hacer políticas para mujeres, ni dar recursos a mujeres pobres. Eso se ha hecho en otra oportunidad, aunque las políticas de género contemplen el combate a la pobreza de las mujeres. Las políticas de género tienen una fuerte dimensión cultural que busca cambiar representaciones de lo femenino y lo masculino, generar nuevos discursos sobre las relaciones de género, nuevas normatividades y mecanismos para distribuir de manera equitativa los recursos; pretende modificar las prácticas sociales y dar paso a nuevas prácticas emergentes.

Una dimensión importante de las políticas de género es la dimensión simbólica-discursiva. En este sentido, es importante atender el discurso político que sustenta las políticas hacia las mujeres y la equidad de género. Este discurso no debería apoyarse sólo en el reconocimiento de la vulnerabilidad de las mujeres más pobres ni en los méritos y capacidades de éstas, es decir, en el hecho de que éstas aportan y trabajan, sino sobre todo en un discurso de derecho y de ciudadanía. Desde esta perspectiva, los aportes del movimiento de mujeres en la búsqueda de reconocimiento de nuevos derechos y el carácter colectivo para asumir derechos referidos a la integridad física y psicológica amenazada por la violencia, derechos sexuales y reproductivos, han contribuido a enriquecer el sentido de la democracia.

Sin embargo, si bien no se quiere victimizar a las mujeres a través del discurso, tampoco se quiere negar e invisibilizar las situaciones de explotación y subordinación que viven muchas de ellas. Las luchas contra estas situaciones deben integrarse a una más amplia, orientada a cambiar los contenidos de la ciudadanía y una profundización del sistema democrático; en dicho contexto, la relación democracia-equidad de género es crucial.

La segunda dimensión se refiere a las normas y los procedimientos, a la búsqueda de nuevas reglas y convenciones que organicen la vida social y la relación de distintos actores con el Estado. Las preguntas que deben hacerse son, entre otras, ¿a quién consulta el Estado o cómo consulta en el momento de elaborar una política? ¿A quién llama a participar? ¿Se debe consultar sólo a los beneficiarios o a la ciudadanía en general? ¿Las políticas distinguen entre los hombres y mujeres como beneficiarios? ¿Las políticas anticipan los posibles efectos diferenciales sobre hombres y mujeres? ¿Existen nuevas reglas y convenciones para

asegurar la equidad de género? Las políticas buscan incentivar nuevas prácticas sociales y generar una nueva subjetividad colectiva, es decir, una subjetividad que avale lo que es la igualdad, una cultura de igualdad y de respeto a la diferencia. Podría decirse que la perspectiva de género vuelve a recuperar una vieja demanda de las sociedades modernas: independencia, autonomía e igualdad, es decir, diferencia e igualdad.

Esta temática es nueva dentro de los Estados; representa una innovación y significa una enorme presión de cambio dentro de ellos. Todas y todos aquellos que se han relacionado con las institucionalidades de género han experimentado la ardua y difícil tarea de entrar en una maquinaria burocrática que carece de espacio para esta problemática, donde cada sector interpreta la realidad social sobre la cual le toca actuar, sin que las desigualdades de género estén presentes en dicha interpretación.

Por otra parte, la desigualdad de género tiene una característica propia, es sistémica, es decir, las raíces de la desigualdad se encuentran simultáneamente en distintos ámbitos de acción del Estado. Si, por ejemplo, se busca la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, es necesario transformar las políticas educativas, influir en la educación al interior de la familia en favor de una distribución equitativa de recursos entre niños y niñas. Igualmente, debe considerarse el tema de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en las políticas de comunicación, que exprese la diversidad de formas de ser y de vivir de las mujeres. En buena parte, una política exige una acción simultánea en muchos ámbitos; no sirve sólo hablar con la Secretaría de Educación o con la Secretaría del Trabajo, sino que por lo general se debe proponer la constitución de comisiones intersectoriales para que coordinen e integren sus acciones en torno al objetivo de la equidad de género. En los estados de América Latina, que han sido muy sectorializados, se resisten a la coordinación porque supone más trabajo y no se comprende la necesidad y el objetivo del mismo.

Una tercera dimensión se refiere a la necesidad de constituir a las mujeres como sujetos e interlocutoras del Estado y de otros actores sociales. Por ejemplo, al planificar una política de transporte debería consultarse y considerar la experiencia diferente de hombres y mujeres sobre dicho servicio. Las necesidades de una mujer embarazada o con un bebé pequeño que debe usar transporte, son distintas a las de un hombre joven que se desplaza por las mañanas. El transporte no sólo debería atender las necesidades de hombres y mujeres trabajadoras, sino también las de seguridad y crianza.

Se trata de una temática nueva que exige legitimar el tema permanentemente dentro y fuera del Estado y mantenerlo presente, lo que obliga a las nuevas institucionalidades a establecer nuevas alianzas y redes en el interior del Estado y de la sociedad.

¿Qué significa institucionalizar? Que aquello que se hace desde el Estado no sea simplemente el producto de la voluntad pasajera de una autoridad sensible, sino que tenga una institucionalidad que asegure su reproducción y su generalización. Trabajo difícil y fuertemente condicionado. Veamos.

Cada política pública se sustenta en una determinada concepción o representación de lo que deben ser las relaciones entre hombres y mujeres: la política de trabajo, la política de educación o la política de salud. Si muchos de los servicios se basan en el aporte voluntario de las mujeres, es porque existe la concepción de que las mujeres no trabajan y que esas funciones les corresponden en tanto mujeres. Entonces, en lo primero que se debe insistir es que las políticas no son neutras, por el contrario, se basan y reproducen activamente en una determinada concepción de género que condicionará quiénes son considerados interlocutores(as), qué obligaciones y derechos se les reconocen y cómo se distribuyen los recursos.

Durante mucho tiempo las políticas de salud se dirigieron al binomio madre-hijo, sólo hace algunos años empieza a pensarse en políticas de salud para la mujer. Del mismo modo, las políticas de educación tampoco incentivaron la existencia de establecimientos educativos mixtos, y en las políticas de asistencia los hombres eran los beneficiados con los subsidios por su calidad de jefes de familia. Es decir, aunque no se explicita la concepción sobre las relaciones de género, toda política se sustenta en determinadas concepciones implícitas.

Por otro lado, la institucionalidad pública se rige por una serie de normas que, en general, son poco conocidas por los miembros de la institucionalidad de género recién creada. Para establecer políticas, los problemas de género enfrentan un muro de condicionantes derivado de los entramados legales y de las normas burocráticas. Es necesario aprender a conocer y moverse dentro de este entramado, identificar sus posibilidades y la flexibilidad que ofrecen.

Finalmente, el intento de institucionalizar las políticas de género depende de la fuerza política de los sujetos beneficiados. Como interlocutores, los empresarios generalmente tienen más fuerza política y capacidad de presión que las mujeres sobre las decisiones de gobierno.

En Chile, por ejemplo, la mayoría de la ciudadanía está en favor de una ley de divorcio, sin embargo, como la iglesia se opone y es un interlocutor poderoso, ha logrado bloquear y retrasar un acuerdo al respecto.

Por ello es necesario pensar en estrategias que permitan dar fuerza política a la demanda de institucionalización del género. Las bases de la fuerza política son, entre otras, la legitimidad que tiene el tema en la sociedad y en el Estado, la organización de los sujetos mujeres, la capacidad de elaborar nuevos discursos. Ahora bien, es pertinente señalar que la construcción de fuerza política se da hoy en día en un contexto donde la forma de hacer política está cambiando. Junto a los partidos políticos y los sindicatos se han formado nuevas organizaciones, nuevos espacios de asociación que exigen ser analizados.

¿Cuál es la estrategia que se ha implementado en América Latina para incorporar esta nueva problemática? Un primer comentario es que hubo una estrategia política sustentada en conocimientos técnicos y que se concibió desde lo político, en el sentido más amplio de dicho concepto.

En este sentido, es fundamental abrir espacios dentro del Estado para desarrollar el intercambio y el debate sobre el tema. No se puede hacer nada si no se habla, si no se convence y no se demuestra que en cualquier ámbito de actuación el tema de la equidad de género es fundamental, no sólo por una cuestión de justicia, sino para avanzar hacia una mejor comprensión de la realidad sobre la cual les toca actuar a los distintos sectores.

Por ejemplo, en este momento, para comprender la dinámica del mercado de trabajo es fundamental entender las relaciones de género; no sólo la antigua forma de analizar las relaciones de género diferenciando entre trabajo doméstico y trabajo reproductivo, sino advertir que los cambios en la organización del trabajo en función de la flexibilidad están generando una nueva demanda laboral, que es una demanda de mujeres. En este caso, la dinámica de género se articula con la lógica económica y se sustentan mutuamente. Por otra parte, quienes deben elaborar políticas para la familia deben pensar cómo influyen en ésta los procesos de individualización y las demandas de mayor autonomía e independencia en las mujeres. Al analizar a las familias, es importante considerar cómo se piensan a sí mismas en un contexto actual donde hombres y mujeres deben ser capaces de negociar y armonizar sus proyectos de vida personal. En Europa, por ejemplo, el tema que se discute en torno a la familia es el reconocimiento legal de los distintos tipos de familia.

Desde otro ángulo, también deben plantearse problemas como la relación entre el empoderamiento de las mujeres y la posibilidad de salir de la pobreza, donde los medios de comunicación y el debate público juegan un papel central.

Los mecanismos creados para la mujer no son las únicas instituciones dentro del Estado que abordan el tema de género, existen varias instancias que juntas forman lo que podría llamarse una trama institucional de género. ¿Cuáles son esas instancias e instituciones, cuál es el papel que tiene el mecanismo dentro de la trama institucional, cómo movilizar esa trama institucional y generar estas redes dentro del Estado?

Estas interrogantes muestran que el Estado es muy heterogéneo entre sus distintos sectores y entre los funcionarios. En el SERNAM se discutía –porque todas las interlocutoras de otros ministerios o secretarías eran mujeres mucho más sensibles a las propuestas de la Secretaría que los hombres– cómo generar una minoría crítica de hombres que, estando convencidos, difundieran las propuestas en sus respectivos sectores.

Para incluir la equidad de género en los lineamientos de políticas de cada secretaría de Estado, debe avanzarse entendiendo la articulación de la dinámica de género con las dinámicas sectoriales en vivienda, salud y economía. Por ejemplo, algunos programas han percibido que el cuidado de la salud sexual de las mujeres y el desarrollo de una mayor conciencia de derecho pasa por su empoderamiento. El uso del condón dependía de la fuerza que tuvieran las mujeres para que sus parejas aceptaran el uso del anticonceptivo. El éxito de la política de salud se asociaba fuertemente con la capacidad de decisión autónoma de las mujeres.

Otra dimensión importante es que las políticas de género no sólo se orienten a la distribución de recursos, sino a la constitución de mujeres como sujetos e interlocutoras; que no conviertan el aporte de las mujeres en fuerza de maniobra, sino que las reconozcan y valoren. Al respecto, se debería presionar a las distintas secretarías para que reconozcan a las mujeres como interlocutoras diferenciadas.

Una dimensión importante de la estrategia es la generación de conocimientos y de información. En ese sentido es indispensable reflexionar en la relación entre conocimiento y capacitación, conocimiento y política pública.

Por último, me referiré a dos herramientas muy usadas por los mecanismos de género: la elaboración de planes de igualdad y la implementación de programas piloto.

Los planes de igualdad han permitido a los mecanismos de género dotar de coherencia y sentido a su actuación, le han proporcionado un instrumento de negociación cuya cristalización en programas y proyectos dependerá de los acuerdos alcanzados con otros sectores y de los avances en la legitimidad del tema en el Estado. Los planes de igualdad se han convertido en una suerte de carta de navegación para el conjunto del Estado. Estos planes señalan los objetivos a los que se quiere llegar en cuanto a equidad de género, que se sintetizan de la siguiente manera: favorecer la autonomía económica de las mujeres y superar las condiciones de pobreza, elevar la calidad de vida de las mujeres e instaurar una cultura de derecho. Sin embargo, si estos objetivos no se asumen o no se llevan a programas articulados en la interacción de los distintos sectores, ni se apoyan las iniciativas desarrolladas en la sociedad, se puede caer en acciones dispersas. Por otro lado, hay que desarrollar una flexibilidad enorme para identificar las oportunidades que surgen para avanzar en la equidad de género, aun cuando el campo de acción no esté contemplado en el plan de igualdad.

Finalmente, me referiré a los programas piloto. Ésa es una discusión compartida y muy intensa en todos los países. El programa piloto ha permitido definir una problemática nueva, por ejemplo, la “jefatura de hogar femenina”, la cual tuvo varios éxitos porque la jefatura femenina visibilizó a la mujer, mostró que las condiciones o los factores de pobreza de las mujeres eran diferentes de los factores de pobreza masculina. En Chile, este programa generó importantes grupos de jefas de hogar que tuvieron una identidad asociativa como tales, y que les permitió desarrollar un proceso de autoafirmación; lo mismo sucedió con los programas piloto dirigidos a las temporeras (jornaleras agrícolas). Sin embargo, llegó un momento en que el programa que ha definido el problema y demostrado que puede ser abordado desde el Estado, debe ser capaz de traspasar los programas e incluirlos en las políticas sectoriales. Éste es un tema complicado porque a veces, por transferirlo precozmente, se afectan los compromisos establecidos con grupos determinados de mujeres, o que por no transferirlo oportunamente se forman pequeños ghettos beneficiados.

En resumen, diríamos que la legitimación y la institucionalización de este tema se asientan sobre un trípode: en la constitución y la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos; en los esfuerzos de cambio cultural y, por último, en las transformaciones del quehacer y la gestión institucionales.

# Panel

## El reto de la capacitación en la institucionalización

*Dra. Virginia Guzmán \**

Con referencia a la institucionalización de género, señalaré que hay un ciclo ideal que permite dicho proceso, el cual implica que la perspectiva se incorpore en la agenda institucional con el objetivo de efectuar un cambio en las relaciones de género y en la situación de la mujer.

En este ciclo, que es parte de un proceso histórico, se ha señalado la capacitación como un componente primordial. No obstante, la capacitación ha cubierto actividades con distintos sentidos y modalidades de acuerdo con los grupos y el momento del desarrollo en que se encontraba la construcción de esta problemática, según cada caso. En relación con la capacitación de género, ésta siempre ha estado muy unida a la producción del conocimiento y a la legitimación de una temática.

En una primera etapa del contexto histórico en los años setenta y comienzos de los ochenta, la capacitación se conformaba de relaciones muy fuertes con los grupos de mujeres, del contacto con una realidad invisible, no sólo ante el debate público, sino ante la percepción de que cada quien ponía su propia condición de mujer. Dicha experiencia se reflejaba en el testimonio, el cual se convirtió en una fuente de grandes conocimientos de la vivencia subjetiva que acompañaban las experiencias, y de la diversidad de ser mujer. En ese espacio de capacitación se producían conocimientos, elemento que sería importante rescatar dentro de la institucionalidad pública. En dichas experiencias siempre se presentaban dos elementos: las resistencias frente al tema y la orientación de la misma capacitación hacia la consecución de aliados a partir de la legitimación del tema.

Con el nombre de capacitación se construía y se ponía a debate un tema, constituyendo un sujeto y, al mismo tiempo, un conocimiento. Para la pro-

---

\* Subdirectora del Centro de Estudios de la Mujer en Chile; consultora de la CEPAL, experta en políticas públicas y género.

blemática de género, la construcción de conocimiento es fundamental; el desarrollar conocimiento hizo posible la constitución de la propia conciencia y del sujeto.

Otro momento ocurrió cuando los distintos temas de género se trasladan de la agenda pública a la agenda institucional, donde se intenta especificar mucho más la problemática; esto se tradujo en la capacitación, orientándola más hacia la esfera de lo social, y dirigiendo la discusión hacia un carácter más general, con más valor. La intervención política y la intervención pública exigen conocimientos y experiencia más específicos para producir o promover los cambios que se desean lograr.

En dicho contexto, señalaré que la capacitación afronta un primer problema: cómo abrir un espacio dentro de la institucionalidad a esa problemática y cómo ésta tiene que articularse con las temáticas generales que orientan los objetivos institucionales. En ese sentido, más que nunca, los problemas de equidad de género y democracia, equidad de género y modernización del Estado, y equidad de género y transparencia, deben ser construidos.

En este intento por legitimar, las mujeres han tenido problemas. Al comienzo, las mujeres y el movimiento hablaban de democracia, de equidad de género. Se dijo: “un momento, no”, se demandaba una mayor especificidad del conocimiento, a partir de lo cual se orientó el trabajo a la construcción de indicadores, al desarrollo de la planificación estratégica, a la elaboración de herramientas técnicas para tener un lenguaje que permitiera la legitimación del tema. Estas últimas se obtuvieron del contexto que le daba sentido, por lo cual aislaba mucho más a las mujeres.

Lo primero que debía pensarse es que la capacitación tiene estas dos dimensiones: una general y una más específica. En la institucionalidad, un desafío enorme es cómo incorporar ambos ejes: aquellos temas que se quieren poner a discusión, y los temas más generales.

La capacitación que se imparte dentro de la institucionalidad debe orientarse a construir mejor los problemas que serán objeto de intervención pública. Eso significa definir los problemas, ver cuáles son las soluciones posibles, analizar qué es lo que se espera por parte de la institucionalidad. También es necesario construir problemas, definir aquellos que aún no existen, por ejemplo: embarazo adolescente, violencia. En ese objetivo, la construcción del

conocimiento es una herramienta fundamental. En Chile, haber dicho: “un hogar de cada cuatro sufre violencia doméstica”, propició un elemento sensibilizador preparatorio para el conocimiento de la violencia más generalizada en la sociedad chilena. Éste es otro tipo de conocimientos que se produce y puede generalizarse, un conocimiento que apela a la percepción del conjunto de la realidad y que rebasa la experiencia específica de las mujeres.

Es importante enfatizar el hecho de que la capacitación no se da en el vacío, se da en un grupo que tiene una serie de concepciones, de ideas y actitudes, una resistencia frente al tema que se va a tratar. Si el tema de género se enfoca desde el punto de vista meramente técnico, nadie lo comprenderá porque en definitiva lo que debe producir muchas veces es un cambio de actitudes y de valoración. La capacitación debe orientarse a la apertura de espacios y a la lucha en contra de los prejuicios, de los estereotipos, y de las resistencias.

Otro elemento primordial sobre el tema de la capacitación es que nunca debe ser única, sino tener capacidad de réplicas en el tiempo. A veces es mejor hacer capacitaciones cortas y un refuerzo posterior, que llevar a cabo una sola.

Retomando la cuestión de cómo contribuye la capacitación a la definición de problemas, es necesario recalcar que aquélla debe orientarse a entender cuáles son las causas que los originan y las soluciones posibles; por tanto, debe permitir la construcción de un conjunto de herramientas que orienten la actuación de los funcionarios. Por ejemplo, la producción de información desagregada por sexo y el uso de indicadores, pueden ser herramientas orientadoras para la acción de los funcionarios de los distintos ámbitos, y servir de base para la toma de decisiones.

Es indispensable desarrollar herramientas en el contexto institucional que permitan identificar la incorporación más o menos exitosa de la temática; ello, sin embargo, implica responder a la pregunta: ¿cómo se hace y cómo se incorpora la temática de género? Para ello se debe estudiar, trabajar, acumular experiencias. En principio puede reflejarse en dos preguntas: ¿cómo se relaciona con lo que hago?, es decir, ¿para qué sirve la temática de género en transporte, vivienda, etcétera?, ¿qué se quiere lograr y cuáles pueden ser las herramientas para lograrlo? En definitiva, con el tema de capacitación habría que ser muy diversos y enfatizar que se relaciona fuertemente con el tema de legitimación e institucionalización, así como al de la generación de instrumentos que permitan dar estabilidad al tratamiento de los temas de género.



## **La experiencia de la institucionalización de género en el contexto del Estado**

*Silvia Lara \**

Los antecedentes del Instituto Nacional de las Mujeres en Costa Rica se remontan a hace 25 años, cuando durante la Primera Conferencia Mundial de la Mujer se creó en México la primera oficina en el Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes para promover el adelanto de las mujeres.

Esa pequeña oficina en el Ministerio fue creciendo, al punto que en el año 1986 se convirtió en un órgano desconcentrado llamado Centro Mujer y Familia, pero siempre adscrito al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes; sólo a partir de abril de 1998, cuando se aprobó la Ley en la Asamblea Legislativa, logró convertirse en una institución descentralizada y autónoma que se denominó Instituto Nacional de las Mujeres. Desde entonces, en los estados se ha dado un proceso de estructuración del Instituto muy complejo.

Una de las grandes virtudes de este proceso de estructuración es que se logró conformar un equipo técnico muy calificado, a pesar de las fuertes resistencias y presiones por parte de los distintos partidos políticos. En efecto, una de las características del Instituto Nacional de las Mujeres en Costa Rica es la fortaleza técnica de su equipo, ampliamente reconocida.

La promulgación de la ley ha sido muy importante porque señala que el Instituto es la institución rectora de las políticas públicas de género. Sin embargo, aunque se asiente sobre un papel, lo cierto es que en la realidad es muy difícil ejercer la rectoría desde una institución descentralizada. Prácticamente, la única forma de concretar ese papel rector ha sido a través de la competencia técnica del equipo que lo haga indispensable para las instituciones y lo legitime frente a ellas. Esto ha supuesto un enorme trabajo de alianzas, de relaciones incluso personales con funcionarios, cuyos términos nunca imaginó el equipo.

Asimismo, hay que agregar que el actual gobierno le dio rango de ministra de la Condición de la Mujer a la presidenta ejecutiva del Instituto. A partir de allí se logró combinar una institución descentralizada con un equipo técnico muy

---

\* Instituto Nacional de las Mujeres, Costa Rica.

fuerte, y a la vez una ministra a la cabeza que tiene asiento en el consejo de gobierno. Hasta el momento ésa es una fórmula perfecta que ha funcionado, quizás puede dejar de serlo en un tiempo, eso no lo sabemos. Lo que hemos aprendido es que no hay recetas y todo puede revertirse.

Respecto al tema específico de metodologías de capacitación, es importante resaltar el hecho fundamental de contextualizar las estrategias y las metodologías de capacitación en relación con las estrategias de institucionalización porque es ahí donde cobran sentido. Las estrategias de capacitación en abstracto, o en el vacío, o las que se dan para ver si se logran o no resultados con el tiempo, han producido un gran desgaste, por lo que es fundamental desarrollar un comportamiento más estratégico al plantearse procesos de capacitación en un contexto con pocos recursos.

Se plantea la necesidad de incorporar el enfoque de género no sólo en las agendas institucionales, sino en la agenda del desarrollo, pues se están produciendo fuertes limitaciones para incorporar el enfoque de género en las agendas institucionales, si no se considera la agenda de desarrollo que determinan dichas agendas. Por ello es necesario conocer el panorama general, el panorama más completo, el contexto más amplio, para no quedarse encapsulado.

En relación con el desafío que supone incorporar el enfoque de género en la agenda del desarrollo, la discusión debe orientarse según si lo que se enfrentan –en el caso de Costa Rica– son trabas de tipo político o técnico, principalmente, sin llegar a una visión dicotómica. Cuando se está en el camino de institucionalizar el enfoque de género en la política pública, y las trabas son fundamentalmente de orden técnico, la capacitación cumple un papel vital, sobre todo la técnico-instrumental. Sin embargo, cuando las trabas son de naturaleza política, el énfasis de la estrategia de intervención debe enfocarse en la dinámica política y en las alianzas políticas. A la vez, es indispensable reconocer la naturaleza de esas trabas en determinadas coyunturas para saber el contexto al que deberá enfrentarse y el margen de maniobra que se tiene. En el caso de Costa Rica, en esta coyuntura puede señalarse que las trabas son de naturaleza política, sobre todo, lo cual implica afrontar grandes desafíos.

Probablemente hay que hacer una excepción en relación con las políticas en contra de la violencia hacia las mujeres, porque en Costa Rica el movimiento de mujeres ha avanzado mucho más en esa dirección que en otros campos.

La presentación se estructuró en cinco puntos: en primer lugar, lo que ha significado pasar, o por lo menos plantearse pasar de acciones puntuales a la definición de políticas públicas, cuáles son las estrategias que se han visualizado para ello y cuánto se ha avanzado al respecto.

Un segundo punto es el tema de cómo relacionar las respuestas públicas, la acción que corresponde al Estado con las demandas sociales, y cómo ambas son parte de lo mismo y no pueden separarse. No es posible pensar en institucionalizar el enfoque de género si no se considera que parte del proceso de institucionalización supone trabajar de manera muy estrecha y cercana con las mujeres y sus organizaciones.

Un tercer elemento se relaciona con reflexiones sobre el tema del Estado como contexto, es decir, es necesario pensar en qué Estado se está tratando de incorporar el enfoque de género.

Dadas estas circunstancias y este contexto, se analizará el papel y los alcances de la capacitación, y cómo se ha ampliado este concepto para afrontar las trabas de orden político.

1. Uno de los grandes retos que han enfrentado los mecanismos nacionales relacionados con la lucha de la mujer durante los últimos años es el de pasar de acciones puntuales, desarticuladas, desconectadas, a la formulación de políticas públicas. Eso significa acciones planeadas, intencionadas, con visión estratégica de mediano y largo plazos, que involucren en su definición a un conjunto de actores; políticas públicas que se pretende convertir en políticas de Estado, de manera que no sean simplemente políticas o acciones pasajeras de un gobierno, sino que se adopten como políticas de Estado tanto por el ejecutivo como por los distintos poderes del Estado.

Esto implica institucionalizar el enfoque de género en las instituciones, supone que éstas asumen, como parte de sus funciones regulares, el trabajo con un enfoque de género. Entonces ya no se habla simplemente de experiencias piloto, aisladas, puntuales, sino cómo se influye y se cambian las funciones regulares y rutinarias de la institución para que en todos los servicios que presta, en toda la planificación y en las decisiones que toma en todos los niveles, se haga con un claro enfoque de género. Ello implica, además, incorporar un enfoque de género en la cultura organizacional, es decir, en los instrumentos de planificación de la institución y en los procedimientos, normas y reglamen-

tos, sobre todo en la cultura organizacional, es decir, en las relaciones dentro de la organización.

El propósito de ello consiste en enfrentar la marginalidad y la periferia que durante tantísimo tiempo ha caracterizado el trabajo desarrollado por los mecanismos gubernamentales desde el Estado. Muchas de esas acciones han sido marginales, además de puntuales, no obstante que a veces hay acciones puntuales estratégicas; sin embargo, el problema es que se han desarrollado en el margen y en la periferia. Se trata más bien de intervenir en los procesos centrales de planificación y presupuestación de las instituciones, porque es a través de estos mecanismos que se define quién recibe, qué y cómo se distribuyen los recursos y los beneficios ligados a la institución.

Ello no significa necesariamente que las decisiones se tomen en el departamento de planificación. Eso no sucede así. Incluso muchas de las unidades de género que se han creado en los ministerios e instituciones, lo lógico sería ubicarlas dentro de las unidades de planificación, sin embargo, no ha sido así, en la medida en que se reconoce que en esos lugares no se toman las decisiones.

Esto implica tener claro que cuando se habla de igualdad de género, no se enfatiza exclusivamente en las mujeres como grupo-meta. Esto es muy importante porque la acción se ha caracterizado por actividades puntuales, desconectadas, desarticuladas al margen y en la periferia, y además se ha adoptado como grupo-meta a las mujeres sin tener la claridad de conservar el enfoque de igualdad y equidad de género.

Otra consideración es que, si bien es indispensable reconocer las diferencias de género en esos procesos, también lo es asociar estas diferencias con la desigualdad de género. Se ha hecho mucho énfasis en los procesos de capacitación para que se reconozca la no neutralidad y distinguir las diferencias. Al respecto, cabe recordar que fueron las diferencias las que provocaron la desigualdad, por lo que hay que tener mucho cuidado.

A partir del análisis de las estrategias para cambiar las funciones regulares y la cultura organizacional en los distintos sectores, varias autoras han identificado por lo menos tres estrategias: una es la estrategia de transversar el enfoque de género que se ha contrapuesto a la dinámica de encapsular el trabajo con enfoque de género o con las mujeres en los mecanismos nacionales.

Hace varios años se cayó en la cuenta de que era imposible promover la igualdad y equidad desde los mecanismos nacionales, que había que transversar el enfoque de género hacia el resto de las políticas sectoriales, nacionales. Lo que ha pasado es que, en muchos casos, ese transversar ha implicado simplemente agregar, integrar, sumar a las mujeres a una agenda preestablecida. En el caso de Costa Rica uno de los ejemplos más claros ha sido el trabajo con las mujeres rurales. Lo más que se ha podido hacer en relación con la atención de las necesidades e intereses de las mujeres rurales, es intentar incluirlas en los planes de trabajo de las instituciones del sector agropecuario.

El hecho de agregar no significa que realmente se esté planteando la planificación y la presupuestación centrales. Incluso con el concepto de transversar habría que tener cuidado porque da la impresión de que se va a lograr y se detiene; falta integrar, agregar a las mujeres en el proceso. Sin embargo, en muchos casos no queda más remedio que hacer eso.

El concepto *mainstream*, que en inglés significa “incorporar el enfoque de género en el curso principal de las políticas”, también se refiere a las ideas y a las prácticas dominantes de una situación, con el propósito de que la toma de decisiones y la distribución de beneficios y autoridad se haga con un enfoque de género. Aquí ha surgido otro problema que consiste en que a menudo el *mainstream*, es decir, la corriente principal, no sirve porque es excluyente y en consecuencia hay que modificarlo, lo cual implica hablar de un asunto diferente.

Un ejemplo del reto que supone pasar de un enfoque o una estrategia de *mainstream*, a una estrategia de cambiar la agenda, se da en el caso del sector agropecuario en Costa Rica. Se ha hecho un gran esfuerzo porque se incorpore y se visualice a las mujeres rurales en su rol productivo y reproductivo, en la reproducción de la unidad familiar, campesina. Pero, ¿qué sucede? Primero, el sector agropecuario en Costa Rica no tiene una política definida, una política explícita, y cuando se intenta incorporar el enfoque de género en esa política no hay una política dónde inscribirlo. Sin embargo, se sabe que en la práctica hay una política y se trabaja con lo que se llaman los extensionistas de estas instituciones, quienes después de pasar por un proceso de sensibilización con datos responden que tienen instrucciones precisas del ministro de que la prioridad es atender grupos asociativos, productivos, rentables, viables y con capacidad exportadora.

El problema es que en Costa Rica 96 por ciento de las empresas de las mujeres son microempresas que emplean de una a cuatro trabajadoras; y lo que es

todavía más complejo, de estas microempresarias, 13 por ciento son patronas, es decir, contratan, y 87 por ciento son autoempleadas. ¿De qué se habla? ¿Cuál es la empresa viable, rentable y con capacidad exportadora? El curso principal de la política del sector agropecuario es excluyente por definición.

Ahí no hay forma de agregarlas, lo más que puede hacerse es que se les invite a las reuniones, por ejemplo, a las sesiones de capacitación, pero tampoco pueden incluirse en los servicios de atención. Además, tienen el problema de que agregarlas supondría tener la perspectiva de que las mujeres deben adaptarse al mundo de los hombres, y en muchos casos eso no es lo más conveniente.

Sin duda estas situaciones han llevado a la tercera estrategia, identificada por varias analistas como la estrategia de cambiar la agenda. No sólo se trata de agregar el término, ni tampoco de *mainstream*, en términos de cambiar, de incorporarse en el curso principal; ahora hay que modificar la agenda porque muchas de éstas son excluyentes por definición.

Cambiar la agenda de las instituciones, de las políticas institucionales, de las políticas sectoriales, de las políticas nacionales, y en suma la agenda del desarrollo, es una tarea de otra dimensión que el instituto como tal no puede asumir, y ello obliga a buscar otras estrategias políticas.

2. En los procesos de institucionalización se ha puesto énfasis en crear capacidades institucionales. Se da capacitación a los funcionarios y el Instituto se relaciona con ellos para que cambien y entiendan los datos. Cuando se trata de cambiar la agenda, necesariamente hay que recurrir y pensar en las mujeres porque la agenda la sugieren ellas, incluso se ha cuidado de que no sea el Instituto el que proponga la agenda. El Instituto puede dar insumos técnicos, pero quien tiene capacidad de proponer la agenda son las mujeres, lo que supone trabajar con el propósito de contribuir a desarrollar capacidades ciudadanas y empatar y articular los dos procesos: el proceso de institucionalizar el enfoque de género y crear capacidades institucionales y empatarlo con el proceso de crear capacidades ciudadanas con el propósito de que las mujeres tomen las decisiones y se conviertan en interlocutoras ante la política pública. Eso implica, además, un trabajo de capacitación dirigido a las instituciones y fundamentalmente hacia las mujeres y sus organizaciones.

En este camino, el Instituto ha explorado posibilidades, estrategias y vías de entrada; y ha encontrado un mecanismo muy interesante en Costa Rica: la organización de lo que llaman Mesas Regionales de Diálogo y Negociación para la Igualdad y la Equidad de Género. El trabajo en estas mesas regionales

supone lograr que las decisiones adoptadas en el ámbito central de las instituciones trasciendan los niveles regional y local, lo cual también es muy difícil porque a veces los ministros se comprometen, firman convenios, hacen actividades públicas, y la verdad es que las decisiones no pasan de la oficina del ministro o de la institución en su dimensión central. Traspasar los niveles regional y local es parte fundamental de las estrategias.

En esta mesa de negociación participan los representantes de los gobiernos locales de la región, los directores regionales de las instituciones presentes en la región y las mujeres; se propicia un proceso de diálogo y de negociación de un plan de acción o de un acuerdo entre estos tres actores en ese nivel.

¿Cuál es la presión que vive el Instituto? En principio, le corresponde lograr que estas instituciones tengan en el nivel regional las instrucciones que provienen del nivel central para atender las necesidades de las mujeres, negociar con ellas y tener algo que ofrecerles. Es un proceso que empieza con la ministra en el Consejo de gobierno; posteriormente, se trata de trabajar con ellos para desarrollar capacidades institucionales en el nivel regional. También implica hacer algo parecido con los gobiernos locales, trabajar con las mujeres, porque en Costa Rica hay muchísimas organizaciones de mujeres, sobre todo de índole comunal y social, con poca experiencia de participación, y con un enfoque mucho más político.

Primero las mujeres reciben un proceso de capacitación durante cuatro o cinco meses y construyen una agenda. Sin embargo, son procesos complicados porque deben identificarse necesidades e intereses, y después traducirlos en propuestas y demandas. Ese proceso es muy complejo y toma cerca de cuatro meses. Durante esa etapa se imparten talleres de capacitación y negociación, se simulan procesos de negociación y las compañeras del Instituto negocian de igual a igual con las instituciones. El Instituto conoce esas instituciones, sabe lo que les van a decir: que no hay dinero y que ya se han estudiado los presupuestos. Además, las mujeres tienen la posibilidad de consultar asesoras en el proceso de negociación, sin embargo, en muchos casos a quienes buscan como asesores, trabajan como personal de las instituciones públicas. Se han dado casos de funcionarios públicos asesorando a las mujeres frente a su jefe regional, los cuales han llegado a acusar a miembros del Instituto con la ministra y con el presidente de que están sublevando a las mujeres en contra de las instituciones.

Este trabajo de capacitación, de acompañamiento, de asesoría política a las mujeres, es preocupante porque se piensa que este oficio no le corresponde a una institución gubernamental. El Instituto está convencido de que no es así.

La historia de la organización de la población por parte del gobierno y de la estructuración de demandas por parte de una institución gubernamental ha sido desastrosa en Costa Rica. Los antecedentes son realmente nefastos, la manipulación, los procesos de cooptación que han resultado de esos procesos son alarmantes, y con estos procesos se ha repetido.

El Instituto lo reproduce con la confianza de que es un equipo técnico muy fuerte, comprometido, partidario; pero este equipo no va a estar ahí toda la vida y preocupa mucho qué pasará cuando otras personas lleguen a él utilizando el mismo mecanismo, se introduzcan en un proceso de manipulación y cooptación de las mujeres. Algo que se ha intentado es involucrarse con las ONG para que asuman ese papel de asesoría, acompañamiento, ese rol político hacia las organizaciones. Esto también implica que se capacite a las ONG porque en muchos casos éstas desconocen las leyes de las instituciones, las políticas institucionales, los instrumentos de planificación y la lógica y la dinámica de la administración pública; por ello les resulta difícil asesorarlas en ese aspecto. Sin embargo, este proceso se está desarrollando.

El Instituto está convencido de que sin el componente de desarrollo de las capacidades ciudadanas y el fortalecimiento de la interlocución y la capacidad política y de negociación de las mujeres, el proceso de institucionalización de enfoque de género no va a ir más allá. Este hecho presiona a las instituciones, basta ver cómo se asustan los funcionarios cuando se organiza una mesa, enseguida participan y se activan todos los mecanismos que de otra manera no lo harían; además, se llama a la prensa, a la televisión y a la radio.

3. El Estado como contexto. Se hará referencia al Estado como contexto dejando fuera el análisis del contexto de la organización y del movimiento de las mujeres, determinante en estos procesos, pero que no ha alcanzado ese nivel de análisis. Sin embargo, es necesario insistir en que, junto con un análisis sobre el Estado como contexto, habría que estudiar el movimiento y las organizaciones de mujeres como contexto.

Es absolutamente claro que, en este momento, sin equidad social no hay equidad e igualdad de género; es decir, se sigue pensando que las políticas públicas de género por sí mismas provocarán un cambio, y no es así. Si las políticas públicas de género no se vinculan y articulan con las políticas de equidad social, no producirán el efecto que se persigue. La equidad social y la equidad de género suponen un proceso de planificación, esto es, requieren acciones intencionadas porque la equidad y la igualdad no se producen de

manera natural ni con el paso del tiempo, hay que planificar e intervenir con intenciones específicas para lograr mayor igualdad y equidad, es decir, una redistribución de recursos y beneficios.

En el Instituto hay el problema de que las políticas y los planes sectoriales se han desarrollado en los sectores y, sin embargo, el resultado es que las políticas sectoriales se desdibujan en favor de políticas macroeconómicas, que son las que crean el ambiente para que el mercado funcione eficientemente, distribuyendo beneficios y recursos. Se ha intentado conocer las políticas de trabajo y empleo y la respuesta es que no hay política de trabajo y de empleo. ¿Por qué? Porque la promoción de estos aspectos depende de la política de promoción de inversiones extranjeras. Si no hay una política intencionada de trabajo y de empleo que modifique las características históricas de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, esta inserción no cambiará.

Tampoco hay una política del sector agropecuario. ¿Por qué? Porque la política busca establecer un clima macroeconómico que le permita al mercado funcionar; hay un desuso total de la planificación. El Ministerio de Planificación de Costa Rica prácticamente desapareció, está asociado con la Presidencia. ¿Dónde se están tomando las decisiones? En el Ministerio de Hacienda. Es más, el Instituto recibe instrucciones del Ministerio de Hacienda, no del de Planificación. De este modo, si los procesos de planificación son de muy corto plazo, es decir, de un año para algunas instituciones y a lo sumo de cuatro para una administración de gobierno, ¿cómo se planificarán los cambios de mediano y largo plazos que requieren la igualdad y la equidad de género?

Por lo demás, hay una fragilísima cultura de coordinación interinstitucional e intersectorial que impide una acción, una atención mucho más sistemática e integral a las necesidades de las mujeres; los mecanismos institucionales son muy débiles para la interlocución y la concertación social.

4. Con respecto a la capacitación, si queremos cambiar valores, actitudes, comportamientos, prácticas, hay que trabajar con las personas en las instituciones y fuera de ellas; pero lo primero supone desarrollar procesos de formación y de capacitación, es decir, comenzar por los instrumentos fundamentales y decisivos en el proceso de transformación.

Caroline Moser ha trabajado y reflexionado sistemáticamente sobre varias preguntas: ¿por qué capacitar?, ¿a quién?, ¿cómo?, ¿cuándo? Hay cuatro objetivos que ella plantea al respecto:

Uno de los objetivos de la capacitación es la sensibilización o concientización, la primera generalmente se dirige, por supuesto, a todo el personal de la organización, con cierto énfasis en los mandos altos, que lo que requieren es más un proceso de sensibilización y de concientización y no tanto de capacitación técnica instrumental, pues no desempeñan funciones de tipo operativo o técnico.

Existe una discusión sobre cuáles son los contenidos de esa sensibilización y concientización. No me detendré con detalle en estos aspectos, pero ciertamente una de las estrategias de sensibilización más importantes que se han usado es la historia. Recurrir, por ejemplo, a la forma como se ha comprendido el principio de igualdad en la historia y cómo las mujeres fueron excluidas del principio de igualdad desde la Revolución Francesa.

En Costa Rica, a los funcionarios que han recibido este proceso de sensibilización les ha impactado mucho leer textos de Rousseau o de John Locke donde se habla de manera absolutamente discriminatoria con respecto a las mujeres. No pueden creer que esas personas son las que plantearon y abanderaron el principio de igualdad, porque se contradice con el principio de igualdad del que están hablando.

Por supuesto, la discusión sobre el principio de igualdad y qué se entiende por ésta es importante. En ese punto es fundamental retomar las observaciones de Marcela Lagarde, en el sentido de que hay una gran confusión sobre qué es el enfoque de género y qué es género, lo cual se ha burocratizado bastante y ha perdido poco a poco todo su contenido político. A veces género es sinónimo de mujeres y basta con incluirlas en los datos y en las reuniones para que se considere enfoque de género.

Parte de ese proceso de sensibilización se relaciona con cómo recuperar el sentido político y estratégico del principio de igualdad y qué se está entendiendo por equidad. Incluso hay una confusión respecto a si los términos igualdad y equidad son sinónimos, o cuál es la diferencia entre ambos.

Otro aspecto central en la capacitación es que se tome conciencia de que las políticas no son neutrales, que poseen un efecto diferenciado, el cual hay que considerar; y que por tanto hay ocasiones en las que mujeres deben recibir un trato distinto de acuerdo con su situación de desigualdad. Estos contenidos han sido fundamentales cuando se trabaja en ese nivel de sensibilización y concientización con los mandos más altos de la organización.

Un segundo objetivo de capacitación es desarrollar habilidades para el análisis y el diagnóstico, porque una cosa es sensibilizar y otra hacer diagnósticos aplicando ese enfoque que considera la realidad tanto desde la perspectiva de las mujeres como de los hombres, con énfasis en la situación de desigualdad que viven las mujeres.

Caroline Moser identifica como tercer objetivo de capacitación para poner en práctica esa concientización en la planificación y en el trabajo que se ha adquirido a través de la sensibilización, del análisis y el diagnóstico de género, la de tipo técnico-instrumental, que en muchos casos, por lo menos en Costa Rica, desarrolla más lo que se denomina “aprender haciendo”. Hay muchas cosas en las que las mujeres vinculadas a la temática de género no sabrían cómo incorporar el enfoque de género y, además, ello depende del trabajo específico y particular que cada funcionario y funcionaria haga en su institución. En conclusión, no hay recetas.

Esta situación ha exigido que el Instituto tenga una especialista en educación, otra en sector agropecuario, en salud, en trabajo, y las cuales prácticamente se entregan a su labor, trabajando hombro con hombro con personal de la institución y con un acompañamiento permanente, junto con la unidad de género de cada institución.

Un cuarto objetivo de capacitación que Moser distingue es el proceso de capacitación, de formación, por medio del cual se creen o se contribuye a desarrollar los factores motivacionales. Es decir, ¿cómo lograr que las personas quieran realizarlo? La instrucción se proyecta de arriba abajo porque no hay otra alternativa. El otro asunto es qué cuerdas deben tocarse para motivarlos y convencerlos, pues de ello depende garantizar la sostenibilidad del proyecto.

A partir de tales contenidos de la capacitación, he de señalar que una de las lecciones aprendidas más importantes durante los últimos años es que estos procesos de educación formal deben ser permanentes, con estrategias de mediano y largo plazos. Las actividades de capacitación no son puntuales, son procesos que requieren la definición de una estrategia que involucre a los distintos niveles de la institución; es un proceso permanente que debe ser sostenido y tener mucho acompañamiento.

¿Cuál es el problema? Que esto supone un escenario que no existe, es decir, ¿en qué institución realmente podemos desarrollar un proceso, una estrategia

de capacitación sostenida, permanente, que involucre a todos los sectores y que además sea una estrategia de capacitación claramente inscrita en una política de institucionalización del enfoque de género? Reitero: es un escenario que no existe. Sobre este asunto, tenemos también lo que llaman el ciclo de la política: empieza con el diagnóstico, un proceso de planificación, de implementación y de evaluación, para volver al diagnóstico, y así sucesivamente. En el Instituto, en Costa Rica, se ha asumido ingenuamente que ese ciclo se cumple; que, en efecto, la definición de las políticas parte de un diagnóstico compartido y consultado con las mujeres basado en el conocimiento, en los datos, en la estadística y en la información. De manera racional se pasa a la formulación de una política. Esas no son nuestras instituciones.

En muchos casos, las políticas institucionales son resultado de lo que el ministro o el secretario define como prioritario durante esos cuatro años de gobierno; esa es una política institucional sin diagnóstico. Por eso cuando se le pregunta al funcionario dónde están los datos para apoyar su propuesta, éstos no existen, y si se pregunta a las personas involucradas, tampoco se consultaron.

Cuando la institución no tiene esa práctica racional, es muy complicado intentar introducir un proceso racional de planificación y formulación de políticas, lo cual dificulta aún más los procesos de capacitación, particularmente si ésta ha de ser sistemática, permanente y sostenida.

El Instituto se ve obligado a improvisar cuando el escenario muestra una pauta que sabemos no se cumplirá en la práctica. De pronto se decide que quizás lo más estratégico es aliarse con tal jefe o empezar de arriba abajo, de abajo arriba, o improvisar para ver qué resulta.

Ésta es una de las debilidades más grandes para desarrollar un proceso de capacitación más sistemático, permanente y sostenible; sin él, no será posible cambiar a las instituciones.

Se han ensayado varias alternativas. En algunos casos se hacen alianzas con algunos funcionarios, o algún taller, para ver si prospera o no. En este sentido habría que tener en cuenta que por más definida que esté una estrategia de capacitación, puede encontrar obstáculos. En el sector salud en Costa Rica, un hospital que sólo atendía asuntos de maternidad se convirtió en un hospital de atención general para las mujeres. El Instituto planteó que este asunto

implicaba mucho más que todo eso, que habría que desarrollar un nuevo modelo de atención integral de la salud de las mujeres; para eso se diseñó, con la cooperación de la OPS (OMS) y con Canadá, que tiene varios hospitales para mujeres, una estrategia completa de capacitación de dos años que abarcaba todos los niveles de toma de decisión y de funciones.

Sin embargo, el proceso de capacitación se detuvo en determinado momento porque hubo mucha resistencia y porque, entre otras cosas, un modelo de atención integral de la salud de las mujeres supone, para empezar, romper con la organización tradicional de los hospitales por especialidades médicas. El que exista una dirección de enfermería, una de ginecología y una de trabajo social separadas, no puede ser una atención integral; es decir, demanda la integración de equipos interdisciplinarios que, en efecto, puedan brindar una atención integral a las mujeres.

No obstante, hablar de equipos interdisciplinarios con los médicos es prácticamente un insulto. Se ha traído a las más reconocidas expertas de Canadá para dar este proceso de capacitación y, sin embargo, el proceso se ha quedado en una capacitación técnico-instrumental, a lo que los médicos señalaron que ya sabían todo esto.

Es necesario insistir que en el Instituto no se han resuelto las estrategias de capacitación; se improvisa porque no se ha desarrollado una política de institucionalización como se quisiera y no existe el escenario ideal, el ciclo político. No es posible desarrollar la estrategia de capacitación como se visualiza.

5. Por último, el tema de las trabas políticas, que en Costa Rica constituyen el principal desafío en este momento, supone redefinir las estrategias políticas, buscar nuevas alianzas con mujeres que no han estado tradicionalmente en el movimiento de mujeres, mujeres que no se autodefinen como feministas, pero que están en sectores clave del aparato del Estado o que son especialistas en temas estratégicos.

Por ejemplo, recientemente se han establecido alianzas con mujeres que han participado en todos los procesos de definición de las políticas de comercio internacional. Para el Instituto es fundamental, ya que de conformidad con los acuerdos de la Organización Mundial de Comercio, para el año 2003 deberían eliminarse los subsidios a las exportaciones, lo que significaría desaparecer los subsidios de las zonas francas y la maquila, y que a su vez supondría dejar sin empleo a muchas mujeres. Afortunadamente, parece que el acuerdo se va a

posponer. Eso impulsó al Instituto a ubicar inmediatamente a los actores que participan en esos procesos de negociación: las mujeres economistas que están en el Ministerio de Hacienda y que se necesitan como aliadas, los medios de comunicación y los formadores de opinión y sindicatos (actualmente se trabaja con uno de ellos).

El trabajo con ese sindicato se relaciona con los costos de maternidad, hecho que ha implicado que algunas empresas cada vez contraten a menos mujeres. Actualmente se elabora una propuesta con los sindicatos para analizar cómo pueden socializar los costos de maternidad, es decir, que el pago de las licencias no recaiga en el empresario que contrata a esa mujer, sino que se distribuya entre todos los empresarios que cotizan en este concepto. Esto ha generado una situación compleja porque el Instituto es una institución gubernamental que en este caso colabora con un sindicato, que en cualquier momento puede estallar huelgas contra el gobierno; en consecuencia, es una alianza que puede desvanecerse.

Otro aspecto muy importante es que el Instituto se ha mantenido aislado de campos de acción vitales. En el campo de la economía no se ha incursionado en el Ministerio de Hacienda, lo cual es fundamental para hacer una lectura de género sobre la forma como está estructurado tanto el sistema de cobro de tributos, como la lógica de distribución del gasto público. Sin embargo, eso no se sabe hacer y por ello se están buscando alianzas con economistas, hombres y mujeres, para saber cómo introducirse en ese campo. En el ámbito de la ciencia y la tecnología, tampoco se ha trabajado. En conclusión, el campo de acción en muchos otros sectores fundamentales de la sociedad se ha tenido que ampliar

El Instituto es el mecanismo nacional en el Poder Ejecutivo, pero hay muchos mecanismos repartidos por todo el país y es necesario integrarse como sistema. El Instituto pertenece al Poder Ejecutivo y las unidades de género a los ministerios y las instituciones; en el Poder Judicial, como producto de una asistencia técnica que se les dio, se creó una Comisión de género de magistrados y una Unidad de género. La Asamblea Legislativa creó una comisión legislativa de la mujer, y también hay comisiones municipales y oficinas de la comisión de la mujer. Intentamos armar una red con estos organismos para ver si es posible enlazar más estratégicamente esas acciones que hoy se desarrollan de manera desarticulada.

## Perspectiva de género en las políticas públicas

*Cecilia Loría \**

El objetivo primordial de esta ponencia es abordar el tema de la perspectiva de género en las políticas públicas, así como la experiencia mexicana al respecto.

Una primera cuestión es la necesidad de reflexionar en torno a la confusión entre las expresiones mujeres en el desarrollo y género en el desarrollo.

Es pertinente mencionar que la primera decisión que se tomó dentro del Consejo Consultivo del Programa Nacional de la Mujer (PRONAM)<sup>1</sup> al momento mismo de iniciado éste, fue enviar una carta a todos los secretarios de Estado, para solicitarles que enviaran información respecto a los programas que incluían la perspectiva de género. La respuesta de los secretarios consistió en enviar todos los programas señalando que había mujeres en las primarias, en las secundarias; es decir, que las mujeres estaban en todos lados, y por tanto, que ahí se trataba el tema del género.

La revolución que costó un gran esfuerzo fue precisamente entender en sus justas dimensiones el concepto de género y definir con toda claridad que incorporarlo al desarrollo no era necesariamente incluir a las mujeres en los programas de desarrollo social como beneficiarias o destinatarias. Estoy convencida de que si el enfoque con el que se aborda este asunto no es el correcto, el efecto puede ser contrario al esperado, es decir: reafirmar, reproducir el aislamiento, la exclusión, la minusvalía política en las posibilidades de participación y de toma de decisiones, alejando así la oportunidad de construir relaciones más equitativas y más justas.

Podemos señalar que la primera afirmación importante tiene que ver con la revolución que implicó introducir el concepto de género en México. Ésta ha llevado a que en el discurso de todos los niveles del Gobierno Federal se incluya

---

\* Directora general del Instituto Nacional de Desarrollo Social.

<sup>1</sup> El Programa Nacional de la Mujer 1995-2000, Alianza para la Igualdad (Pronam) fue la estrategia que el gobierno de Ernesto Zedillo implementó para alcanzar la equidad de género. El objetivo principal de este programa fue el impulsar la formulación, el ordenamiento, la coordinación y el cumplimiento de las acciones encaminadas a ampliar y profundizar la participación de la mujer en el proceso de desarrollo, en igualdad de oportunidades con el hombre.

este concepto. En México, el término producía un gran rechazo y se malinterpretaba sin entender su alcance e interpretando erróneamente su sentido.

A este respecto puede decirse que el feminismo no utiliza la estrategia de llamar una cosa con otro nombre para introducirla de manera clandestina, sino que define claramente los conceptos y expresa la intencionalidad de sus propuestas con transparencia.

Pese a las enormes presiones que ejercieron los grupos conservadores, resultó muy significativo cuando el concepto de género en las políticas públicas se nombró por primera ocasión en los discursos del presidente Zedillo, aun cuando no se tradujo de inmediato en programas de política pública con perspectiva de género.

Asimismo, fue difícil que el concepto adquiriera legitimidad. Por ejemplo, tras la reunión de Beijing, algunos grupos mandaron una carta al presidente de la República diciéndole que dos mujeres no podían formar parte del Consejo Consultivo del Programa Nacional de la Mujer, debido a que eran feministas y abogaban por el género.

Me parece que algo digno de consideración en relación con esto es que el concepto de género en el desarrollo tiene una profundidad muy grande, implica transformaciones estructurales del Estado, de la sociedad, de la política pública; implica hacer política de otra manera y eso hay que tomarlo muy en serio. De otra forma, se corre el riesgo de asumir un discurso autocomplaciente, aparentemente modernizador pero poco efectivo y poco real, en el que sólo se aspira a obtener los mínimos y no se busca incidir de manera profunda para eliminar las inequidades de género.

Algunos temas más que se plantean hoy día y que la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha llevado al debate nacional en relación con la política social son los de la universalidad y la solidaridad, los cuales se vinculan directamente con la focalización, las medidas de acción afirmativa y la atención a grupos vulnerables. Debido a que las mujeres han incursionado en esos temas es importante seguir defendiendo y reafirmando dichas acciones, convencidas de la relevancia de las medidas de acción afirmativa en la política pública para generar estas formas compensatorias o de oportunidad específica para los grupos vulnerables, o para propiciar condiciones de equidad.

Sin embargo, en esta especificidad de los grupos y de medidas particulares, también se distrajo la visión de lo que son las medidas universales implicadas en la política social, consistentes en lo que todo ciudadano y ciudadana, y toda persona, merece por el solo hecho de serlo, en términos de dignidad, de vida, de condición, de posibilidades, de trabajo, de desarrollo, de salud, de educación. Ahí hay que vincular la perspectiva de género, pero los movimientos y las instituciones deben seguir dando la batalla para que los aspectos de justicia social se garanticen.

Ésta es una cuestión que en el debate mundial y conceptual de hoy se pierde con frecuencia y se desdibuja. Parafraseando a un escritor de ciencias políticas, habría que señalar que es necesario tener mucho cuidado con las agendas básicas porque se convierten en las agendas con políticas mínimas; en ese sentido hay que tener muy claro cuál es la visión, el horizonte estratégico y los alcances.

Por otra parte, es importante pensar en las condiciones en las que se vive y en el país en el que se está. ¿Cuáles son las estrategias por las cuales hay que pelear y a dónde se quiere llegar, aunque lleve mucho tiempo? Aquí la visión estratégica es fundamental.

Otro tema es lo referente a cuáles son hoy las formas de reproducción de las unidades domésticas, las formas de reconstrucción de las redes sociales y cómo están participando las mujeres. Esto se relaciona con las formas como se desarrollan los proyectos productivos; por ejemplo, los proyectos empresariales buscan que las mujeres tengan empresas mejores; este tema no sólo es de género. Lo que esas mujeres emprendedoras tienen que aprender es a tener visión y capacidad empresariales. Para ello se les capacita sobre calidad total, planeación estratégica y otros contenidos que faciliten, entre otras cosas, la generación del empoderamiento económico y empresarial que ellas necesitan. Es importante reconocer que las mujeres microempresarias pueden darnos lecciones enormes sobre cómo han logrado sobrevivir en las peores condiciones, con fórmulas que se desconocen y sobre las cuales no se ha dilucidado suficientemente.

Un fenómeno en este país son las familias compuestas por mujeres de tres generaciones: abuela, hija y nieta, viviendo juntas. Aunque pueden convivir otras personas, lo interesante es rescatar el hecho de que a partir de ellas se produce una cuestión de definición económica y social de la vida; se dan arreglos familiares y comunitarios, así como nuevas formas de convivencia y

de resolución de problemas. Además de apostar por las mujeres, es indispensable incorporar a la familia y a la comunidad, y analizar las formas de funcionamiento, las estrategias que se están generando y evaluar caminos para crear procesos de empoderamiento real que no reproduzcan su marginalidad, sino que rescaten las diferentes formas en que puede construirse ese empoderamiento a partir de las experiencias y actores involucrados.

Una cuestión sobre la que es indispensable avanzar es en lo relativo a la formación de instituciones de género, para a partir de ello poder incidir en el cambio político. Además de los programas de género, fundamentales y estructurales, orientados a suprimir la violencia o promover la salud reproductiva, se trata de incidir en cuestiones como el desarrollo, esto es: ¿cómo se está cambiando el proyecto de desarrollo de este país con una perspectiva de género?

Vale la pena mencionar que en el periodo previo a la celebración de la Cumbre de la Pobreza en la ciudad de Copenhague, se presentó una disyuntiva que consistía en que paralelamente asistiríamos a Nueva York, con la intención de preparar esta cumbre, pero además había que disponer todo para la reunión de Beijing. Finalmente se tomó la decisión de asistir a Beijing y no a Copenhague; sin embargo, hubiese sido de mucho provecho estar presentes en esta última ciudad, a la cual asistieron todos los presidentes del mundo con la intención de decidir la política económica y social internacionales, mientras que en Beijing sólo acudieron representantes.

Es necesario plantearse cómo se incide en el cambio de la política, dónde están los mayores recursos y las grandes decisiones: ahí están los retos más difíciles. Se podría afirmar que hay dos condiciones principales, entre otras posibles: una es la necesidad de conocer más la política, las instituciones, el Estado nacional, o el Estado global hoy, frente a los problemas y desafíos mundiales. Es necesario tener mayor información, por ejemplo, sobre el presupuesto nacional, el presupuesto de las secretarías, los programas estratégicos del Gobierno Federal y de los gobiernos estatales. Si se busca un cambio en ese sentido, es importante conocer desde dentro lo que se quiere modificar. Hacer política es entender muy bien cómo funciona el aparato de la Administración Pública, cuáles son sus estrategias, cuáles son sus programas de gobierno, cuál es su presupuesto, dónde están las cuestiones más importantes y qué estrategias políticas se van a implementar, no sólo de cabildeo, sino de estudio, de redes, de construcción de políticas que permitan incidir ahí.

Un tema esencial para el Instituto hoy en día es el nivel municipal. El nivel local es fundamental; ahí es donde las mujeres están todos los días en el desafío cotidiano de la construcción y la reconstrucción, de la reproducción de su vida, de la producción del liderazgo cotidiano. Es ahí donde el apoyo es fundamental para que las mujeres se conviertan en líderes sociales y comunitarias. Hay muchas experiencias interesantes en el ámbito municipal, pero no se han recuperado ni se han articulado realmente en políticas estatales y nacionales; hay excepciones pero no es lo común. Mientras no se resuelvan las políticas en ese nivel, llegarán a las mujeres sólo de manera parcial y marginalmente.

La otra temática es la cuestión de lo normativo y de la realización. La experiencia narrada por Virginia Guzmán y Natacha Molina ocurrida hace unos años, en relación con la vivencia de las funcionarias del gobierno en Chile, fue impresionante. Para participar en las decisiones tenían que hacer grandes alianzas entre ellas, porque si no las dejaban fuera. Cuando sabían que los ministros iban a reunirse, las mujeres con puestos de decisión se quedaban de ver con anticipación para hacer masa crítica y generar las alianzas necesarias que les permitirían impulsar acciones en el mismo sentido. Éstas son las estrategias que tenemos que hacer en México. La existencia de la institución es importante pero no suficiente, porque quienes trabajan desde una perspectiva de género son marginados en el mundo de la Administración Pública.

Esta marginalidad no se resolverá si no se crea una masa crítica de mujeres que en diferentes niveles –altos, intermedios o con cierto grado de influencia– cierren filas y se planteen cómo avanzar. Esto se necesita debido a que el Instituto tiene como deber normar, pero la operación de los programas está en las secretarías y hoy la fuerza y el dinero se encuentran en éstas. Se cuenta con el aparato, la definición de mecanismos, herramientas e instrumentos para poder trabajar. Por ejemplo, el próximo año hay dos programas en la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) específicamente vinculados a las mujeres; el más importante de ellos es el de Jefas de Hogar. Por sí solo, ese programa va a tener más presupuesto que el que le autorizaron al Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres)<sup>2</sup> para este año. Esto es así porque el Inmujeres es una institución normativa que produce mecanismos de coordinación para las instituciones ejecutoras.

---

<sup>2</sup> El 12 de enero de 2001 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, mediante la cual se creó esta nueva instancia para el adelanto de las mujeres mexicanas, como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal.

Es importante relatar la experiencia que se ha desarrollado en la SEDESOL. Durante el sexenio pasado, en esta Secretaría se construyó una unidad administrativa para darle seguimiento a los programas, también se organizó el Consejo Consultivo de SEDESOL y se hizo algo inédito: se revisaron todos los programas de la Secretaría y todas sus reglas de operación. Se analizó cómo incluir la perspectiva de género en cada programa y en cada regla; se propuso, por ejemplo, que en el Fondo Nacional de Apoyos para Empresas en Solidaridad (FONAES),<sup>3</sup> 50 por ciento de los créditos deben destinarse a mujeres; en la parte de Crédito a la Palabra, el que las mujeres opinaran sobre el destino de los ahorros que genera el programa, y en servicio social, el que se incluyera un porcentaje de mujeres. Se realizó un trabajo relevante que sentó un precedente y abrió una brecha metodológica sobre cómo deben generarse los cambios desde el nivel de operación más concreto de los programas.

Por otra parte, se insistió en la participación de las organizaciones de la sociedad civil o de Organizaciones no Gubernamentales (ONG) en el análisis y evaluación de las políticas. En ningún programa del Estado, pero especialmente en los que van dirigidos a mujeres, se puede prescindir de hacer alianzas con los distintos grupos y de trabajar conjuntamente, generando las sinergias para que se desarrollen las propuestas. Es indispensable canalizar fondos y buscar cuáles son los insumos, los nichos, las sabidurías que es necesario poner en juego para que avance la perspectiva de género en la institucionalidad y en los planes y programas.

¿Qué se está haciendo hoy? La secretaria Josefina Vázquez Mota decidió que la Unidad de Género de la Secretaría se trasladara al Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL). Esto supone que desde la dirección del INDESOL se vigilará y dará seguimiento a todos los programas de la institución para verificar que el enfoque de género esté presente. En ese sentido, hay dos programas importantes con los que ya se inició: el primero fue el Programa de Educación, Salud y Alimentación (PROGRESA),<sup>4</sup> que ha cambiado un poco su funcionamiento. Se decidió modificarlo y hablar del nuevo PROGRESA; asimis-

---

<sup>3</sup> Los recursos del FONAES se consideran subsidios y deben destinarse a actividades prioritarias de interés general con criterios de objetividad, equidad, transparencia, selectividad y temporalidad, para la promoción del desarrollo empresarial e integral de personas y grupos en condiciones de pobreza, para mejorar su calidad de vida mediante la generación de ingresos y empleos.

<sup>4</sup> Este programa se orienta a la cobertura total en educación, erradicar el analfabetismo, garantizar la cobertura universal de los servicios de salud, equilibrar el desarrollo económico y social con el respeto y cuidado del medio ambiente, mejorar el nivel de vida y superar la pobreza extrema.

mo, se propuso que dicho programa debía tener una parte en la capacitación que hablara de la perspectiva de género, se planteó empoderar a las mujeres titulares de PROGRESA, darles las herramientas para que sean libres; para que su palabra, su voz y su representación estén presentes en la comunidad; y también darles la posibilidad de que se organicen comunitariamente para desarrollar proyectos productivos de manera colectiva.

Con ese objetivo se convocó a ONG de cinco estados que se habían elegido previamente y a una organización nacional, la de Mujeres y Medio Ambiente, para que diseñaran proyectos que fueran evaluados por una dictaminadora externa con la finalidad de verificar si reunían los requisitos. El proyecto seleccionado fue el de Salud de Mujer y Medio Ambiente, quedando a cargo de dos ONG por cada uno de los estados. Fue una acción audaz, realmente audaz porque se inició hace mes y medio. Algunos comentaron que en ese tiempo no era posible desarrollar la propuesta, sin embargo, se ponderó aprovechar o no esa oportunidad política: o se entraba al nuevo PROGRESA en este momento, o se quedaba fuera. Había que demostrar en tres meses que podía elaborarse una metodología, herramientas e instrumentos distintos para cambiar.

En los cinco estados se está capacitando, incluso se ha diseñado una metodología muy interesante que relaciona el tema del programa PROGRESA con las dimensiones señaladas anteriormente. Se sistematizó esta experiencia y se evaluó como exitosa por el centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE). Cinco dependencias más participan en el programa: Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS/Solidaridad), PROGRESA, Proyecto de Microrregiones, FONAES e INDESOL. Además, en esta nueva etapa todas las instituciones deben trabajar con las ONG en el diseño de la propuesta.

El diseño metodológico conceptual ha implicado desvelos y una historia muy complicada, pero se espera que tenga frutos. Se tendrá la posibilidad de incidir en el programa más importante del Gobierno Federal de combate a la pobreza, que obtendrá más presupuesto que muchas o algunas secretarías juntas; si se logra que realmente se consolide esto, se podrá llegar a tres y medio millones de mujeres en el país. Acercarse a las instituciones públicas como ONG es una experiencia importante. Con una de ellas se hizo la campaña llamada "*Ya basta. Atentamente las Mujeres*", que elaboró el Grupo de Educación Popular con Mujeres, A.C. (GEM), con financiamiento de 40 mil dólares provenientes de España. Una mujer muy talentosa, que ahora diseña la publicidad de PROGRESA, hizo los comerciales.

El proyecto se presentó al consejo consultivo del PRONAM y todas sus integrantes apoyaron la idea de manera conjunta: PAN, PRD y PRI. Se envió una carta a los dueños de medios de comunicación para que publicitaran la campaña. Así logró difundirse en todos los periódicos y canales de radio y televisión en diferentes horarios. De hecho, hasta se promovió durante el Mundial de Fútbol, en Francia, durante el medio tiempo de un partido de México. Cuando se contabilizó lo que hubiera costado la campaña, tanto en tiempo de televisión como de radio, se calculó una suma millonaria. ¿Qué hizo posible realizar esta campaña? Una sinergia: ONG, mujeres, masa crítica; un proyecto serio, profesional, bien hecho, presentado en la coyuntura en que había que hacerlo. Esto permitió que se multiplicaran tanto los recursos financieros como los niveles de influencia.

En síntesis, lograr que la equidad de género sea realidad en México no puede ser responsabilidad de nadie en particular, es un desafío monumental que requiere el concurso de todos y todas; requiere una actitud generosa que le cierre el paso a la exclusión, que construya las alianzas y busque la complementariedad con base en el reconocimiento mutuo y la fuerza que se constituye en un compromiso común. Esto debe ser el compromiso en la transición.

## **La experiencia del Servicio Nacional de la Mujer en Chile**

*María Angélica Bórquez \**

Esta presentación se orienta a compartir la experiencia del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) de Chile, el cual tiene muchos años de existencia. Dicho servicio se creó por ley el 3 de enero de 1991 y se fundó como un mecanismo de la mujer, como un servicio para la mujer. La ministra (secretaria) y jefa de este servicio enseguida tuvo este carácter y ello le ha dado una presencia importante en la toma de decisiones; ha estado muy cercana a los gabinetes ministeriales y del presidente, circunstancia que ha facilitado el avance obtenido desde su fundación a la fecha.

Principalmente, las etapas que se han vivido podrían dividirse entre los años 1991 y 1999, periodo en que empezó esta experiencia de institucionalizar el género. ¿Cuáles han sido los principales logros que se reconocen durante este periodo? Instalar en la conciencia nacional la necesidad de superar la situación de desigualdad de las mujeres, como un requisito indispensable para la modernización y para la profundización de la democracia. Asimismo, se han realizado importantes modificaciones legales, se han aplicado en forma exitosa algunas metodologías de desarrollo integral, y se ha puesto en la agenda pública diversos temas relativos a la condición de la mujer, como la violencia intrafamiliar y la jefatura de hogar femenina.

En estos días es posible observar en México cómo se está haciendo un gran esfuerzo por institucionalizar un programa sobre la jefatura de mujer, las jefas de hogar, y en Chile tenemos una experiencia importante al respecto. Es un programa que se está repensando en los municipios porque la idea es que los programas se asuman en el ámbito local y no se ejecuten sólo por el SERNAM.

¿Cuáles han sido las principales políticas y programas del SERNAM? La elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidad para las Mujeres, que ha sido algo así como la carta de navegación del servicio. Dicho plan contiene las principales estrategias y mecanismos de negociación, porque en los Planes de Igualdad existen objetivos claros y propuestas de políticas para trabajar con los distintos ministerios.

---

\* Socióloga. Jefa del Departamento de Estudios y Estadística del Servicio Nacional de la Mujer en Chile.

El primer plan fue del año 1991 a 1994; el análisis abarcó la situación de discriminación de la mujer con una mirada sectorial, se plantearon qué dificultades había en la situación de la mujer en el ámbito de la salud, de la educación, de todas las áreas. El plan se estructuró con un enfoque unisectorial, lo que de alguna manera modeló el trabajo con los otros sectores. Se dio una relación simétrica con los distintos sectores y se designó a una persona a cargo al interior de nuestro servicio. Esto se aplicó en el Ministerio de Educación, de Salud, del Trabajo; se trataba de incluir a una persona que fuera contraparte para llevar adelante las políticas de igualdad.

Se ha desarrollado una larga experiencia en el trabajo interministerial. Algunas estrategias centrales en esta etapa fueron el desarrollo del conocimiento y la elaboración de estudios diagnósticos sobre la situación de discriminación de la mujer en los diversos ámbitos. Otro modelo de estrategia se enfocó al desarrollo de programas como el Programa de Mujer y Jefa de Hogar y el Programa de Temporera (jornalera), que analiza cuál es la situación del género.

Lo más probable es que la mujer temporera se encuentre en todos los países de Latinoamérica, especialmente en el sector agrícola, donde se ha desarrollado un programa con diversas líneas, como el de cuidado infantil para sus hijos, y un modelo de empoderamiento de sus derechos laborales con una propuesta para resolver su situación legal, porque al realizar un trabajo temporal queda fuera de todo el marco legal, por ello es un modelo importante.

Otro programa que se desarrolló y se consideró uno de los más importantes fue el de los Centros de Información de los Derechos de la Mujer, que se inició con cooperación sueca. Estos centros adquirieron una personalidad y un perfil bien definidos, hecho indicativo de la necesidad de formación de las mujeres para ejercer sus derechos. Se considera que es un modelo factible de aplicarse en cualquier país, dados sus mecanismos y estrategias de gran éxito.

Con respecto al Programa de Capacitación de Funcionarios Públicos, también se propuso desarrollar una estrategia de transversalización de género y de institucionalización. Cuando el tema de género apareció en la agenda pública de Chile, potenciado por la nueva estructura del SERNAM, surgió el desafío de crear un programa de capacitación para funcionarios públicos como una estrategia de intervención que facilitara y acompañara el difícil proceso de introducir la perspectiva de género en las decisiones políticas, sociales y económicas del gobierno. Esta creación desde el Estado fue de ensayo y error,

no existía un modelo de capacitación y por lo tanto se construyó un aparato teórico y conceptual a partir del cual pudieran elaborarse los distintos programas que se desarrollarían en los ministerios.

¿Por qué capacitar? Un supuesto básico sobre el que se ha reflexionado durante estos días descansa en que toda la capacitación es una herramienta poderosa de transformación mediante la cual las personas aprenden nuevas actitudes, conocimientos y habilidades, que una vez adquiridos serán más efectivos al aplicarse.

Citando a Caroline Moser, la capacitación de género es un campo de trabajo complejo, delicado y sofisticado en lo conceptual, en lo metodológico y en su aplicación práctica. La meta de capacitación en género a largo plazo es lograr una sociedad con equidad de género, por tanto, es el principal soporte de las políticas públicas en este aspecto.

¿Por qué dirigirlo a los funcionarios públicos? Aquí se ha hablado de la importancia de establecer redes con las mujeres, entre otros, pero para los mecanismos nacionales que deben coordinar políticas públicas, el centro de la capacitación tiene que estar en los funcionarios públicos. El desarrollo de una estrategia institucional de capacitación de género para los profesionales del Estado se respalda en la idea de que al adoptar un nuevo modo de ejecutar los proyectos, se produce un impacto sobre la situación de condición de las mujeres y los hombres en la sociedad, lo que genera una situación más equitativa entre los géneros.

Una capacitación de género requiere una estrategia de capacitación sostenida de largo plazo, pues es una modalidad de intervención que no puede darse en el vacío; tiene que ver con los grados de institucionalidad que vive cada una de las instituciones y con el nivel político, el nivel de desarrollo de la democracia, el nivel de equidad social que tiene cada sociedad, ya que los diseños de capacitación y su efectividad son influidos por el contexto social, económico, cultural e institucional en el que se dan, más aún en un mundo global como el actual, que tiende a ser extremadamente móvil y vulnerable.

Durante las últimas décadas, los diferentes enfoques de planeación del desarrollo para el Tercer Mundo, así como las tendencias más importantes, han puesto especial atención en la relación entre los géneros, lo que no es casual. Durante los últimos 50 años se ha producido la transformación más radical de

toda la historia de la humanidad en lo que se refiere a la relación entre hombres y mujeres, y este cambio reside en la aparición de la mujer como nuevo sujeto social y, por tanto, como objeto de política pública.

¿Cómo capacitar? Éste es un tema complejo y tiene que ver con la realidad de cada cual. El tema de género no se refiere a las mujeres o a los hombres, sino a la relación entre ambos. Se ha insistido en la reflexión de que lo más perjudicial para nosotros es capacitar o aplicar políticas públicas dirigidas sólo hacia las mujeres. Por el contrario, es necesario preocuparse de qué modo se dan las relaciones y cómo se construyen socialmente.

La capacitación en género plantea dos momentos clave en su desarrollo: el primero consiste en provocar de manera intencional una sensibilización sobre el tema, mediante preguntas como: ¿de qué se está hablando?, ¿qué es equidad de género? Esto debe traducirse en un cambio de actitud ante el problema de la desigualdad, de la posición y situación de la mujer. El segundo momento clave consiste en la capacitación propiamente tal, lo que supone la entrega de conocimientos, herramientas e instrumentos metodológicos que faciliten el traslado de la sensibilización de género a la práctica, para incorporar el enfoque en el quehacer cotidiano paulatinamente.

La capacitación de género, vista desde esta perspectiva, no es simplemente un proceso técnico, sino fundamentalmente un proceso político y una opción de desarrollo de un país ya que requiere una profunda voluntad de cambio.

El enfoque de género permite hacer visible el problema de fondo que subsiste en la sociedad chilena –o en cualquier otra–: la situación de subordinación y desigualdad de las mujeres en relación con los hombres; por tanto, su propósito consiste en sensibilizar y capacitar sobre esta realidad a los profesionales y funcionarios del Estado, para que se modifique su acción cotidiana. Como señala Caroline Moser: “La capacitación puede ser definida como la expansión o consolidación de las calificaciones técnicas para llevar los conocimientos a la práctica”.

Este proceso de ampliar la visión y la adquisición de nuevos conocimientos es especial y no es ajena al surgimiento de resistencia, hostilidad y agresividad hacia los capacitados, ya sean hombres o mujeres. Tales actitudes se producen por la intromisión en ámbitos privados, en las convicciones más arraigadas de la cultura, relacionadas con los valores de cada persona y que se refuerzan por prejuicios e ideas estereotipadas sobre el rol de las mujeres y de los hombres como sujetos sociales.

Cuando se discute el tema de la conciencia de género con los funcionarios y profesionales del Estado, se cuestiona una forma de pensamiento dominante en la sociedad que impregna todos los aspectos de la vida de la persona; en tal sentido, centrarse en el género más que en las mujeres, es una opción de capacitación que permite vencer resistencias relativamente porque se desarrolla una reflexión distinta y analiza con objetividad la subordinación de las mujeres.

La categoría de género pone énfasis en la relación del hombre y la mujer y en que estas relaciones se construyen socialmente. Se entiende a su vez que los roles de género permean las diversas áreas de la sociedad: política, economía y cultura; se asume que por la asignación de roles sociales distintos y con desigual valoración social, hombres y mujeres tienen necesidades diferentes que hay que considerar al diseñar y ejecutar políticas y programas sociales, como los dirigidos a la superación de la pobreza que tendrán efectos diferenciales y desiguales en ambos géneros.

¿Cuáles son los principales contenidos de la capacitación que ha desarrollado el SERNAM a lo largo de este periodo? Las categorías de análisis que se han utilizado con mayor frecuencia en la etapa de sensibilización son: la distinción entre sexo y género; la división sexual del trabajo; la situación y condición de la mujer; el triple rol de la mujer como productora y reproductora; y necesidades prácticas e intereses estratégicos de género. Ésos son los principales contenidos de las primeras sensibilizaciones a los funcionarios públicos.

En la etapa de capacitación propiamente tal, se produce una diversificación de líneas según el sector y el público objetivo. En la línea de planificación para el desarrollo, los conocimientos, instrumentos y herramientas que permiten la aplicación del análisis de género en todas las etapas de los proyectos sociales, se vinculan con elementos del marco de análisis de Harvard, cuyas metodologías son de gran utilidad para describir y visibilizar las relaciones de género en una comunidad con elementos de planificación con enfoque de género; dicho modelo de desarrollo lo ha asumido la Universidad de Londres. Esta planificación se basa en el reconocimiento de que mujeres y hombres cumplen roles distintos en la sociedad y por tanto tienen intereses diferenciados.

Es necesario mencionar que el SERNAM ha sido apoyado fuertemente por la Agencia Canadiense de Desarrollo. Canadá es uno de los países con mayor proceso de institucionalización del enfoque de género y que lo transversaliza en todos los ámbitos de toma de decisiones del gobierno, en todas las agen-

cias y los bancos, entre otros. No hay ningún proyecto que se presente a la aprobación de alguna autoridad pública que no deba incluir una mirada de género.

Se han implementado líneas dirigidas al sector educativo. En este tema, por lo que se ha visto y el material didáctico que existe en distintos países, se puede decir que es una preocupación constante que comparten todos los países de América Latina. Los elementos centrales de la capacitación en ese ámbito son, entre otros: el área de currículum oculto en el sistema educativo; el lenguaje sexista utilizado en los textos escolares; la invisibilización de las niñas por una práctica pedagógica que discrimina y reproduce las relaciones desiguales entre los géneros.

En el SERNAM se desarrolló un vasto material que inicialmente se empleó en programas piloto y con gran éxito de institucionalización, porque el Ministerio de Educación en Chile los incorporó en sus programas de capacitación para profesores y en el currículum de enseñanza. Primero se incluyó como parte de los contenidos extracurriculares de toda la educación básica y media, y ahora se insertó en la estructura central de los contenidos a partir de la reforma educativa.

Otro ámbito en el cual se ha introducido el enfoque de género es en la línea de modernización del Estado, en el que se inspiran los principios elaborados por el Comité Interministerial de Gestión Pública que se desarrollan en Chile. Al hacer referencia al Plan de Igualdad de Oportunidades del SERNAM, se entregan aspectos conceptuales de cuáles son los principales criterios que están detrás de la modernización del Estado y cómo la igualdad y la no discriminación, así como una gestión pública más eficiente y eficaz, tienen que incorporar una visión de género.

Una política pública es mucho más eficaz y eficiente cuando logra distinguir y focalizar las distintas necesidades, por tanto, no son políticas dirigidas a un público neutro. Cuando el Estado se asume como neutro en la elaboración de su política, se convierte en el Estado más discriminador. Ha sido relevante que en este momento se dé un perfecto consentimiento de esa realidad y el tema de género esté presente en la capacitación sobre modernización del Estado que desarrolla el propio Comité Interministerial de Modernización.

Es necesario enfatizar que en el proceso de capacitación ha sido muy importante la generación de conocimiento. Esto ha permitido, sobre todo, llegar a dos niveles estratégicos: por una parte a las altas autoridades. Cuando se

demuestra a los ministros y a los subsecretarios que las cifras indican una inequidad que no pueden soslayar, tienen que asumir alguna política o decisión para avanzar en la erradicación de esas inequidades. El otro nivel son los medios de comunicación, que siempre están atentos a temas y noticias novedosos. Por ejemplo, cuando se dio a conocer el segundo estudio de violencia intrafamiliar, en el cual se incorporó la dimensión de violencia psicológica y violencia sexual, resultó un tema noticioso para ellos y sirvió para discutir estos tópicos nuevamente y realizar una campaña contra la violencia; además, se obtuvieron espacios de manera gratuita y una red muy fuerte durante esta campaña.

Aunque el tema del conocimiento normalmente no se analiza, es de importancia central invertir recursos suficientes para realizar estudios y estimular a los organismos docentes, académicos y tesisistas a hacer investigación. Esa es una de las primeras cuestiones para llegar a niveles estratégicos de toma de decisiones; por lo menos en la experiencia del SERNAM ha sido un instrumento poderoso.

La primera etapa del servicio ha sido fructífera pues llegó a alrededor de 20 mil funcionarios públicos. En el ámbito de la violencia intrafamiliar, uno de los grandes éxitos ha sido el desarrollo de una estrategia para capacitar al sector policial. Esto resultó ser una gran paradoja porque el cuerpo policial en Chile representaba un modelo de represión durante la época de la dictadura militar y, sin embargo, fue necesario considerarlos como personas cercanas y capacitarlas en género. Hablarles de la violencia, por ejemplo, constituyó un contrasentido; se creyó que era imposible, sin embargo, hubo un avance trascendente. De hecho, en este momento la perspectiva de género se ha incorporado a la malla curricular de la formación de los carabineros y las carabineras; es decir, los mismos contenidos que desarrolló el SERNAM para capacitarlos fueron tan bien acogidos que ahora son parte de la malla curricular de su formación.

Retomaré la reflexión acerca de la vinculación entre el tema de la capacitación, los momentos de institucionalización y las condiciones políticas. A partir del nuevo periodo de gobierno en Chile –del año 2000 al 2006, en el cual asumió el poder el presidente Lagos–, gracias al trabajo y a la capacidad política de los ministros se logró una voluntad política enorme frente al tema de incorporación de la perspectiva de género en el trabajo de los ministerios. Ésta es una posibilidad grandiosa porque hay que capacitar a alrededor de 170 servicios (dependencias de la Administración Pública). Antes se capacitaba a un par

de servicios que les interesaba el tema, por ejemplo, al Ministerio de Educación o de Salud, y se tenía una estrategia de trabajo que funcionaba. Sin embargo, en este momento hay que capacitar a servicios tales como Límites de Frontera, quienes ignoran qué significa incorporar género en su quehacer cotidiano, lo que tampoco es fácil. También se ha trabajado con el Ministerio de Hacienda, que representa al equivalente a un tirano. Esto se debe a que en Chile este Ministerio es el que realmente planifica, mas no el Ministerio de Planificación, cuyas decisiones están en segundo plano y sólo se le considera un socio estratégico.

En este momento, en todos los instructivos que envía dicho Ministerio para hacer el presupuesto de los distintos servicios, hay dos instrumentos que deben incorporar de manera obligada la perspectiva de género: uno es la formulación de los proyectos de fondo concursables, que representan dos por ciento institucional, que son las nuevas iniciativas de programas que deben llevar a cabo los distintos servicios. Estos últimos proponen, a partir del desarrollo de un marco lógico, incorporar todas las etapas de desarrollo de un proyecto: diagnóstico, evaluación, beneficiarios y la perspectiva de género. Si no incluyen esta perspectiva, son rechazados y no se les toma en cuenta dentro del presupuesto.

Hay otro programa de gran complejidad que conlleva un incentivo monetario para los funcionarios, llamado Programa de Mejoramiento de Gestión; éste consiste en que los 170 servicios están obligados por ley a analizar cuáles son sus principales productos y servicios a partir de algunas preguntas: ¿Qué significa cada producto y servicio? ¿Qué barreras hay para la equidad de género en la entrega de sus productos, en su público beneficiario, en las estadísticas que producen? ¿Tienen o no diferencias por sexo o por género? En el próximo año todos los servicios tendrán que elaborar un diagnóstico de esta situación, lo cual significa introducirse en la gestión del Estado. Posteriormente deben hacer un programa para analizar cómo superar las inequidades de género en los distintos productos y servicios que desarrollan. El programa contempla cuatro etapas y el SERNAM, como organismo, se transforma en una instancia técnica: decide quiénes desarrollaron bien este programa y quiénes no, lo cual lo coloca en un nivel superior.

Finalmente, es importante señalar que en este contexto político el SERNAM se encuentra ante una valiosa oportunidad y a la vez ante un gran desafío, porque hay que conocer a fondo en qué consisten los servicios, cuáles son sus productos y servicios para poder evaluar si se incorporan o no al género.

## **De la cofradía a la institucionalización. Los procesos de capacitación de género en México**

*Patricia Duarte \**

Desde el siglo XII, cuando surgieron los nuevos centros urbanos en la Europa medieval, se constituyeron los llamados *gremios*, “creados tanto con fines de protección mutua y de beneficencia, como para fomentar la calidad de sus productos”. (Weckmann, 1996). Para ello contaban con maestros, oficiales y aprendices.

Durante el virreinato en México, dichas organizaciones medievales se convirtieron en las cofradías, versión religiosa de los gremios; por ejemplo, Santa Ana era la patrona de los tejedores.

De esta manera los maestros instruían a oficiales y aprendices en artes y oficios que además de proveerles el sustento, les daba una identidad como plateros, albañiles o herreros. Es decir, unos capacitaban a otros para tener una fuente de subsistencia, para prolongar en el tiempo una determinada actividad y, sobre todo, para constituirse como organizaciones con reglas y fines comunes de beneficio entre sus miembros.

Si capacitar, en términos llanos, es la acción de formar o prepararse para hacer algo, estar aptos y tener competencia para hacerlo, ya desde tiempos inmemoriales y lejanos la capacitación es una actividad indispensable para dar continuidad, pero también para posibilitar nuevas formas de quehacer humano.

Cuando al principio de la década de 1980 el movimiento feminista mexicano tuvo su mayor impacto, una de sus estrategias de acción prioritarias fue promover la capacitación.

¿Desde dónde se hizo y para quién? Contábamos apenas con datos propios del país en aquellas áreas que nos interesaban, las metodologías apenas las estábamos creando; pasábamos de una etapa de *cofradía* que nos unía, nos daba identidad y fuerza, pero que a la vez nos distanciaba de los gobiernos y

---

\* Bióloga, directora de la Asociación Mexicana contra la Violencia hacia las Mujeres, e integrante del Consejo Consultivo del Programa Nacional contra la Violencia Intrafamiliar (PRONAVI).

de todo aquello que no reconociera inmediata y evidentemente la causa de las mujeres. Por supuesto, existieron matices y pronto en toda América Latina y en México, se reconoció la necesidad no sólo de autocapacitarnos en los temas de mujeres y género o de capacitar a otras mujeres de distintas identidades –pero con urgencias mayores–, sino abrir las puertas de nuestras organizaciones para dejar pasar otras ideas, otros actores sociales, y emerger con experiencia y seguridad a ofrecer nuestro compromiso, nuestros saberes y conocimientos a otros que, distantes por mucho tiempo, nos habían calificado de empíricas, sectarias y radicales. Hablo de las instituciones, principalmente las de gobierno.

No fueron pocas las ocasiones, al final de los años ochenta e incluso en el primer lustro de los años noventa, en que al ofrecer en forma gratuita y desinteresada una capacitación a instituciones de justicia, salud o educación, fuimos ignoradas con el argumento de que “eso que queríamos hacer” ya se realizaba dentro de la institución. Nos preguntábamos entonces, ¿cómo lo hacen, será cierto, con quiénes cuentan para llevarlo a cabo?

Los ofrecimientos eran múltiples: capacitar para atender casos de violencia, para organizaciones de trabajo, para la salud y el reconocimiento del cuerpo de las mujeres, para asuntos sindicales y educación, y, por supuesto, para el tema de género.

Entre el aprendizaje y la creación de formas propias de organización del movimiento feminista y amplio de mujeres en México, y la puesta en marcha de programas gubernamentales que permitieron nuestra presencia y nuestra visión como organizaciones de la sociedad civil emanadas de los movimientos feministas, han pasado casi 20 años.

Hoy no solamente existen programas institucionales que abordan la perspectiva de género, incluso puede hablarse de políticas públicas creadas exprofe-so para atender los problemas de las mujeres y de género.

¿Cómo lo hicimos, qué ganamos, qué se perdió en el camino y cuáles fueron las consecuencias de nuestra acción?

Lo hicimos por necesidad, en el mejor de los casos; aunque hubiéramos sido masas de mujeres convencidas de nuestra causa, no nos dábamos abasto para atender y difundir al resto de la población las necesidades más urgentes. Era

indispensable tender puentes, por ejemplo, con las instituciones de impartición y procuración de justicia, con el fin de ser escuchadas y reconocidas como contrapartes para evitar en lo posible la corrupción durante dichos procesos laborales, civiles o penales, y sentar precedentes de casos que nunca antes la sociedad había tomado en serio. Esto implicaba reforzar con datos y testimonios nuestras apelaciones, requería una intensa organización en redes y colectivos que presionaran y, por supuesto, estudios, análisis y capacitación de nuestra parte; en una palabra, profesionalizar nuestra actividad.

Presionábamos, pero también teníamos que convencer, palabra clave en procesos de aprendizaje, y flexibilizarnos en el discurso, tarea por demás difícil puesto que nosotras mismas obstaculizábamos dichos procesos dentro del movimiento, cuando nos interpelábamos unas a otras en aras de ser “institucionales”. Existían sectores de mujeres que consideraban que la autonomía de los movimientos feministas se vería gravemente afectada por los vínculos que se establecían con el gobierno o con las autoridades.

Sin embargo, pese a estas formas cofrades y atrasadas, muchas organizaciones tendieron los puentes y fue desde el ámbito internacional como se abrieron mayores perspectivas de participación y cogestión con las instituciones de gobierno. Se luchó por abrir espacios dentro de las delegaciones oficiales, consejos y patronatos, para que la presencia de las mujeres que pertenecíamos a las organizaciones feministas y del movimiento amplio tuviéramos voz y capacidad de decisión dentro de tales instancias; se luchó para que ante el desconocimiento general sobre la perspectiva de género se discutieran y analizaran políticas al respecto. Se multiplicó la oferta de talleres de capacitación en diversos temas, financiados generalmente por instancias y fundaciones internacionales que, dicho sea de paso, no siempre estuvieron acordes con las necesidades de cada país o región, pero que sin duda posibilitaron la puesta en marcha de la sistematización de información, la creación de metodologías, la instrumentación de procesos de capacitación reforzados por una academia que, aunque llegó después, ha sido crucial en la conceptualización de los estudios de género.

En suma, con un marco normativo casi inexistente dentro de las instituciones, en relación con la necesidad y obligatoriedad de capacitar a sus integrantes a contracorriente cultural, pero con la convicción de que hacer de nuestras demandas políticas públicas de gobierno y de Estado eran la clave. Nos li-

gamos a gobiernos, estados y regiones con la clara tendencia de ganar espacios para la acción. Hoy, no muchas pero significativas mujeres de los movimientos de entonces son funcionarias en todos los niveles de gobierno, lo que de alguna manera augura que la perspectiva de género esté presente, pese a los embates conservadores y retardatarios que ven en los logros sociales de las mujeres el fin de la familia, de las tradiciones y hasta de la especie.

Soy optimista pero reconozco que todavía la capacidad de respuesta que tenemos las mujeres organizadas del movimiento es insuficiente y pobre para afrontar estos cambios, puesto que en el camino perdimos frescura, voluntad y, sobre todo, continuidad.

Los cofrades no solamente se beneficiaban del actuar colectivo, sino también intentaban mantenerse en el tiempo. Creo que una de nuestras debilidades ha sido la falta de formación continua y constante hacia las nuevas generaciones de jóvenes que tomen la estafeta de nuestras demandas, mutadas por supuesto, por la globalización, la economía de mercado y las nuevas formas de relacionarse en el plano afectivo y sexual; demandas por demás vigentes y todavía urgentes. La depauperización de millones de mexicanos es una realidad que nos obliga a regresar al análisis de género, pues de esos 40 millones de pobres la mitad son mujeres aún más pobres y desesperadas.

Las consecuencias de nuestra participación en la creación de políticas públicas que incluyen la capacitación en materia de género han propiciado, entre otras situaciones, discursos vacíos de contenido. Hoy, las instituciones más políticamente correctas pueden incluir en sus programas y proyectos la perspectiva de género, pero sin suficiente asignación de recursos y viabilidad. Se solicitan más talleres y capacitación para las instituciones que, como mero trámite, “mandan” a capacitar a trabajadores del nivel que sea, sin acuerdos e información del para qué les servirá y cómo lo aplicarán; es decir, la premisa fundamental de toda capacitación que es partir de la propia experiencia y de la propia necesidad, se pierde cuando es impuesta y transmitida como una “verdad” de ocasión.

Siempre fuimos pocas mujeres en México para afrontar el reto que significaba que ciudadanos, legisladores, partidos políticos y autoridades, reconocieran la importancia de la inserción de las mujeres en los procesos nacionales; sin embargo, uno de los mayores aportes del movimiento feminista y amplio de mujeres

fue crear y cimentar los imaginarios sociales que han permitido la inclusión de políticas públicas y programas de gobierno con perspectiva de género. ¿Qué queda entonces por hacer ante la paradoja de ser incluidas, pero que en realidad somos todavía millones de mujeres sometidas a prácticas de discriminación?

La respuesta a este dilema no es sencilla. Lo que sí puedo plantear a manera de consideraciones básicas es que uno de los caminos para hacer realidad la facultad de las mujeres de elegir lo que quieren hacer de sus cuerpos y sus vidas, es impulsar aprendizajes con nuevas formas de acercamiento, tanto institucionales como ciudadanas; crear esa correa de transmisión de saberes en gran magnitud, en complicidad y con acuerdos y reglas de respeto entre el gobierno y sociedad civil, organizada o no; proveer capacidades, es decir, grandes espacios de contención para dar respuesta a los problemas de los hombres y mujeres atados por su sexo a inmorales e inhumanos destinos predeterminados por la cultura, la religión y la historia, considerando lo siguiente:

La educación es una construcción social que necesariamente involucra la experiencia personal.

Por tanto, la capacitación debe tomar en cuenta a todos los actores presentes, pasados y futuros.

Actualmente, la capacitación debe considerarse como un proceso de educación permanente. Si ésta se asume como un mero expediente de información y no de formación, el mensaje permanecerá en los sujetos tal vez algunos días, pero no promoverá cambios en el comportamiento y mucho menos en la conciencia.

Para que la capacitación promueva cambios importantes y de fondo, debe basarse en la experiencia de los sujetos, manejarse a través de metodologías idóneas para la edad y el trayecto educativo de los grupos, e impartirse por personas que además de poseer conocimientos sobre el tema sean capaces de percibir las dinámicas que se generan en cada grupo.

Los conductores de este tipo de experiencias deben hacer conciencia de que para lograr sus objetivos sólo se dará, si y sólo si los participantes han tenido oportunidad de involucrar su afectividad, no importa si en el aspecto teórico no se alcanzan grandes logros, los cambios de tipo social requieren procesos lentos pero muy consistentes.

La capacitación en el tema de género se vincula con las experiencias tanto de hombres como de mujeres, y su éxito o fracaso depende de la dimensión que se dé en cada experiencia, curso o taller como medio de transformación.

Cuando se tocan temas tan polémicos, como los que necesariamente se abordan respecto a la perspectiva de género, es indispensable contar con personal capacitado como facilitador para realizar el papel de intermediario entre el aprendizaje y los sujetos.

En este sentido, la labor de los grupos dedicados a este tipo de capacitación debe enfocarse a la formación de personas expertas en el tema y en el manejo de grupos, con la suficiente flexibilidad para no imponer y saber aprovechar las aportaciones de cada uno de los miembros del grupo en favor del logro del autoaprendizaje. Se trata de que la gente “quiera”.

A final de cuentas, muchas de las consideraciones anteriores las interiorizamos poco a poco; ahora las mujeres y hombres que provenimos de aquellas épocas sabemos que capacitar es resolver un problema con esas alternativas y herramientas que nos parecen las más adecuadas. Se trata de lograr que, como se ha establecido constitucionalmente, las capacitaciones se otorguen de modo constante. Pero por encima de todo esto, se trata de comprender que la institucionalización de la perspectiva de género requiere voluntad y acciones políticas, recursos, aprendizaje, compromiso, análisis y hasta debate, pero siempre con la conciencia de que las mujeres ya trascendimos nuestras propias historias.

# **La institucionalización de la perspectiva de género en el territorio del DF: los CIAM y la ciudadanía de las mujeres**

*Itziar Lozano \**

En México existe una larga y rica trayectoria de trabajo feminista con mujeres a través de espacios o centros en los cuales se gestaron procesos de reflexión, formación y capacitación. La experiencia vivida en estos espacios, que se construyeron a fines de los años setenta y se desarrollaron durante las tres décadas siguientes, resultó un proceso significativo y un referente para muchas mujeres en el país.

Como resultado de esta experiencia, en 1997 las mujeres de la Ciudad de México exigieron del nuevo gobierno electo la institucionalización de un instrumento, en forma de un sistema de centros, que operara en el territorio del DF con el fin de difundir la experiencia a muchas otras mujeres. Se trata del reclamo para la puesta en marcha de los Centros Integrales de Apoyo a la Mujer (CIAM).

En este trabajo se presenta la experiencia de arranque de los CIAM, desde la perspectiva del equipo del Programa para la Participación Equitativa de la Mujer (Promujer), como instrumento de institucionalización de la perspectiva de género en el territorio de la capital. Se hace énfasis en el desarrollo de uno de los ejes del CIAM, el de ciudadanía, por el que aún hoy atraviesa el debate sobre el carácter del trabajo de género del gobierno de la ciudad.

En el marco de esta reflexión, la formación feminista aparece como parte integral de los procesos. Es necesario indicar que el término capacitación, en el contexto del feminismo, es de reciente inclusión y un paquete importado de otras concepciones o situaciones, aunque ya está adquiriendo legitimidad y estatuto en el movimiento. Por ello es importante analizar a través de una breve mirada histórica qué se entiende por capacitación en género, cómo evoluciona y cuáles son las limitaciones y dilemas del uso del término.

---

\* Sicóloga, miembro fundadora de Ciudadanas en Movimiento por la Democracia (CIDAL) y de Milenio Feminista.

En México, la formación feminista por medio de talleres apareció con los primeros centros que recogieron de manera profunda dos tradiciones con vocación libertaria: la filosofía del pequeño grupo feminista, que proclama la validez del saber de la mujer sobre sí misma, y el derecho a que sus formas de percibir y sentirse sean reconocidas. Propone, asimismo, que el sentido de búsqueda de sí misma es más fructífero para la mujer si se produce en el seno de un colectivo que brinde soporte afectivo. Por otro lado, se retoma la corriente de la educación popular que hace énfasis en el carácter horizontal, participativo, social y concientizador de la educación liberadora.

Mucho del trabajo que se realizó en los grupos de mujeres, en su primera etapa, tanto en los de clase media como en los de nivel popular, fue fundamentalmente de apertura de la problemática individual. Al manifestarse las individualidades en el contexto colectivo, las problemáticas son similares al nacer de la estructura patriarcal y capitalista. Al analizarlas, el esencialismo vivido como destino del ser mujer se elimina paulatinamente y se abre la posibilidad de ser sujeto del propio cambio.

A medida que la dinámica social y política exigió la salida de muchas mujeres a la esfera pública por necesidades de supervivencia, éstas se vieron obligadas a cuestionar tradiciones, ideologías de género, roles y formas de relación entre mujeres y hombres, y a buscar respuestas en las ideas feministas que ya se analizaban en los talleres. A mediados de la década de 1980, el sismo en la Ciudad de México sirvió como detonante para la aparición de nuevas formas organizadas de participación de las mujeres y para la vinculación de éstas con el contexto político. También se abrieron nuevos retos para implementar la formación feminista, la cual adquirió una nueva complejidad.

Un texto escrito por Norma Vázquez a mediados de la década de los años ochenta recupera algunas dimensiones centrales de los planteamientos de esa época con respecto a la formación y capacitación feministas; y aunque el discurso ha evolucionado en muchos aspectos, los elementos esenciales siguen vigentes.

El texto plantea que una propuesta pedagógica y feminista, profunda y de utilidad para las mujeres, debe contemplar la forma diferente que tienen éstas de aprehender el mundo y que no se deriva de la esencia de ser hombre o mujer, sino de la diferencia entre los trabajos que realizan las mujeres en distintos lugares –en el mundo de lo privado y lo público–; por las diferencias en la vivencia del cuerpo a través de la maternidad y la sexualidad; por la confor-

mación social de su subjetividad herida y desvalorizada desde la cual requieren reconocimiento frecuente de su entorno, y por el impacto específico de su realidad social, económica y étnica, desde la cual perciben su realidad y a sí mismas, a veces de manera integrada y coherente, y otras con contradicciones y dislocaciones entre las distintas identidades.

Más adelante, Vázquez hace un recuento de los elementos que requieren integrarse en la educación feminista: partir de la acción o de la práctica, continuar hacia el análisis, a la luz de los elementos teóricos que se aporten al grupo; profundizar en torno a aquellos aspectos clave en la condición de las mujeres o en el marco de sus intereses; realizar la ubicación histórica necesaria para comprender la evolución de los procesos, así como los problemas hasta la época actual; explorar las posibilidades de cambio en el presente y analizar, asimismo, la dimensión y perspectivas organizativas.

El documento de Vázquez también propone una etapa de sistematización para que el grupo retome sus propios aprendizajes y los aplique tanto en la vida cotidiana como en la vida organizativa o la participación pública. Finalmente, se plantea la devolución de esos aprendizajes desde las integrantes del grupo hacia su propio medio, así como a un nivel más amplio a través de materiales de divulgación elaborados por el equipo feminista que capacita.

En este relato, que refleja una práctica que se había dado desde el inicio de los años ochenta, se observan todos los elementos que contribuyen a crear las condiciones para que las mujeres descubran nuevas identidades e inicien cambios personales y estructurales.

Del proceso de participación activa de las mujeres durante los años ochenta, se realizó una amplia gama de estudios, tanto de la vertiente feminista como de la de los sociólogos. Gina Vargas señala que las teorizaciones feministas rescataron los avances, los problemas y obstáculos encontrados por las mujeres en estos procesos. Los avances no hubieran sido posibles sin la disponibilidad del discurso feminista generado conjuntamente entre mujeres de las ONG y del movimiento popular, en el marco de los procesos de formación.

Durante la década de 1990 se contemplaron nuevos retos. Disminuyó el perfil de las organizaciones populares de mujeres en México y éstas se acercaron a la participación electoral a través de los partidos. Los grupos de mujeres quedaron mediatizados, o muchas veces fragmentados; incluso se dieron casos

de líderes o compañeras de organización que accedieron a cargos de poder, particularmente en la dinámica de la Ciudad de México. Al mismo tiempo, se diversificaron los ámbitos en los que trabajaban las mujeres feministas hacia la población amplia o hacia otros colectivos, y apareció la necesidad de especialización de los organismos civiles en torno a una variedad de áreas y acciones: violencia y derechos humanos, legislación, salud reproductiva, autoestima, proyectos de combate a la pobreza, política pública y ciudadanía. De manera creciente, la academia retomó estos temas y las mujeres llenaron sus aulas para especializarse.

Otro fenómeno fue el surgimiento de numerosos programas dirigidos por instituciones gubernamentales a las mujeres de los sectores populares. Estos programas estaban conducidos por mujeres, que a su vez quisieron tener instrumentos para entender su trabajo. Se empezó a hablar de capacitación en perspectiva de género, y aparecieron algunas formas masificadas de entrenamiento.

Actualmente, un gran reto es la capacidad real del movimiento feminista para incidir en estos sectores de mujeres que atienden masivamente a otras mujeres en programas estatales de todo tipo, por ejemplo, el programa PROGRESA. Es urgente diseñar programas de formación y formas de vinculación desde una perspectiva de género integral y armar estrategias de acción que faciliten la transformación de la identidad femenina tradicional y las relaciones que subordinan a las mujeres.

Finalmente, en esta última etapa se observó el surgimiento de un proceso de ciudadanización de la sociedad. Durante la segunda mitad de la década, aparecieron nuevas prioridades en la agenda del movimiento feminista:

1) Un mayor énfasis en la creación de instrumentos institucionales, como los Institutos de la Mujer, que se caracterizan por buscar influir en las políticas públicas; y 2) el fortalecimiento de redes de todo tipo, que actúan desde diferentes intereses temáticos, pero que comparten preocupaciones estratégicas acerca del rumbo de la democracia, de la creciente brecha social creada por la pobreza, del conservadurismo que se pretende imponer como valor nacional y de la defensa de la pluralidad.

En este contexto, los retos para la apuesta feminista de formación, capacitación y generación de líneas estratégicas adquieren nuevos perfiles. En estos procesos, si una problemática determinada constituye el eje de contenido visible de

capacitación, siempre deberá estar cruzada transversalmente por la perspectiva de equidad de género, por la crítica al conservadurismo, la defensa de la pluralidad y de la diversidad, así como por el impulso a la vinculación con redes de resistencia y de ciudadanía.

Una característica central de este proceso, como plantea María Luisa Tarrés, pasa por su capacidad de procesar la participación y la agenda de las mujeres dentro del espacio público, concebido como un encuentro entre actores institucionales y sociales:

“Se trata de un proceso largo, pues el espacio público es frágil, ya que se conserva mientras los actores sociales e institucionales que lo originan son capaces de mantenerlo. Ello es posible con una movilización permanente, pero también mediante la creación de puentes y mecanismos institucionales orientados a generar acuerdos sobre temas polémicos que, como el de género, forman parte del interés colectivo pero que al mismo tiempo generan conflicto (pp. 17-18).”

Es en este marco donde se presenta la experiencia de los CIAM, que representan un eje de institucionalización de la perspectiva de género en el contexto del impulso al ejercicio ciudadano de las mujeres en la ciudad.

### **Los Centros Integrales de Apoyo a la Mujer**

Los centros entraron a debate público aun antes de su instalación por su ubicación institucional, pero particularmente por su carácter. Tres concepciones entraban en la palestra: 1) el modelo de centro de servicios, propio de un centro de barrio, que había existido durante sexenios anteriores y que se orientaba a facilitar el trabajo doméstico de las mujeres, sólo que esta vez se planteaba abrir únicamente uno en la demarcación territorial; 2) el modelo de atención a las mujeres que se utilizó para atender la violencia, aunque no se centrara exclusivamente en este tema. Dicho modelo incluiría a profesionistas que atendieran a las mujeres en su problemática psicológica, legal y laboral; 3) el tercer modelo incluía la atención psicológica y legal individual, pero ponía igualmente el acento en las actividades de crecimiento y fortalecimiento grupal, así como un área, inspiradora de las demás, de impulso al ejercicio ciudadano de las mujeres. Después de largos debates institucionales se aceptó el tercer modelo y se procedió a seleccionar y capacitar al personal en perspectiva de género.

## **1. El impulso al ejercicio ciudadano en los CIAM**

El trabajo de los CIAM para el impulso ciudadano se enmarcó en la responsabilidad del Estado de impulsar la participación y la corresponsabilidad de la ciudadanía en los procesos de gobierno. Se discutió incluso si el gobierno debía llevar a cabo acciones para impulsar la ciudadanía de las mujeres, temiendo que éstas se utilizaran para atraer el voto.

La sistematización que se presenta fue realizada por Ciudadanas en Movimiento por la Democracia en el año 2000, a partir de entrevistas a las responsables del trabajo de ciudadanía. Las estrategias de trabajo ciudadano implementadas por los centros recogen de muchas maneras la tradición de capacitación feminista y reflejan las dificultades y aciertos del trabajo en proceso.

Con respecto a las diversas modalidades de entender el trabajo ciudadano, se citan fragmentos de entrevistas a responsables del programa:

“Se puede entender el trabajo de ciudadanía como una forma de construir socialmente, que permite que la gente participe en el ámbito público y en la toma de decisiones... También se puede entender como el proceso por el que las mujeres rompemos con nuestra forma de vivir en lo privado y nos formamos para la participación política... Ayudábamos a las mujeres a entender lo que era la ciudadanización. En la zona (X) trabajamos con mujeres que tienen una experiencia impresionante en la construcción de sus colonias y en procesos de lucha... Hacíamos con ellas una especie de historia sobre lo que habían luchado... y que a eso correspondía otra parte que es los derechos que ellas tienen... Lo que hicimos fue identificar las diferencias de las percepciones que tienen los hombres y las mujeres de cuestiones como liderazgo, gobierno y delegación, elecciones, medio ambiente, salud, y a partir de las diferencias empezamos a trabajar, sin decirlo así... Esas diferencias vienen de las diferencias de género, y tenemos el derecho...”

### **Visiones de las entrevistadas**

Estas citas sacadas del material de las entrevistas dan una idea de las diferentes dimensiones del concepto de ciudadanía, y que son tomadas en cuenta en el trabajo realizado en el CIAM. La ciudadanía es entendida como el derecho fundamental de las mujeres a ser reconocidas como parte de la comunidad local y nacional, a participar en la construcción de ésta, a ser respetadas y respetar, a corresponsabilizarse y negociar con otros actores

sociales y políticos. Los diferentes énfasis sobre el sentido del trabajo para el ejercicio ciudadano que aparecen en las entrevistas, evidencian una búsqueda que todavía requiere orquestación.

## **2. Estrategias de impulso al trabajo ciudadano**

Se ha escogido usar el término de “estrategias” para referirse a las diferentes formas de concebir y de organizar el trabajo de impulso al ejercicio ciudadano de las mujeres, que surgen de las descripciones de las responsables del área de cultura ciudadana (CCC) que fueron entrevistadas.

Las estrategias, tal y como se presentan aquí, no son mutuamente excluyentes. Las entrevistas mostraron que las estrategias empleadas a veces tienen dos dimensiones en un mismo CIAM y que pueden reflejarse en relación con el trabajo que se realiza “dentro” o “fuera” del centro, o a la atención “individual” y “grupal”. Se han perfilado los modelos de manera un tanto simplificada, con el fin de que las reflexiones en torno a las estrategias de trabajo puedan apreciarse con claridad. En la descripción de las estrategias se insertan algunas expresiones de las entrevistadas que permiten graficar y transmitir la experiencia.

### *Estrategia 1. Atención integral a las usuarias que llegan a los CIAM de manera individual: la escalera*

En esta estrategia, el trabajo de atención a las mujeres que solicitan los servicios del CIAM se concibe como un trabajo integral, dirigido a fortalecer a estas mujeres para enfrentar las problemáticas que viven cotidianamente. Las mujeres reciben de cada profesional la especialidad que cada una de ellas maneja; el Centro de Cultura Ciudadana (CCC) funciona como eje vinculador del trabajo de todas las demás.

En general, el personal del CIAM tiene convicciones profundas en torno a la necesidad de que la atención no tenga un carácter asistencialista, como el que las mujeres podrían recibir en otras instancias. En este modelo, el trabajo de atención se entiende como un proceso de concientización de la mujer en torno a su problemática desde una perspectiva de sus derechos como género femenino y como ciudadana. Se impulsa la sensibilización con respecto a sus derechos; se promueve el desarrollo de sus capacidades para resolver la problemática y se fomenta su contacto con otras mujeres o grupos que tengan problemas similares, o que estén trabajando en propuestas organizativas alternativas como plantean algunas integrantes de los CIAM:

“... La idea es que es importante romper con la cerrazón que produce en las mujeres el tipo de problema personal que las encierra en el mundo privado, de forma que lleguen a entrever otras perspectivas...”

En el mismo marco, se promueve la responsabilidad de las mujeres para asumir la formulación de alternativas y para conocer las formas de superar situaciones críticas y fortalecerse. La idea es que las mujeres, a partir de las reflexiones y procesos iniciados en el CIAM, se empoderen o fortalezcan como sujetos individuales; se trata de un eje orientador de la relación que se establece con ellas.

Muchos de los CIAM han puesto énfasis en la coordinación entre las diferentes profesionistas que dan atención, de manera que las mujeres no sean fragmentadas de acuerdo con la problemática que presentan al llegar a los CIAM. Es decir, que quienes buscan apoyo legal no sólo consulten a la abogada, ni las que buscan trabajo vean solamente a quien se especializa en este aspecto. Se pretende lograr que las usuarias trabajen con varias especialistas de manera que, al completar su proceso, tengan una mayor capacidad para afrontar diferentes problemas y logren un cambio en sus vidas.

De esta manera, las mujeres que acuden al centro solicitando un servicio particular, ya sea capacitación para el empleo, resolver una situación de violencia, depresión, o situación crítica de vida por la vía jurídica, psicológica, o laboral, reciben inicialmente atención de la abogada, psicóloga, responsable de capacitación vocacional, o búsqueda de empleo. Después de abordar y responder a la solicitud, se les invita a asistir a talleres impartidos por las otras áreas.

“Es como una escalera... en el primer escalón la mujer llega con un problema específico, de esa atención individual pasa a un acompañamiento para llevar a cabo una gestión o denuncia... La sensibilizan para entrar a una serie de talleres, y subiendo la escalera podemos aspirar a la formación de promotoras...”. Así, las mujeres tienen la oportunidad de reflexionar sobre ámbitos centrales de la problemática de género, tanto desde el punto de vista de la percepción de sí mismas, de su entorno y sus relaciones, como desde su capacidad de manejo y resolución de situaciones concretas. En términos del tipo de proceso, se puede decir que en esta estrategia:

La integralidad que se logra a través de la formación se acentúa de manera que las mujeres que acuden al centro no sólo obtienen una información fragmentada, sino habiendo transitado por una experiencia que se pretende sea lo más integrada e integral posible.

La atención se inicia con un contacto individual y después se transita a un proceso grupal de atención.

Es un enfoque dirigido a las mujeres no organizadas que llegan a los CIAM.

En la mayoría de los casos, se hace poco énfasis en promover la organización, aunque la sensibiliza hacia ella. En algunos casos, el equipo de construcción ciudadana trabaja en el último paso de la escalera y promueve que las usuarias se organicen o encuentren una proyección comunitaria para sus acciones y su propio sostén.

#### *Estrategia 2: Atención a grupos organizados*

En la primera etapa de los CIAM muchos equipos, y no sólo el área de CCC, determinaron salir a la comunidad con una doble intención: por un lado, diagnosticar la realidad y detectar las necesidades, demandas y condiciones de las mujeres en cada delegación política, tanto de vulnerabilidad como de fortaleza; en la búsqueda de estas fortalezas, se incluía la identificación de organizaciones de mujeres.

Estos diagnósticos dieron muchos frutos, de tal manera que en muchos CIAM se establecieron relaciones a través de las cuales el centro desarrolló procesos de formación en las mujeres de las organizaciones. La relación con éstas no es sencilla, ya que en ellas muchas veces aparecen las huellas de las relaciones clientelares y dependientes, o de confrontación y rivalidad que han existido durante mucho tiempo en la sociedad mexicana. Por ello, el trabajo con las organizaciones tiene una gran trascendencia al menos en tres aspectos. Uno, porque el trabajo de liderazgo desde la perspectiva de género implica el reconocimiento hacia otras mujeres como líderes y el cuestionamiento a los problemas de democracia en la propia organización.

“...Nuestra intención con los talleres de liderazgo era que las mujeres tuvieran mayor capacidad para la toma de decisiones y que reconocieran en otras mujeres habilidades que ellas no tenían, y las avalaran... Nuestra idea era que las mujeres fueran cada vez más autónomas y no tuvieran que depositar en la figura del líder una responsabilidad que ellas podían asumir...”

Un segundo aspecto es que el aumento en los niveles de autoestima, y las nuevas capacidades de manejo de situaciones, permiten luchar contra la violencia en el espacio doméstico y en la comunidad.

“Y entonces teníamos que trabajar una parte propia de cada mujer; entrábamos primero con autoestima, después pasábamos por la reflexión de las formas de poder que se ejercen a través del ejercicio de la violencia, los líderes corruptos y todo eso...”

Un tercer aspecto es que la capacitación en gestión permite una mayor efectividad en la satisfacción de demandas, si se acompaña de transformaciones personales: “... trabajamos autoestima, derechos humanos, derechos ciudadanos y gestión; cómo es el poder local y la delegación, y las formas de ejercer sus derechos cuando un servidor público incurre en situaciones de corrupción y negligencia. También aprendieron a elaborar un documento de solicitud o de demanda, a quién dirigirlos... A gestionar de mejor forma sus servicios, rescatando esa parte de iniciativa que tienen las mujeres”.

En la concepción de las responsables de CCC, la capacitación en gestión que solicitaban las mujeres debe ocurrir en el marco de la capacitación en género. En muchos casos, sin embargo, aparece la dificultad de las responsables para combinar ambos temas, a veces por falta de tiempo y condiciones, y frecuentemente por carencia de instrumentos conceptuales y metodológicos.

Cuando la formación es efectiva, los grupos organizados aprovechan la experiencia para desarrollar nuevas prácticas de solidaridad y afirmación de derechos entre las mujeres, tanto en su interior como hacia su entorno.

*Estrategia 3. Elementos de sostenimiento: la estrategia de capacitación de promotoras y agentes significativos en el territorio*

Algunas entrevistadas piensan en el CIAM como una instancia catalizadora de procesos e impulsora de la perspectiva de género en la delegación política. Con esta concepción se trata de que las integrantes del CIAM aporten a las instituciones delegacionales, a las organizaciones sociales y a otras actoras significativas en la demarcación, los elementos, modelos de trabajo y herramientas necesarias para poder promover, desde sus propias instancias, la equidad de género en todos los niveles del poder local y de la sociedad civil organizada. En esta estrategia se trata también de que el CIAM establezca relación, capacite y aporte herramientas a personas con capacidad de influencia en la delegación (o municipio), formadas para capacitar a otras personas, de modo que sean pilares, que den continuidad y sostén al trabajo. Éstas son las promotoras.

La formación de promotoras requiere diferenciar entre distintos objetivos posibles:

1. Se pretende que las mujeres sepan ante todo cómo apoyar a otras mujeres en problemáticas determinadas. Por ejemplo, hay programas de defensoras legales,

en los cuales las mujeres capacitadas como promotoras acompañan a otras mujeres al Ministerio Público y dan orientación sobre la gestión de la pensión alimenticia y otros trámites. Las mujeres se forman en diferentes temáticas que implican un fortalecimiento personal desde la perspectiva de género, y adquieren información y capacidad para dar acompañamiento a otras mujeres. También pueden capacitarse para brindar orientación a otras mujeres en torno a la gestión de recursos, ya sea vivienda, equipamientos urbanos, trámites, y otros.

“... El primer proyecto de promotoras tenía varias intenciones. Primero, el que hubiera mujeres que manejaran información básica, correcta, de lo que hacía el CIAM y otras instituciones; que extendieran esta información a las áreas rurales más alejadas, y así se multiplicara la capacidad de atención hacia otras mujeres... De ese encuentro salió la red de promotoras voluntarias en contra de la violencia familiar y del hostigamiento sexual, ahí se forma, y empezamos con ellas una formación sobre violencia sexual... La intención es que la red ayude a que las integrantes tengan la capacidad de dar una orientación correcta sobre dónde encontrar apoyo... y de establecer lazos de solidaridad entre ellas.”

2. Se busca que las mujeres formadas como promotoras tengan la capacidad para dar talleres a otras. Exige el conocimiento del tema con un cierto nivel de profundidad, así como elementos de metodología para reproducir el curso o taller. Así como el anterior, las promotoras en este nivel deben haber avanzado en el desarrollo de la conciencia de género y su fortalecimiento personal de género. “Establecimos muy buenas relaciones con las trabajadoras que antes eran de la institución X y con ellas estamos trabajando, porque ellas tienen toda la formación importante del trabajo social, pero les falta la parte del género, autoestima y la parte de derechos humanos y ciudadanos...”

3. La especialización de las personas significativas de la comunidad. Como ya se señaló, una tercera opción es la búsqueda de estas personas para que asuman el papel de capacitadoras de otras mujeres. Pueden ser maestras, personal de salud, trabajadoras sociales, abogadas y sicólogas, y personas con una cierta trayectoria que trabajan en centros comunitarios y otras instancias. Lo significativo es que puedan asesorar a otras mujeres cercanas a la comunidad y estén dispuestas a motivar y sostener a los grupos de mujeres que se formen.

Éstas también requieren formación y herramientas para adquirir conciencia de género, fortaleza personal y autoestima, así como teoría y elementos de metodología para ser capaces de promover y reproducir los talleres y la formación. Sin embargo, su capacitación puede ser mucho más rápida que en los

otros dos niveles. La identificación, formación e involucramiento de estas personas tienen carácter estratégico, ya que ellas son quienes, por pertenecer a la colonia o a una delegación política, pueden impulsar y difundir las propuestas, dar continuidad al trabajo del CIAM y fomentarlo a largo plazo.

### **3. El CIAM y la participación vecinal**

Acompañar los procesos de las mujeres en las asambleas y comités vecinales ha sido una dimensión del trabajo de la mayoría de los CIAM. El trabajo de los equipos se centró fundamentalmente en entender la dinámica interna de los comités y la participación de las mujeres en ellos. Esta labor no resultó fácil por la fragmentación y conflictos en muchos de los comités, relacionados con diferencias partidarias y el desinterés de los hombres en dar entrada a los intereses de las mujeres.

“...Curiosamente, quienes ya habían ocupado cargos de jefes de manzana eran hombres; a las mujeres no les interesaba ese tipo de reconocimiento... Ofrecimos talleres de liderazgo femenino para las integrantes de los comités. Dimos 30 talleres de liderazgo en toda la delegación... En esta delegación los comités vecinales están integrados mayoritariamente por mujeres... son ellas las que trabajan pero los coordinadores son hombres...”

Se trata, finalmente, de procesos de formación y capacitación que promueven la transformación personal de las mujeres, al mismo tiempo que el cambio en sus percepciones sobre dónde se encuentra el poder, y puedan ponerse en contacto con sus propias fuentes de poder personal, familiar y social para defender sus derechos.

### **Conclusiones**

Los estudios sobre la perspectiva de la ciudadanía en los programas de formación y capacitación de los CIAM, arrojan abundante evidencia de la riqueza del trabajo realizado por los centros. En la mayoría de los casos, el trabajo ha logrado ser un punto de intersección entre los procesos de crecimiento y sensibilización personal de las mujeres y su proyección hacia la participación ciudadana.

Existe suficiente evidencia para pensar que el proyecto ciudadano de los CIAM, con todas las revisiones y ampliaciones necesarias, debiera convertirse de manera sostenida en uno de los puntales con los cuales las mujeres de cada delegación puedan contar para fortalecerse como parte de la sociedad civil.

# Participaciones temáticas

## Educación

**Nombre del proyecto: Otra forma de ser maestras, madres y padres**

**Expositora: María Lourdes Valenzuela \***

**Institución: GEM**

### Objetivo

Este proyecto describe una experiencia de incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la educación formal.

El objetivo central consistió en la construcción de una alternativa educativa que pudiera generar prácticas equitativas de género entre las niñas y los niños de preescolar.

El punto de partida fue la reflexión acerca de los mecanismos de producción y reproducción de la inequidad dentro del ámbito educativo. La pregunta que guió el proyecto es cómo pueden desmontarse los factores que producen la discriminación de género. Sumado a esto, el desafío consistió en proponer cambios concretos y estrategias puntuales para lograr el empoderamiento de las mujeres.

El proyecto se aplicó en tres niveles distintos: docentes, alumnos y comunidad. Los objetivos específicos en cada nivel son los siguientes:

1. Formación de las educadoras, proporcionando las herramientas pedagógicas necesarias para impulsar prácticas distintas dentro del aula. Este objetivo también incluye la creación de un espacio de reflexión donde se promueve la discusión de experiencias y la formulación de alternativas educativas.
2. Intervención en el aula con nuevos diseños de recursos didácticos y pedagógicos. Este objetivo busca impulsar el desarrollo de múltiples habilidades (cognitivas, afectivas y de procedimiento) en los alumnos. Promover las

---

\* Grupo de Educación Popular con Mujeres, GEM.

competencias básicas en el aprendizaje, brindar herramientas a los niños y niñas para simbolizar la experiencia en un trabajo cooperativo, y fomentar la construcción de seres autónomos en su relación con otras personas y con el mundo que los rodea.

3. Abrir la escuela a la participación de padres y madres de familia mediante reuniones participativas para confrontar las tareas de socialización que llevan adelante.

### **Descripción de la necesidad a que responde el modelo**

La educación preescolar e inicial en México no ha sido tan valorada como la educación primaria, secundaria y superior. No hay un reconocimiento legal del nivel ni tampoco asiste la cantidad de la población que debería cursarlo. Esto se debe, en primer lugar, a que la educación preescolar no es obligatoria; en segundo lugar, a la limitación de recursos y, finalmente, al hecho de que son mujeres las que están a cargo de este nivel educativo. Es en este último punto donde se observa una desvalorización del trabajo que realizan las docentes.

Valorar el ámbito de educación inicial preescolar implica reconocer que allí es donde se gestan y forman los futuros ciudadanos y ciudadanas y donde se constituyen las identidades sexuales.

La educación formal es un lugar donde se producen y reproducen las inequidades de género, como consecuencia existe una gran exclusión de la población de la educación básica y fundamentalmente un grupo importante de mujeres en esta condición. Por tanto, el ámbito educativo es un ángulo de entrada privilegiado para la concientización en las problemáticas de género y para el fomento de prácticas de empoderamiento de las mujeres.

### **Método**

Los pasos metodológicos de este proyecto fueron:

1. Diagnóstico de los factores que intervienen en la producción y reproducción de la inequidad en la educación preescolar. Esta tarea se realizó con la participación de las docentes.
2. En el primer año de aplicación se formó un primer grupo de promotoras con la idea de realizar una experiencia piloto en la que se introdujo el proyec-

to en el nivel preescolar. Las zonas que se seleccionaron para estas primeras experiencias fueron el norte y sur del Distrito Federal.

3. Durante el segundo año el proyecto se aplicó en educación inicial en el Distrito Federal. En esta segunda etapa, el proyecto asumió un carácter más institucional: se insertó dentro de la novena etapa de la carrera magisterial en 28 estados de la República; se impartió a todas las directoras de todos los estados de la República y a personas que participan en el CONAFE en todo el país.

4. Durante el tercer año se siguió trabajando en el grado de educación inicial y comenzó a aplicarse un proyecto solicitado por UNICEF, que atendía los temas de violencia intrafamiliar en las escuelas. Por esta razón, se empezó a tratar el proyecto de resolución de conflictos en el ámbito educativo, trabajando con las figuras de padres, madres y niños. Esto permitió consolidar el proyecto inicial y observar de manera más nodal la educación inicial preescolar.

### **Contenidos temáticos**

Los ejes temáticos de los contenidos del curso fueron los siguientes:

1. La construcción de las identidades sexuales y genéricas. Específicamente, se tomó en cuenta el proceso de desarrollo infantil y la reflexión en torno a la categoría de género como una categoría histórica.

2. El ser maestras desde una perspectiva de género. Se busca reflexionar acerca del reconocimiento de la docencia y la reelaboración de su propia práctica. Este módulo brinda herramientas y estrategias pedagógicas para impulsar prácticas distintas dentro del aula.

3. La relación entre los dos espacios de socialización –la escuela y la familia–, para que las comunidades de padres y madres tengan la posibilidad de intervenir en la educación de sus hijos e hijas.

### **Incorporación de la perspectiva de género**

La perspectiva de género se incorpora desde la delimitación de un campo de acción concreto y la formulación de propósitos que guían el trabajo de capacitación.

En general, la incorporación de la problemática de género se ha entendido a partir de la transversalidad. Aunque este término se ha cuestionado dentro del proyecto, el problema consiste en su utilización. Muchas veces sucede que la transversalidad queda al margen de una currícula inflexible, cuando debería insertarse en cada una de las actividades y asignaturas y en cada uno de los espacios de la escuela.

La alternativa educativa que presenta este programa inserta la problemática de género en los distintos niveles de la institución educativa formal: docentes, alumnos y padres; y en todos los espacios: aula, formación docente y talleres para padres. Cuando la perspectiva de género logra fincarse en cada uno de estos niveles y espacios, surge la posibilidad de desmontar los factores causantes de las inequidades.

### **Técnicas didácticas**

Las técnicas didácticas utilizadas se relacionan con los tres niveles en los cuales se aplica el programa: docentes, alumnos y padres.

En los talleres de formación docente se trabajó a partir de la discusión grupal de las distintas experiencias de cada una de las participantes. Se utilizó un ejercicio de espejos, donde se les preguntaba a las maestras cómo las veían los distintos grupos de la sociedad (padres y madres de familia, los niños y las niñas, el sindicato, etc.) y cómo se veían a sí mismas. Esto permitió relacionar la imagen que las maestras reciben de su entorno con la que tienen de sí mismas.

En los talleres de padres y madres de familia se trabajó a partir de la idea de que la perspectiva de género existe tanto en el ámbito formal de socialización (la escuela), como en el de la familia. Confrontarlos es una tarea importante para el proyecto, ya que muchas veces existen contradicciones entre ellos. En estos talleres se fomentó la reflexión acerca de las expectativas que los padres y madres tienen de la escuela como ámbito de educación de sus hijos e hijas, así como incentivar una mirada crítica a algunas de las prácticas generadas por los padres y madres en la formación de sus hijos e hijas.

### **Resultados**

Dicho proyecto funciona desde hace 10 años y ha causado un impacto en todo el país. Con el avance de las etapas metodológicas planteadas con anteriori-

dad, se logró una consolidación del proyecto de manera creciente y paulatina. Iniciar con una experiencia piloto y continuar con una de carácter más institucionalizado, permitió dar al proyecto un control y una continua revisión de los supuestos utilizados.

Este avance permitió ajustar el proyecto en cada una de sus etapas, de tal manera que exigió un cuidado en su aplicación y acompañamiento sistemático de las distintas tareas.

Por otra parte, se ha logrado instaurar un espacio de reflexión para las docentes, padres y madres en el ámbito de la educación preescolar. Este ha sido el mayor logro del proyecto debido a la carencia de recursos, no obstante, permitió desarrollar la capacitación en la problemática de género en los tres niveles (docentes, alumnos, padres y madres).

En segundo lugar, se ha logrado un acompañamiento de los grupos de discusión, tanto de docentes como de padres. El compromiso de los grupos de padres ha sido sorprendente, se logró tocar las fibras de su masculinidad e interesarlos en la educación de sus hijos. Muchos de estos grupos siguen trabajando como promotores en otras escuelas.

Por último, se ha logrado generalizar un proyecto de incorporación de la problemática de género en el ámbito de la educación formal, objetivo que se relaciona con el diseño utilizado. Es decir, partir de un diagnóstico particular de necesidades y de un proyecto piloto para luego adecuarlos a distintas realidades del país. Hoy en día se ha pedido a GEM que participe de manera global en algunas alternativas para el cambio de educación inicial preescolar global, lo que es resultado del proyecto piloto.

### **Obstáculos**

El principal obstáculo fue la falta de experiencia de las maestras con respecto a crear espacios donde pudieran contar sus experiencias y reelaborar su propia práctica. Esto generó, al principio, muchas resistencias por parte de las participantes, sobre todo porque no estaban acostumbradas a hablar de sus prácticas y a escuchar críticas o alternativas.

El segundo obstáculo que se detectó se relaciona con la etapa de diseño del proyecto y a su vez con la carencia de experiencias en la generación de políti-

ca pública y las posibilidades de generalización de proyectos. Se criticaron duramente los proyectos del Banco Mundial, institución que suele aplicar recetas que le resultaron exitosas en un determinado país y las repite en otras naciones sin tomar en cuenta su contexto particular. Es decir, no hay criterios claros de generalización de estos proyectos ni de qué aspectos se necesitan para que una experiencia con educación de género sea exitosa. Fue un gran desafío el plantear un criterio de generalización para este proyecto de formación en perspectiva de género en la educación formal.

El tercer obstáculo se refiere a los resultados del proyecto. Por lo general, los proyectos que tienen como principal objetivo la capacitación en educación formal conducen a procesos de cambio, pero muy lentamente. Después de aplicado el proyecto, no se da un cambio rápido en la manera en que las maestras aplican la concepción de género. Cuando una maestra habla con un lenguaje incluyente, refiriéndose a niños y niñas, es porque en la cabeza, en el pensamiento y en su construcción ya incorporó la diversidad. En esto consiste el resultado que manifiesta que el proyecto se ha asimilado.

El cuarto obstáculo tiene que ver con las características específicas del contexto social y cultural donde se aplica el proyecto, en este caso México. La multiculturalidad de México propicia que estos proyectos requieran mucha investigación preliminar. México es un país heterogéneo y por tanto no es lo mismo trabajar la problemática de género con compañeras y compañeros de Chihuahua que de Chiapas. Son realidades muy distintas de norte a sur del país, lo cual requiere un diagnóstico inicial acerca de las adecuaciones que debe tener el proyecto de capacitación en cada región.

### **Facilitadores**

Los elementos que posibilitaron una implementación exitosa del proyecto son los siguientes:

1. La necesidad de que las docentes adquirieran una educación integral en género. El proyecto surge de la insistencia de un colectivo de maestras de preescolar para crear espacios de discusión de las prácticas educativas. Se comienza de una necesidad legítima y explícita de los sujetos de la capacitación. Esto es muy importante para la implementación de proyectos, ya que permite partir de necesidades concretas y asumidas por el grupo.

2. La incorporación de esta necesidad en el discurso gubernamental. Los organismos y secretarías oficiales han comenzado a incorporar la capacitación en perspectiva de género desde hace tiempo. La educación integral en género se ha transformado en una necesidad social y no restringida a algunos grupos o ámbitos.

3. El lanzamiento de un proyecto piloto que analizara los alcances y realizara los ajustes necesarios permitió una generalización paulatina. El proyecto fue un intento de cambio gradual en capacitación y este objetivo fue posible con los avances sucesivos desde el proyecto piloto al proyecto institucionalizado.

### **Desafíos**

Un desafío importante es la necesidad de conocer más a fondo la relación entre escuela, familia y comunidad, ya que suelen presentarse conflictos entre éstas. A veces, los diversos ámbitos exigen objetivos distintos a las niñas y niños, lo que lleva a un divorcio profundo que implica formas diferentes de atención y educación que afectan la constitución de las identidades genéricas.

La evaluación de las experiencias también representa un desafío. Se ha formado a muchas personas, pero no sabemos cómo aplican esos conocimientos. Por ello, en la actualidad se está solicitando a la Secretaría de Educación Pública que rescate las experiencias de formación realizadas en todo el país, con el objetivo de tener parámetros de evaluación y saber cuáles fueron los alcances de las experiencias desarrolladas.

Finalmente, es importante señalar que el cambio curricular es una cuestión pendiente en el ámbito de la educación formal. La formación de las docentes no basta para lograr una transformación de las prácticas en el aula, también se precisa modificar los contenidos de los programas curriculares.



---

**Nombre del proyecto: Problemáticas de la mujer rural****Expositora: Pilar Alberti****Institución: Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas****Objetivos**

En esta presentación se describe un modelo de capacitación que busca formar recursos humanos en el sector rural sensibles a la problemática de género para trabajar con mujeres y hombres campesinos.

El proyecto concibe el género como una categoría teórico-metodológica con tres dimensiones de análisis: la construcción social de la diferencia sexual, el cuestionamiento de las relaciones desiguales de poder y la propuesta de cambio hacia la equidad y la igualdad.

El proyecto se aplicó en 18 estados de la República Mexicana y el objetivo central consistió en la construcción de una política pública para el desarrollo rural, integral y sustentable con perspectiva de género. Los objetivos específicos fueron:

1. Promover la formación de recursos humanos en la problemática de género para su aplicación en el ámbito rural.
2. Reflexionar sobre los distintos proyectos productivos de mujeres rurales en cuanto a su actuación, operación y resultados.
3. Aportar elementos teórico-metodológicos para diseñar estas políticas públicas en el campo y fortalecer las acciones interinstitucionales para el desarrollo rural con perspectiva de género.
4. Fomentar una sensibilización de género entre funcionarios públicos del sector rural.
5. Fortalecer acciones interinstitucionales para el desarrollo rural con perspectiva de género.

### **Sujetos de la capacitación**

En este curso de educación abierta y a distancia participaron en total 600 personas. Los sujetos de la capacitación fueron:

- Personal responsable del programa Mujeres en Desarrollo Rural (MDR) en los estados de la República Mexicana
- Consultoras(es) de redes de grupos organizados de mujeres
- Técnicas(os) (PEAT, SINDER, etc.)
- Asesoras(es) de proyectos
- Promotoras(es) de grupos
- Personal de la SAGAR y gobiernos estatales

### **Método**

Los pasos seguidos en el diseño y aplicación del proyecto fueron los siguientes:

1. División de la República Mexicana en tres grandes regiones: norte, centro y sur, para la aplicación del proyecto.
2. Convocatoria de todos los grupos con los cuales se trabajó: estudiantes de maestría y doctorado; técnicos(as), extensionistas y promotoras(es) rurales, funcionarios de mandos medios y superiores de las secretarías de Agricultura, SEMARNAP, INCA-Rural, INI, PROFEPA, dirigentas(es) de organizaciones campesinas, como UNORCA y CNC; ONG y mujeres de base.
3. Planificación de actividades y coordinación de los círculos de discusión. Se seleccionó a una persona para coordinar cada uno de los círculos en cada estado.
4. Elaboración de antologías de lecturas para cada módulo, así como discusión colectiva de videos sobre la temática.
5. Elaboración de propuestas para un nuevo modelo de desarrollo rural.
6. Entrega de los trabajos realizados por las y los participantes relacionando la teoría con sus experiencias en el campo.
7. Realización de talleres de seguimiento de los círculos de estudio.

8. Aplicación de instrumentos de evaluación por regiones, incorporando la opinión de los participantes con respecto a las actividades realizadas y las lecturas impartidas. A través del grupo coordinador se hizo un seguimiento del aprendizaje para saber cómo funcionaban los círculos de estudio y si las lecturas eran adecuadas a las necesidades de los y las participantes.

9. Devolución de los resultados obtenidos en los talleres y entrega de constancias y diplomas a los y las participantes.

### **Contenidos temáticos**

Los contenidos temáticos de esta capacitación se dividieron en cuatro módulos.

El primer módulo se tituló “Desarrollo rural con equidad de género”. Los objetivos consistieron en dar a conocer la situación socioeconómica de las mujeres y hombres campesinos en México, así como los enfoques de políticas públicas sobre mujeres rurales.

El segundo módulo se llamó “Hacia una política pública con perspectiva de género en el medio rural”. El tema se enfocó en el modelo de análisis socioeconómico de género que elabora la FAO y en los planteamientos que las ONG y los gobiernos tenían sobre el medio rural en sus estados. En síntesis, se buscó analizar lo que estaba haciendo cada gobierno con respecto al desarrollo rural y cómo implementaba la perspectiva de género.

En el tercer módulo, llamado “Visión y acción para un desarrollo rural integral, equitativo y sustentable”, cuyo objetivo supuso pensar esta nueva estrategia e identificar líneas de acción, así como analizar los factores de éxito y aquellos que limitan la implantación de un desarrollo con esta perspectiva.

El cuarto módulo, titulado “Planeación, seguimiento y evaluación para el desarrollo rural sustentable con perspectiva de género”, se enfocó a la acción, es decir, cómo elaborar los proyectos con esta perspectiva desde la planificación, el seguimiento y la evaluación, así como incluir las tendencias hacia el cambio en cada uno de los estados participantes. El módulo brindaba herramientas para implementar estos cambios y adecuarlos a cada realidad desde la perspectiva de género.

## **Incorporación de la perspectiva de género**

La incorporación de la perspectiva de género en este proyecto se realizó de modo transversal. Es decir, en todo el proceso de diseño, en la implementación y en la elaboración de las distintas técnicas didácticas y materiales –lecturas, videos–, la discusión, las experiencias propias, los documentos de análisis y la elaboración de propuestas; todo se relacionó con la incorporación de la perspectiva de género, desde las capacitadoras hasta los propios participantes en sus propuestas y conclusiones finales.

### **Técnicas didácticas**

En cuanto a las técnicas utilizadas, es preciso señalar que éste fue un proyecto de educación a distancia, lo que supuso que los cursos no son presenciales y que, por tanto, se requieren técnicas y materiales especiales. El proyecto se orientó a un aprendizaje individual y uno colectivo.

El primero se realizó a través de lecturas que se recopilaron en cuatro antologías, una por módulo, que se acompañaron de videos y guías de reflexión impartidas en cada uno de los módulos que componían el curso de capacitación.

El aprendizaje colectivo se realizó a través de los círculos de estudio. En cada estado, los participantes se reunían una vez al mes para analizar el módulo, las lecturas, los videos y el intercambio de experiencias. Esta técnica fue una pieza central en el proyecto porque no sólo permitió la reflexión colectiva, sino conocer experiencias innovadoras ocurridas en los propios estados. Por tanto, fue una técnica de retroalimentación, pensando en que los participantes poseen su propio conocimiento y podían aportar visiones innovadoras.

Los círculos de estudio fueron una instancia de trabajo intensivo con una duración de cinco a ocho horas, aproximadamente.

Por último, se utilizaron técnicas de seguimiento y evaluación del aprendizaje basadas en los siguientes instrumentos:

- Seguimiento técnico: contacto permanente con los círculos de estudio de los 18 estados a través de diferentes medios de comunicación.
- Seguimiento del aprendizaje: contacto con las y los coordinadoras(es) de los círculos de estudio sobre dificultades en las lecturas.

- Evaluación técnica: su objetivo es conocer la adscripción total de participantes y evaluar las tareas logísticas con respecto a las reuniones de trabajo en fechas previstas, asistencia y distribución de antologías.
- Evaluación del aprendizaje: a través de una entrevista de evaluación para conocer la opinión de las y los participantes y un cuestionario de evaluación operativa de la capacitación y talleres regionales de evaluación. Con ambas técnicas se descubrieron distintos aspectos de los cursos, a saber: participación activa de asistentes, entrega en tiempo y forma de los documentos de análisis, trabajo con guías de reflexión, grado de comprensión de lecturas y de aplicabilidad de lo aprendido.
- Talleres regionales de evaluación: se realizó uno en cada región (norte, centro y sur) que reunió a participantes de los estados. En estos espacios se reflexionó sobre los siguientes temas: experiencia personal, intercambio de experiencias y presentación de información cuantitativa.
- También se dictaron conferencias sobre aspectos teórico-metodológicos de género y desarrollo rural; se trabajó con algunos conceptos como la definición de género, las necesidades básicas y estratégicas, equidad e igualdad, el empoderamiento y su relación con el desarrollo rural.

### **Material didáctico**

Las técnicas y materiales didácticos consistieron en antologías de lectura para cada módulo –alrededor de siete lecturas–, cada una con una guía de reflexión. Por cada módulo se utilizaron dos o tres videos que aludían al tema tratado, así como una guía de reflexión.

En cuanto a la capacitación, se trabajó con un árbol de conceptos teóricos. Se elaboró un árbol monumental, donde las participantes tenían que colocar las necesidades básicas y estratégicas de género en las raíces, en el tronco y en las ramas. Esta es una técnica dinámica que se utiliza mucho en educación informal.

Respecto a los instrumentos de evaluación, se utilizaron entrevistas para conocer la opinión de los participantes acerca de las instancias y materiales del proyecto en relación con aspectos operativos y de aprendizaje.

## **Resultados**

Los resultados de estos cuestionarios se sistematizaron en memorias que se encuentran en la Secretaría de Agricultura. Se considera que fue una experiencia amplia pues asistieron 600 personas.

El trabajo directo que tuvieron las y los participantes con las campesinas fue un gran logro del proyecto, ya que permitió realizar un seguimiento cercano del proceso de asimilación de los conceptos de género, sobre todo teniendo en cuenta los valores tradicionales que persisten con respecto a la mujer en los ámbitos rurales.

Mediante la capacitación se brindaron herramientas para entender los procesos y elaborar proyectos de acción, proyectos productivos, proyectos sociales e incluso para vincularse con las secretarías gubernamentales. También se logró un efecto de propagación del curso de formación, ya que muchos de los participantes se encargaron de replicar la experiencia en otros lugares. El proyecto se ha difundido en cascada, donde los participantes utilizan parte de estos materiales para su propio trabajo y lo aplican en otros campos y grupos de mujeres y hombres.

## **Obstáculos**

1. La poca participación de los hombres en los talleres, principalmente al iniciarse. Debido a que la participación de los hombres se consideraba central para el éxito del proyecto, este obstáculo requirió un gran esfuerzo por parte de las coordinadoras para obtener el compromiso y la asistencia de los hombres en los talleres.

2. La población que trabaja en el campo está más acostumbrada al lenguaje práctico que al académico para solucionar problemas. Por tanto, tuvieron algunas dificultades para escribir sobre sus experiencias, opiniones y propuestas de acción. Se notaron muchas diferencias entre los grupos con respecto a la comprensión de las lecturas y los materiales; hubo gente que entendía el contexto general, es decir, la problemática estructural de una situación internacional de globalización y neoliberalismo, mientras que otras personas en esa misma lectura se basaban en su experiencia municipal personal.

3. La carencia de una vinculación interinstitucional en los proyectos de capacitación rural. Ahora que se habla tanto de calidad total y eficiencia de los recursos, es absolutamente necesario que la SEP, la SAGARPA y la DGETA se

coordinen entre sí. Esta coordinación resulta difícil porque pareciera que entre las propias instancias hay enfrentamiento y cierto clientelismo en la aplicación de proyectos.

### **Desafíos**

En un principio, el mayor desafío que tuvo el proyecto de capacitación fue la certificación, porque al tratarse de un curso de educación informal no había una idea clara de cómo certificar a los participantes.

Al final se logró entregar un diploma firmado por la SAGAR, la FAO y el Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas.

El proyecto consistió en la utilización de técnicas apropiadas para una educación a distancia. La elaboración de materiales adecuados a esta característica constituyó otro desafío importante. A través de la discusión grupal y el seguimiento de las y los coordinadores se logró un aprendizaje efectivo.



**Nombre del proyecto: Centros de Atención Infantil  
para Hijos e Hijas de Madres Jornaleras  
Expositora: Lourdes Sánchez Muño-Hierro  
Institución: SEDESOL**

**Objetivos**

Esta presentación describe un proyecto para crear centros de atención infantil con el fin de responder a la problemática específica de las madres jornaleras.

El objetivo de estos centros es ofrecer una atención integral a hijos e hijas de familias jornaleras agrícolas en espacios seguros y donde se les proporcionen servicios de alimentación, salud y educación. El proyecto parte del supuesto de que si se quiere atacar la pobreza y disminuir el problema educativo del país, hay que empezar con la atención a los niños de cero a cinco años de edad, mediante una alimentación adecuada y una estimulación educativa para paliar el rezago que presentan estos menores en su educación.

Los objetivos específicos son:

1. Construir un modelo de atención especial para familias jornaleras agrícolas.
2. Diseñar métodos que respeten la pluralidad étnica y cultural de personas concentradas en un mismo espacio.

El proyecto está destinado a las jornaleras, mujeres en extrema pobreza que se ven obligadas a dejar sus comunidades de origen, junto con sus hijos y sus parejas, en busca de mejores oportunidades de vida y de trabajo.

Del total de la población jornalera, las mujeres representan 45 por ciento. Del total de mujeres jornaleras, 77 por ciento tiene 29 años de edad o menos, 28 por ciento es analfabeta, 40 por ciento pertenece a algún grupo étnico; 78 por ciento de las mujeres indígenas y 60 por ciento de las mestizas se han incorporado al trabajo asalariado. En este total, 53 por ciento de mujeres indígenas y 35 por ciento de mestizas embarazadas carecen de control médico; las mujeres indígenas tienen un nivel de estudio promedio de tercero de primaria y las mestizas de cuarto.

## **Método**

Los pasos seguidos para el diseño e implementación del proyecto fueron los siguientes:

1. Realización de un diagnóstico sobre la demanda de atención en cada lugar. El modelo del proyecto busca responder a las características y a las necesidades de estas familias y de sus hijos. Por tanto, el diagnóstico preliminar tiene como principal objetivo que los horarios y requisitos de ingreso a los centros se ajusten a las necesidades de las madres. Los centros se abren a las cinco de la mañana y se cierran a las seis de la tarde.

2. Organización de asambleas comunitarias para garantizar la participación de padres, madres y vecinos en la creación y operación de los centros de atención. Se busca involucrar a la comunidad jornalera, generando un ambiente donde se recrean tradiciones, costumbres y prácticas de crianza que propician el intercambio cultural entre personas de diferentes grupos étnicos. En esta etapa se pretende saber cuáles son las diferencias culturales en cada región y fomentar la convivencia, el diálogo y el respeto de los distintos modos de plantear la educación de los niños.

3. Coordinación y concertación para gestionar los apoyos institucionales, de organismos sociales y de los productores, es decir, los patronos que contratan a los jornaleros.

4. Elección comunitaria de madres cuidadoras. Las madres cuidadoras son miembros de la misma comunidad, por tanto, conocen y viven la problemática de las mujeres jornaleras cotidianamente. Son mujeres reconocidas y elegidas por la comunidad, en ellas se deposita la confianza para el cuidado y atención de los pequeños.

5. Implementación de talleres para madres y padres y miembros de la comunidad, donde se reflexiona acerca de qué es un centro de atención infantil. En estos talleres, las madres y los padres participan en la elaboración de juguetes y materiales educativos. A través de los promotores sociales, se organiza a las madres cuidadoras para que aprendan a usar los materiales.

### **Estructura de los centros de atención infantil**

La estructura de los centros de atención infantil se compone de madres cuidadoras, padres y madres de familia, vecinos solidarios de la comunidad, promotores sociales del programa, que son los encargados de articular las actividades a desarrollar; también incluye una red de apoyo social e institucional, un médico tutor y, por supuesto, las niñas y los niños.

### **Responsabilidades y funciones de las madres cuidadoras**

Las madres cuidadoras se encargan de realizar las actividades educativas con los menores, con el fin de favorecer su desarrollo físico, afectivo, social y psicológico. También llevan a cabo acciones preventivas de salud, apoyan al personal médico en el registro y la canalización a menores en caso necesario y mantienen estos espacios en condiciones higiénicas. Son las intermediarias entre la promotora social del programa y las necesidades y requerimientos del centro; también mantienen una comunicación constante con las demás madres y participan en la organización de asambleas comunitarias.

### **Incorporación de la perspectiva de género**

En el diseño del material se incluye la cuestión de género, el concepto de la diferencia y la equidad. Al trabajar con las madres en este proceso, mediante el juego y el rescate cultural, se aborda la problemática de género.

En sectores pobres, ayudar a solucionar los problemas prácticos de las mujeres es un paso importante para lograr la equidad de género. La creación de espacios que permitan que la mujer se libere para poder producir, fomenta un desarrollo más digno.

A través del compromiso comunitario asumido por las madres cuidadoras se genera un proceso de empoderamiento, ya que estas mujeres comienzan a ocupar posiciones relevantes dentro de la comunidad.

El trabajo de diseño, creación y producción de los materiales se realiza con la participación de las madres jornaleras. Este proceso de aprendizaje brinda herramientas que fomentan actitudes organizativas y productivas.

Con la adquisición de conocimientos y experiencia en los centros, las mujeres contribuyen a que sus hijos e hijas ejerzan sus derechos a salud, alimentación, educación y recreación; con ello, se tienden a modificar las prácticas de exclusión y discriminación.

### **Técnicas didácticas**

En los centros de atención, los tres elementos didácticos fundamentales son: el juego, los juguetes y el material didáctico. Mediante estas técnicas se busca trabajar los aspectos relacionados con salud, seguridad, higiene, alimentación, educación y recreación.

Las técnicas garantizan un desarrollo integral de las niñas y los niños, es decir, los centros no sólo “guardan” a los niños en lugares seguros, sino que proveen una atención integral que favorece su desarrollo y el cumplimiento de sus derechos humanos y sociales.

### **Material didáctico**

Los materiales didácticos utilizados en el proyecto son de dos tipos:

1. Manuales educativos que brindan elementos para la formación de las madres cuidadoras. Aquí se tratan temas relacionados con el significado del juego en los niños, capacitación para la utilización de los juguetes, consejos para la disposición del mobiliario y diseño y distribución de los espacios en los centros. A través de estos manuales se busca enseñar lo que implica la noción de desarrollo integral en los niños.

2. Juguetes estimulantes. Los juguetes son producidos por los propios padres y madres de familia. Cada uno de estos juguetes se acompaña de una guía de enseñanza de su uso, según la edad de los niños y la habilidad que se pretende fomentar. Las madres cuidadoras aprenden a utilizarlos.

### **Resultados**

Este proyecto se inició y aplicó en cinco estados; UNICEF financió la construcción del modelo durante tres años.

En la actualidad estos centros se encuentran en Baja California Norte, Baja California Sur, Durango, Hidalgo, Morelos, Nayarit, Puebla, San Luis Potosí,

Sinaloa, Sonora y Veracruz. En cada centro se atienden, en promedio, a 50 niños por temporada y normalmente hay una madre por grupo.

El resultado más visible ha sido la disminución de las cargas de trabajo de las madres jornaleras. Con el servicio brindado por los centros de atención infantil, las madres jornaleras pueden trabajar con la seguridad de que sus pequeños están bien atendidos y alimentados. Los centros de atención cumplen una doble función: primero, la protección y apoyo a la mujer y, segundo, la atención de niños en edades donde la estimulación recreativa y la buena alimentación son claves.

Resulta importante destacar los resultados de un proyecto que, desde el diseño, implicó la participación de los miembros de la comunidad. Las normas con las que opera un centro de atención infantil se adaptan a la realidad de estas madres y no a la inversa, como sucede con otros centros similares. La responsabilidad y funciones de las madres responden al compromiso contraído con la comunidad jornalera.

Se ha desarrollado un diseño de centros de atención que atiende las especificidades del contexto rural, por ejemplo, una población infantil heterogénea debido a la multiculturalidad mexicana. Al respecto, se logró promover la creación de espacios donde el intercambio cultural era un elemento central y, con ello, responder a la problemática de las mujeres jornaleras con reglas flexibles.

El trabajo de los centros promueve que las mujeres y sus familias se organicen, expresen sus necesidades, elijan y participen en la solución de sus problemas, a partir de lo cual se propician nuevas formas de convivencia familiar y comunitaria.

A través de los encuentros comunitarios fomentados por los centros de atención infantil, se ha logrado revalorizar los conocimientos y experiencias de las madres jornaleras. Estos procesos formativos continuos fortalecen la autoestima y el desarrollo de capacidades. Además, ayudan a que las mujeres cuidadoras adquieran una posición relevante dentro de la comunidad, porque gracias a su trabajo se genera un bien común; se convierten en una pieza clave para fomentar el trabajo en equipo con otras mujeres y contribuyen a una mayor cohesión social entre comunidades jornaleras.

La experiencia y los conocimientos adquiridos, así como el desarrollo de sus capacidades –para organizar, administrar, dirigir y operar un centro–, permiten a

las mujeres tener la suficiente confianza para impulsar la apertura de nuevos centros. Es pertinente resaltar que se han registrado algunas experiencias de replicación del programa sin el apoyo de SEDESOL. Ésta ha sido una consecuencia no planeada pero muy positiva, porque muestra la capacidad de auto-generación de un servicio comunitario.

### **Obstáculos**

Al principio fue difícil lograr que los productores se comprometieran con su tarea de invertir en infraestructura. El proyecto cuenta con la participación económica de los productores, es decir, quienes contratan a las mujeres jornaleras. Sin este primer apoyo, los centros de atención infantil no podían construirse.

La falta de presupuesto ha sido un obstáculo para la aplicación del proyecto en muchos estados del país. Por tanto, el programa de creación de centros de atención infantil ha crecido muy lentamente; no obstante, se ha aplicado en los estados con mayor presencia de jornaleros, es decir, donde hay más demanda.

También se han presentado resistencias por parte de algunas madres para dejar a sus hijos en los centros de atención. A las madres no les resulta fácil depositar su confianza en personas desconocidas.

Otro obstáculo ha sido la falta de experiencia en proyectos de creación de espacios educativos en el medio rural. En general, se conocen modelos de guarderías y atención infantil en sectores urbanos, donde la realidad es completamente diferente. Los servicios de atención infantil que existían hasta el momento en los ámbitos rurales eran muy limitados y con reglas rígidas.

### **Facilitadores**

Un elemento central para el éxito del programa ha sido la premisa de que las madres cuidadoras sean miembros de la misma comunidad de jornaleras. Estas madres cuidadoras hablan el mismo lenguaje que las demás mujeres, lo que facilita la comunicación entre ellas. En consecuencia, la capacitación que se brinda a estas mujeres se amplía cuando las madres cuidadoras platican con las demás madres, generándose así una experiencia compartida.

Las madres cuidadoras son más solidarias con las madres usuarias en cuanto a horarios, atención, organización de asambleas y cumplimiento de requisitos

porque saben qué significa trabajar todo el día y además tener que lavar, planchar y hacer la comida.

El contacto cotidiano de las madres cuidadoras con las problemáticas que enfrentan otras mujeres y familias jornaleras, así como su participación solidaria, favorece su liderazgo en la comunidad y su rol como consejeras.

### **Desafíos**

El proyecto ha demostrado ser muy adecuado a la problemática rural. Por tanto, resulta muy interesante poder replicarlo en otras partes del país; sin embargo, el presupuesto siempre ha sido una gran limitación para la reproducción de esta experiencia. Actualmente, se trabaja para solucionar este problema económico; el desafío consiste en lograr que el proyecto de creación de centros de atención infantil sea autosustentable, cuestión central para el crecimiento y difusión del proyecto en el futuro.



## **Nombre del proyecto: Participación política y ciudadana de las mujeres**

**Expositoras: Sara Miguel Trujillo y Carolina Nieto**

**Institución: Mujeres y Punto**

### **Objetivos**

Mujeres y Punto es una asociación civil que con el tiempo se convirtió en una agrupación política nacional. El objetivo de la agrupación es la educación cívica para la construcción de ciudadanía de las mujeres.

La agrupación está compuesta por mujeres de clase media, la mayoría amas de casa, con un nivel de escolaridad medio y alto. Son mujeres que tienen el sostén económico necesario para poder brindar parte de su tiempo libre a formarse y formar a otras mujeres; al mismo tiempo, son mujeres que están muy poco involucradas en problemáticas sociales y políticas.

La razón por la que se trabaja con este perfil de mujer de clase media reside en el hecho de que casi todos los fondos estatales y apoyos de las ONG están dedicados a sectores pobres. Por tanto, existía un gran vacío respecto a la formación de mujeres del sector medio.

Los objetivos específicos del proyecto de formación ciudadana son los siguientes:

1. Fomentar una visión distinta de cómo debería de ser la vida en familia, la vida en pareja, los hijos, etc. En este sentido, se procura brindar herramientas para que las mujeres visualicen la política como un actuar ciudadano en todos los ámbitos, aun en el cotidiano.
2. Ayudar a las mujeres a entender mejor lo que sucede en el país. A través de foros y eventos de discusión con especialistas, se pretende fomentar un compromiso con la realidad nacional.
3. Empoderar a las mujeres mediante una formación que transforme sus relaciones en el espacio privado y público.
4. Fomentar el compromiso de las mujeres con sus comunidades. Se brindan herramientas para que las mujeres puedan trabajar con los municipios en las delegaciones.

## **Método**

Los pasos metodológicos para poner en práctica este proyecto son los siguientes:

1. Convocatoria a mujeres según el perfil seleccionado. Para esta primera etapa se utiliza como medio de reunión algo muy habitual entre las mujeres de este sector: los desayunos. En los desayunos, que es un horario en el cual las mujeres de clase media suelen encontrarse para conversar, se han hecho las primeras reuniones para conformar el grupo.
2. Conformación de los grupos para los talleres presenciales y para los talleres en línea.
3. Capacitación de las mujeres para ejercer tareas de instructoras de los talleres presenciales y en línea.
4. Organización de eventos de discusión con especialistas en género y con políticos.
5. Vinculación de las participantes en los talleres con sus comunidades a través de trabajos en los municipios.

## **Incorporación de la perspectiva de género**

La agrupación sostiene que la problemática de género es estructural. Por tanto, si lo que se quiere es fomentar la participación política y ciudadana se debe comenzar a partir del ámbito cotidiano de estas mujeres. Una gran parte de ellas llegan a los grupos sintiendo y actuando como si estuvieran fuera de la sociedad.

Se incorpora la perspectiva de género en todas las discusiones, en primer lugar, fomentando una actitud comprometida de las mujeres para con la situación política del país y, en segundo lugar, fomentando una práctica en los espacios más cercanos de poder, que son las comunidades en las cuales habitan.

## **Contenidos temáticos**

El primer tema que se analiza es la diferencia entre equidad e igualdad. Se procura trabajar con la auto-observación, es decir, una reflexión que parte de lo personal para después vincularse con lo social.

Se reflexiona sobre la perspectiva de género en la familia, en el trabajo, en otros ámbitos de la comunidad, de proyectos colectivos, de políticas públicas. Se brindan herramientas para introducir los elementos de transformación de género a su vida cotidiana.

También se forma a estas mujeres para que, a su vez, formen a otras. Se reflexiona sobre la participación ciudadana y política de las mujeres como un elemento fundamental para cambiar los problemas de género.

### **Técnicas didácticas**

Dentro del proyecto se utilizan dos técnicas: las presenciales y las no presenciales. Las primeras consisten en talleres estructurados y grupales donde se ejercita la reflexión acerca de algunos temas y ejercicios prácticos; sobre todo, se busca fomentar los pequeños cambios en las situaciones cotidianas.

La segunda técnica, el taller en línea por Internet, consiste en la lectura de artículos sobre el tema y la elaboración de reportes escritos que, mediante la auto-observación, permite a las mujeres objetivar sus creencias y sus prejuicios. La técnica del trabajo en línea es muy útil para estos casos, pues propicia una reflexión más aguda en las mujeres. El correo electrónico permite que estas mujeres expresen lo que no se atreverían a decir personalmente, por lo que se convierte en una manera de aprendizaje muy sólida y una técnica con la que pueden comunicarse de manera más fácil y rápida con mujeres de todo el país.

Ambas técnicas son coordinadas por un instructor especialmente formado para realizar las tareas de lectura de reportes y devolución de comentarios, así como para monitorear los grupos presenciales de discusión.

### **Material didáctico**

1. Se trabaja con un manual provisto por el DIF y elaborado por Martha Lamas. Este manual se toma como referencia para algunos ejercicios y también para la formación de instructores.
2. Se utilizan artículos escritos por especialistas en género, sobre todo en el trabajo en línea. Los artículos se envían a las mujeres por Internet para su lectura y reflexión.

3. Por último, se emplea un manual que produjo el mismo grupo y que trata temas acerca del Estado y de la participación ciudadana. Este material pretende dar a conocer conceptos e ideas centrales en el ámbito político. Allí se explica qué es el Estado, cuáles son los poderes que lo integran, qué es un ciudadano, cómo se puede integrar una persona a ese quehacer del Estado. Se trata de un material básico, escrito en un lenguaje de fácil lectura y comprensión. También se brindan algunos datos importantes, por ejemplo, los teléfonos de gestión ciudadana, reportes de fuga, de seguridad pública y de servicios básicos para que las mujeres se relacionen con estas instancias de poder.

## **Resultados**

El proyecto de Mujeres y Punto se inicia en 1994, una etapa de mucha efervescencia política en el país. Los primeros encuentros fueron informales y más bien respondían a la necesidad de información en un grupo de mujeres de clase media.

Cuando pasaron las elecciones y las mujeres empezaron a desmovilizarse nuevamente, se comenzó a hacer un trabajo más sistemático y a organizar reuniones formales en distintos puntos del país.

A partir de este trabajo, los logros más visibles fueron:

1. El ejercicio democrático en los grupos de discusión. Se lograron crear grupos tolerantes, abiertos, democráticos y capaces de llegar a consensos y acuerdos.
2. En relación con las mujeres participantes, se obtuvieron logros en sus espacios de poder más cercanos: los municipios. La mujer observa que sus acciones de gestión dan resultado; cuando hace un escrito y reúne firmas, esa acción movilizadora tiene un resultado amplificador para el grupo, es decir, todas las mujeres comienzan a comprometerse más.
3. Un aumento de participación política. Después de la formación, las mujeres comienzan a participar activamente en los partidos políticos. Entre las participantes de las reuniones y actividades de la agrupación, surgieron varias candidatas en la última contienda electoral.
4. Otro logro fue la elaboración de materiales propios, que permitió responder a las necesidades formativas del grupo de mujeres de manera directa. Actualmente se trabaja sobre todo en producir manuales de distinta índole,

que propicien la reflexión y eduquen en la perspectiva de género y se vinculen con la participación ciudadana y el compromiso político.

### **Obstáculos**

1. Lograr la legitimación de los encuentros. Al principio, las mujeres invitadas tenían que pedir permiso en sus hogares para asistir. Costó mucho trabajo lograr el aprendizaje con respecto a la independencia de las mujeres.

2. Las preferencias partidarias de cada una de las participantes. Aunque la agrupación se definía neutral, es decir, sin ninguna preferencia política, ésta sí existía en las mujeres miembros de la agrupación. Al principio fue difícil sostener la postura democrática de fomentar la escucha de todas las voces y de todos los representantes de los partidos políticos.

### **Facilitadores**

1. El surgimiento de la agrupación se facilitó por un contexto novedoso, caracterizado por un auge de la discusión de temas políticos y de ejercicio de la ciudadanía.

2. La recepción positiva de nuestra organización en los partidos políticos mexicanos. Esta agrupación se considera atractiva ante los partidos porque no tiene afiliación partidaria. El grupo mantiene relaciones tanto con la izquierda como con la derecha, sin ligarse directamente con ninguna de estas ideologías, lo cual ha permitido organizar eventos con políticos de muy distinta índole.

3. La necesidad de las mujeres de clase media de formar parte de una realidad más amplia a la de su hogar. Gracias a esta necesidad, se dio un efecto de cascada con la capacitación; a medida que participaban más y veían los resultados concretos de la acción en los municipios, el compromiso de las participantes crecía.

### **Desafíos superados**

Uno de los principales desafíos de este proyecto de capacitación en ciudadanía consistió en lograr un trabajo sistemático y formalizado. Un paso importante para ello fue establecer una agenda de reuniones.



## **Nombre del proyecto: La metodología de análisis socioeconómico y de género**

**Expositora: Martha Eugenia Guerrero**

**Institución: INDESOL**

### **Objetivos**

Este trabajo consiste en un proyecto de capacitación de formación de promotores(as) para la comprensión y aplicación de los principios y herramientas de la metodología de análisis socioeconómico y de género elaborada por la FAO.

El objetivo de este proyecto en particular es analizar la relación entre los aspectos sociales, culturales, demográficos, políticos, ambientales y económicos.

### **Los objetivos específicos son los siguientes:**

1. El fomento de un desarrollo humano y sustentable, es decir, un crecimiento articulado entre economía, desarrollo social, el uso racional de los recursos, la protección del medio ambiente, la cultura de los pueblos indígenas y la justicia social, que aseguren la vida de generaciones presentes y futuras de hombres y mujeres. Se trata de buscar un equilibrio entre los sistemas sociales y económicos, ya que del uso racional o irracional de los recursos naturales depende que se logre un crecimiento económico y, a su vez, se traduzca en beneficios para los grupos sociales.
2. La reflexión acerca de los roles y relaciones de género. En este punto se considera importante identificar las necesidades y prioridades diferenciadas entre hombres y mujeres.
3. La participación activa de hombres y mujeres en la toma de decisiones sobre su propio desarrollo. Se busca fomentar la participación con una calidad diferente, es decir, una participación informada y basada en el diálogo, que atienda la resolución de problemas, que tome decisiones de manera democrática y donde el sujeto se reconozca como sujeto social.

## **Método**

La metodología de análisis socioeconómico y de género surge en 1993, por instancia de la FAO que empieza a profundizar en el análisis de la feminización de la pobreza.

La metodología de trabajo es la herramienta que media la relación con los grupos. Estos últimos se conforman por diferentes sectores sociales vinculados a tareas de promoción y desarrollo en los medios urbano y rural. Se trabaja en tres niveles: el macro, el intermedio y el de campo.

El nivel macro se refiere al diseño de políticas públicas. En el nivel intermedio se encuentran todas las instituciones gubernamentales y no gubernamentales encargadas de la parte operativa y de la aplicación de los programas sociales; y el nivel de campo se refiere a tareas de planeación que realizan los promotores, ya sean institucionales o no institucionales.

Las fases de formulación de esta metodología fueron las siguientes:

1. Elaboración del marco conceptual. En esta primera etapa se busca incorporar los elementos del enfoque de mujeres en desarrollo, que básicamente se refiere a la inserción de la mujer, y su contribución al desarrollo económico, en el mercado de trabajo y su participación en el ingreso familiar. También se incluyen elementos de lo que se conoce como género y desarrollo, que busca ir más allá en el análisis, es decir, trata de entender cómo se dan las relaciones entre hombres y mujeres, qué problemas existen para el acceso a los recursos y cómo limita esta situación las posibilidades de un desarrollo equitativo para ambos. El marco teórico es ecléctico e incluye elementos de distintas teorías: teoría de sistemas, evaluación diagnóstica y planeación estratégica.

2. Diseño de instrumentos y herramientas para la utilización de este enfoque teórico. En esta etapa se busca tender puentes entre el análisis teórico y su aplicación práctica; es decir, poder visualizar las técnicas apropiadas para aplicarlas en los tres niveles y así contribuir a generar condiciones de mayor equidad y análisis.

3. Difusión y promoción de esta metodología en los países de la región.
4. Vinculación del seminario con el sector público y las organizaciones sociales.

### **Contenidos temáticos**

Los componentes temáticos del enfoque ASEG constan de tres análisis: sobre el contexto del desarrollo, sobre los agentes interesados y sobre las necesidades, recursos y limitaciones.

El análisis del contexto de desarrollo permite visualizar la interrelación entre lo político, lo económico, lo institucional y lo ambiental.

El análisis de los agentes de desarrollo brinda información acerca de las instituciones, promotores, ONG y académicos que están vinculados a procesos de desarrollo. Esta información provee un primer acceso a la visión de cada uno de estos actores sociales. El análisis de los distintos agentes y sus visiones acerca del desarrollo permiten observar algunos puntos críticos en el diseño de programas, por ejemplo, los programas asistencialistas o autogestivos. Estas miradas hacia los programas afectan directamente las relaciones con las comunidades a las cuales se aplican. La posibilidad de abstraer esta práctica social por parte de la investigación hace posible conceptuar y crear categorías nuevas, así como asumir una mirada crítica al diseño e implementación de los programas.

El análisis de necesidades, recursos y limitaciones se orienta a fomentar que la gente no solamente reconozca sus problemas, sino que también vea con qué recursos cuenta para solucionarlos. La idea consiste en fomentar una noción de cambio planeado; es decir, a partir de un balance entre las necesidades y los recursos existentes, proponer una planeación estratégica de transformación.

Otro elemento de análisis es el referido al manejo de conflictos y obtención de consensos. Este es un punto importante porque desmitifica la idea de que las comunidades son homogéneas. Por eso, es preciso incorporar al análisis las relaciones de poder en el interior de las comunidades y los conflictos que en éstas se generan.

### **Incorporación de la perspectiva de género**

Se trabaja con conceptos como sexo, género, rol, estereotipos, equidad y discriminación, entre otros.

Se busca garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de iguales oportunidades para disfrutar de los beneficios del desarrollo. El enfoque de género como herramienta, se refiere al análisis de las desigualdades entre hombres y mujeres a partir de sus diferencias sexuales.

### **Técnicas didácticas**

Se utilizó la técnica de taller, principalmente. Se realizaron círculos de reflexión para profundizar en el conocimiento y comprensión de los materiales provistos por las instituciones.

Esta técnica se aplicó en tres niveles: macro, intermedio y local. En las reuniones colectivas de cada nivel, se brindaba la información de los contenidos temáticos y se analizaba con el fin de generar nuevas propuestas y miradas críticas.

### **Resultados**

El principal resultado del proyecto fue la difusión de la metodología propuesta en diferentes niveles y con los equipos técnicos operativos.

El conocimiento y socialización de esta propuesta permitió el intercambio de experiencias entre personal de las instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil e instancias académicas, vinculadas a programas sociales y productivos o estudios orientados a incorporar la perspectiva de género en su quehacer. Asimismo, proporcionó elementos para el fortalecimiento de las capacidades institucionales e individuales.

### **Obstáculos**

El principal riesgo en estos proyectos de capacitación es que la perspectiva de género se incorpore de manera acrítica. Esto suele pasar cuando las etapas del proyecto no están bien planeadas y el género se transforma en una directiva que se asume de manera literal y discursiva.

Un segundo obstáculo surgió en los intentos de aplicar los programas a grupos de otros lugares con condiciones estructurales diferentes.

El tercer obstáculo fue la actitud devaluatoria de las tareas de gestión de los promotores. Esta es una educación de tipo informal y, por tanto, sin acreditación formal, por lo que se asume la tarea de promoción como una cuestión vocacional. Los promotores tienden a pensar que el trabajo educativo que realizan con mucho esfuerzo es algo que quieren hacer, pero que no tienen las condiciones elementales para hacerlo.

Un cuarto obstáculo se relaciona con una actitud en los promotores que enfatizan las actividades de gestión por las de la educación. Los promotores aprenden rápidamente a utilizar las técnicas referidas a la gestión, por lo que es difícil involucrarlos en tareas de capacitación y educación, básicamente por la dinámica operativa de su trabajo.

### **Desafíos superados**

Un desafío central en este proyecto ha sido lograr la institucionalización del enfoque de género en las tareas de capacitación. Dicha institucionalización requiere profundizar el debate en las instituciones u organismos no gubernamentales, no sólo para hacer círculos de reflexión teórica, sino para confrontar las prácticas institucionales con los objetivos y los logros. Al respecto, es importante realizar una evaluación de impacto en cada uno de los programas para poder vincular el quehacer cotidiano de las instituciones con los logros específicos.

La institucionalización se debe ver como la creación de condiciones que permitan avanzar realmente en los temas de género y propiciar situaciones de equidad sin perder la capacidad creativa. Muchas veces el proceso de institucionalización corre el riesgo de mecanizarse, por lo que hacer compatible la institucionalización con la innovación y la creatividad es una tarea pendiente en todos los proyectos de este tipo.

Para fomentar una actitud creativa en los promotores, es necesario conjugar metodologías participativas con la reflexión teórica, a partir de la experiencia de los participantes en los cursos. En este sentido, vale la pena rescatar las técnicas utilizadas durante la década de 1960. Aunque en la actualidad hay muchas innovaciones pedagógicas, estas técnicas lograban comprometer a la gente de manera eficaz. La sistematización también es un asunto pendiente para los programas de capacitación.

Por último, para el futuro de este programa es preciso pasar a un nuevo nivel de trabajo: la descentralización, asunto sobre el cual se avanza actualmente para lograr una vinculación distinta entre los estados y fortalecer el trabajo comunitario en los municipios.



## **Nombre del proyecto: Modelo de educación para la vida**

**Expositora: María del Carmen Atlaco**

**Institución: INEA**

### **Objetivos**

El modelo educativo que aquí se presenta describe un modelo de educación para la vida, que entre sus intenciones educativas busca definir la perspectiva de género.

El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos comenzó en 1996 un proceso de elaboración de un nuevo modelo educativo, el cual busca responder a las necesidades e intereses de las personas jóvenes y adultas.

El modelo constituye una manera particular de orientar y organizar estrategias y actividades educativas para abordar contenidos significativos, tomando en cuenta las situaciones y condiciones de vida de las personas jóvenes y adultas. Asimismo, busca ofrecer una educación que les sea útil, en la que los contenidos se refieran a sus necesidades e intereses reales, mediante la cual se recupere lo que ya saben y se propicie la aplicación de lo aprendido en su quehacer cotidiano. Se trata de una educación relevante y de calidad en su vida y para la vida...

El modelo de educación para la vida pretende que las personas jóvenes y adultas:

- Reconozcan y valoren sus saberes, experiencias, conocimientos y valores, y los integren a su aprendizaje.
- Enriquezcan sus conocimientos y desarrollen nuevas habilidades que les sean útiles, pertinentes y significativas para su vida.
- Fortalezcan las competencias y habilidades básicas y desarrollen capacidades y actitudes que les permitan transformarse y cambiar su entorno, con una visión de futuro.
- Reafirmen su conciencia individual y social con un sentido de compromiso, responsabilidad y coparticipación en el ejercicio de la democracia.
- Fortalezcan y ejerzan valores éticos individuales y sociales relacionados con el desarrollo integral del ser humano, con la justicia y con la participación en las decisiones que afectan su vida, que les permitan la convivencia armónica consigo mismos y con la comunidad.

- Reconozcan y ejerzan los principios de justicia e igualdad entre los sexos y las personas, el respeto a la diversidad, a la pluralidad, al medio ambiente y a su persona.
- Construyan conocimientos y adquieran aprendizajes que posibiliten su continuidad educativa.
- Participen en la satisfacción de sus necesidades elementales y de aprendizaje a partir de la apropiación, desarrollo, construcción y aplicación de competencias y habilidades básicas.
- Ejerzan su derecho a la libertad de expresión en distintas situaciones de la vida cotidiana.
- Aprendan a solucionar problemas que se les presenten en diferentes ámbitos donde se desenvuelven: familiar, comunitario, comercial y laboral, mediante el manejo y la aplicación de las matemáticas.
- Construyan explicaciones sobre fenómenos naturales y sociales, locales, regionales y nacionales, y contribuyan a la solución de situaciones y de oportunidades a partir del desarrollo de la creatividad, la investigación y la aplicación de conceptos y procedimientos derivados de los avances científicos y tecnológicos.

El modelo está orientado a todas las personas jóvenes y adultas que carezcan de las habilidades básicas de lectura, escritura y matemáticas, así como de la conclusión de la educación básica.

### **Método**

Los pasos seguidos para la elaboración de los materiales educativos dirigidos a personas jóvenes y adultas fueron:

→ Un sondeo en población abierta y en círculos de estudio para indagar acerca de lo que quieren saber los hombres y las mujeres. Los temas más recurrentes que surgieron en las entrevistas individuales y colectivas fueron: cómo educar a los hijos, cómo relacionarse e interactuar con las escuelas y cómo tratar el tema de la sexualidad con los hijos.

→ Elaboración de módulos que incluyeran los temas surgidos de la indagación. Los módulos incluyen el enfoque de género y se han construido con la idea de que sean herramientas de reflexión para los jóvenes y adultos y puedan discutir acerca de elementos internalizados, como la violencia doméstica o la desigualdad.

El aprendizaje de los contenidos se propuso desde una íntima conexión con la vida cotidiana de las personas para promover habilidades de planteamiento y resolución de problemas que ayudaran a los participantes a tomar sus propias decisiones.

- Evaluación del aprendizaje. Se identifican tres momentos: el primero consiste en la evaluación diagnóstica que tiene como propósito reconocer y acreditar las competencias y habilidades básicas de las personas, antes de iniciar el proceso educativo. Un segundo momento es la evaluación formativa que se desarrolla durante todo el proceso educativo y se concibe como un proceso de autoevaluación y coevaluación. Se ubica a lo largo de todos los módulos y se concreta a través de diversas actividades que le permiten a la persona joven o adulta reconocer sus avances y dificultades, con el propósito de realimentar su proceso de aprendizaje. Un tercer y último momento es la evaluación final, que permite conocer los resultados alcanzados al concluir el estudio de un módulo y, en su caso, acreditarlo. En especial, la evaluación dentro del MEV no se limita a la verificación de los conocimientos adquiridos, va más allá al incorporar aspectos cualitativos que se relacionan con la valoración del desarrollo de habilidades.

### **Estrategias didácticas**

El concepto metodológico se basa en situaciones de aprendizaje que permiten ese desarrollo de competencias como procesos compartidos para actuar y transformar. Por ello, en primer término, se fundamenta en un proceso de interacción, ya sea dentro un grupo de estudio o con otras personas que forman parte del entorno del sujeto que aprende.

El tratamiento metodológico se organiza en tres momentos fundamentales que se relacionan entre sí y se reciclan continuamente:

- Recuperación de conocimientos y experiencias de las personas adultas en relación con el tema, a través de actividades como relatos y anécdotas, preguntas directas, escritura de historias, etcétera.
- Búsqueda y análisis de información, reflexión y confrontación con lo que ya sabe, mediante actividades de intercambio, lectura, indagación en diversos materiales y fuentes; comparaciones, complementaciones, discusiones, preguntas, etcétera.

- Cierre, conclusión y aplicación de lo aprendido, con base en actividades de elaboración de conclusiones, lectura y redacción de textos, resolución de situaciones reales o hipotéticas, relatos, etcétera.

### **Contenidos temáticos**

La propuesta educativa estructura los contenidos en 42 módulos de aprendizaje que giran alrededor de temas de interés, relacionados ya sea con áreas del conocimiento o con el ámbito de diversos grupos de población.

De acuerdo con las competencias que favorecen o desarrollan, los módulos se organizan en:

- Básicos, que atienden a las necesidades básicas de aprendizaje y sus aspectos instrumentales. Los módulos básicos se agrupan en torno a tres ejes: lengua y comunicación, matemáticas y ciencias.
- Diversificados, que desarrollan temas y competencias específicos dirigidos a diferentes sectores de la población. Dentro de estos módulos se encuentran los denominados módulos propedéuticos para el bachillerato.
- Alternativos, que al desarrollar las mismas competencias que algunos básicos pueden sustituirlos, dependiendo de los intereses y necesidades de las personas jóvenes y adultas.

### **Incorporación de la perspectiva de género**

El enfoque de género dentro del currículo se asume como la incorporación de contenidos (conocimientos, actitudes y valores) que favorecen el reconocimiento y autorreconocimiento de la persona y del otro género, de su ser, su quehacer y la posibilidad de entenderlo (desentrañar la construcción social de las identidades asignadas a hombres y mujeres), de desarrollarlo (ampliar y fortalecer potenciales) y de compartirlo (compartir y transformar roles y relaciones), así como la visibilización, reconocimiento y riqueza de la diversidad sexual.

En este modelo, la perspectiva de género permea todos los contenidos temáticos, es decir, se propone abordar esta problemática de manera transversal. Además, se establece una vinculación entre la categoría de género y otros ejes transversales: derechos humanos, valores, principios, educación para la paz y convivencia sin violencia.

## **Material didáctico**

Los contenidos del aprendizaje se concentran en paquetes modulares conformados por materiales para los jóvenes y adultos, para el grupo y para el asesor.

Los materiales para jóvenes y adultos son los siguientes:

1. El Libro del Adulto es el material que orienta el proceso educativo. La forma de abordar los contenidos del aprendizaje, su diseño y metodología, facilitan su manejo. Cada paquete modular incluye materiales que varían de acuerdo con el módulo de que se trate y tienen propósitos diversos: libros, antologías, revistas, folletos, cuadernos de ejercicios, fichas de trabajo, información específica sobre el tema del módulo, etcétera.

2. Materiales de estudio. Cada uno de los materiales que integran un paquete modular cumplen una función específica en el módulo, por tanto, no puede prescindirse de alguno de ellos. Los materiales de un módulo pueden apoyar a otro.

Los materiales del grupo sirven de apoyo al proceso educativo, tales como: diccionarios, atlas, mapas, videos, artículos de papelería y otros recursos para el aprendizaje que serán utilizados de manera colectiva.

Los materiales del asesor consisten en varios módulos de formación. Este paquete modular apoya la labor y función del asesor en el proceso educativo con información, recomendaciones, propósitos y orientaciones generales para el desarrollo de la propuesta educativa. Incluye una guía general, un cuaderno sobre el mes, fichas de trabajo, una revista y folletos. El asesor también cuenta con los paquetes modulares del adulto y las guías específicas de cada módulo. Estas últimas orientan al asesor sobre la utilización del paquete modular del adulto, sobre aspectos metodológicos y didácticos, así como recomendaciones y propuestas para el trabajo del módulo, desarrollo de los temas y evaluación del aprendizaje con los jóvenes y adultos.

## **Resultados**

Uno de los resultados de este modelo consistió en poder diseñar un modelo de educación para adultos que partiera de las preocupaciones de los participantes. Esto fue muy importante porque permitió elaborar materiales adecuados a las problemáticas específicas de diversos grupos de población.

Otro logro del modelo tuvo que ver con el diseño de los materiales educativos relacionados con las actividades y preocupaciones cotidianas de los jóvenes y adultos.

Por otro lado, la flexibilidad del modelo con respecto a la acreditación facilitó la participación de los interesados. Se elaboraron reglas que permitieron diferentes rutas de acreditación, de modo que las personas pudieron seleccionar aquellas que se adecuaron a sus intereses y necesidades.

### **Obstáculos**

El mayor obstáculo consistió en la carencia de una formación en cuestiones de género por parte de los asesores, los técnicos y el personal de las áreas educativas de cada instituto estatal. Para este tipo de programas se precisa una formación en perspectiva de género que no todos tienen y que muchas veces requiere una tarea formativa que no puede cubrirse en un único curso de capacitación.

Esta carencia tuvo efectos en la implementación de las actividades de aprendizaje, ya que no se podía avanzar más allá de la sensibilización en cuestiones de género. Si los capacitadores no tienen esta formación, se dificulta mucho la tarea de incluir la perspectiva de género en la educación para adultos.

### **Desafíos**

Uno de los principales desafíos a futuro del modelo de educación para la vida, consiste en la creación de plazas comunitarias en los municipios de 500 a 2 mil 500 habitantes.

En estos espacios se pretende incluir algunos insumos básicos de infraestructura para ayudar en las tareas de aprendizaje de adultos: computadoras, material impreso, videoteca, conexión a Internet. Las plazas comerciales brindarán acceso a la comunidad y a los asesores a una gran diversidad de materiales.

Otro desafío se relaciona con la tarea de crear más módulos. Se pretende avanzar en esta construcción para dar cabida a más temas afines con las preocupaciones e intereses de los jóvenes y adultos.

## **Violencia y derechos humanos**

**Nombre del proyecto: Experiencia de reproducción del modelo de intervención de Coriac, "Proyecto de hombres renunciando a su violencia"**

**Expositores: Luis del Valle Contreras y Roberto Garda Salas**

**Institución: Coriac**

### **Objetivo**

Esta presentación tiene el objetivo de compartir la experiencia de reproducción del Proyecto de hombres renunciando a su violencia (PHRSV) de Coriac. Este modelo tiene un perfil reeducativo y usa herramientas terapéuticas y educativas con el objetivo de que los hombres construyamos un compromiso permanente con la no violencia en el hogar. El modelo se ha reproducido en diversas ciudades de México y en varios puntos del Distrito Federal.

### **Descripción de las necesidades a que responde el modelo**

En un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo se señala que en América los costos de la violencia hacia las mujeres son altísimos en muchos sentidos: en Canadá, comenta el estudio, la violencia hacia las mujeres tiene un costo de 1 millón 165 mil dólares canadienses por gastos en justicia penal, de policía y de atención terapéutica. En México, según la misma fuente, se pierden 9 millones de años de vida saludable por la violencia hacia las mujeres. En Estados Unidos, el Ministerio de Justicia señala que 94 por ciento de las mujeres maltratadas perdieron un día de trabajo al año como consecuencia del abuso, y 50 por ciento perdieron hasta tres días por las mismas causas. En Chile, las mujeres víctimas de violencia ganan 39 por ciento de lo que ingresan mensualmente las mujeres que no viven situaciones de violencia. Lo mismo en Nicaragua, donde las mujeres víctimas de este problema ganan 25 por ciento de lo que reciben mensualmente las mujeres que no viven esta situación. Finalmente, el estudio señala que los niños que en estos países sufren o presencian agresiones tienden a tener más problemas graves de comportamiento y adaptación que los niños que no viven esta situación.

En lo que se refiere a México, la Dirección de Prevención de la Violencia Familiar del Distrito Federal, en el periodo comprendido entre septiembre de 1998 a junio de 1999, en una cobertura de 6 mil 671 personas se registró que más de 80 por ciento de la gente usuaria del servicio son mujeres y menos de 20 por ciento, hombres. De éstas, 90 por ciento de las personas que generan violencia son hombres y tan sólo 10 por ciento son mujeres; a su vez, se tiene conocimiento de que 93 por ciento de receptores de la violencia son mujeres y siete por ciento hombres.

Con respecto a la violencia sexual, la Asociación para el Desarrollo Integral de Personas Violadas AC (ADIVAC) señaló que de enero a agosto de 1999, de 643 personas que acudieron a sus instalaciones, 41 por ciento eran mujeres, 31 por ciento niñas, 19 por ciento niños y nueve por ciento hombres. En la mayoría de los casos –más de 80 por ciento–, las personas agresoras fueron hombres, principalmente parientes cercanos como el marido o el esposo, entre otros. Cifras similares a éstas podrían citarse en todo el mundo, y más ejemplos se podrían brindar sobre los costos económicos, sociales, culturales y, sobre todo, individuales de la violencia. Aquí deseamos reflexionar sobre un aspecto central en esta problemática: la violencia de los hombres. ¿Por qué son los hombres quienes ejercen de manera sistemática la violencia hacia las mujeres? ¿Cómo puede afrontarse esa problemática? ¿Pueden y quieren estos hombres dejar de usarla? ¿Qué ganarían los hombres con dejar de hacerlo? ¿Qué hacemos en Coriac para atender esta problemática?

## **Método**

La metodología para el trabajo con hombres que ejercen violencia tiene dos principios importantes. En primer lugar se requiere que quienes deseen capacitarse en trabajar la violencia masculina desarrollen una mirada autocrítica a la propia construcción de la masculinidad, y en particular a la forma en que ellos mismos ejercen su violencia con las mujeres y con la pareja. En segundo lugar, es importante que quienes se involucran en la atención a la violencia masculina estén dispuestos a reconocer teorías y perspectivas que muchas veces cuestionan su identidad como hombres. Ambos elementos son centrales en la implementación de esta estrategia de prevención de la violencia masculina en el hogar.

El modelo de atención a hombres que ejercen violencia en el hogar de Coriac se llama Proyecto de hombres renunciando a su violencia (PHRSV). Para reproducirse, Coriac ha desarrollado tres pasos metodológicos:

**1. Capacitación en violencia familiar.** En esta etapa se capacita a los hombres en torno a la problemática de la violencia familiar, particularmente la construcción de la violencia en la familia con base en las diferencias sexuales. De esta manera, los hombres conocen la perspectiva de género, la violencia hacia las mujeres, el maltrato infantil, la violencia masculina y aspectos legales de la atención a la violencia familiar. En esta etapa se revisa la literatura y los marcos teóricos, aunque para los hombres la implementación de técnicas vivenciales que permitan conocer las problemáticas, sentirlas en la experiencia propia, y sobre todo ver el papel que se tiene como hombres en estas problemáticas, es lo más importante.

**2. Reclutamiento de hombres agresores.** Los hombres que se interesan en reproducir el PHRSV son dos: aquellos que asistieron a un taller de capacitación como el mencionado en el punto 1, y que después de revisar su experiencia desean involucrarse en la reproducción de grupos de reflexión de hombres; y aquellos hombres que han asistido a estos grupos y después de una profunda reflexión sobre su violencia desean reproducir el PHRSV. En el primer caso los hombres debieran trabajar más su experiencia personal de violencia; y en el segundo, trabajar más los aspectos teóricos y conceptuales sobre la violencia.

**3. Conformación de los grupos de reflexión.** Una vez que los hombres han sido capacitados, se forman los grupos de reflexión. Comúnmente, los hombres primero desarrollan grupos de primer nivel con los cuales van adquiriendo experiencia para entrar en contacto con los hombres y trabajar la violencia masculina. Una vez que sienten confianza en la atención en primer nivel, se abren los grupos de segundo y tercer niveles. El primer nivel tiene como objetivo aprender a evitar la violencia ante un conflicto en las parejas; el segundo nivel enseña a reconocer los sentimientos generados en los conflictos para poder expresarlos sin violencia; y el tercero brinda herramientas para aprender a negociar con la pareja y buscar una mutua satisfacción.

**4. Evaluación de los grupos.** A lo largo del proceso de capacitación en el PHRSV se realizan visitas de observación a los grupos, se entrevista a los hombres que fungen como coordinadores, y se organizan reuniones mensuales para evaluar el trabajo y detectar posibles situaciones de riesgo. Este procedimiento de seguimiento y evaluación varía de acuerdo con la ubicación de los grupos (algún estado o del Distrito Federal). En las actividades de seguimiento se busca detectar los principales facilitadores y obstáculos que se han encontrado en la apertura de los grupos de reflexión de hombres.

**5. Evaluación de los asistentes al PHRSV.** Una de las principales aportaciones del PHRSV consiste en tener indicadores que miden el cambio de la conducta violenta de los hombres. Mediante el llenado de cuestionarios en cada nivel de trabajo, los hombres observan en qué aspectos han avanzado y en cuáles no. De esa forma pueden identificar, por ejemplo, cómo han detenido su violencia física, pero cómo han avanzado poco en la violencia sexual; o bien, observar cómo expresan poco sus sentimientos, pero negocian mucho con su pareja. Cada nivel tiene indicadores específicos y vinculados con los objetivos señalados anteriormente.

Otra parte de la evaluación consiste en aquella que se realiza a los hombres que asisten al PHRSV. Aunque aún estamos por aplicarla, se piensa realizar entrevistas a las parejas de los hombres que pasan a segundo nivel. Esto permite conocer cómo avanza el programa en cada uno de los participantes y su desempeño en la vida cotidiana.

### **Contenidos temáticos**

Los diversos modelos de atención a hombres han enfrentado una problemática al atender a la población masculina. Por una parte, cuando los hombres asisten a los grupos de reflexión comúnmente desean hablar de diversas problemáticas relacionadas con la masculinidad. De esta forma, los hombres desean hablar no sólo de los problemas con su pareja; también desean platicar sobre los problemas de su trabajo, los de su vida sexual, los problemas relacionados con su salud, con los hijos, etcétera. Hemos aprendido que en los hombres existe una gran necesidad de sentirse escuchados y de poder aprender nuevos aspectos para mejorar su vida.

Sin embargo, atender los diversos temas de la masculinidad puede hacer invisible el tema de la violencia de los hombres. En Coriac consideramos que la violencia como tal no es un tema más por bordarse con los hombres. Al contrario, pensamos que es un eje transversal que cruza los diversos temas, como salud, paternidad, relaciones de pareja, etc. Para defender la violencia masculina debemos trabajar cómo los hombres han aprendido a abusar del poder y cómo éste se estructura a lo largo de su vida. En el PHRSV, el análisis del poder no se realiza de forma teórica, más bien, se reflexiona sobre experiencias vivenciales y cómo el abuso de poder es aprendido y ejercido por los hombres de diversas formas, en diferentes espacios y en determinados tiempos (edades).

En el PHRSV abordamos la violencia masculina como un problema complejo, pues atendemos las diversas formas en que los hombres ejercen violencia con base en la idea de que ésta cambia de forma a lo largo de la relación de pareja. Además de analizar el poder, reflexionamos sobre cómo la violencia se estructura profundamente en la identidad masculina de los asistentes a lo largo de su historia de vida. Por ello, trabajamos con los sentimientos que tienen los hombres alrededor de la experiencia de violencia. De esa manera, pasamos de la reflexión de la violencia a la reflexión sobre los sentimientos de malestar de los hombres, y viceversa.

### **Incorporación de la perspectiva de género**

El PHRSV parte de la idea de que el género se construye socialmente. En este proyecto que trabaja sólo con hombres, se busca reflexionar sobre la construcción social de la noción de masculinidad. Esta reflexión es importante porque existe una relación estrecha entre la noción de masculinidad hegemónica o tradicional y el ejercicio de la violencia. Este vínculo enseña a los hombres que hay que silenciar las experiencias de malestar ante diferencias con la pareja. Enseña que todo lo “femenino” es secundario y tiene menos estatus social, y por ello está sólo para servir al “mundo de los hombres”. Por eso, el PHRSV pretende prevenir estas situaciones enseñando estrategias que –partiendo de un trabajo personal del hombre agresor– puedan cuestionar el modelo de masculinidad hegemónica y proponer formas alternativas para ser hombre.

### **Técnicas didácticas**

Resulta importante aclarar que cuando se trabaja con agresores hay que construir técnicas que sirvan como herramientas para promover la reflexión de éstos. Se debe utilizar un acercamiento muy sutil a cada uno de los temas abordados en los espacios de reflexión. Las técnicas buscan enfrentar a los hombres con las situaciones de violencia familiar a través de la disociación, es decir, enfrentarlos con sus propias situaciones de violencia. Sin embargo, comúnmente los hombres se sienten muy confrontados (o mejor dicho sorprendidos) cuando descubren su propia violencia; por ello, en el PHRSV buscamos atender con mucho afecto, cortesía y humanismo a los hombres, aunque seamos muy directos con la violencia. Este equilibrio entre cuestionar y acercarse afectivamente es central para trabajar con hombres.

Debido al principio que busca hacer más compleja la violencia masculina usamos diversas estrategias de atención en el momento de trabajar con los grupos: reflexionamos la experiencia individual y la grupal de los hombres; usamos técnicas terapéuticas y pedagógicas con fines exclusivamente educativos; analizamos las experiencias de vida de los hombres, pero también las experiencias sociales de ser hombre. Así, el PHRSV centra su atención en la violencia masculina y los sentimientos de los hombres con base en la complejidad conceptual y en el uso de diversas técnicas de atención.

En el PHRSV usamos diversas técnicas que permiten reflexionar en torno al ejercicio del abuso de poder de los hombres. Es importante destacar que éstas buscan recuperar las historias de los hombres. Para ello implementamos técnicas sobre el cuerpo, las emociones, las relaciones de pareja, etc., donde los asistentes recuperan de forma gradual las historias donde aprendieron a ser hombres. Así recuperan los momentos en los que aprendieron a ver a las mujeres como seres inferiores, recuerdan a quienes les enseñaron a pelear y enojarse en lugar de llorar y retirarse; también recuerdan a quienes les dijeron que ser hombre era mostrarse omnipresente. Es así como los hombres recuperan historias con el fin de comenzar a rescribir una nueva historia personal y, por qué no, también social.

### **Logros**

En la filosofía del PHRSV no se considera un indicador de éxito la mera apertura de grupos, sino que se logre un cambio de actitud, es decir, que los hombres cuestionen su masculinidad, se den cuenta de cómo controlan a su pareja y logren expresar los sentimientos con el fin de negociar con ella. Hay hombres que, como consecuencia de este profundo cambio, sienten la necesidad de abrir grupos de reflexión, mientras otros se conforman con el cambio personal. Coriac apoya a muchos hombres. El mayor logro del PHRSV fue que muchos hombres se acercaron y sensibilizaron en torno al problema de violencia. En este sentido, el programa ayuda a que estas personas encuentren nuevos significados a su vida.

El acercamiento al tema de violencia familiar, y en particular el compromiso por abrir grupos para hombres, hizo que muchas de las dudas y preguntas sobre su vida fueran planteadas con mayor fuerza, lo que generó una movilización para un posterior cambio de actitud ante las situaciones que fomentan la violencia.

El trabajo personal obtenido en el proceso de capacitación en talleres y de reflexión personal en los grupos de reflexión ha tenido un gran impacto tanto en la vida personal como en todas las relaciones sociales de los participantes. De hecho, podemos decir que cuando los hombres abordan su violencia, antes de reflexionar sobre otros temas de la masculinidad (como sexualidad, paternidad, trabajo, salud, etcétera) logran una mayor profundidad en las reflexiones sobre su vida en general, y su relación de pareja en particular. Así pues, reflexionar sobre violencia masculina –y construir un compromiso con la no violencia– se convierte en un detonador que permite a los hombres abordar otros temas importantes para su vida. El solo hecho de abordar la violencia de los hombres, mejora su vida profundamente.

Los grupos de reflexión se han multiplicado en diversas ciudades del país. Por ejemplo, hay grupos con el modelo del PHRSV en Torreón, Colima, Monterrey, Querétaro, Mérida, Puebla, Jalapa y el Distrito Federal. En esta última ciudad se ha pasado de la apertura de un grupo hace ocho años, a la apertura de 10 grupos de primer nivel, dos de segundo nivel y dos de tercer nivel (en total 14 grupos). En todos los casos son hombres que han recibido entrenamiento en el PHRSV. Con respecto a los materiales didácticos, actualmente existen cinco manuales del PHRSV y una base de datos en CD.

### **Obstáculos**

El principal obstáculo que surgió en el PHRSV y en los talleres de capacitación fue poder lograr la apertura emocional de los hombres. El trabajo personal de reconocimiento de la violencia es un punto medular en la reproducción y esto implica trabajar con el cuerpo, las vivencias y los sentimientos de los hombres agresores. La dimensión afectiva y corporal no se ha desarrollado plenamente en los hombres, y por eso les resulta difícil expresarse ante un grupo.

Debido a que los talleres utilizan técnicas de trabajo personal y confrontación de los hombres con su violencia, muchos participantes entran en crisis durante las primeras sesiones. Hay un gran índice de deserción en los hombres participantes porque no pueden sostener la confrontación con ellos mismos.

Otro obstáculo reside en los temores de los facilitadores para confrontar a los hombres en el grupo. A veces sucede que los facilitadores no pueden detener –o les da miedo hacerlo– un discurso grupal en contra de las mujeres. Por ejemplo, los hombres comienzan a culpabilizarlas, se minimiza la violencia masculina y se

coluden. Algunos facilitadores han reportado que les cuesta trabajo detener ese proceso de alianza machista, pero también han señalado que cuando lo frenan responde favorablemente y se rompe la alianza. De hecho, gradualmente surgen líderes en el grupo que se alían con el compromiso de no violencia y confrontan a compañeros que buscan violentar en los espacios del PHRSV.

Otro gran problema surge cuando los participantes regresan a su vida cotidiana después del grupo de reflexión o del taller de capacitación. Como la noción de masculinidad tradicional está muy arraigada en todos los ámbitos sociales, los hombres reciben más estímulos que los invitan a la violencia que aquellos que les indican que deben de detenerla. Por esto la asistencia al grupo es primordial, y la apertura de más espacios para hombres, urgente.

### **Facilitadores**

Los facilitadores que se encontraron en la apertura del PHRSV son:

1. La falta de espacios de reflexión para hombres. En general, el problema de la violencia familiar se ha trabajado con las mujeres, los hombres no suelen ser sujetos de ningún tipo de programas. Cuando se abre un espacio y se les ofrece la posibilidad de discutir los temas que los angustian tanto, hay una gran aceptación por parte de los participantes. Esto benefició mucho al proyecto, ya que se logró una gran apertura personal por parte de los hombres.
2. El PHRSV trabaja con hombres que tienen la capacidad de reconocer el daño producido a otros, es decir, que pueden reflexionar sobre sí mismos. Esto fue muy importante para el éxito del PHRSV, ya que permite generar una dinámica de cambios dentro de los grupos de discusión o en los procesos de capacitación.
3. En su mayoría, los coordinadores de los grupos de discusión son hombres egresados del PHRSV. Esto ha sido muy útil para el desempeño del proyecto ya que permite un trabajo de coordinación que parte del compromiso ético de los participantes. Los coordinadores, al haber pasado por la capacitación, conocen la problemática porque la han vivido en carne propia y facilita una comunicación más horizontal en los grupos.

## **Desafíos**

Si bien el programa ha alcanzado grandes logros en torno a la capacitación de futuros coordinadores de los talleres, queda pendiente la tarea de replicar el modelo en un nivel más general. La idea es que los grupos sean autogestivos; es decir, comenzar con una fase de desprendimiento y de reproducción del modelo.

Otro desafío consiste en abrir la atención de la violencia masculina a hombres de diversos ámbitos, orígenes y edades; esto es, atender la violencia de género de los jóvenes, los policías, los obreros, los indígenas, los hombres de la tercera edad, etc. De hecho, el modelo es limitado porque sólo atiende a hombres de clase media, con un nivel básico y superior de educación y de 25 a 60 años. Pronto esperamos adaptar los principios metodológicos del PHRSV a nuevas realidades de los hombres.

Por último, se encuentra pendiente la atención a las nuevas temáticas que demandan los hombres. La atención a la salud, la sexualidad, la paternidad, la pareja, el trabajo, etc., son temas que los hombres están demandando poco a poco. Esperamos que pronto –y ese es otro desafío– más hombres se sumen a este trabajo desde una perspectiva de género.



## **Nombre del proyecto: Propuestas para una Convivencia Democrática en las Familias**

**Expositoras: Beatriz Schmukler y Rosario Campos**

**Institución: Instituto Mora**

### **Objetivos**

Esta presentación describe una estrategia de capacitación institucional para fomentar relaciones equitativas en las familias, mediante la generación de procesos de democratización familiar. Este proyecto lo desarrolla un equipo de investigación en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y, recientemente, UNICEF, que nos apoya mediante financiamiento. Actualmente se organiza un convenio con el Instituto Mora para realizar los aspectos académicos del mismo.

Es pertinente destacar que el proyecto no tiene como objetivo iniciar un nuevo programa de prevención de la violencia familiar, por el contrario, está orientado a multiplicar y fortalecer los esfuerzos ya realizados en distintas áreas en la prevención de la violencia, agregando a éstos la noción de familias democráticas y de relaciones cotidianas de equidad. Por tanto, el programa se ha diseñado como una modalidad de apoyo y seguimiento de programas gubernamentales y de ONG centrados en la atención a las familias. El objetivo inmediato es brindar capacitación a instituciones de gobierno y a organizaciones no gubernamentales para promover y ejecutar este programa. Ello permitirá que los agentes de gobierno tomen conciencia de que es posible construir modalidades no autoritarias de vínculos familiares.

Los objetivos específicos fueron los siguientes:

1. Difundir modalidades de vida de los grupos familiares que fomenten la responsabilidad colectiva de la organización doméstica, la coordinación y comunicación entre quienes ejercen la autoridad y la participación de los niños y niñas como sujetos de derechos en las decisiones grupales.
2. Promover la autoestima femenina sobre la construcción social del género masculino y femenino mediante la reflexión.

3. Modificar las visiones hegemónicas de masculinidad y feminidad y establecer pautas de convivencia respetuosa entre hombres y mujeres.

4. Buscar caminos de resolución de conflictos de modo no violento. Es decir, que el fomento de la autonomía de cada miembro no implique necesariamente rupturas y separaciones, sino que pueda iniciarse un proceso de aceptación de las diferencias.

### **Descripción de la necesidad a la que responde el modelo**

Las familias mexicanas contemporáneas están cambiando profundamente y han afectado los roles de hombres y mujeres. Este proceso supone la modificación de prácticas arraigadas en las formas de negociación de la vida diaria, del trabajo doméstico y del cuidado de hijos e hijas. Dicha transformación es paralela a una mayor inclusión femenina en el mercado laboral, pero también con los efectos del actual modelo económico que han originado que más integrantes de la familia tengan que trabajar para sostenerla. Asimismo, el creciente proceso de urbanización ha influido en la vida familiar y sobre todo en los roles asumidos por las mujeres. En este contexto se sitúa la necesidad a la cual responde este programa: por un lado, una postura en favor de la equidad que ofrece la perspectiva de género y, por otro, reflexionar acerca del actual proceso de recomposición de las familias. El gran desafío pendiente en este país que apostó a generar mayores libertades políticas en la vida pública, es llevar esas libertades a la vida privada.

### **Método**

El proyecto se inició formalmente en noviembre de 2001 con un taller que se realizó en la Ciudad de México, y se prevé que concluya en 2004. El proyecto se basa en un modelo participativo de acción, es decir, que se ocupa de trabajar conjuntamente con los institutos de las mujeres de nueve estados para desarrollar talleres de capacitación.

Con esta capacitación, los miembros de los institutos de los estados podrán convertirse en agentes educativos multiplicadores, de tal manera que abarque a los y a las diseñadoras y ejecutores(as) de políticas. La capacitación es, sobre todo, un proceso encadenado de experiencias que servirá para reflexionar y dialogar sobre nuestros conflictos en las familias. Esta reflexión tiene el fin de buscar, colectivamente, caminos nuevos y alternativos de vinculaciones cen-

tradas en la equidad de género, la negociación, el compromiso con las necesidades grupales y el respeto entre las generaciones. En este sentido, el programa no pretende remplazar los proyectos de gobierno, sino apoyar los existentes. La participación comprometida de cada uno de los representantes de las entidades gubernamentales es la pieza clave en la metodología propuesta. Los distintos representantes participan en todas las etapas de diseño e implementación del programa. La idea es que este aprendizaje sea un proceso colectivo donde cada una de las partes pueda incidir en el diseño.

Las etapas seguidas y por desarrollar son:

1. Selección de estados participantes. Los criterios utilizados en la selección se centraron en que las entidades tuvieran:

a) Disponibilidad política

b) Una Ley de prevención y de atención a la violencia o alguna recomendación o iniciativa de ley; es decir, que ya hubiera un trabajo avanzado en la esfera legal

c) Un programa de la mujer y que estuvieran realizando proyectos vinculados al tema de violencia

d) Por último, un criterio aleatorio, que consistió en escoger programas de las distintas zonas –norte, sur y centro– del país.

2. Convocatoria a las y los distintos representantes del Instituto o Programa de la Mujer de cada una de las entidades que conformaron el proyecto piloto: Distrito Federal, Guanajuato, Nuevo León, Puebla, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Veracruz y Yucatán. También se solicitó que cada instituto enviara dos personas: un integrante del Instituto Estatal de la Mujer y un o una académica. Un requisito indispensable para la convocatoria de representantes fue que las personas se comprometieran a trabajar durante los tres años que durara el proyecto. Las personas convocadas, junto con el equipo de trabajo del proyecto, conformaron una unidad de coordinación del programa.

3. Construcción de un marco teórico colectivo con la participación de todos los miembros de la unidad de coordinación. Esta construcción cumple con el objetivo de identificar los indicadores adecuados para realizar el diagnóstico.

4. Realización de un diagnóstico de los programas implementados en cada uno de los estados. El diagnóstico pretende identificar los programas orientados a las familias que se desarrollan en cada estado, para centrarse en aquellos que pueden ser multiplicadores de la estrategia de democratización familiar. Se busca concluir esta etapa de diagnóstico en 2002 y después establecer proyectos piloto de democratización familiar con los programas de familia diagnosticados.

5. Capacitación de los agentes de gobierno que trabajan en programas dirigidos a la familia. En esta etapa se pretende brindar insumos teóricos y didácticos centrados en la temática de la convivencia familiar democrática. Para ello, estamos desarrollando una publicación que abordará teóricamente las dimensiones de la democratización familiar y seis cuadernos de reflexión-acción, los cuales serán la base para capacitar a los y a las implementadoras de programas de familia. Los títulos tentativos de los cuadernos son los siguientes:

- Jóvenes, adolescentes y parejas de novios
- Construcción de formas de ser hombres para participar de relaciones democráticas en las familias
- Construcción de formas de ser mujeres para fomentar relaciones democráticas en la familia
- Pareja conyugal o de convivencia
- Familias democráticas
- Relaciones de la pareja parental y las relaciones de crianza de los hijos e hijas.

6. Identificación de la población. El programa busca incidir en los procesos de transformación familiar, incorporando una noción de prevención de la violencia. Se estipularon dos niveles en los cuales actuaría el programa: el nivel primario se orienta a reflexionar sobre las pautas tradicionales de género de la población en general, y el nivel secundario se enfoca en la población de mayor riesgo (niños y niñas, y regularmente mujeres) y procura prevenir situaciones de violencia.

En el nivel de la población en general, se trabajará una campaña en medios de comunicación y, en el nivel enfocado, con los proyectos piloto.

### **Incorporación de la perspectiva de género**

Diseñar programas desde una perspectiva de género permite contribuir a la transición democrática en México, a través de la incorporación de una cultura de equidad y de democratización en la familia. Los patrones socioculturales de la sociedad influyen en las situaciones de violencia familiar y derivan de cri-

terios de autoridad establecidos en función del género, donde esa autoridad se ejerce como una forma de control y de poder abusivo que no permiten la convivencia en condiciones de equidad. Erradicar la violencia implica modificar las visiones hegemónicas construidas en torno a la masculinidad y la feminidad. La idea básica es que la concepción de democracia abarca lo privado y lo público, por tanto, la lucha por una democracia pública implica necesariamente trabajar por la democracia privada. Las grandes transformaciones actuales con respecto a la familia se vinculan con la esfera económica y con los procesos de transformación de las identidades de género. Por esta razón, resulta de importancia crucial sensibilizar los programas de gobierno en estos cambios actuales, así como en cuestiones de género.

### **Contenidos temáticos**

Los principales ejes temáticos establecidos en este proyecto fueron los siguientes:

- Las transformaciones actuales de las familias: ingreso de las mujeres en el mercado laboral, proceso de urbanización y recomposición de roles masculinos y femeninos.
- La construcción social del género: los determinantes culturales que influyen en las relaciones de autoridad y poder entre hombres y mujeres en la familia. El paradigma tradicional de los géneros y los cambios producidos en la actualidad.
- El concepto de democracia como una noción incluyente de ámbitos privados y públicos. La democratización en las familias y la persistencia del modelo de familia autoritaria. Las nuevas formas de negociación que posibilitan un modelo de familia democrática: responsabilidad colectiva, participación de los hijos e hijas, autonomía de los cónyuges y coordinación de las tareas y decisiones familiares.

### **Logros**

El proyecto se encuentra aún en la etapa del diagnóstico participativo. Actualmente se trabaja con los representantes de los Institutos de la Mujer en cada uno de los estados convocados. Se han realizado los registros de programas de familias y se lleva a cabo una fase de preselección de programas para realizar el diagnóstico con uno o más programas por cada estado.

Se inició la elaboración de una publicación teórica y de los cuadernos de reflexión-acción; actualmente se diseña un diplomado en políticas de democratización familiar que se llevará a cabo en noviembre de 2002 en el Instituto

Mora; se realizó un seminario internacional sobre políticas de familia y democratización familiar a finales de mayo del año 2002. Asimismo, se establecieron vínculos con personas expertas en temas de familia, política pública y democratización familiar para constituir un grupo de trabajo que discutiera estas temáticas periódicamente; se iniciaron investigaciones con las siguientes temáticas: familias en transición, políticas públicas nacionales e internacionales con equidad de género dirigidas a las familias, alcances y desafíos para las redes formales en la equidad de género; se construye una metodología para la formación de agentes educativos en democratización familiar; se formó un centro de documentación con cerca de 300 publicaciones en la temática del proyecto, las cuales están en proceso de captura en una base de datos.

También se diseña la página *web* del proyecto y se pretende acceder a ella a través de la página del Inmujeres; asimismo, se han realizado las primeras reuniones de trabajo para conformar el registro único de datos sobre casos de violencia familiar; se ha iniciado un proceso de revisión de videos y campañas en favor de la equidad de género para recuperar aspectos que resulten útiles para diseñar la campaña y el video del proyecto. Además, se elaboró un folleto promocional del proyecto difundido por el Inmujeres.

### **Desafíos**

Debido a que el proyecto tiene una amplia variedad de resultados, es necesario contar con mecanismos de planeación y ejecución sólidos para alcanzar las 31 metas que se ha fijado. No obstante, el desafío fundamental consiste en la construcción de proyectos piloto que impulsen la democratización familiar y puedan convertirse en multiplicadores de la estrategia en otras áreas de los programas y políticas públicas.

Por último, es pertinente resaltar que si bien el programa de apoyo ha sido pensado para sectores urbanos, un desafío a futuro es incluir también a los sectores rurales y sus experiencias en programas de gobierno. La idea consiste en generar un proceso de multiplicación del modelo; y, para ello, se pretende articular los diferentes instrumentos de capacitación, investigación y difusión del proyecto en un modelo de intervención probado, y que esos instrumentos se conviertan en ejes metodológicos para multiplicar el modelo y desarrollarlo en programas orientados a las familias y a cargo de instituciones de gobierno o asociaciones civiles, además de diseñar programas de democratización para hombres, jóvenes, niños, niñas, mujeres y familias.

## **Nombre del proyecto: Taller para la aplicación en México de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**

**Expositora: Laura Salinas**

**Institución: UAM-Xochimilco**

### **Objetivos**

El proyecto aborda dos experiencias relacionadas con la sensibilización de legisladores y jueces sobre el tratamiento legal con perspectiva de género de los casos de violencia contra las mujeres.

Se parte de la convicción de que el marco jurídico mexicano no solamente está conformado por un conjunto de normas y de jurisprudencia, sino también por las formas de aplicar las leyes, que los jueces van diseñando al juzgar en un determinado sentido, y que resulta en una práctica interpretativa que de hecho se consolida con frecuencia.

Ambos talleres tienen como objetivo modificar el marco jurídico mexicano, pero cada uno atiende una vertiente diferente:

El taller “Cómo legislar con perspectiva de género” busca lograr que el contenido de las leyes se modifique a fin de que se tutele, en condiciones de igualdad, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Para conseguir ese objetivo se pretende alcanzar estas metas específicas:

a) Sensibilizar a los legisladores sobre la teoría de género y el contenido de los tratados internacionales que obligan a México en materia de derechos humanos de mujeres y niños.

b) Proponerles modificaciones concretas que atiendan a esa teoría y que respeten los tratados.

El taller “La aplicación en México de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” (CEDAW) busca mostrar a los jueces y magistrados alternativas en las formas de juzgar, que atienden a la perspectiva de género y a lo dispuesto por la norma internacional, y que permiten proteger, en cada caso concreto, el derecho a una vida libre de violencia. Los objetivos específicos que harán posible este logro son:

- a) Explicar a los jueces y magistrados la teoría de género y sus formas de aplicación en el derecho.
- b) Mostrarles el contenido de la Convención mediante una exposición y una lectura que atiendan a la teoría de género.
- c) Proponerles formas específicas de juzgar que atiendan a la teoría y a la Convención, y protejan el derecho a una vida libre de violencia.

### **Método**

El diseño del taller “Cómo legislar con perspectiva de género” consistió en las siguientes etapas:

- a) Se sistematizaron los derechos de mujeres y niños contenidos en la CEDAW, la Convención de los Derechos del Niño y la Convención Interamericana, y se resumieron sus conceptos.
- b) Se revisaron las constituciones, los códigos civiles y penales –sustantivos y de procedimientos–, y las leyes de educación, salud, asistencia social y electorales de cada entidad federativa, así como de la Constitución General, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Salud, la Ley Agraria, las leyes del IMSS y del ISSSTE y la Ley del DIF.
- c) Se identificaron, en la normatividad revisada, las faltas más graves a la tutela de los derechos protegidos por las convenciones internacionales.
- d) Se redactaron y presentaron a los congresos legislativos y a los gobiernos estatales, propuestas concretas de modificación de las disposiciones contrarias a derechos humanos.
- e) Se recopilaron algunas objeciones surgidas en los procesos de discusión de la propuesta en los estados, y se buscaron los argumentos para rebatirlas.

f) Se diseñó el taller y se impartió en seis regiones del país a grupos de legisladores locales y federales, y se elaboró el material para el docente –una guía electrónica y un cuaderno de resumen de las principales fallas en el ámbito nacional–. A las asistentes del interior del país se les entregó ese resumen y un ejemplar de las propuestas completas correspondientes a su entidad.

g) Actualmente está en proceso una revisión de las normas para saber hasta dónde se ha modificado el marco legal con perspectiva de género.

El diseño del taller “La aplicación en México de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” tuvo las siguientes etapas:

a) Se estudió la Convención y se redactó un cuaderno de apoyo para el docente y un documento electrónico en el que se explica su contenido.

b) Se preparó un cuaderno de estudios de caso con sentencias basadas en las normas internacionales y los derechos a la integridad y la igualdad.

c) Se diseñó un instrumento para evaluar de manera inmediata los resultados y calidad del taller con base en la opinión de los participantes.

d) Se impartió el taller a jueces y magistrados de cada uno de los tribunales de justicia, así como a algunos agentes del Ministerio Público adscritos a juzgados y a proyectistas de sentencias. En promedio, los grupos tuvieron 60 participantes.

e) Se convocó a dos reuniones nacionales de representantes de los tribunales, durante las cuales se intercambiaron experiencias y sentencias ya diseñadas, de conformidad con lo propuesto en el taller.

f) La evaluación está en proceso y se compone de dos partes: por un lado se han sistematizado los resultados de la aplicación del instrumento antes mencionado, y por otro se recopilan las sentencias que atiendan los planteamientos realizados durante el taller.

g) Se pretende concluir con una gran reunión nacional, en la cual las instituciones establezcan convenios para que:

- Se imparta el taller con nuevos funcionarios
- Se reproduzca el material para el docente
- Se mantenga el seguimiento de las sentencias que tomen en cuenta los contenidos del taller.

### **Contenidos**

Ambos talleres contienen los mismos temas básicos:

- La teoría de género y su aplicación en el derecho.
- Los derechos de las mujeres y de los niños en las normas internacionales; el contenido de la CEDAW, la CDN y la CIPSEVM.
- La composición del orden jurídico mexicano y la aplicación en él de los tratados internacionales.

El taller “Cómo legislar con perspectiva de género” contiene, como tercer tema, la explicación de las deficiencias de las normas mexicanas en cada estado del país respecto a la tutela del derecho a la igualdad, de conformidad como se desarrolla en las convenciones antes mencionadas.

El taller “La aplicación en México de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” contiene, como tercer tema, la revisión de prácticas e interpretaciones jurisdiccionales discriminatorias y la propuesta sobre las formas de reorientarlas o sustituirlas por otras acordes con el principio de igualdad.

### **Incorporación de la perspectiva de género**

Estos proyectos atienden a una visión interdisciplinaria del derecho que toma en cuenta el contexto social y, por tanto, rompe con la visión conservadora que concibe a la ley como algo ajeno a la realidad que rige.

Una nueva herramienta interdisciplinaria de esta visión crítica del derecho es la teoría de género. Sumada a otras, esta teoría permite que, al analizar las normas y las interpretaciones de quienes las aplican, podamos identificar de qué manera las costumbres, los estereotipos y los prejuicios discriminatorios han influido en su contenido.

La ley es uno de los andamiajes centrales de la organización social y hay una estrecha comunión entre su contenido y lo que, respecto del deber ser, está socialmente aceptado. Si el contenido de la norma jurídica y su aplicación son discriminatorios, difícilmente puede consolidar un cambio cultural, porque las instituciones atenderán las normas y continuarán protegiendo la desigualdad, y quienes pretendan obtener justicia se verán defraudadas.

Si las leyes cambian y su contenido es justo, cumplirán debidamente con una función educativa y crearán confianza ciudadana en la legalidad.

### **Técnicas didácticas**

En ambos casos se trata de talleres de sensibilización con discusión grupal sobre las deficiencias de contenido de las leyes y las formas injustas de aplicarlas.

Al principio se ofrece una parte explicativa de la teoría de género y de los textos jurídicos internacionales y constitucionales, para después pasar al taller de discusión, tanto de reformas legales necesarias como de nuevas formas de juzgar.

### **Material didáctico**

El material didáctico utilizado en los talleres se diseñó específicamente para cada caso.

El taller “Cómo legislar con perspectiva de género” se apoya en:

- Un documento electrónico de apoyo para el docente que contiene la explicación de los dos principales fundamentos teóricos de la propuesta de modificación de las leyes: la teoría de género y la teoría de protección integral de los derechos de la infancia, así como un resumen de las deficiencias normativas en todo el país.
- El libro *Análisis comparativo de legislación local e internacional*, publicado por la Comisión de Derechos Humanos de cada estado, que contiene propuestas concretas de modificación legal.
- Un cuaderno de ejercicios sobre los argumentos más recurrentes en contra de las propuestas de reformas y los contraargumentos posibles.

El taller “La aplicación en México de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” se apoya en:

- Un documento electrónico de apoyo para el docente sobre la teoría de género y el contenido de la Convención.
- Un cuaderno para el docente sobre el contenido de la Convención.
- Un cuaderno de casos “modelo” que contiene ejemplos sobre las formas de aplicar la Convención y la perspectiva de género al juzgar.

Ambos talleres están en proceso de evaluación mediante la siguiente forma:

El taller “Cómo legislar con perspectiva de género” está evaluándose mediante una revisión de las normas para determinar si las reformas propuestas se han realizado.

El taller “La aplicación en México de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” es evaluado mediante la aplicación, y posterior sistematización, de cuestionarios diseñados con perspectiva de género, a través de los cuales se busca indagar en las percepciones de cambio social y de género de los participantes de los talleres.

### **Logros**

En relación con el taller “Cómo legislar con perspectiva de género”, puede afirmarse que mediante el seguimiento de las reformas y la nueva revisión de las leyes, ha habido algunos cambios importantes en materia legislativa y que son indicativos de que las propuestas se atendieron.

Respecto del taller “La aplicación en México de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer”, los cuestionarios sistematizados hasta ahora permiten suponer que a mediano plazo se podrán ver resultados en la letra de las sentencias, ya que se percibe un cambio de opiniones y percepciones de los participantes en cuanto a la problemática de género. Por otra parte, de manera oficiosa hemos recibido sentencias elaboradas con base en lo propuesto en el taller.

### **Obstáculos**

En el taller referente a la legislación, quizá el problema que más retarda resultados es el cambio de legisladores y jueces en poco tiempo, lo que obliga a repetir los talleres frecuentemente, con las dificultades que esto implica.

En el taller sobre las formas de juzgar, el hecho de que los jueces y legisladores también sean parte de nuestra cultura discriminatoria, su actitud defensiva o enojada, particularmente de los jueces y los magistrados, obstaculiza nuestros objetivos; sin embargo, esta resistencia se vence lentamente, y el taller –que en un principio fue poco aceptado– ahora es muy solicitado.

### **Facilitadores**

Los legisladores consideraron atractiva una propuesta que aportara reformas concretas. Para que el taller dirigido a los jueces se aceptara, fue crucial la intervención de la magistrada, tanto en el mismo taller como en la solicitud de aceptación. Para los jueces, es particularmente importante que las formas de juzgar no se sometan a la consideración de nadie que no sea o no haya sido juez.

### **Desafíos**

Aun cuando la capacitación a los legisladores y los jueces diera frutos perfectos, para que el derecho a la justicia sea ejercido por las mujeres en condiciones de igualdad con los varones también es necesario capacitar a quienes participan en los procesos de procuración de justicia, como agentes del Ministerio Público, peritos, abogados litigantes, asesores jurídicos y médicos del sector salud.



## **Nombre del proyecto: Caminos hacia la equidad**

**Expositora: Lourdes Marroquín**

**Institución: IMJUVE**

### **Objetivos**

El proyecto que aquí se presenta describe una estrategia de capacitación en la problemática de la juventud y el género.

La capacitación estuvo pensada desde la elaboración de materiales didácticos que permitan un acercamiento adecuado a los principales temas relacionados con los jóvenes. El objetivo central del proyecto es generar espacios de reflexión, tomando la perspectiva de género como herramienta de análisis y transformación personal, grupal y social; adquiriendo nuevos estilos de vida, reelaborados desde su ser joven, hombre o mujer.

Se establecieron los siguientes objetivos específicos:

- Elaborar un material pensado desde y para los y las jóvenes.
- Acompañar con materiales de capacitación que brinden insumos didácticos y ejemplos concretos para el manejo de grupos.
- Proponer talleres en los que los y las jóvenes puedan aprender de sí mismos y de sus experiencias como jóvenes.
- Lograr un proceso de aprendizaje significativo en el que se compartan experiencias y se logre rebasar la esfera del discurso para proponer cambios en la vida cotidiana.

### **Método**

El proyecto de elaboración de materiales didácticos y capacitación se basó en los siguientes pasos metodológicos:

1. Selección de las temáticas incorporadas en el material didáctico. Esta tarea se hizo con base en las inquietudes de los jóvenes, mediante un sondeo realizado por el Instituto Mexicano de la Juventud.

2. Organización de los grupos de capacitación. Los equipos de trabajo se implementaron en el ámbito estatal y se tomaron en cuenta los diferentes contextos en la tarea de capacitación. La capacitación se orientó a personas de entre 28 y 52 años y se organizó en dos modalidades:

a) En el Distrito Federal, cuando las organizaciones o instituciones pueden viajar.

b) Cuando hay problemas de falta de recursos, el equipo de capacitación viajaría a cada uno de los estados.

3. Evaluación de la tarea. Cada persona u organización que adquiere el material tiene el compromiso de regresar las evaluaciones que lo acompañan. La evaluación consiste en un cuestionario en el que se pregunta acerca de los obstáculos y resultados obtenidos en la capacitación. Se pregunta específicamente acerca de la utilidad del material.

Esta etapa final de evaluación consiste en un trabajo de retroalimentación entre las y los capacitados y las coordinadoras del proyecto.

### **Contenidos temáticos**

Los ejes seleccionados por este programa se organizan en diez carpetas que tratan temáticas diferentes: género, masculinidad, sexualidad, VIH e ITS, salud, violencia, participación política, derechos humanos, empleo y educación.

La perspectiva de género, los significados de la juventud y los diferentes contextos del país, son tres ejes transversales en cada uno de los contenidos temáticos abordados en las carpetas.

### **Técnicas didácticas**

Las técnicas tienen el objetivo de capacitar a los participantes para que usen los materiales adecuadamente. Los dos ejes centrales de la capacitación son la problemática de género y la juventud.

La primera técnica consiste en dar a conocer el material elaborado. Se discuten cada uno de los temas abordados y se propone una vinculación entre ellos. Primero se realiza el taller de género y después las nueve temáticas restantes.

Otra parte que se integra a la capacitación es el dotar de herramientas al docente para el manejo de grupos; por ejemplo, se trabajan técnicas grupales para lograr un aprendizaje significativo. La noción de aprendizaje significativo implica trabajar desde las experiencias de los y las participantes para lograr un conocimiento colectivo de las temáticas –conocimiento que se aplica en la vida cotidiana, de ahí que resulte significativo–.

### **Material didáctico**

El material se dirige a jóvenes entre 15 y 24 años y de sectores urbanos; se compone de 10 carpetas que incluyen los siguientes materiales didácticos:

- Infografías. Consiste en un cartel con un cómic que desarrolla una pequeña historia con respecto a cada una de las temáticas; su objetivo es introducir a los y las participantes en el tema y generar debate. Para el facilitador o la facilitadora, constituye una herramienta que le permitirá identificar el nivel de conocimiento de los y las participantes sobre el tema así como cuáles son sus principales dudas o inquietudes.
- Dos manuales. Uno desarrolla una investigación sobre la temática y otro brinda estrategias metodológicas para coordinar un taller. Este último enseña la metodología básica para formar un taller y preparar las dinámicas grupales.
- Folletos en los que se resume la información de los manuales.

### **Logros**

Este modelo de capacitación a partir de la elaboración de materiales para jóvenes se inició como un proyecto piloto de alcance nacional y consistió en difundir una primera edición del material elaborado –mil ejemplares–. Actualmente está en revisión para mejorarlo en el futuro.

Se ha capacitado a un conjunto de personal del gobierno y realizado tareas de seguimiento de este trabajo. Actualmente se trabaja este modelo con la Red de Acciones Educativas a favor de las Mujeres de la SEP, con el Colegio de Bachilleres, Institutos Estatales de la Mujer y con los Institutos Estatales de la Juventud; y en algunos estados, con los programas de Mexfam, DIF, Seguridad Pública, escuelas de nivel medio superior y del sector salud.

El principal logro del proyecto consistió en la generación de un proceso de retroalimentación entre las personas que diseñaron los materiales y los y las participantes, lo que permitió adquirir un conocimiento de primera mano acerca de la utilidad y los problemas con el manejo del material.

Otro logro se relaciona con la estrategia de capacitación que acompaña los materiales, pues permitió un aprendizaje significativo en los participantes, es decir, un aprendizaje ligado con la vida cotidiana. Éste es un punto crucial, ya que logró rebasar la esfera del discurso y plantear ejemplos concretos de cambio en las situaciones de inequidad de género entre los y las jóvenes.

### **Obstáculos**

Se presentaron algunos obstáculos en la capacitación de personas cuyo ámbito de trabajo es la educación formal, pues en general ésta maneja otros criterios y tiempos. En estos ámbitos, la figura de autoridad se centra en el profesor o profesora, por tanto, no se genera una visión de aprendizaje colectivo, donde todos tienen el poder de incidir y opinar. Por el contrario, la capacitación que propone el proyecto parte de una noción democrática del aprendizaje, donde el poder circula y no hay reglas rígidas para opinar. Además, es difícil trabajar sobre nuevos conceptos e ideas con la gente vinculada a la educación formal.

Un segundo obstáculo surgió en los talleres de capacitación con los y las participantes adultas que no están involucrados en trabajos comunitarios o de índole académica. En gran parte de los y las adultas, las situaciones de desigualdad entre los sexos resultan “naturales”, lo que impide en muchos casos reflexionar y cuestionar los modelos construidos socialmente. Por ejemplo, el tema de la equidad estas personas lo entendían como una acción restringida al acceso de oportunidades y no como una dimensión presente en las relaciones personales.

Un tercer obstáculo se refiere a la escasa participación de hombres en los talleres. Éste es un problema que atañe a muchos programas que tratan la problemática de género, ya que la población que acude por afinidad e interés es, por lo general, femenina. En este proyecto, 90 por ciento de los participantes fueron mujeres y sólo 10 por ciento de presencia masculina.

La falta de recursos humanos y financieros genera una restricción en la implementación de la capacitación, ya que sólo puede impartirse a grupos pequeños y no se logra una multiplicación y generalización del modelo.

## **Facilitadores**

El trabajo con los participantes más jóvenes fue más fructífero, ya que éstos muestran menos resistencia al cambio; incluso ha resultado más fácil trabajar en los talleres, ya que es una población dispuesta a conocer e involucrarse rápidamente con las temáticas propuestas. Los y las jóvenes incorporan sin problemas un nuevo lenguaje, son capaces de reconocer sus propios problemas y las situaciones de desigualdad en las cuales están participando.

Otro elemento facilitador consistió en que los participantes tuvieran alguna experiencia previa con organizaciones o con la comunidad. Este antecedente permite que la gente sea más participativa porque puede compartir sus experiencias de trabajo, ligándolas con el conocimiento adquirido en la educación formal.

## **Desafíos**

Las tareas pendientes del proyecto son:

Se pretende realizar una nueva edición del material didáctico, tomando en cuenta los resultados de la evaluación. El objetivo a futuro es perfeccionarlo a partir del proceso de retroalimentación entre los participantes y las organizaciones que trabajan de manera cercana con jóvenes. Esta tarea incluye reformas de estilo, redacción y diseño; también consiste en incorporar más temas relacionados con la población joven. Asimismo, se piensa incluir otros temas que no se consideraron en esta primera edición.



## Salud

### **Nombre del proyecto: La incorporación de la perspectiva de género, un proyecto de salud reproductiva**

**Expositora: Susana Moscoso**

**Institución: Manuela Ramos**

#### **Objetivos**

Esta presentación describe una experiencia de incorporación de la perspectiva de género en un proyecto de salud reproductiva. El objetivo del proyecto ReproSalud consistió en promover que las mujeres de las zonas rurales (68 por ciento) y semiurbanas (32 por ciento) de los distritos más pobres de Perú, con necesidades básicas insatisfechas y altas tasas de fecundidad y mortalidad materna, mejoraran su salud reproductiva si se lograba que los servicios de salud incorporaran sus demandas y necesidades.

Se establecieron tres objetivos específicos:

- a) Mayor equidad en las relaciones de género.
- b) Mayor capacidad de las mujeres para acceder a los servicios de salud reproductiva.
- c) Participación efectiva de mujeres de organizaciones comunitarias de base en el proceso de formulación de propuestas de políticas públicas, adecuación y fiscalización de programas de salud reproductiva en su comunidad.

Alcanzar este último punto exigió el diseño de una metodología de intervención con perspectiva de género y de interculturalidad, en la que las propias mujeres habrían de ser las actrices principales, reconociendo su saber y sus capacidades para solucionar los problemas. La naturaleza participativa del proyecto supuso invertir en su iniciación cerca de un año y medio, dado que todo el trabajo se desarrolló con la participación de las beneficiarias.

De las mujeres participantes, 20 por ciento es analfabeta, 18.6 por ciento habla solamente su lengua nativa y aunque 51 por ciento es bilingüe, tratándose de capacitación prefieren recibirla en su lengua nativa. Dicha situación obligó a diseñar un material didáctico eminentemente gráfico.

## **Método**

En cuanto a la metodología de trabajo, se plantearon seis momentos principales:

1. Selección de los distritos en los que se habría de trabajar, atendiendo los siguientes criterios:

- a) Altas tasas de fecundidad
- b) Situación de pobreza; familias con necesidades básicas insatisfechas superiores a 60 por ciento
- c) Concentración poblacional media o baja
- d) Existencia de organizaciones comunitarias de mujeres
- e) Accesibilidad
- f) Cercanía a un centro de salud
- g) Ausencia de terrorismo

2. Convocatoria a todas las organizaciones comunitarias de base (OCB) de los distritos seleccionados para elegir a las más sólidas. Estas organizaciones de mujeres se constituyeron originalmente a partir de la necesidad de las comunidades de enfrentar las recurrentes crisis económicas en que se ven inmersas. El compromiso de las OCB seleccionadas era ser contrapartes del proyecto e involucrar a otras OCB cercanas.

3. Realización de una línea de base con el fin de identificar las necesidades de la población en materia de salud reproductiva y contar con información sobre los conocimientos, actitudes y conductas de las mujeres y los hombres en esa materia, previo a la intervención del proyecto. Dicha información se recoge a través de una encuesta relacionada con los siguientes aspectos:

- a) Intenciones reproductivas
- b) Conocimiento de anticonceptivos
- c) Conocimiento del periodo fértil
- d) Reconocimiento de signos de alarma en el embarazo
- e) Roles de la mujer y del hombre
- f) Actitudes ante la violencia familiar

4. Coordinación de un autodiagnóstico que consistió en que las propias mujeres identificaran los problemas más importantes de salud reproductiva. A través de una metodología participativa, se insta a las mujeres a reflexionar

sobre su vida, salud, enfermedad, felicidad, relaciones en el interior de la familia y de la comunidad, vistas a la luz de su salud reproductiva. El auto-diagnóstico es la piedra angular de la intervención porque a partir de éste se diseña la capacitación, además de que permite conocer la riqueza de los conocimientos de las mujeres participantes, sus valores y costumbres.

5. Diseño del subproyecto. Junto con las mujeres se definen las acciones que realizarán para resolver los problemas que detectaron en el autodiagnóstico. Para la determinación de estas acciones se utiliza la dinámica de un árbol, en donde el tronco es el problema; las raíces, las causas; y los frutos, las consecuencias. Los problemas que a la fecha se han detectado como prioritarios son, en primer lugar, los relacionados con enfermedades de transmisión sexual; en segundo lugar, los que se relacionan con fecundidad y, en tercero, con embarazo, parto, puerperio y mortalidad materna.

6. Evaluación. Al terminar el proyecto, que tiene una duración de entre seis y 10 meses, se evalúan las acciones junto con las participantes para ver si es necesaria una nueva intervención, es decir, hacer un nuevo subproyecto. Este ejercicio comprende visitas a autoridades de la comunidad y del centro de salud, así como la opinión del núcleo responsable. Con la mayoría de las organizaciones contrapartes se han llevado a cabo hasta tres subproyectos educativos.

### **Contenidos temáticos**

En la primera etapa de capacitación en género, los contenidos temáticos se organizan en un módulo básico que describe los roles y derechos sexuales y reproductivos, la anatomía reproductiva de la mujer y el varón, y la fisiología reproductiva de ambos.

Todas las beneficiarias cursan este primer módulo y después los que se relacionan con los problemas que les interesaron. A quienes escogen, por ejemplo, enfermedades de transmisión sexual o cualquier enfermedad relacionada con los órganos sexuales, se les imparte un módulo que en cinco sesiones abarca las enfermedades de transmisión sexual, el cáncer cérvico-uterino y el cáncer de próstata –la inclusión de este tema se debe a que en un principio se había previsto trabajar sólo con mujeres, pero a solicitud de ellas se incorporó a los esposos, hecho que exigió adecuar los materiales educativos y la metodología–. Para trabajar con mujeres o con hombres, se formaron promotores comunitarios de ambos sexos.

El siguiente módulo trata sobre el embarazo. Consta de cinco sesiones y versa sobre el derecho a la maternidad y a la paternidad voluntarias, las etapas del embarazo, los riesgos, las medidas para tener un parto saludable, la atención al posparto y al recién nacido.

El cuarto módulo obedece a la necesidad de las mujeres de controlar su fecundidad. Se trabajan temas como control natal y el derecho a la maternidad libremente elegida; abarca cinco sesiones.

También se incluye una guía diseñada específicamente para trabajar la sexualidad y la salud reproductiva con los jóvenes; consta de diez sesiones. Finalmente, se brinda una guía sobre la violencia que se cubre en dos sesiones.

Se cuenta con un módulo especial, cuyo objetivo es la formación de promotores y promotoras comunitarios, donde se enseña cómo organizar una reunión educativa y cómo hacer una práctica de capacitación.

### **Incorporación de la perspectiva de género**

La perspectiva de género se ha incorporado principalmente en cuatro sentidos:

- El autodiagnóstico favorece la reflexión sobre cómo se dan las relaciones entre hombres y mujeres. La primera parte incorpora la dinámica de historia de vida y la definición de lo que es una mujer feliz, lo cual les permite analizar las relaciones de género y establecer qué aspectos querrían cambiar de esa relación.
- El enfoque de género está presente en todas las guías educativas y en todos los temas.
- Todo el trabajo busca propiciar el empoderamiento de las mujeres en sus diferentes espacios, tanto en el aspecto personal y familiar como comunitario. Las participantes no sólo se forman como promotoras y capacitadoras, también manejan los recursos del proyecto y reciben un estímulo económico por su participación.
- También logran fortalecer su condición de ciudadanas, de defensoras de sus derechos sexuales y reproductivos. Incrementan su capacidad de negociación con instancias de decisión tanto del Estado como de la sociedad civil.

### **Técnicas didácticas**

Se emplean gran variedad de técnicas, entre ellas: sociodramas, historias de vida, mapeo del cuerpo (para saber qué conocen las mujeres de su cuerpo), reflexión grupal sobre su cuerpo y sus problemas; juegos para la evaluación de conocimientos, votación para que ellas elijan cuáles son los problemas más frecuentes o importantes, ruta de resolución de problemas y trabajo en grupo.

En la sesión educativa se usan dinámicas para conocer y recuperar el saber tradicional de las mujeres. Después, las facilitadoras comparten sus conocimientos y, con ambos grupos de saberes, se desarrolla un nuevo conocimiento que el grupo hace suyo. Al final, las mujeres se comprometen a realizar una serie de acciones para incorporar prácticas saludables a su vida y compartir el conocimiento que han recibido.

### **Material didáctico**

Previo a la presentación de cada tema se hacen pruebas para saber cuáles son los puntos de mayor desconocimiento, a fin de incorporarlos en la capacitación. Al final del proceso se aplican pruebas de salida con el propósito de conocer el nivel de conocimientos alcanzado. El promotor o la promotora cuenta con una guía para desarrollar la sesión, así como con folletos temáticos para las o los participantes y carteles informativos que se colocan generalmente en los domicilios de las beneficiarias.

En cuanto a la evaluación, además de las pruebas de entrada y de salida incorporadas a la capacitación, los subproyectos se evalúan con las propias mujeres. Cada uno tiene una persona responsable que conduce y analiza con el grupo cómo se han desarrollado las actividades, haciendo un balance en torno a:

- Desempeño del núcleo responsable.
- Avances en conocimientos y habilidades de beneficiarias de actividades educativas.
- Avances en las actividades de coordinación con las autoridades comunales y locales.
- El último instrumento es una evaluación de impacto del proyecto. En un principio, esto se hace a través de la encuesta de línea de base.
- Posteriormente se lleva a cabo una evaluación intermedia, cuyos resultados estarán listos en el año 2002. En el 2004 se hará la evaluación final para conocer el impacto real del proyecto.

## **Resultados**

El proyecto de ReproSalud tiene cinco años de aplicarse. A la fecha se ha impartido a un total de 106 mil 743 mujeres, cubriendo alrededor de 50 por ciento de las mujeres en edad reproductiva en las zonas donde se ha trabajado. En cuanto a los avances en materia de información sobre salud reproductiva, y al analizar el módulo básico, puede apreciarse que en Ancash las mujeres empezaron con 40 por ciento de información y al terminar sus conocimientos aumentaron 86 por ciento; en Ayacucho pasaron de 31 a 82 por ciento; en Huancavelica de 40 a 83 por ciento; en La Libertad, de 43 a 83 por ciento de información; en Puno y Mara, de 36 a 84 por ciento, etcétera.

En relación con la evaluación del impacto, los resultados preliminares fueron los siguientes: el control prenatal subió de 80 a 90 por ciento, la atención del parto institucionalizado de 27 a 42 por ciento, el uso de anticonceptivos de 55 a 68 por ciento; la decisión en pareja sobre el uso de anticonceptivos aumentó de 22 a 36 por ciento y la colaboración del varón en el hogar también se incrementó de 28 a 54 por ciento.

## **Obstáculos**

En un principio hubo resistencia en las mujeres debido al carácter personal e íntimo de los temas. Sin embargo, la participación en el autodiagnóstico les dio la oportunidad de expresarse, aunque al inicio algunas se quedaban calladas. La dinámica de la historia de la vida es un elemento favorecedor debido a que se trata de una historia imaginaria con la que ellas pueden hablar de lo que viven sin ponerse en evidencia.

También hubo resistencia por parte de las parejas, quienes no estaban habituadas a que sus mujeres participaran en proyectos y manejaran recursos, amén de que el tema de la salud reproductiva en sí les resultaba una amenaza. Precisamente por esta razón las mujeres insistieron tanto en que los hombres se incorporaran al proyecto educativo. Es importante destacar que ellos fueron invitados a participar, pero en función de las mujeres y de sus necesidades. Se trabajaron los temas que ellas señalaron y ambos se capacitaron en los mismos contenidos.

Algunas autoridades comunales, más que locales, se resistieron un poco porque ellos solían recibir este tipo de proyectos de asistencia mas no las mujeres.

También supusieron cierto obstáculo algunos representantes de la Iglesia católica y de la evangélica, sobre todo por los temas de salud reproductiva.

En un principio, las autoridades de salud también se oponían porque no entendían que el proyecto no incluía ofrecer servicios de salud, sino trabajar con las mujeres para que ellas después demandaran estos servicios del sector salud. La circunstancia se subsanó al presentarles el proyecto desde el inicio de la intervención.

### **Facilitadores**

1. El interés y la necesidad de las mujeres por trabajar los temas de salud sexual y reproductiva. Aunque se trata de un tema íntimo, las mujeres han entendido que es ahí donde se muestra con más claridad la discriminación y subordinación a que están sometidas. Puede afirmarse que sin un trabajo de información y toma de conciencia, tienen pocas posibilidades de manejar su cuerpo, su salud, su vida.

1. Las mujeres suelen ocuparse de la salud de la familia, pero no de la propia.

2. Como ya existían grupos organizados de mujeres, se ahorró el proceso de organización.

3. Apoyo de las autoridades locales, principalmente de los alcaldes. Se propone fortalecer estas instancias para una segunda etapa, debido a que su colaboración ha sido importante en el trabajo con las comunidades.

4. El apoyo del personal de los establecimientos de primer nivel de atención, esto es, de puestos o centros de salud, cuyo trabajo se ha facilitado a partir del proyecto y, por tanto, siempre lo han apoyado.

5. El equipo de profesionales en cada región, que no solamente comparten el idioma de las mujeres con las que se trabaja, sino también su cultura, lo cual ha sido fundamental en este proceso eminentemente educativo.

### **Desafíos superados**

Se ha logrado, en primer término, desarrollar una metodología educativa con perspectiva de género que responde a la diversidad cultural y de la que se han apropiado las mujeres. Esta apropiación por parte de ellas se hace evidente en sus estrategias y acciones en otros ámbitos de su vida. La segunda fase del proyecto contempla el fortalecimiento de la relación entre los grupos de mujeres, el Ministerio de Salud y las autoridades locales.

Un segundo logro ha sido que las organizaciones comunitarias de base de mujeres, que surgen originalmente como una estrategia de supervivencia, han dado un paso adelante al incorporar en su quehacer los problemas de las mujeres y, muy importante, haciéndolo desde una dimensión de género. Un gran reto ha sido que las mujeres tengan la oportunidad de empoderarse al conducir los proyectos y manejar recursos. Las beneficiarias no sólo han recibido conocimientos o información sobre salud reproductiva, sino que han aprendido a manejar los proyectos. Esto les ha permitido beneficiarse de otros proyectos y en áreas en las que anteriormente no eran consideradas.

Otro reto es que las organizaciones comunitarias, mediante sus líderes, sean reconocidas como interlocutoras para los temas de salud, ante las autoridades locales y el personal de salud, quienes las convocan porque saben que las mujeres organizadas tienen la capacidad y la posibilidad de responder. Finalmente, se lograron producir nuevos conocimientos de salud desde la mirada de las mujeres y colocarlos en la agenda pública, tanto en el ámbito local como regional.

La segunda etapa incluye el fortalecimiento de las habilidades de las mujeres en materia de participación comunitaria, promoción y defensa, a fin de que su relación con el Ministerio y con las autoridades locales se consolide. El objetivo es que la metodología desarrollada para el proyecto de ReproSalud se institucionalice, que la asuma el Ministerio de Salud, así como otras organizaciones civiles o instituciones privadas que trabajan con mujeres.

## **Nombre del proyecto: Investigación y capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género en Mexfam**

**Expositor: Ángel Aguilar Gil**

**Institución: Democracia y Sexualidad**

### **Objetivos**

El proyecto que se presenta fue una experiencia realizada durante 1999 en la Fundación Mexicana para la Planificación Familiar (Mexfam). Se trató de un ejercicio de introspección de la propia organización.

Dentro de los objetivos de ese momento, se planteó promover que Mexfam se estableciera en México como una institución modelo, de avanzada en el diseño e implementación de servicios basados en una perspectiva de género.

Otra meta fue establecer políticas de igualdad y de equidad dentro de la organización y mejorar en 50 por ciento el conocimiento de los prestadores de servicios sobre el significado de la perspectiva de género.

También se buscaba crear conciencia y propiciar un cambio en las relaciones entre hombres y mujeres de los diferentes niveles de la institución, con el fin de promover en los usuarios y usuarias el enfoque de género.

### **Sujetos de la capacitación**

El programa se dirigió al personal interno de Mexfam: junta directiva; personal de oficinas centrales, principalmente puestos administrativos y gerenciales; coordinadores estatales, coordinadores del programa de jóvenes; coordinadores del programa comunitario urbano y rural, así como personal médico.

### **Método**

Para cumplir con los objetivos se desarrollaron las siguientes acciones:

1. Creación de políticas que regularan las relaciones laborales, salarios equitativos, representación de género y división de funciones entre las y los trabajadores.

2. Organización de programas de capacitación para los distintos niveles laborales establecidos en la institución.
3. Revisión de documentos normativos y producción de materiales educativos, pósters, videos y manuales con un claro enfoque de género.
4. Institucionalización de un Comité de Género integrado por representantes del Consejo de Administración y de los principales voluntarios y voluntarias.
5. Establecimiento de mecanismos de evaluación para dar seguimiento y garantizar el cumplimiento de políticas y programas.
6. Exploración de las estrategias de participación de los varones en los diferentes programas existentes.

La metodología incluyó distintas etapas que, en síntesis, consistieron en lo siguiente:

Fase 1: Detección de problemas y necesidades a través de grupos focales en diferentes niveles.

Fase 2: Intervención educativa, diseño y organización de talleres.

Fase 3: Evaluación del proceso mediante el registro de todo lo ocurrido durante los talleres.

Fase 4: Evaluación de los resultados en los talleres.

Fase 5: Evaluación final o de impacto, a partir de entrevistas después de seis meses de la intervención (esta fase no logró concretarse).

La metodología en el caso de los talleres fue evidencial y participativa; se reflexionó de manera individual, grupal, intra e intergenérica. Se trató de lograr un equilibrio entre mujeres y hombres, aunque estos últimos son los menos en la institución, pero tienen puestos directivos; a diferencia de las mujeres, que realizan mayoritariamente el trabajo comunitario.

## **Narración del proceso**

Mexfam es una organización integrada por cerca de 250 personas, a las cuales se orientó la capacitación, y conformada por un Comité Directivo –constituido por personas voluntarias de cierto nivel económico, social y cultural del país–, una dirección, personal administrativo central y de los diferentes estados, coordinadores de programa y promotores.

Desde el inicio se planteó la formación de un Comité de Género que quedó constituido por personas del Consejo de Administración, tres asesores de El Colegio de México y los expertos en las áreas de capacitación y evaluación de la institución.

Con objeto de construir la metodología, se hicieron distintas reuniones de trabajo. Al haber pocos antecedentes, se optó parcialmente por un modelo desarrollado en República Dominicana.

Una actividad inicial consistió en la elaboración de un diagnóstico cuantitativo con base en cuestionarios. Para ello se contó con el apoyo de una asesora metodológica externa, aunque las respuestas fueron muy estereotipadas y mostraron mucha similitud en los resultados. Sin embargo, el diagnóstico basado en metodología cualitativa, a partir de grupos focales y entrevistas con el personal directivo, coordinadores y administradores, fue fructífero y permitió elaborar una propuesta de capacitación.

Además del diagnóstico, se llevó a cabo la revisión de materiales y documentos internos de la organización: normas de contratación, formatos de evaluación, boletines internos. También se analizó la nómina, para lo cual se contrató personal específico. La idea era hacer un análisis exhaustivo de todo ese material, con objeto de evaluar hasta dónde incluían la perspectiva de género.

Otra etapa central consistió en analizar la producción de materiales. En ese sentido, Mexfam es conocida, en Latinoamérica y en el mundo, por su programa Gente Joven y el material que produce: manuales, videos, calendarios, material didáctico para trabajar en el medio rural. Se evaluaron sus contenidos desde la misma perspectiva y se produjo un manual titulado “Hablemos de género”, que se acompañó de un video.

Desde antes de la intervención de este proyecto había dos personas sensibilizadas en torno a la perspectiva de género, ubicadas en la gerencia de servicios técnicos, que influían en la producción de los distintos materiales. Por ello, al revisar estos materiales el resultado fue muy provechoso.

Posteriormente a la elaboración del diagnóstico, se desarrollaron talleres en diferentes niveles: desde el grupo directivo administrativo, que contó con las personas más connotadas para la implementación de los cursos, hasta los capacitadores que se orientaban principalmente a los estados.

Los talleres duraron tres días. En el primero se reflexionó acerca del área individual; en el segundo, sobre la situación laboral, y en el tercero, en torno a la prestación de servicios. La idea consistía en analizar desde lo más individual en la perspectiva de género, hasta las formas en que podía implementarse este enfoque en la prestación de los servicios. Con respecto al trabajo comunitario, el personal que laboraba en ese nivel debía hacer un pequeño análisis y una propuesta para trabajar en las comunidades de base en los estados a partir de la capacitación otorgada.

### **Contenidos**

En la etapa orientada a la implementación de talleres, los contenidos se dirigieron a la reflexión en torno a la perspectiva de género en los ámbitos de acción: personal/individual, situación laboral y prestación de servicios.

El contenido de los cursos cambiaba sobre todo en el ámbito de la prestación de servicios, de acuerdo con los sujetos de la capacitación: si prestaban servicios administrativos, servicios para los jóvenes o para las mujeres.

Los temas generales que se trataron se relacionaron con la conceptualización de género en los aspectos personal y familiar; género y ambiente laboral y perspectiva de género en la prestación de servicios.

### **Técnicas**

Las técnicas se utilizaron de acuerdo con las diferentes fases de implementación del proyecto. En la fase de diagnóstico se desarrollaron grupos focales y entrevistas.

Durante la etapa de talleres, en la reflexión individual de la perspectiva de género se usaron técnicas como el ciclo de vida, por qué somos hombres y por qué mujeres.

### **Material didáctico**

En la fase de diagnóstico se utilizaron encuestas y se editó un manual titulado “Hablemos de género”, que se acompañó de un video.

### **Logros**

Uno de los logros más importantes fue crear un espacio dentro de la institución y destinar recursos para las áreas de discusión interna. La asistencia de personal ascendió a 90 por ciento, lo que ha sido destacado.

Otro resultado fue capacitar en la perspectiva de género a todos los niveles de la organización. Antes sólo se hacía en el área técnica, no interesaba incluir a los trabajadores administrativos, pero en esta ocasión se buscó capacitar a todos.

Asimismo, fue relevante constituir el Comité de Género. Aunque en él no se representaron todos los niveles del personal, era un comité con el que podía negociarse y a partir del cual se orientaba la acción y la capacitación. Hubo una amplia discusión en las reuniones que se retroalimentó con los resultados. Generalmente, cuando se imparte un curso con estas características –dentro de la institución– suele ocultarse, pero en esta ocasión sí hubo apertura.

Un logro parcial fue evaluar la experiencia en cuanto a resultados, aunque sólo pudieron medirse el resultado y el proceso.

Otro resultado importante lo constituyó la apropiación de conceptos y el cuestionamiento de ciertas situaciones. Por ejemplo, cuando se planteó el concepto de hostigamiento sexual entre el personal administrativo, originó reacciones interesantes, porque aparentemente no existía. Pero cuando se sugirió que en la organización podría haber hostigamiento sexual, por ejemplo, las secretarías no lo planteaban así; por el contrario, para ellas era un honor que el jefe las invitara a bailar. Esa era su concepción.

## **Obstáculos**

El hecho de no incorporar en el Comité de Género a parte del personal constituyó un error, pues la formación de dicho Comité quedó en una élite que excluyó a personas de diversos estatus dentro de la organización.

En los talleres no se incluyeron a todos los empleados, ocurrieron situaciones logísticas y personales que incidieron en esto. El personal clínico fue uno de los más reacios a estos temas, y como no pertenecen específicamente a la institución, es decir, no se les paga, sino que se subcontrata a los médicos por medio tiempo, no era fácil que asistieran. Eso representó el mayor bloqueo porque tienen contacto permanente con las personas que acuden a la institución.

Una dificultad dentro de los talleres fue la actitud pasiva de mujeres jóvenes. A pesar de que asistieron pocos hombres, éstos abarcaban la discusión y las mujeres eran las más pasivas, no cooperaban mucho. Sin embargo, y de acuerdo con el reporte de las capacitadoras, muchas de las problemáticas sólo las pudieron conocer fuera del trabajo de grupo, lo que obviamente se relacionaba con el temor a que se produjeran repercusiones laborales. Había pánico a las represalias si se hacían denuncias en un grupo. Los temas complicados fueron violencia y homosexualidad; de hecho, hubo situaciones en donde se detectó cierto grado de violencia dentro de la institución, y en ocasiones hostigamiento sexual.

También hubo dificultades con el personal administrativo, desde la posibilidad de reunirse hasta la comprensión de los contenidos, y utilizar los talleres en sus actividades.

El aspecto más difícil fue el manejo del área laboral, que siempre estaba en conflicto. Incluso, conforme los procesos directivos eran más amplios, el conflicto se incrementaba; aquel que tenía cierta capacitación en género era más cuestionado. Conforme subía el estatus directivo, más problemas había en el área laboral, porque no podían expresar que en su personal o en su grupo había un problema laboral.

Otros obstáculos se relacionaron con las ideas tradicionales o conservadoras de los papeles hombre-mujer y el miedo a la denuncia. Se detectó que en algunos estados a las mujeres les pidieron el examen de embarazo, cuando la dirección central había estipulado lo contrario. Asimismo, se detectó que uno

de los coordinadores hizo proposiciones indecorosas a una de las jóvenes que trabajaba como lideresa en la comunidad. A partir de los casos y denuncias que se produjeron, fue complicado detectar cómo se manejaban después esas situaciones. Afortunadamente se tomaron algunas medidas para que el proyecto continuara.

Finalmente, otro de los obstáculos más difíciles fue llevar a la práctica el concepto de género; aunque en los discursos parece fácil, hay enormes dificultades para concretar el concepto en muchos sentidos.

### **Desafíos**

Con base en esta experiencia, han surgido muchos desafíos. Uno de los más trascendentales es diseñar las políticas institucionales desde la perspectiva de género; incluirlas en todos los documentos administrativos es un desafío. Por ejemplo, en las nóminas se detectó que en un mismo puesto las mujeres ganaban menos que un hombre, sin embargo, las nóminas oficiales no lo explican claramente.

Otro reto es fortalecer el trabajo del Comité de Género con la inclusión de todos los niveles de personal.

Asimismo, se plantea la necesidad de producir una mayor integración masculina en todos los sentidos, desde la prestación de los servicios hasta los talleres.

Continuar la producción de materiales educativos con perspectiva de género, que es el área más saludable en este sentido.

Otro desafío es involucrar al personal en cursos de otras instituciones o a personal externo para que los funcionarios de Mexfam se sientan más libres, más tranquilos y sin temor a las represalias, como ocurrió en esta experiencia.

También sería importante realizar eventos masivos sobre el tema, principalmente respecto a la prestación de los servicios.

Finalmente, constituye un desafío evaluar el impacto de la capacitación a mediano plazo, debido principalmente a la falta de financiamiento.



## **Nombre del proyecto: Políticas de salud para las mujeres**

**Expositora: Blanca Rico**

**Institución: Secretaría de Salud**

### **Objetivos**

El programa Mujer y Salud de la Secretaría de Salud tiene como objetivo general incorporar la perspectiva de género en el sector salud.

Dentro de los objetivos específicos y líneas de acción contemplados en el programa, se cuentan los siguientes:

- Diseñar e implementar programas de capacitación para mandos medios y superiores que los habiliten para la elaboración de programas y presupuestos sensibles al género.
- Diseñar y producir materiales y estrategias para la capacitación de personal operativo de los servicios de salud, que les permita incorporar la perspectiva de género en las actividades operativas de atención a las y los usuarios de los servicios de salud.
- Desarrollar, en colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres, materiales y estrategias educativas para la capacitación del personal operativo de los servicios de salud en la detección y manejo integral de casos de violencia.

Como metas a corto plazo, el programa se propone:

- Sensibilizar y capacitar a 80 por ciento de las y los funcionarios de nivel medio y superior en equidad de género, género y políticas públicas y género y salud.
- Capacitar a 80 por ciento de las y los funcionarios de nivel medio y superior en presupuestos sensibles al género.
- Ocupar 50 por ciento de espacios para mujeres en las comisiones para cursos de capacitación intra y extrainstitucional.

## **Relevancia del programa**

El programa es relevante para las políticas de salud, de acuerdo con tres criterios centrales:

1. Equidad: el programa pretende atender el rezago concentrado en las mujeres en relación con las políticas de salud, así como resolver los problemas emergentes vinculados a la mayor longevidad de las mujeres.
2. Calidad: a través del programa se busca superar la deficiente calidad en la atención de problemas exclusivos de las mujeres.
3. Protección financiera: se busca apoyar a las mujeres en la amplitud de esquemas de aseguramiento y de la atención doméstica de la salud.

## **Contenidos temáticos**

Los componentes centrales del programa son:

### *1. Institucionalización de la perspectiva de género*

Con este componente se busca incluir la perspectiva de género en el quehacer regular del sector, así como involucrar a otros actores clave en dicho objetivo: instituciones académicas y la sociedad civil, a través del Consorcio Nacional Mujer y Salud.

### *2. Salud de la mujer*

En este rubro, el programa se propone enfocar y atender la salud de las mujeres a lo largo de todo el ciclo vital. Se busca la atención de problemas como: violencia doméstica, salud mental, adicciones, rezagos y problemas emergentes con perspectiva de género.

A la vez, se busca el acceso a una atención equitativa y con calidad, a partir de la reducción de las desigualdades entre distintos grupos sociales y regiones del país.

### *3. Información e investigación*

En este aspecto se propone como objetivo la generación de estadísticas desagregadas por sexo y edad, y a la vez lograr la construcción de indicadores de género. Asimismo, se plantea incorporar cuentas “satélite” a las cuentas

nacionales y analizar investigaciones en curso que aporten conocimientos sobre el tema de mujer, género y salud.

En el campo de la investigación, se cuenta con presupuesto para llevar a cabo un estudio sobre diferencias en calidad de atención, en servicios de urgencia y consulta externa para tres padecimientos agudos y tres padecimientos crónicos en hombres y mujeres en siete estados de la República Mexicana.

#### *4. Mujeres trabajadoras de la salud*

En este ámbito se busca reducir los rezagos históricos. Se plantea la promoción de la equidad de género, fundamentalmente concentrada en dos temas: toma de decisiones y situación laboral en los servicios.

Además, se pretende evaluar los programas de estudio de medicina, enfermería, trabajo social y otras carreras técnicas relacionadas con la salud.

#### *5. Salud doméstica y comunitaria*

En este ámbito, se pretende diseñar políticas de mayor participación familiar, orientadas fundamentalmente a la incorporación de los varones en la atención a la salud.

Otro objetivo es el apoyo a guarderías y el diseño de opciones de cuidados intermedios para pacientes crónicos, que le permitan a las mujeres desarrollarse y no tener una tercera jornada, además de la doméstica y de la laboral, la de atención a la salud.

Se busca incorporar la perspectiva de género en los programas de atención comunitaria: Procedes, Progresas y Comunidades Saludables, entre otros. En el ámbito comunitario, muchos de estos programas se apoyan en el trabajo gratuito de las mujeres, por lo que se hace necesario revisarlos con perspectiva de género y evitar que todo el trabajo recaiga en ellas. En este aspecto, el reto de la capacitación es transversal y con los responsables de todo el sector, tanto de aquellos que diseñan los programas como las políticas, para encontrar opciones intermedias de atención.

### **Incorporación de la perspectiva de género**

La incorporación de la perspectiva de género es central en el desarrollo del programa, en sus distintos niveles y componentes:

- Institucionalización de la perspectiva de género
- Atención a la salud de la mujer
- Desarrollo de información e investigación
- Orientación hacia las trabajadoras de la salud
- Salud doméstica y comunitaria
- Capacitación a funcionarios

### **Facilitadores**

Uno de los facilitadores para el desarrollo del programa es el apoyo decidido de la Secretaría de Salud, debido al financiamiento a nivel central.

### **Desafíos**

Se plantea como un desafío la eficaz convocatoria a diversas organizaciones e instituciones para la participación en el Consorcio Nacional Mujer y Salud. En dicha instancia están representadas las dos redes más importantes, pero existe la posibilidad de abrir el espacio para la participación de otras organizaciones del movimiento de mujeres: Milenio Feminista y el Foro Nacional de Mujeres y Políticas de Población. Ambas agrupan a un importante número de organizaciones no gubernamentales en todo el país, y se esperaría que apoyen a los estados para verificar que realmente exista el diálogo y la posibilidad de trabajar entre los gobiernos y la sociedad civil en torno a este tema en particular.

## **Nombre del proyecto: Capacitación y sensibilización en salud y derechos humanos**

**Expositora: Gloria Careaga**

**Institución: PUEG-UNAM**

### **Introducción**

Esta presentación da cuenta de la experiencia del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la UNAM en el desarrollo de programas de capacitación y sensibilización en torno al tema de la salud reproductiva desde la perspectiva de género.

Desde esta perspectiva, el problema de la salud se concibe como un derecho humano y es precisamente en el marco de los derechos donde se trata de impulsar la capacitación y la sensibilización en torno a la salud. Este enfoque parte de la evidencia de que no es gratuito que para los gobiernos de todo el mundo exista una exigencia de que la salud se constituya como un indicador o uno de los indicadores clave del desarrollo de un país.

Durante la última década, los indicadores de desarrollo han sufrido cambios importantes. Es a partir de la lucha por el reconocimiento de la discriminación y opresión de que son objeto grandes grupos de la población, así como de las dificultades que afrontan para acceder a los servicios públicos para su supervivencia y desarrollo, que hoy los países son evaluados para asignarles una categoría de desarrollo y definir el desarrollo humano que impulsan. En este sentido, la salud se ha reconocido como un derecho fundamental de todas las personas. Asimismo, al reconocer que la condición de las mujeres en la sociedad guarda una relación con los niveles de desarrollo de los países, el nexo entre género y salud es evidente.

Sin embargo, es hasta los últimos años cuando se ha impulsado que esta relación se exprese en el levantamiento estadístico realizado por las instituciones. Aunque la epidemiología busca delinear la trayectoria de la morbilidad diferenciando sus registros por sexo y edad, es importante mantener la demanda de distinguir por sexo y por edad todas las estadísticas en torno de la salud que permitan realizar un mejor análisis y definir estrategias de atención adecuadas a la población. Si bien el análisis de género es reciente en nuestro país, las evidencias del impacto de las condiciones de vida de las mujeres sobre el

proceso de salud-enfermedad exigen un registro más riguroso, incluso no solamente en el campo de la salud, sino en todos aquellos que permitan dar una mejor atención para el desarrollo pleno de la población.

En ese sentido, tendríamos que cuestionar también las perspectivas sobre las que hemos venido trabajando, por ejemplo, en torno a la violencia hacia las mujeres e incluso los marcos restringidos de análisis de la salud de las mujeres –al sobredimensionar la salud reproductiva–, lo que nos llevaría a preguntarnos: ¿por qué del total de organizaciones de mujeres que trabajan en México en torno a la salud, 99 por ciento se enfoca a la salud reproductiva?

Una posible respuesta puede ser precisamente que es el proceso reproductivo el que alcanza uno de los mayores índices de morbi-mortalidad para las mujeres; cifras que como país miembro de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) no se justifican. No es posible que a finales del siglo XX la maternidad siga pareciendo una enfermedad, al generar altos índices de mortalidad y múltiples causas de morbilidad, cuando no lo es. Ahí hay un problema muy importante que tal vez no hemos analizado de manera adecuada al no mirar más allá de los aspectos biológicos, pero que es necesario profundizar y afrontar.

Así, las feministas de nuestro país, una vez alcanzada la liberación del uso de los anticonceptivos y dando continuidad a la defensa del derecho sobre el propio cuerpo, dieron la lucha por la defensa de los derechos reproductivos, frente a las metas demográficas que se implantaron para todos los países en 1974. Así, documentaron cómo a partir de la legalización de los anticonceptivos pronto los gobiernos pasaron a la imposición y control de la anticoncepción llegando incluso a esterilizaciones masivas. Para 1994, en ocasión de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo que tuvo lugar en El Cairo, Egipto, lograron el reconocimiento de la violación a los derechos reproductivos de las mujeres, así como la eliminación de las metas demográficas como índice de desarrollo.

No obstante las evidencias presentadas en este campo, habríamos de preguntarnos: ¿qué significa que aún hoy, respecto de la salud, se siga trabajando principalmente en torno a la salud reproductiva? Implicaría tal vez la multiplicación de la idea de que lo más importante para las mujeres todavía es la reproducción, y no estamos reconociendo que las mujeres se encuentran hoy abierta y masivamente involucradas en todos los campos de la vida pública.

En ese sentido, a pesar de los desafíos no resueltos respecto de los índices de morbi-mortalidad, puede ser riesgoso que se le dé tanto peso a la salud reproductiva. No es que no lo tenga, pero no es lo único donde es posible fijar nuestros objetivos.

Este interés central también se refleja en América Latina. Las mayores iniciativas que se han desarrollado de manera colectiva en el ámbito regional, sobre todo por la Red de Salud de las Mujeres, están orientadas al trabajo en torno a la salud reproductiva y en relación con la calidad de la atención de la salud; ésta es la otra vertiente que ha impulsado el movimiento feminista en diferentes países de la región y hay trabajos muy interesantes.

Aquí en México, el trabajo de la incorporación de la perspectiva de género a la salud se ha centrado en los programas de salud reproductiva. Dentro de estas iniciativas, el PUEG ha participado en dos proyectos de capacitación para el personal responsable de la atención de la salud, uno con Conapo y otro con la Dirección General de Salud Reproductiva.

### **Objetivos**

La incorporación de la perspectiva de género en los programas de gobierno se originó en el desarrollo de dos programas específicos de atención de la salud reproductiva. Uno de ellos se orientó a la coordinación de un proyecto de Conapo, cuyo objetivo fue capacitar a las y a los funcionarios de los estados (Coespos) en la perspectiva de género. El otro proyecto apoyado por el PUEG tuvo como objetivo la capacitación en género del personal de la Dirección General de Salud Reproductiva, así como de las jefaturas estatales.

Ambos proyectos se orientaron a fundamentar el cambio de los programas de planificación familiar o paternidad responsable a una nueva concepción: la salud reproductiva. Ésta pretendía reconocer el proceso reproductivo a lo largo del ciclo vital en los dos sexos e incluía los conceptos de salud sexual y derechos reproductivos.

### **Método**

En el caso de la primera experiencia, su buscó llevar la capacitación a los diferentes estados de la República Mexicana a través de reuniones regionales.

Asimismo, en cada seminario regional se buscó la participación de tres sectores (Ejecutivo, a través del personal de los Coespo; la academia, con universitarias con experiencia en el trabajo de género; y organizaciones civiles que trabajaban en favor de la salud de las mujeres) y su articulación para futuras acciones, con el supuesto de impulsar el trabajo local y garantizar la continuidad del proyecto. Esto se logró de manera muy heterogénea, ya que dependió en mucho del interés e iniciativa de las partes, de las relaciones establecidas y del eco que encontraban a sus propuestas de trabajo.

En el programa de capacitación de la Dirección General de Salud Reproductiva, el proceso se inició con la sensibilización del equipo directivo de la dirección y posteriormente, en una reunión nacional, se capacitó a las y a los funcionarios estatales. La sensibilidad del personal directivo jugó un papel central, dado que la comprensión del desafío por afrontar llevó a la ampliación del programa y, consecuentemente, a su profundización. Sin embargo, la continuidad del proyecto sufrió alteraciones importantes ante la movilidad del personal.

Es difícil hacer una evaluación global de los logros alcanzados en ambos proyectos, ya que más allá de las evaluaciones inmediatas a la sensibilización o capacitación no se establecieron mecanismos para su seguimiento. Aun así, algunas oficinas estatales mantuvieron un vínculo cercano al PUEG y hemos visto cómo algunas de las participantes dieron fuerza al proyecto en su localidad; incluso, en sus cambios de asignación laboral han desarrollado nuevos proyectos desde esta perspectiva.

### **Contenidos temáticos**

Los contenidos entregados en los programas de capacitación se concibieron desde la perspectiva de la salud como un derecho humano, y con este marco, se impulsó la capacitación y sensibilización en torno al tema.

Uno de los primeros contenidos entregados a los funcionarios fue el análisis del concepto de salud reproductiva desde la perspectiva de género y en el marco de desarrollo y población. Así, el tema de la reproducción se relacionó con los índices de fecundidad como capital social, y éste, a su vez, se vinculó con el tema del desarrollo nacional, lo que eliminaba la concepción de la reproducción humana como un tema restringido a las mujeres.

Dicho enfoque se fundamenta en el carácter de las y los participantes de los programas de sensibilización-capacitación, quienes como funcionarios orientados al desarrollo de proyectos, a la evaluación de resultados y a la toma de decisiones, necesitaban enmarcar el problema de la salud reproductiva en un amplio contexto social y nacional.

A su vez, el contenido de la capacitación se apoyó en la responsabilidad ante el compromiso del gobierno de México para impulsar esta perspectiva, y las implicaciones ante los acuerdos internacionales que la avalan. En ese sentido, se hizo énfasis en las implicaciones políticas, económicas y sociales de incorporar o ignorar la perspectiva de género dentro de la problemática que se trataba, así como de sus costos y beneficios.

### **Incorporación de la perspectiva de género**

Dentro del programa de capacitación, la perspectiva de género se reconoce como un aporte del feminismo, lo que exige reconocer la complejidad de la misma y vincularla con las relaciones de poder implicadas en ésta. En ese aspecto, es importante la manera en que se recorre el proceso de construcción feminista, para que quienes reclaman no estar familiarizados o tienen temores respecto de esta corriente puedan reconocer esta aportación.

La incorporación de la perspectiva de género exige el reconocimiento de la estructura de poder que rige las relaciones sociales, e ir más allá de la concepción de la lucha entre los sexos que posibilite romper con estigmas y prejuicios y facilite su comprensión. Sin embargo, es importante enfatizar su complejidad y alcances, e impedir su sobresimplificación y distorsión.

### **Técnicas**

Se utiliza principalmente la exposición de contenidos, incentivando el análisis y la discusión de los temas tratados durante los cursos mediante la discusión en grupo.

Se incluyen sociodramas que buscan visualizar la discriminación y los principales obstáculos a los que se enfrentan quienes buscan incorporar la perspectiva de género.

## **Logros**

Los logros alcanzados dependieron de diversos factores, entre otros, del interés de los participantes y de la sensibilización lograda a través de los contenidos. Un objetivo muy importante fue la creación –dentro de la Dirección General de Salud Reproductiva– de un área de género, otra de masculinidad y una más de adolescentes.

Ya que no se establecieron mecanismos de seguimiento para los proyectos desarrollados, los modelos de capacitación utilizados se revisaron en el PUEG, lo cual ha permitido delimitar sus alcances y ofrecer alternativas para impulsar procesos de sensibilización más efectivos, así como desarrollar nuevas líneas de investigación en torno a los nudos identificados.

## **Obstáculos**

A pesar de que se desarrolló un mismo modelo, los resultados de cada sesión de capacitación fueron distintos. Las características del grupo (en el proyecto de Conapo, la relación entre los sectores; en el proyecto de la DGSR, las diferentes jerarquías participantes) originaron otras variantes en el proceso de capacitación no contempladas en el proyecto y que dificultaban el avance hacia el logro de los objetivos. También las diferencias entre los estados y las regiones implicaron distintos retos para la comprensión de los contenidos, que exigían más tiempo para su procesamiento y que el proyecto global no había considerado.

Otros obstáculos derivaron de la amplitud de áreas y problemas vinculados con la salud reproductiva, cuya complejidad no siempre fue aprehendida del todo por los participantes. A lo anterior se sumó la relación que se estableció entre salud reproductiva y desarrollo, lo que en ocasiones parecía un tema distante para las y los participantes.

La rotación permanente de personal en las instituciones de gobierno constituyó un límite para el cumplimiento de los objetivos: en tanto se avanzaba en la capacitación con las y los funcionarios clave, éstos eran trasladados a otras dependencias posteriormente.

El límite de los recursos disponibles y en los alcances del proyecto –en cuanto a participantes– tuvo un impacto considerable en las iniciativas planteadas por las y los promotores del proyecto para que la nueva perspectiva se reflejara en el desarrollo cotidiano de sus actividades.

Asimismo, la falta de criterios para una evaluación posterior dificulta que podamos conocer con seguridad el alcance de los resultados hasta hoy.

### **Desafíos**

Uno de los desafíos en el proceso formativo es fortalecer los aspectos de la sensibilización, debido a que hoy consideramos que son la base que permite perfeccionar tanto el proceso de capacitación como la instrumentación de los objetivos para mejorar las condiciones de vida de la población.

Otros retos se vinculan con el fortalecimiento y enriquecimiento de los contenidos entregados a través de los diversos proyectos de capacitación, a partir del conocimiento, aprovechamiento y difusión de los resultados de las diversas investigaciones realizadas en el área de salud y salud reproductiva, en el marco de los derechos humanos y el desarrollo.

Es importante ampliar el análisis de la salud desde la perspectiva de género, más allá de los temas de la violencia y la salud reproductiva. Para ello, el PUEG realiza una observación continua de las investigaciones que se llevan a cabo en torno a la salud desde la perspectiva de género, y no sólo restringidas a salud reproductiva. En este aspecto, destacan las investigaciones impulsadas por el Instituto Nacional de Psiquiatría en torno a salud mental y adicciones. Otro campo de interés son los estudios enfocados a la salud laboral y un nuevo campo de reciente creación relacionado con los trabajos sobre el impacto del ambiente en la salud. Asimismo, el PUEG promueve la formación de grupos de discusión y seminarios que amplíen la perspectiva de análisis y con ello la comprensión de los fenómenos involucrados en las líneas de trabajo que desarrolla.

Como objetivos puntuales en el campo de la salud a corto plazo, el PUEG busca analizar estudios que se hayan realizado desde otros enfoques que permitan conocer el impacto de la relación del género con otras dimensiones en la salud. Asimismo, hacer una revisión de los registros desarrollados, como la encuesta nacional de salud, para analizar y reordenar la información que posibilite identificar hallazgos de interés y la construcción de nuevos indicadores para profundizar en el análisis y ofrecer una mejor comprensión de los aspectos por estudiar.



## **Nombre del proyecto: Procesos de capacitación en género**

**Expositora: Gisela Sánchez**

**Institución: Salud y Género**

### **Objetivos**

Esta presentación se orienta a sistematizar diversas experiencias de capacitación en género desarrolladas por Salud y Género, asociación civil creada en 1992, la cual cuenta con dos sedes: Jalapa y Querétaro.

La población objetivo de la capacitación es diversa –población rural, urbana, mujeres, hombres, jóvenes– y es solicitada por distintos organismos –gubernamentales, no gubernamentales–.

Uno de los objetivos de la capacitación otorgada por la asociación es el empoderamiento de las mujeres, pero también de otras poblaciones vulnerables como jóvenes e indígenas. Dicho objetivo general se logra mediante procesos de aprendizaje significativos que aprovechen al máximo los recursos personales y sociales.

### **Método**

Los talleres desarrollados por la organización varían según el tema solicitado, aunque es posible identificar un enfoque y un recorrido general.

Los programas de capacitación desarrollados por Salud y Género se basan fundamentalmente en la experiencia de educación popular de sus integrantes. En ese sentido se orienta a problematizar, abrir la discusión y a rescatar desde los propios sujetos y su diversidad cultural, los contenidos acerca del género, la sexualidad y la reproducción, los cuales cambian según el contexto.

Se ha implementado una metodología participativa, diseñada con base en las experiencias teóricas y prácticas de los sujetos de la capacitación. Se busca partir de la experiencia vivida, rescatando y reconociendo los saberes formales e informales del grupo.

En este marco, los objetivos específicos que se pretende conseguir son:

- Facilitar la identificación y expresión de necesidades, deseos y emociones en torno a los significados del género, del cuerpo, la salud y la sexualidad.
- Cuestionar las creencias expresadas en el grupo para su revisión y análisis.
- Proponer al grupo el análisis de las consecuencias y costos de la socialización de género en los aspectos individual y social.
- Articular la experiencia vivida de los participantes con elementos teóricos en torno a dichas cuestiones.
- Reconstruir de manera personal y colectiva nuevos significados relacionados con el cuerpo, la salud, las necesidades y los derechos.

En cuanto al recorrido metodológico, pueden distinguirse las siguientes fases:

1. Presentación. Se busca que los participantes reflexionen acerca de la importancia de la identidad de género. Al respecto, es relevante detectar las diversas formas en que se definen hombres y mujeres. Se trabaja con expectativas en torno al género y también en relación con los temores.

2. Realización de un diagnóstico participativo con diversas técnicas. Los participantes pueden visualizar problemas de salud, compararlos con las características de género y analizar las causas de los problemas desde esa vinculación.

3. Desarrollo de contenidos (de acuerdo con la solicitud).

4. Evaluación final mediante el rescate de un mensaje significativo.

### **Contenidos temáticos**

Dentro de los contenidos entregados a través de la capacitación, se encuentran los temas de:

- Salud mental y vida emotiva, que implica expresión de emociones y sentimientos.
- Salud integral, vinculando el cuerpo, salud reproductiva, salud mental y sexualidad.
- Autoestima y habilidades personales.
- Capacidad de comunicación y negociación.

Se destacó el concepto de salud sexual porque es mucho más amplio que salud reproductiva, en tanto esta última sólo abarca una etapa de la vida. Otros temas abordados son: identidad de género, socialización masculina y femenina y violencia.

Asimismo, se cuestiona junto con los participantes las normas y significados sociales en torno al género, al cuerpo, la salud y la sexualidad. A partir de allí se facilita la construcción de nuevos significados y alternativas para la transformación de las relaciones de género.

Otros temas desarrollados durante la capacitación se relacionan con el problema de la desigualdad. Se busca visibilizar las relaciones de poder y las inequidades y se evidencia el entrelazamiento entre estas expresiones y las desigualdades de clase, étnicas, y de orientación sexual.

El tema del empoderamiento se considera como algo personal y colectivo, por lo que se busca vincular tanto las habilidades y capacidades personales con las temáticas de organización, defensa y gestión, que permitan el acceso y control de los recursos, elementos clave para el desarrollo del empoderamiento.

Un tema que ha sido desarrollado y aprendido a través de la experiencia de trabajo con hombres es el de la masculinidad hegemónica como un factor de riesgo, el cual se analiza desde tres perspectivas:

- Como reconocimiento del efecto que tienen las relaciones de poder sobre la vida de mujeres, niñas y niños.
- El costo de la masculinidad sobre los propios hombres en aspectos como enfermedad, muerte, accidentes.
- Las consecuencias positivas de la equidad para los hombres, en las relaciones de pareja, con la familia, hijos, etcétera.

### **Técnicas**

Se utilizaron diversas técnicas según el contenido de los cursos y temáticas por desarrollar. Una de ellas son las técnicas vivenciales, que buscan rescatar los temores, miedos y expectativas de los sujetos. También se emplean las historias de vida y la técnica cuerpo de hombre y cuerpo de mujer, con objeto de desentrañar en los participantes sus características de género vinculadas con su salud y condiciones de vida.

### **Material didáctico**

Como apoyo de los contenidos temáticos se utilizan distintos materiales didácticos, por ejemplo, cuentos no sexistas, o si es un grupo mixto se usan cuentos dirigidos a hombres o a mujeres.

También se utilizan imágenes dirigidas principalmente a la población indígena, por ejemplo, un cuento llamado “Jalemos parejo”, diseñado por la asociación, ha sido útil para la reflexión sobre las relaciones de género, la sexualidad, la reproducción, el trabajo y la participación social.

### **Logros**

En este rubro destaca la experiencia de trabajo con varones, de la cual se concluyó que la masculinidad hegemónica es un factor de riesgo. También resalta la permanente demanda de capacitación, base del sostenimiento de la asociación. Asimismo, se plantea el logro de participar en redes con otras organizaciones y asociaciones.

### **Obstáculos**

Resalta la dificultad de convocar a los hombres en tanto que la salud se considera una cuestión de mujeres. Además, existe el obstáculo de realizar la evaluación y seguimiento de los programas que se desarrollan.

### **Facilitadores**

La demanda de capacitación es sumamente extensa.

### **Desafíos**

En este aspecto se propone realizar una evaluación en distintos grupos y niveles, para observar el impacto de la capacitación que ofrecen. Como asociación se capacita a un promedio de mil personas cada año, hombres y mujeres, pero no se tiene certeza acerca de los cambios efectivos que se producen después de la experiencia.

Otro reto es difundir la metodología y los programas específicos que la asociación ha generado, por medio de un diplomado que incorpore los principales aprendizajes, estrategias y propuestas metodológicas, el cual se ha desarrollado en Querétaro y próximamente en Jalapa.

## **Proyectos productivos**

**Nombre del proyecto: Mujeres en el desarrollo rural**

**Expositora: Teresa García Gutiérrez**

**Institución: Sagarpa**

### **Objetivos**

Esta ponencia presenta lo que la Sagarpa (Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación), a través de la Subsecretaría de Desarrollo Rural, realiza para la construcción de una política pública con perspectiva de género mediante el Programa para Grupos Organizados de Mujeres en el Desarrollo Rural (MDR).

En reconocimiento a la problemática y papel de las mujeres en el desarrollo rural, se concibe en primera instancia como una política transversal dentro de las políticas de desarrollo rural, con el fin de integrar e impulsar en la estrategia y líneas de acción de la Subsecretaría una política que promoviera el acceso de la amplia gama de mujeres del sector (artesanas, jornaleras, indígenas, vecindadas, jóvenes, madres de familia, etc.) en la planificación y diseño de las políticas de desarrollo rural y a los apoyos de la Alianza para el Campo.

La Sagarpa, a través de la Subsecretaría de Desarrollo Rural, ha impulsado cambios en los apoyos federales que canaliza a los habitantes rurales para dirigirlos en mayor proporción al desarrollo de capacidades, a la inversión rural en sus diferentes componentes y a la consolidación de las organizaciones para generar empresas y redes de negocios con valor agregado, que propicien un desarrollo integral y sustentable del medio rural.

Es pertinente señalar que con la finalidad de dar continuidad a los programas y grados de desarrollo alcanzados por las y los productores y sus organizaciones, conservar y ampliar la red de asesores, así como simplificar, focalizar e incluir las diferentes actividades económicas productivas, de transformación y de servicios del medio rural, los apoyos que se otorgarán para el ejercicio 2002 se han resumido e instrumentado en tres programas base:

- **PAPIR** (Programa de Apoyo a la Inversión Rural)
- **PRODESCA** (Programa de Desarrollo de Capacidades)
- **PROFEMOR** (Programa de Fortalecimiento de Empresas y Organización Rural), dentro de los cuales, con el propósito de ordenar, segmentar y canalizar estos apoyos, se insertan tres estrategias:
  - **Desarrollo regional** (70 por ciento de los recursos destinados a regiones y municipios definidos en las reglas de operación de la Alianza para el Campo).
  - **Grupos prioritarios** (20 por ciento del total deberá aplicarse en apoyos a grupos prioritarios).
  - **Cadenas productivas prioritarias** (35 por ciento deberá incidir en las cadenas productivas prioritarias de amplia inclusión social).

### **Desarrollo regional**

Las acciones se orientarán hacia un desarrollo regional sustentable, mediante el impulso a la participación activa de diversos actores de la sociedad civil, sectores privado y público, en el manejo eficiente y armónico de los recursos naturales, tecnológicos, financieros y humanos, que se traduce en una mayor capacidad autónoma de crecimiento y modifica las relaciones entre los grupos sociales para un mejoramiento económico, intelectual y social, y en el bienestar de la población de las regiones de alta y muy alta marginación.

### **Grupos prioritarios**

La atención a grupos prioritarios tiene como objetivo principal propiciar la igualdad de oportunidades y condiciones de desarrollo humano, económico y social en los grupos de mujeres y jóvenes rurales, así como en los grupos de indígenas del país y las personas de la tercera edad en el medio rural, con o sin acceso a la tierra, para su participación activa, equitativa e integral, a través de proyectos de inversión, asistencia técnica, capacitación y organización en circuitos económicos locales, regionales y nacionales.

Se toman en cuenta los grupos que buscan oportunidades de empleo y autoempleo y los que se preparan para incorporarse a las cadenas producti-

vas, así como a las organizaciones con esquemas cooperativos que impulsen la movilización del ahorro y préstamo para generar servicios financieros rurales que permitan a sus habitantes incorporarse al sistema de banca social rural.

### **Cadenas productivas prioritarias**

La principal finalidad de integrar las cadenas productivas es que incluyan una mayor participación organizada de los habitantes rurales, tanto de organizaciones económicas de primer, segundo y tercer niveles –para que amplíen su porcentaje y apropiación de valor agregado en las mismas–, como de grupos prioritarios.

Lo anterior implica la construcción de organizaciones y redes de negocios de diferentes niveles –locales, regionales, estatales o nacionales–, que deben partir de una planeación estratégica desde la base con una participación importante de quienes forman la cadena –productores, proveedores de insumos, industriales, transportistas y comercializadores–. En este sentido, se impulsarán las alianzas estratégicas que permitan una distribución más equitativa del valor agregado.

### **Antecedentes**

MDR se inició en 1996 como una estrategia de transversalidad para que los programas de desarrollo rural de la Alianza para el Campo se abrieran a las mujeres del campo y se generara una gran conciencia sobre la importancia de la mujer rural como motor para impulsar las transformaciones demandadas por la sociedad rural. Si bien en su primer año de operación se buscaron foros específicos de participación para las mujeres, también se menciona el acceso de algunas de ellas a apoyos de equipamiento rural.

La estrategia plantea los siguientes objetivos:

- Promover la sensibilización y formación de los recursos humanos de los diferentes niveles de dirección y, en particular, de los asesores técnicos del entonces Sistema Nacional de Capacitación y Extensión Rural, actualmente PRODESCA.
- Que las mujeres tengan acceso a los apoyos derivados de la Alianza para el Campo en todos sus componentes, en particular los que impulsa la Subsecretaría de Desarrollo Rural.

- El establecimiento de mecanismos de coordinación intra e interinstitucionales necesarios para la suma de esfuerzos y recursos y con el fin de apoyar proyectos productivos y el desarrollo social en beneficio de las mujeres del sector.
- Impulsar un trabajo de investigación y sistematización que permita la elaboración de estadísticas para cuantificar la participación económica productiva de las mujeres rurales, la evaluación de impacto de las acciones y el diseño de propuestas de planificación y fomento de acciones más acordes con la problemática, condiciones y potencial de las mujeres.

Para cumplir con estos objetivos e iniciar las tareas propias de operación se nombró en cada delegación estatal de la Sagarpa a un responsable estatal de MDR; en algunos estados también se nombró a responsables distritales, con los que se formó una red para iniciar la tarea de sensibilización sobre la importancia de la mujer rural en México. Con objeto de llevar a cabo esta labor, se inició un programa de capacitación para dicha red en la temática de género, que incluyó los programas de Alianza para el Campo y la estrategia de MDR.

En 1999, la Alianza para el Campo creó el Anexo técnico para grupos organizados, que implicó destinar recursos específicos para el programa y la aplicación de una estrategia que permitiera iniciar apoyos más integrales, y sobre todo la posibilidad de evaluar impactos y transformaciones que empezaban a generarse en los ámbitos económicos, de aprendizaje, de autoestima y de empoderamiento de las mujeres.

Con la finalidad de reforzar la tarea de capacitación durante el año 2000, se llevó a cabo una estrategia nacional de capacitación denominada Plan Nacional de Capacitación Abierta y a Distancia en Desarrollo Rural, Integral y Sustentable con Equidad de Género (PNCAD). Dentro del PNCAD se consideró la participación de asesores técnicos, consultores y responsables de programa, así como de universidades, centros de investigación y organizaciones civiles interesadas en la perspectiva de género; en este plan de capacitación participaron aproximadamente 600 personas. Para poner en práctica esta metodología de capacitación “con efecto cascada”, se estableció un convenio con la representación de la FAO en México, y una concertación con la Secretaría de Educación Pública (SEP) para utilizar su sistema de satélite.

La capacitación se dirigió de manera paralela tanto al personal de Sagarpa involucrado en el desarrollo e implementación del programa en el nivel central y estatal, como a los grupos de mujeres rurales organizadas. Algunas de las técnicas participativas que se utilizaron fueron:

- \* Ejercicios reflexivos
- \* Análisis de casos
- \* Dinámicas de retroalimentación y evaluación del conocimiento
- \* Simulación de situaciones
- \* Desarrollo de habilidades y propuestas
- \* Técnicas grupales
- \* Plenarias

En este proceso, la estrategia considera la vinculación del esfuerzo de aprendizaje individual (lecturas) y la elaboración de trabajos escritos de reflexión sobre su quehacer cotidiano con el análisis colectivo (círculos de estudio), y la retroalimentación para la evaluación del conocimiento y acreditación de los participantes inscritos en el plan con eventos más amplios y de mayor duración, como los talleres regionales de evaluación y acreditación final.

Para dar atención y seguimiento a las propuestas de la Subsecretaría, se incorporó la Subdelegación de Planeación y Desarrollo Rural en cada delegación estatal de la Sagarpa, en tanto que los responsables de MDR se integraron a las comisiones de desarrollo rural junto con un responsable de gobierno estatal como vocalías de MDR, con el fin de que participaran en el análisis de las propuestas y seguimiento de los apoyos brindados a las mujeres, así como en la identificación de microrregiones, estrategias de inducción, líneas de acción y tipos y montos de apoyos. A través de MDR se busca fomentar la creación de nuevas formas de asociación económica microrregional, promover el acceso a tecnologías apropiadas e impulsar el desarrollo de proyectos que permitan la generación de empleos e ingresos en el medio rural.

A partir de 2001, se creó la Dirección de Desarrollo de Grupos Prioritarios, adscrita a la Dirección General de Programas Regionales y Organización Rural, con lineamientos dirigidos a la consolidación de la estrategia de apoyo a mujeres, jóvenes e indígenas con énfasis en:

- Diversificación de las actividades económicas e integración a las cadenas productivas.

- Fortalecimiento de la participación y formas de asociación cooperativa para la producción y comercialización.
- Desarrollo de los sistemas de recuperación e inversión productivas.
- Impulso a una estrategia de seguridad alimentaria.
- Mejoramiento tecnológico en las actividades productivas.
- Aprovechamiento sustentable de los recursos naturales.
- Integración de las mujeres rurales a espacios de toma de decisiones comunitarias, municipales, regionales y estatales.
- Desarrollo de capital humano y social.
- Sistema de seguimiento, evaluación y compensación por resultados.
- Difusión y consolidación de experiencias exitosas.

### **Perspectiva de género**

Contemplar una perspectiva de género significa llevar a cabo un análisis para conocer las relaciones entre las actividades que desarrollan los hombres y las mujeres, e identificar las necesidades de cada uno en su rol de “género”, entendiendo que las prioridades y necesidades tanto de hombres como de mujeres no son siempre iguales.

El análisis de género facilita la formulación y desarrollo de las políticas y programas con mejores probabilidades de éxito, una cooperación más estrecha y participativa con la población de las comunidades y, sobre todo, un impulso a la capacidad de las mujeres y los hombres para gestionar su propio proceso de desarrollo. Es por ello que la Subsecretaría de Desarrollo Rural integró desde el inicio de sus acciones una política de reconocimiento al papel de la mujer del sector rural, la cual consideraba que la condición de género de las mujeres las mantiene en condiciones de inequidad y que las políticas públicas deben adecuarse y diseñarse para atender específicamente esa condición y problemática.

### **Método**

Con respecto a la parte operativa, el programa abarca tres niveles de gobierno a fin de contribuir a un mayor desarrollo y calidad humanos, lograr una mejor calidad de vida, incrementar la capacidad de gestión y mejorar el ambiente físico de los habitantes del medio rural.

Desde su inicio y hasta 2001, dentro del programa MDR se consideran tres componentes de apoyo para las mujeres beneficiarias:

- *Proyectos de desarrollo rural*
- *Fortalecimiento de procesos de capacitación y organización microrregional*
- *Módulos demostrativos y módulos reproductivos de especies para autoabasto microrregional, con los siguientes conceptos elegibles por proyecto:*

- a) Formulación del proyecto
- b) Asistencia técnica y capacitación especializada
- c) Equipamiento tecnológico y
- d) Apoyo a la comercialización

La estrategia de apoyo para la creación de redes microrregionales se presenta como uno de los componentes centrales, cuyos objetivos son los siguientes:

- Asesoría de consultores especializados de redes microrregionales, contratados por cuenta y orden de la red.
- Contratación de servicios técnicos en conjunto.
- Realización de cuando menos cuatro talleres de capacitación en temas de planificación participativa de desarrollo rural microrregional y perspectiva de género, entre otros.
- Realización de giras de intercambio tecnológico.

Las redes, conformadas por dos representantes de cada grupo según el número de grupos apoyados por microrregión establecida en cada estado y ubicadas en un área geográfica común, se reunían periódicamente para trabajar en talleres participativos. Las representantes tuvieron la responsabilidad de reproducir la información derivada de los talleres al resto de las productoras, a fin de divulgar toda la información.

Con respecto a la instalación de módulos demostrativos y reproductivos, ésta se llevó a cabo como una estrategia de autoabasto microrregional, que además de ayudar en la alimentación de la familia y el mejoramiento en los niveles de nutrición, podría representar una fuente de ingresos para mejorar la economía de la familia rural.

Desde el mes de mayo de 2000 y hasta fines del ejercicio 2001 –fecha en la que se transfiere a Economía–, el Fondo de Microfinanciamiento para Mujeres

Rurales (FOMMUR) se incorporó como una estrategia más de atención a las mujeres rurales. El FOMMUR funciona a través de 29 OI en 397 municipios de 11 estados, con 2 mil 249 grupos solidarios, un total de 40 mil 713 mujeres y con recursos por 30.7 millones de pesos. Durante la última aprobación se incorporaron siete OI más, con 389 grupos adicionales y compuestos por 8 mil 800 socias, por un monto total de 5.5 millones de pesos.

En el ordenamiento que realiza la Subsecretaría en los programas base de 2002, se siguen preservando los componentes y las acciones de los programas de desarrollo rural de la Alianza para el Campo del 2001. Tales cambios se llevan a cabo en congruencia con el marco de la nueva Ley General de Desarrollo Rural Sustentable y el Plan sectorial 2001-2006, que sustentan el ámbito jurídico y de planeación del sector rural.

### **Logros**

Los avances no sólo se manifiestan en el mayor número de mujeres beneficiadas, sino en la construcción de nuevas estrategias y políticas.

Los avances relacionados con una dimensión cualitativa no son fáciles de identificar, sin embargo, es posible destacar que mediante los encuentros de intercambio de experiencias que se han realizado con las mujeres, se ha detectado un crecimiento y revalorización como mujeres, como seres humanos con mayores valores y autoestima, con mejores relaciones de pareja y con sus hijos, en su seguridad y en algunas de ellas con manejo de liderazgo; además del mejoramiento de sus ingresos y, por ende, de su calidad de vida.

Los proyectos desarrollados por los grupos organizados de Mujeres en el Desarrollo Rural constituyen iniciativas exitosas que, aunadas a los procesos de organización promovidos a través de la creación de las redes microrregionales, representaron estrategias de desarrollo incluyente que integran componentes de inversión al fomento microempresarial, fortalecimiento organizativo y desarrollo de capacidades.

Asimismo, surgieron oportunidades de asociación cooperativa superior para disminución de costos, un mayor valor agregado a la producción, así como una mejor alimentación familiar, con lo cual se instrumentan políticas más eficientes para el combate a la pobreza e inequidad en el medio rural.

### Resultados obtenidos

Componente	1999	2000	2001	TOTAL
Proyectos	1 457	1 903	2 089	5 449
Redes microrregionales	101	121	97	319
Módulos demostrativos	63	127	59	249
Módulos reproductivos	57	60	51	168
Mujeres beneficiadas	24 698	24 120	20 817	69 635

### Facilitadores

- Un aspecto central para el desarrollo y éxito de los proyectos consistió en la permanente capacitación orientada a los distintos niveles operativos de Mujeres en el Desarrollo Rural y a las productoras.
- El acompañamiento de los técnicos y consultores especializados de redes microrregionales durante el desarrollo de esos proyectos productivos.
- El seguimiento a las acciones realizadas por parte de las vocalías compartidas de MDR.
- La participación decidida de los tres niveles de gobierno para ampliar las oportunidades de acceso a los apoyos destinados a las mujeres rurales.

### Desafíos

- Inducir la participación activa, equitativa e integral de los grupos prioritarios a través de proyectos de inversión y metodologías de trabajo diferenciadas.
- Crear oportunidades de empleo y autoempleo mediante el impulso a la formación de empresas.
- Apoyar el desarrollo de grupos prioritarios y la diversificación de sus fuentes de empleo.
- Fortalecer la organización y el desarrollo de procesos para la integración de las cadenas producción-consumo.
- Orientar los apoyos de la producción de traspatio familiar para la obtención de alimentos que complementen la dieta de la familia rural y dirigir los excedentes al comercio local.

- Fomentar con mayor impulso la política de recuperación de subsidios otorgados a los grupos para la reinversión y crecimiento de sus propios proyectos.

### **Bibliografía**

El material bibliográfico otorgado a las y los participantes se acompañó de guías de reflexión.

Con las lecturas, la reflexión y la experiencia en el campo de cada participante se realizaron diversos trabajos por módulo.

Los videos constituyeron el apoyo pedagógico de cada módulo. Cada uno cuenta con uno o varios videos de experiencias de mujeres campesinas, tanto en México como en otros países, así como con una guía de reflexión para iniciar la discusión y el intercambio de opiniones.

Aguilar, Lorena, y Ana Elena Badilla (comp.), “Incorporando los términos que necesitamos”, en María Cecilia Alfaro, *Develando el género: elementos básicos conceptuales para entender la equidad*, Serie Hacia la Equidad, Unión Mundial para la Naturaleza, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, San José de Costa Rica, 1999.

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), “I. Sensibilización en el tema de género”, en *Género y desarrollo rural. Programa de capacitación para técnicos y extensionistas del sector agropecuario. Guía del usuario*, módulos I, II y III, FAO, San José de Costa Rica, 1998.

González Montes, Soledad, “Mujeres, trabajo y pobreza en el campo mexicano: una revisión crítica de bibliografía reciente”, en Javier Alatorre et al., (coord.), *Las mujeres en la pobreza*, El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos, Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza, México, 1994.

Moser, Carolina, “La planificación de género en el Tercer Mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género”, en Virginia Guzmán et al., *Una nueva lectura: género en el desarrollo*, Entre Mujeres, Flora Tristán Ediciones, Lima, 1991.

Sagarpa, *Los números tienen la palabra*, México (en prensa), 19 pp.

Vázquez García, Verónica, “Género, medio ambiente y desarrollo sustentable: algunas reflexiones”, en Verónica Vázquez García (coord.), *Género, sustentabilidad y cambio social en el México rural*, colección Desarrollo Rural y Género, Colegio de Posgraduados en Ciencias Agrícolas, México, 1999.

## **Nombre del proyecto: El enfoque transversal en la perspectiva de género, una estrategia de capacitación**

**Expositor: Irma Jiménez Lugo**

**Institución: INI**

### **Objetivos**

Esta presentación describe el Programa con Perspectiva de Género en el Instituto Nacional Indigenista (INI).

Dicho programa pretende impulsar el enfoque transversal en la perspectiva de género a través de la estrategia de capacitación, la cual se orientó principalmente al personal de oficinas centrales, de los centros coordinadores y de las delegaciones.

El objetivo de la metodología de capacitación tuvo como eje fundamental generar capacidades y condiciones para una participación igualitaria de las mujeres en los ámbitos público y privado.

### **Descripción de la necesidad a que responde el modelo**

En el Instituto, los funcionarios y funcionarias se resistieron a trabajar el enfoque de género, con el pretexto de que transgredía los valores culturales y las costumbres de los pueblos indígenas.

### **Sujetos de la capacitación**

En una primera etapa, la capacitación se dio al personal de las oficinas estatales y centrales del Instituto; y en la segunda etapa, a la población indígena con la cual se trabaja.

Las mujeres atendidas por el instituto colaboran en los proyectos de los fondos regionales. Se impartieron 12 talleres, en los que participaron 396 mujeres con las siguientes características:

- La mayoría de ellas trabaja en proyectos productivos.
- El rango de edad es entre 26 y 45 años. El de 26 a 35 representó 28 por ciento; y el de 36 a 45, 33 por ciento.
- Son mujeres en edad reproductiva y con hijos pequeños, con un promedio de tres hijos.
- La mayoría tiene primaria concluida.
- La mayoría son casadas o viven en unión libre.

### **Propuestas metodológicas**

A partir de la experiencia de capacitación del INI, se sugieren algunas recomendaciones generales, indispensables de tener en cuenta al momento de capacitar a la población indígena.

Por una parte, es importante señalar que la metodología a desarrollar con la población indígena en torno a la capacitación en género debe ser participativa y vivencial. Además debe:

- a) Incluir a hombres y a mujeres.
- b) Promover el empoderamiento de las mujeres para garantizar su participación igualitaria.
- c) Promover la reflexión individual, grupal y mixta, retomando las experiencias de las y los participantes.
- d) Permitir la socialización de ideas.
- e) Analizar la problemática de género en el contexto cultural de los pueblos indígenas.
- f) Generar propuestas.

Otro elemento es tener claro que un promotor o facilitador que trabaja la perspectiva de género con las comunidades es un factor que promueve el cambio en las relaciones de hombres y mujeres. Quienes trabajan con población indígena tienen temor de cambiar la cultura de las comunidades indígenas; sin embargo, eso ya ha ocurrido por la influencia de la televisión, de la utilización de detergentes, o por otros factores que han modificado los patrones culturales de los pueblos indígenas.

Además, resulta primordial considerar que cada pueblo tiene su propia cultura, así como distintas formas de expresión de las relaciones de género. Por ello se recomienda que los facilitadores, antes de entrar a un trabajo con una comunidad indígena, conozcan sus costumbres y cultura.

Asimismo, se debe realizar un diagnóstico que identifique la condición y posición de género de las mujeres indígenas en cada comunidad, conocer sus condiciones de vida, distinguir demandas diferenciadas de hombres y mujeres, y respetar las formas de expresión cultural de los pueblos indígenas.

Cuando un promotor llega a una comunidad, lo primero que debe preguntar es si quiere que se hable en español o en su lengua. Ante esta situación, debe contarse con traductores, además de diseñar técnicas visuales para poder trabajar con las mujeres indígenas.

Otro elemento necesario que debe considerar un promotor al trabajar en una comunidad indígena es respetar a las autoridades tradicionales, las formas de gobierno y las costumbres de esas comunidades.

Con respecto a las técnicas, éstas deben adecuarse al grupo en cuanto al manejo de la escritura del idioma español y del pensamiento occidental. A veces se tiende a trabajar con esa técnica para apoyar la labor de capacitación, pero no propicia la reflexión con la población indígena; por el contrario, la distrae muchísimo porque las mujeres indígenas siempre tienen la preocupación de entender todo lo que escuchan.

Cuando las mujeres se capacitan en proyectos productivos, es importante partir del análisis de las actividades cotidianas, pues de ello depende que sea exitoso o no, y se detectan las necesidades de las mujeres.

También es importante definir cuáles son las actividades femeninas en la unidad familiar, analizar las condiciones de vida y su influencia en las mujeres, si hay carencias de servicios, cómo se relacionan con el trabajo doméstico y cómo lo impactan en él.

La disponibilidad del tiempo de las mujeres y su participación en actividades productivas es otro punto que requiere examinarse. El poder revisar las actividades cotidianas puede dar una referencia de este aspecto que casi nunca se incorpora en los análisis de talleres, y que es básico para que una mujer pueda participar en el ámbito productivo y en la vida pública.

Es indispensable analizar el acceso a los recursos por parte de las mujeres indígenas (tierra, financiamientos, capacitación) y examinar qué lugar ocupan en la toma de decisiones para que ambos elementos se incorporen.

### **Contenidos temáticos**

Entre los temas que incluye el Manual metodológico de capacitación se cuentan:

- Elementos de análisis de los conceptos básicos de género: identidad, roles, equidad y futuro
- Trabajo cotidiano
- Educación
- Elementos culturales
- Análisis de usos y costumbres
- Análisis de las relaciones en la familia.

### **Incorporación de la perspectiva de género**

Se pretende que la incorporación de la perspectiva de género se realice a través de la transversalidad, mediante la estrategia de capacitación. Por ello, el enfoque de género se plasmó en los manuales de capacitación, e incluso se ha buscado insertarlo en las reglas de operación de los programas del INI.

Los contenidos analizados durante la capacitación también incorporan la perspectiva de género.

La idea consiste en incluir la perspectiva de género en el ámbito de las políticas y programas del Instituto, como en la capacitación otorgada al personal y a los beneficiarios.

### **Técnicas didácticas**

Una de las técnicas que se utilizaron en los talleres es la comparación de posiciones sociales de hombres y mujeres. Con ella, se busca discutir las distintas temáticas a partir de un análisis separado por sexo, para después contrarrestar la visión masculina y femenina.

Para el estudio particular de las relaciones de género en las etnias, se utilizó la unidad familiar como objeto de observación, analizando su estructura y funcionamiento internos.

En el caso del uso del tiempo, se utilizó la técnica de codificadores gráficos, a partir de la cual se recopiló la información dada por las mujeres.

Al respecto, cabe agregar que un medio que está promoviendo un enfoque de género es la radio, mediante un programa con estas características.

### **Material didáctico**

El Instituto desarrolló un manual metodológico que contiene distintos aspectos relacionados con la capacitación en género, orientado a la población indígena, e incorpora importantes orientaciones para el desarrollo de la capacitación hacia ese sector.

### **Narración del proceso**

El proceso de capacitación se dividió en cuatro etapas y contenidos fundamentales:

1. Se desarrollan elementos de análisis de los conceptos básicos de género (identidad, roles, equidad y futuro). A través de estos temas, se estimula el análisis de dichos aspectos en su realidad cotidiana, en los ámbitos laboral, educativo y cultural. Además, se incluyen elementos del trabajo cotidiano y de la educación, se confronta la visión de la cultura occidental con la cultura indígena. En este punto, se realiza un balance en torno a qué cosas quieren cambiarse de esa cultura. Para ello se incluyen elementos de análisis de los usos y costumbres ante las relaciones de género. El procedimiento de estas técnicas es hacer un razonamiento separado por sexo y después confrontar ambas visiones, la femenina y la masculina, y que las propuestas se elaboren de manera colectiva por hombres y mujeres.

2. El siguiente contenido es el de las relaciones de género en las etnias. Para ello, se analiza a la familia con preguntas como éstas: ¿cómo se da la estructura de la unidad familiar, cómo se organiza y se constituye, qué función tiene esta unidad familiar frente al entorno comunitario y el entorno social?

De aquí se deriva el análisis de los aspectos de identidad y roles que cumple cada sexo en la organización y costumbres familiares y comunitarias. Con base en ello, se identifican las condiciones de inequidad que puedan darse en esa etnia y comunidad, porque en el interior de las etnias tienen diferentes expresiones. Por ejemplo, no es posible afirmar que la etnia náhuatl, con presencia en Guerrero, Puebla, Veracruz y en muchos estados, tenga las mismas formas de expresión en todo ellos; aun en una misma región las formas de expresión cultural son diversas.

3. En la tercera etapa, se elaboran propuestas para modificar las inequidades detectadas dentro de la familia y la comunidad, así como las relaciones de género, principal objetivo de esta metodología.

4. Otra fase se vincula con el apoyo al trabajo que se desarrolla en torno al proyecto productivo. Esto conlleva la asesoría en la organización, la compra de materias primas y la comercialización.

### **Logros**

Uno de los principales logros es que algunos programas han cambiado las reglas de operación, principalmente aquéllos con recursos destinados a proyectos productivos, como el programa de fondos regionales y uno que trabaja con recursos internacionales del FIDA, en donde se han fijado cuotas de 30 y 40 por ciento del apoyo económico para proyectos de mujeres.

Otro avance ha sido la capacitación de todo el personal de los estados y de las oficinas centrales.

Se han integrado talleres con hombres, principalmente de sensibilización y de masculinidad, debido a su resistencia a compartir los recursos económicos con las mujeres y a permitir que ocupen cargos directivos. Al terminar los talleres, algunas mujeres ocuparon cargos en los consejos consultivos en la región de Oaxaca.

### **Obstáculos**

A pesar de que desde 1999 se establecieron cuotas de apoyo a proyectos de mujeres, éstas no se han cumplido en su totalidad; en gran parte, se debe a que el personal se resiste porque existe desconocimiento sobre cómo instrumentar las acciones afirmativas.

Hay pocos recursos para la contratación de consultoras externas, por ello es necesario que el personal se capacite.

Sin embargo, las mayores dificultades se relacionan con la realidad de las comunidades indígenas. Una primera cuestión es la distancia entre el esquema teórico y la realidad. Siempre es diferente trabajar con población indígena que con una mestiza.

Un aspecto importante que dificulta el trabajo es la percepción monocultural de la sociedad. En México, la cultura mestiza es la que domina sobre otras cul-

turas. Esta etnia ha impuesto patrones culturales que permean y que no permiten el respeto, en la mayoría de los casos, a las formas de vida y tradiciones de los pueblos indígenas.

Otro factor que entorpece las actividades orientadas a la capacitación es el desconocimiento de las formas de expresión de las relaciones de género en las distintas etnias. Además, hay una carencia de estadísticas diferenciadas de la población indígena que permiten identificar las necesidades específicas de las mujeres indígenas; se carece de instrumentos metodológicos y didácticos para el trabajo con esta población.

Asimismo, el personal de áreas normativas y de campo desconoce el tema de género y las diversas expresiones culturales de los pueblos indígenas, lo que se traduce en resistencia para trabajar el tema.

Otra dificultad es que a veces las mujeres no se atreven a decir que no hablan español, y al tratar de aplicar alguna técnica ellas no pueden expresarse y les causa conflicto.

Por otro lado, la población masculina se opone a incluir a las mujeres en los derechos y obligaciones de las comunidades, por ejemplo, hay casos en que no quieren compartir sus recursos con ellas.

### **Desafíos**

Con objeto de eliminar los obstáculos del trabajo de capacitación en género dirigido a la población indígena, es importante generar instrumentos cuyo contenido metodológico permita combatir la percepción monocultural y respetar las diversas expresiones culturales.

Un reto difícil es introducir la temática de género en las comunidades y pueblos indígenas. Para ello se hace necesario capacitar al personal de todas las instituciones, no sólo al del INI, para que tenga suficientes conocimientos y habilidades que le permitan elaborar propuestas de trabajo con perspectiva de género.

Otro aspecto por lograr es la generación de indicadores que posibiliten la evaluación de la aplicación de las metodologías y de las acciones afirmativas.

Por último, el INI sugiere como institución la creación de una mesa de género y mujer indígena en los estados.



## **Nombre del proyecto: Estrategia Interinstitucional de Capacitación en Localidades Progresas (EICLP)**

**Expositora: Guadalupe López**

**Institución: INDESOL**

### **Objetivos**

La Estrategia Interinstitucional de Capacitación en Localidades Progresas (EICLP)<sup>1</sup> es una experiencia piloto inédita en México, de corresponsabilidad gobierno-sociedad civil, en donde se ha puesto a prueba una metodología elaborada por los organismos civiles para capacitar a población femenina en localidades atendidas por dicho programa, con la finalidad de que se convirtieran en promotoras del desarrollo local en sus comunidades.

Dicha estrategia se propuso promover acciones de complementariedad y coordinación entre diversas dependencias gubernamentales y organismos de la sociedad civil (OSC) para mejorar el potencial organizativo de las mujeres vinculadas a Progresas en las 250 microrregiones<sup>2</sup> del país.

Además se buscó fomentar la generación de empleos productivos en las localidades Progresas para mejorar cualitativamente las condiciones de vida individual, familiar y social de las mujeres.

La estrategia reconoció no sólo la estrecha relación de la condición socio-económica de las mujeres y la familia como causa de la reproducción del círculo vicioso de la pobreza, sino que buscó alentar que las mujeres fuesen entes activos del México del siglo XXI como promotoras del desarrollo local de sus comunidades, en vísperas de un desarrollo de su región que influyera en una política sustentable de largo plazo, permitiendo a la ciudadanía apoderarse de su propio desarrollo social y humano.

---

<sup>1</sup> El Programa de Educación Salud y Alimentación (Progresas) se transformó en el Programa de Desarrollo Humano Oportunidades a partir del 6 de marzo de 2002.

<sup>2</sup> Durante el 2001, la Sedesol identificó 250 microrregiones, donde se localizaban los municipios con más alto grado de marginación. A partir del 31 de enero de 2002 se modificaron dichas microrregiones, quedando conformadas por 263.

<sup>3</sup> Para mayor información, consultar el discurso del 26 de octubre de 2001 "Palabra de Mujer", en la página: <http://www.sedesol.gob.mx/ofsec/prensa/index.htm>

### **Descripción de la necesidad a que responde el modelo**

La EICLP plantea el trabajo de gobierno-sociedad civil con la intención de fomentar una cultura de corresponsabilidad que contribuya no solamente a elevar los ingresos de aproximadamente 5 millones de mujeres jefas de familia que sostienen solas sus hogares, sino a generar nuevas fuentes de empleo que les permita incorporarse al desarrollo social de México.

En este sentido, se buscó que las instancias y organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la promoción de proyectos productivos, atención a microrregiones o con experiencia en el trabajo participativo de mujeres en todo el país conjugaran esfuerzos y experiencia en este proyecto piloto.

- Organizaciones de la sociedad civil
- Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol)
- Programa Nacional de Atención a 250 Microrregiones
- Programa de Educación, Salud y Alimentación (Progresá)
- Instituto Nacional de Desarrollo Social (Indesol)
- Programa de Coinversión Social (PCS)
- Instituto Mexicano del Seguro Social a través de IMSS-Solidaridad
- Secretaría de Economía a través del Programa Nacional de Empresas Sociales (FONAES)

La labor de las OSC se complementó con acciones de coordinación interinstitucional encabezadas por la Sedesol, a través del Indesol, así como con Progresá, el Programa Nacional de Atención a 250 Microrregiones, el Programa Nacional de Empresas Sociales (Fonaes), y con el IMSS-Solidaridad.

En este contexto, la EICLP surge de la necesidad de reconocer la problemática que afrontan las mujeres y, sobre todo, de que requieren acciones en las que se involucre la experiencia y sensibilidad de las OSC, en el que refleje un trabajo interinstitucional, donde cada organismo contribuya con la solidez y práctica de sus programas para generar alternativas que superen las condiciones socioeconómicas en que viven los beneficiarios y personas vinculadas con el Progresá.

## Método

La EICLP tiende a constituirse en una Red Interorganizacional (RIG), en donde se desarrolló una acción dinámica entre diversos actores, dirigida al logro de objetivos comunes. Las RIG son todas las unidades gubernamentales, acciones y actitudes de los servidores públicos; las interacciones regulares que se dan entre ellos y las diferentes cuestiones de políticas.

Los diversos organismos contribuyen, desde sus especificidades, para el logro general del proyecto, como se aprecia en el siguiente cuadro:

Institución	Actividades
Sedesol/ Indesol	- Coordinó y articuló la EICLP - Aportó los recursos a las OSC a través del PCS
Progresas	- Acercamiento con las OSC - Ubicación de las localidades donde debe impactar la EICLP
Coordinación general de microrregiones	- Facilitó información actualizada sobre las 250 microrregiones - Propició la coordinación de los programas y las OSC en las delegaciones estatales
IMSS-SOLIDARIDAD	- Compartió espacio por satélite a través de Edusat - Desarrolló educación sexual y reproductiva para adolescentes y mujeres - Difundió mensajes de salud preventiva a mujeres y familias
FONAES	- Recibió y apoyó proyectos productivos susceptibles de financiamiento - Proporcionó capacitación y asistencia técnica a las facilitadoras

Por su parte, las organizaciones de la sociedad civil han detonado la EICLP en las comunidades seleccionadas, mediante acciones de capacitación, promoción y seguimiento de procesos orientados a la generación y/o mejoramiento de fuentes de ingresos.

Seminario Latinoamericano de Metodologías de Capacitación en Género  
 Instituto Nacional de las Mujeres

En el siguiente cuadro se listan las organizaciones civiles y entidades, además de los proyectos participantes:

<b>Organización y entidad</b>	<b>Proyecto</b>
Centro Michoacano de Investigación y Formación “Vasco de Quiroga”, A. C. <b>Michoacán</b>	Capacitación con mujeres para la generación de ingresos en 22 localidades Progresas del estado de Michoacán.
UARHI, Centro de Apoyo al Desarrollo de la Mujer Purépecha <b>Michoacán</b>	Impulso al desarrollo de la mujer purépecha en la zona de Michoacán.
Fundación de Apoyo Infantil Cuenca Nexapa, A. C. <b>Puebla</b>	La capacitación como proceso de formación de la mujer en la Mixteca Baja Poblana.
Coordinación Interregional Feminista Rural Comaletzin, A. C. <b>Puebla</b>	Capacitación en localidades de la Sierra de Puebla.
Joya de Hielo, A. C. <b>Querétaro</b>	Capacitación para la diversificación productiva en la reserva de la Biosfera Sierra Gorda.
Unión de Esfuerzos para el Campo, A. C. <b>Querétaro</b>	Capacitación en la práctica social.
DECA, Equipo Pueblo, A. C. <b>Veracruz</b>	Programa de capacitación para el fomento de la organización social para el trabajo de las mujeres y grupos mixtos de las zonas de alta marginación, beneficiarias del Progresas en los municipios de Zaragoza y Oteapan.
Consejo Regional del Café de Coatepec, A. C. <b>Veracruz</b>	Capacitación a grupos de mujeres en comunidades Progresas del centro de Veracruz.
Desarrollo Comunitario de los Tuxtlas, A.C. <b>Veracruz</b>	Fortalecimiento de las capacidades de diseño, elaboración y gestión de proyectos productivos dirigidos por mujeres campesinas e indígenas en la región de los Tuxtlas–Santa Martha–, en el sur del estado.
Educación, Cultura y Ecología, A. C. <b>Yucatán</b>	Exploración y fortalecimiento de iniciativas de desarrollo microrregional con enfoque de género, con grupos de mujeres y hombres, en seis microrregiones marginadas de Yucatán.
Mujer y Medio Ambiente, A. C.	Sistematización de la estrategia interinstitucional de capacitación en localidades de los estados de Michoacán, Puebla, Querétaro, Veracruz y Yucatán.

### **Contenidos temáticos**

Mujer y Medio Ambiente, A. C. fue la undécima organización que apoyó la EICLP en las cinco entidades (Michoacán, Puebla, Querétaro, Veracruz y Yucatán) donde tuvo incidencia la estrategia, a través del diseño, impresión y distribución de manuales para las facilitadoras: “Puedo abrir todas las puertas, soy una mujer que progresa”, “Cuadernos de trabajo personal” y “Llaves ciudadanas”.

Dicho material permitió tanto a las mujeres capacitadas, como a las facilitadoras: contar con una metodología flexible para los grupos de mujeres; organizar y consolidar el grupo de mujeres con el que se trabajó; fortalecer la relación OSC con las mujeres en zonas de alta marginación; y adquirir conocimientos, técnicas y orientaciones para formular un perfil de proyecto productivo viable y en su caso consolidarlo, entre otras.

Utilizando los contenidos temáticos desarrollados por la estrategia, se busca proporcionar a las mujeres participantes elementos metodológicos de planeación a través de cursos y talleres, a fin de que elaboren un autodiagnóstico del potencial productivo de su localidad, incluyendo programas gubernamentales y no gubernamentales.

Asimismo, se busca promover procesos organizativos en las mujeres para que, mediante la formulación y operación de proyectos productivos, sean parte activa en el desarrollo local de sus comunidades.

*Los contenidos específicos se dosificaron en tres módulos:*

*Módulo I:* Analicemos nuestra realidad y descubramos nuestras posibilidades.

*Módulo II:* Las mujeres podemos organizarnos para aprovechar nuestros recursos.

*Módulo III:* Diseñemos nuestro proyecto y actuemos.

*El módulo 1* consiste en un autodiagnóstico; el módulo 2 integra tres dimensiones que pueden hacer exitoso un proyecto; equidad y género, organización y recursos; el módulo 3 plantea el diseño de un perfil de proyecto.

### **Incorporación de la perspectiva de género**

La inclusión de la perspectiva de género en el Programa de Coinversión Social busca romper con los estereotipos de verticalidad, jerarquía, obediencia y dis-

ciplina en la que se encuentra la mujer, pero sobre todo fomentar la generación de ingresos a través de proyectos de capacitación impulsados por organizaciones de amplia y reconocida experiencia, no sólo en cuestiones de género, sino en el ámbito social.

Es por ello que a través del Programa de Coinversión Social, la Estrategia Interinstitucional de Capacitación en Localidades Progresas ha participado como una política que incide en el desarrollo de capital humano, mediante proyectos de capacitación para mejorar la calidad de vida de la población atendida. De acuerdo con las reglas de operación,<sup>4</sup> estos proyectos se han asignado a la modalidad de promoción focalizada (proyectos que impacten efectiva y coordinadamente en las 250 microrregiones).

El proyecto piloto de capacitación se aplicó en Michoacán, Puebla, Querétaro, Veracruz y Yucatán; se capacitó a 3 mil mujeres (60 por ciento de analfabetas), con la ayuda de 200 a 300 personas de la sociedad civil. Si bien los proyectos productivos que se plantean pueden llevarse a cabo, el rezago educativo, cultural y social que viven las comunidades, sobre todo las mujeres, frenan el desarrollo de sus habilidades y sus perspectivas de proyecto y limitan la aplicación de la capacitación; no obstante, el proyecto inició con dos objetivos básicos:

1. Promover que las participantes lograran identificar un proyecto productivo de servicios que pudiera desarrollarse durante la capacitación.
2. Facilitar que las participantes revisaran y analizaran su realidad a través del autodiagnóstico desde la perspectiva de género, con el fin de identificar sus necesidades y alternativas.

El proyecto abordó la estructura comunitaria de los grupos de mujeres, de manera que los diagnósticos pudieran trabajarse en el contexto de estos grupos y que los proyectos incorporaran tanto el aspecto productivo como otras necesidades sociales.

---

<sup>4</sup> Las reglas de operación son el instrumento normativo que regula y orienta la operación de los Programas de Desarrollo Social implementados por la Sedesol.

Las etapas del proceso fueron:

- Diseño metodológico del proyecto
- Elaboración de los materiales pedagógicos
- Validación
- Capacitación de promotoras y capacitación (por las OSC locales)
- Sistematización

### **Técnicas didácticas**

El supuesto básico de selección fue que las organizaciones de la sociedad civil desarrollaran trabajo comunitario en la región, que estuvieran dispuestas a capacitarse con el fin de asumir la propuesta metodológica elaborada por el equipo central; y a dar seguimiento al proyecto, pues se trataba de dar rigor metodológico por su carácter piloto.

La incorporación de dicha perspectiva se dio a partir de los talleres y diagnósticos obtenidos, con lo cual se logró que los contenidos de la capacitación otorgada a mujeres y hombres beneficiarios del Programa de Educación, Salud y Alimentación se llevaran a la praxis.

En el ámbito de la capacitación, se desarrollaron diversos talleres sobre temáticas relacionadas con los objetivos del proyecto. A su vez, se utiliza la educación por satélite para difundir información relacionada con educación sexual y salud preventiva.

### **Resultados**

En la primera etapa, la EICLP se compuso de diez proyectos de trabajo que tuvieron incidencia directa en cinco estados de la República Mexicana: Michoacán, Querétaro, Puebla, Veracruz, Yucatán y un proyecto en el Distrito Federal. En esta fase participaron 11 organizaciones de la sociedad civil, beneficiando de manera directa a 10 mil 36 mujeres y de forma indirecta a 33 mil 956 mujeres.

En esta primera etapa se aportó un total de 6 millones 510 mil 250 pesos (de los cuales 51.06 por ciento fue otorgado por la Sedesol), con impacto en 22 municipios que abarcan 76 microrregiones de alta marginación.

La EICLP no sólo dio un paso importante en el empoderamiento de las mujeres y su papel en la política social, sino que también impulsó la detección y creación de 71 perfiles de proyectos productivos diseñados por mujeres y para mujeres en lo familiar y en lo comunitario. Además, se localizaron 52 proyectos productivos de diversa índole, que pueden ser parte fundamental para la incorporación de esas localidades al desarrollo social.

### **Obstáculos**

La Estrategia de Capacitación en Localidades Progresas la evaluó el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), con la cual se determinó que si bien es cierto que las entidades federativas electas no son las que cuentan con el mayor número de microrregiones definidas como prioritarias, sí presentan altos índices de marginación social. Por ello es necesario explorar el financiamiento de los gobiernos estatales y municipales de la estrategia y de los proyectos productivos que puedan generarse a partir de ella.

Asimismo, la coordinación de los proyectos se caracterizó, en su mayoría, por su informalidad, entendida como la búsqueda de consensos, por lo cual se podría avanzar buscando convenios de concertación, al igual que los que se hacen en este momento con las organizaciones civiles.

### **Facilitadoras**

El proyecto fue exitoso al lograr que las mujeres se comprometieran con procesos de análisis y reflexión sobre su realidad específica, dirigidos a revalorar sus aportes a la familia y a la comunidad, y a desembocar en propuestas de proyectos productivos. Lo anterior, comprueba que sí es posible emprender una iniciativa de este tipo con resultados positivos.

Se capacitó aproximadamente a 3 mil mujeres, se elaboraron 128 perfiles de proyecto, y se logró la sensibilización de las OSC que no habían integrado la perspectiva de género en su trabajo en las comunidades. También se dispone de al menos 139 facilitadores y facilitadoras que conocen la metodología y

tienen experiencia en grupos de base, y se cuenta con un paquete de materiales valiosos y validados, útiles para otras poblaciones y grupos.<sup>5</sup>

### **Desafíos**

La EICLP busca constituirse como una estrategia integral de atención a grupos y personas en condiciones de extrema pobreza, que rompa con esquemas asistencialistas, además de impulsar su multiplicación en otros estados.

Como metas a mediano y largo plazos, se busca:

- Promover una cultura de igualdad de oportunidades.
- Aliviar la pobreza desde sus causas.
- Crear caminos de justicia económica y social.
- Incrementar el ingreso de cientos de familias.
- Concientizar a la mujer de ser parte importante de las decisiones en su comunidad, familia y vida diaria.
- Dar continuidad a los proyectos productivos generados.
- Mejorar los canales de comunicación entre las instituciones de gobierno participantes.
- Incorporar las recomendaciones a los materiales educativos hechas por las OSC.

En el Indesol se ha planteado que para el año 2002 se deberá trabajar en la ampliación de la estrategia a nueve estados más, realizando la actualización y perfeccionamiento de la metodología y los materiales con los que en su momento se desarrollaron las acciones de capacitación. Ello será posible a través de la concertación de actividades con más OSC en las microrregiones más marginadas definidas por la Sedesol.

---

<sup>5</sup> Mujer y Medio Ambiente, *Estrategia Interinstitucional de Capacitación para Mujeres de Localidades Progresas. Sistematización*, México, 2002.



## **Nombre del proyecto: Proceso de capacitación en Fonaes**

**Expositora: Lourdes Ávila Santa Cruz**

**Institución: Fonaes**

### **Objetivos**

Se presenta el programa de capacitación para la incorporación del enfoque de género en la acción institucional del Fonaes, el cual surgió en diciembre de 1991 como una vertiente productiva del Plan Nacional de Solidaridad, que pertenecía a la Secretaría de Desarrollo Social. Este año se incorporó dentro de un fondo de la Secretaría de Economía para micro, pequeña y mediana empresas. Además, se sumaron a este Fondo el Programa de Desarrollo Productivo de la Mujer, del que se hacía cargo la Sedesol; y el Programa de la Mujer Campesina, que era implementado por Fifonafe; también se sumó el Fomur.

El objetivo del Fonaes es entregar financiamiento, capacitación y asistencia técnica a hombres y mujeres del área: campesinos, indígenas y grupos urbano-populares, y fortalecer el crecimiento de los grupos que se apoyan.

El objetivo de la capacitación fue formular y coordinar acciones y herramientas que faciliten la aplicación del enfoque de género en la acción institucional, con el fin de impulsar la formación y el desarrollo humano y productivo de las mujeres, mejorando su conocimiento, saberes, habilidades, poder y actitud.

Dicha capacitación buscó mejorar los procesos, productos y servicios de las mujeres, además de valorar la importancia de su contribución al desarrollo de su familia, de su comunidad y del país. Estas cuestiones se vinculan además con el mejoramiento de sus condiciones de vida, a partir de la generación de un ingreso y utilidades mediante el propio proyecto productivo.

### **Descripción de la necesidad a que responde el modelo**

Desde el año 1991 hasta 1996, el Fonaes no se había planteado laborar con un enfoque de género. Se pensaba que con el solo hecho de trabajar con mujeres se practicaba dicho enfoque.

Se carecía de una acción institucional con perspectiva de género. No existía tal enfoque y aunque los proyectos se apoyaban en mujeres, en la institución no estaba en mente incorporar dicha perspectiva.

### **Sujetos de la capacitación**

Los sujetos de la capacitación son el personal técnico y operativo del Fonaes, y de otras instituciones; así como grupos apoyados por la propia institución. Estos últimos están constituidos por mujeres y hombres con proyectos productivos de baja inversión, orientados hacia el desarrollo de actividades tradicionales.

### **Método**

Se organizan ferias, foros, exposiciones y tianguis para potenciar las habilidades de las mujeres en la comercialización de sus productos.

La incorporación del Programa de Desarrollo Productivo de la Mujer, en 2002, enfatiza el trabajo acerca de la sensibilización de género y en los múltiples roles que desempeñan las mujeres. Se organizan talleres en los ámbitos central y estatal para el personal.

Con respecto a la capacitación orientada a las mujeres de los proyectos, se utilizó una metodología particular. A partir de la capacitación en la actividad productiva, se incorporó un autodiagnóstico acerca de la situación de las mujeres en esa área. Se les preguntó, por ejemplo, ¿qué tienen que ver todas las cargas de trabajo con el resultado positivo o negativo del proyecto? El análisis de ambas esferas ha sido para ellas un descubrimiento asombroso.

La metodología de trabajo ha sido participativa, dinámica, activa. Hay un enfoque formativo, educativo, práctico, concreto, sistemático, y esto se refleja en el seguimiento y acompañamiento de los proyectos y los procesos organizativos. La institución hace el seguimiento, en tanto que el acompañamiento se realiza a través de terceros consultores, de acuerdo con el tipo de capacitación o asistencia técnica que se requiera. A los consultores externos se les solicita que consideren distintos aspectos, incluida la cuestión de género.

### **Contenidos temáticos**

La capacitación dirigida al personal de la institución en la forma de talleres de género se orientó a los siguientes aspectos:

- Sensibilización en torno al tema de género
- Distintas corrientes en el pensamiento del género
- Actividades productivas femeninas y masculinas
- Trabajo productivo y reproductivo
- Ámbito público y privado

Se realizaron talleres de capacitación e intercambio de experiencias con los grupos productivos. Los contenidos de los talleres específicos variaron según el tipo de grupo al cual se dirigían. Entre los temas desarrollados se encuentran:

- Elementos básicos de una microempresa
- Identificación de costos de producción
- Inversión
- Organización para la producción
- Evaluación y manejo de recursos

Con respecto al apoyo y capacitación en torno a la temática de género, se trabajaron los temas de: trabajo productivo y reproductivo; trabajo masculino y femenino; y diferenciación de roles en las distintas actividades.

Además se impartieron talleres de autodiagnóstico para identificar la situación actual o la problemática personal; analizar cuáles son las causas u orígenes de estos problemas, y qué alternativas de solución existen. Este proceso de análisis y reflexión de las mujeres es facilitado por el personal del Fonaes, quien se limita a dirigir y apoyar la discusión.

### **Incorporación de la perspectiva de género**

Se intentó incorporar la perspectiva de género en la totalidad de programas del Fonaes. Para ello se capacitó al personal vinculado con la implementación de los programas y a las y los usuarios del Fondo.

### **Técnicas didácticas**

En la capacitación de proyectos productivos orientada a hombres y mujeres, se utilizó la técnica de “Un día en la vida de una mujer, un día en la vida de un hombre”; con base en ella, se establecieron las distintas actividades que desarrolló cada uno de manera diferencial.

Se implementaron técnicas y juegos relacionados con la actividad productiva, y después con las cuestiones de género para que los elementos se entrecruzaran y reforzaran. Siempre se insistió en que la autoestima y motivación deben estar presentes como dinámicas y reflexión en los talleres.

En la capacitación a los grupos de mujeres, se utilizaron nuevas dinámicas de aprendizaje acelerado: juegos vivenciales mediante el baile y el canto, entre otras.

En relación con el trabajo interno de la institución, incluyeron diversas herramientas que apoyan el trabajo con perspectiva de género hacia las mujeres, como la elaboración de cédulas socioeconómicas para la caracterización de las mujeres y su hogar en términos cuantitativos y cualitativos, las cuales se utilizan para la evaluación. En un periodo de seis meses se registró la cobertura de programa, el tipo de capacitación y asistencia técnica que se otorgó, y la especificación de las actividades productivas.

Los indicadores que se determinaron a través del Diario Oficial de la Federación y la Secretaría de Economía fueron: la percepción de la población objetivo acerca del propio programa y la información desagregada por sexo. A partir del año 1999, se exigió que los programas incorporaran el enfoque de género en sus reglas de operación.

### **Narración del proceso**

En 1997-2000 se hizo un trabajo incipiente con enfoque de género en el Fonaes. Esta actividad la apoyó el Programa Nacional de la Mujer, luego la Comisión Nacional de la Mujer y actualmente el Inmujeres, con quien trabajamos de manera muy cercana y donde se ha destacado este año la sensibilización de género con los funcionarios.

### **Logros**

Dentro del sistema de información del Fonaes se logró diferenciar las estadísticas por sexo, se avanzó en la identificación de cuáles son las actividades productivas que desarrollaban las mujeres y diferenciarlas de aquellas implementadas por ellas.

Los encuentros de mujeres se aprovecharon para discutir la problemática específica de las actividades productivas de las mujeres, con objeto de que

busquen su propia alternativa de solución. Fue un proceso muy enriquecedor para ellas y para todas las instituciones que han participado y colaborado con el Fonaes.

Una actividad particular fue la realización de un encuentro de mujeres que se dedican a las actividades de transformación, preparación y conservación de alimentos. El resultado fue maravilloso y concluyó con un taller de sensibilización de género.

Por otra parte, se obtuvieron logros específicos; por ejemplo, al hacer con hombres y mujeres la dinámica “Un día en la vida de una mujer y un día en la vida de un hombre”, el contraste entre ambos era tan notorio que generó un proceso de reflexión; los hombres se percataron de que el trabajo de las mujeres beneficiaba a la familia y que, por tanto, era importante redistribuir las funciones dentro de casa y apoyar a las mujeres en el proyecto productivo.

A partir de la implementación de los talleres se ha desarrollado confianza, credibilidad, e incluso se ha visto la posibilidad de trabajar un enfoque de género, no tan sólo desde la diferencia hombre y mujer o sexo y género, sino desde las necesidades que las propias mujeres tienen para fortalecerse en el desarrollo de sus propios proyectos productivos.

Otros logros ocurrieron con mujeres cafecultoras de Oaxaca, quienes no participaban en el proceso de toma de decisiones en la asamblea. Sin embargo, a través de la experiencia de acompañamiento, seguimiento y fortalecimiento desde la actividad productiva, estas mujeres fueron empoderándose y se facultaron para tomar decisiones. Eso les permitió participar en las asambleas y comunicarse con sus compañeros en torno a los temas del proceso productivo y a la búsqueda de diversificación.

### **Obstáculos**

Un obstáculo detectado fue que las organizaciones sociales que promueven las instituciones e impulsan el apoyo a proyectos productivos, también lo hacen desde una visión a veces unilateral y sólo propician actividades tradicionales. No reflexionan sobre la necesidad de buscar otro tipo de labores, de tal manera que no se sature el mercado, que realmente ese producto tenga posibilidades de comercializarse, y donde las mujeres puedan aprender y darle mayor valor al trabajo que realizan. Ahí hay muchos elementos intrínsecos que se

relacionan con la posición de baja autoestima de las mujeres y también con la falta de creatividad de las instituciones, de los promotores o de los gestores.

Otro obstáculo es la desinformación por parte de los grupos de mujeres sobre las formas de organización jurídica adecuada. En el campo, de acuerdo con la ley agraria, existe una multiplicidad de figuras legales, pero se desconoce.

Otra dificultad es que las mujeres, si bien conocen su proceso totalmente, muchas veces no hay una distinción entre las funciones administrativas, operativas, directivas; hacen de todo, y en este “hacer de todo” falta organización para la producción, lo cual dificulta su trabajo conjunto porque se entorpece la distribución de funciones y el respeto al trabajo de cada una de las compañeras.

Las mujeres desconocen todas las variables que juegan en la economía de mercado: costos de producción, atención al público, servicios, aumentar la calidad en los productos, cambios organizativos para mejorar la producción y comercialización.

También hay dificultades en relación con las capacidades de las mujeres, en cuanto a educación y habilidades específicas para el desarrollo de los proyectos productivos.

En el inicio de la implementación del área de coordinación de proyectos productivos de mujeres en el Fonaes, hubo deficiencias de recursos y personal.

### **Facilitadores**

La experiencia previa de trabajo en el acompañamiento, seguimiento, financiamiento y en la capacitación a los proyectos productivos de grupos de hombres y mujeres, permitió desarrollar la sensibilidad en los funcionarios y técnicos operativos en relación con el tema de género.

Por otra parte, el trabajo se facilitó por el apoyo académico recibido. En 1996 se realizó un taller organizado en la Secretaría de Desarrollo Social, en donde participaron promotores de organizaciones sociales, productoras y promotores de la institución. Este taller reflejó lo que no se estaba haciendo, es decir, no se estaba trabajando con perspectiva de género: qué elementos facilitan el éxito o el fracaso de las mujeres, las formas de acercamiento de los promotores, y la dificultad de las reglas de operación. En suma, el taller permitió observar una serie de características desde otra perspectiva. Así surgió la preocupación por apuntalar lo que sería la visibilización de las mujeres en cuanto a las actividades apoyadas y a la inversión realizada por la propia institución.

En ese entonces surgió un área sobre perspectiva de género, pero había mucha ignorancia al respecto; entonces se inició un proceso de formación a partir de la asistencia a la universidad para ver qué era el enfoque de género y analizar todas las corrientes. Ese fue un proceso enriquecedor porque se descubrió que las ideas en que se había pensado ya estaban por escrito.

Otro facilitador fue el contacto con personas ajenas a la institución e involucradas en el tema, las cuales aportaron distintos materiales que apoyaron el proceso de inserción de la perspectiva desde un inicio.

Un aspecto importante que facilitó el proyecto lo constituyen los resultados de las evaluaciones externas. A la mayoría de las instituciones públicas se les exigió que instancias académicas evaluaran sus resultados; éstos fueron interesantes y realmente aportaron elementos para aprender y oportunidades para comenzar partiendo de una base.

### **Desafíos**

Existen algunos grupos de mujeres que avanzaron productivamente y de manera organizada en el mejoramiento de diseño, de etiqueta, en la diversificación de productos, en el ingreso a otros mercados; sin embargo, falta avanzar sobre todo en las relaciones de género dentro de sus familias.

Otro desafío consiste en afianzar las relaciones interinstitucionales en los estados.



**Nombre del proyecto: Diseño de manuales con perspectiva de género para mujeres trabajadoras y formación de facilitadoras**  
**Expositora: Jennifer Cooper**  
**Institución: UNAM**

**Objetivos**

Las siguientes reflexiones surgieron de mi involucramiento con el Programa de educación sobre liderazgo para mujeres sindicalistas mexicanas y con la Red de Mujeres Sindicalistas, la cual se creó como resultado de este programa.

En este documento pretendo hacer una sistematización de la experiencia y una exploración empírica de los detalles prácticos del empoderamiento como herramienta de análisis y como instrumento de cambio.

**Antecedentes**

En 1995 se celebró el II Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras en Oaxtepec, México, al que asistieron sindicalistas canadienses que hablaron de su Curso para Mujeres Activistas del Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz (CAW, por sus siglas en inglés). Eso condujo a la propuesta del Fondo de Justicia Social (FJS) del CAW, para que dos activistas mexicanas participaran en un Programa para mujeres activistas durante dos semanas organizado por el CAW en Port Elgin, Canadá, en el verano de 1996.

El FJS y el Congreso de Trabajo de Canadá (Canadian Labour Congress, CLC) proporcionaron fondos para un proyecto de desarrollo de este Programa de educación sobre liderazgo para mujeres sindicalistas mexicanas siguiendo el modelo del CAW, pero adaptado a las condiciones sindicales en México. El curso piloto se impartió en México durante febrero de 1997 por sindicalistas mexicanas, con ayuda de una facilitadora canadiense del CAW, a 26 mujeres de 10 sindicatos mexicanos. Como había más mujeres interesadas en el curso, en marzo de 1997 se impartió otro a 27 mujeres; y para ello el CAW solicitó y obtuvo ayuda del Congreso de Trabajadores de Canadá (CLC).

Actualmente, el Programa es conducido por mujeres sindicalistas, quienes fueron capacitadas con el propósito de introducirlo en sus respectivos sindicatos. Desde entonces, la Red de Mujeres Sindicalistas que surgió como resultado del programa ha organizado talleres cortos, basados en los módulos del programa en diversos sindicatos, y un taller de capacitación para inspectores de trabajo de la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal.

Los tres primeros cursos se impartieron con recursos del Fondo de Justicia Social del Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz (CAW), Canadá y del Congreso de Trabajo de Canadá (Canadian Labour Congress, CLC); sin embargo, un elemento esencial fue obtener de los dirigentes sindicales mexicanos apoyo político y tiempo pagado para las participantes, sindicalistas mexicanas de sectores muy variados. Su difusión posterior ha dependido del financiamiento interno de los respectivos sindicatos y de su impartición en los locales sindicales en el Distrito Federal, lo que ha disminuido considerablemente el costo de su desarrollo. La obtención de los recursos en sus sindicatos para aplicar el programa ha sido, en sí, un ejercicio de empoderamiento para las sindicalistas.

### **Contexto general: sindicalismo y discurso feminista**

La opinión, alguna vez dominante, de que las mujeres eran incapaces de organizarse y dóciles, ya no es aceptada ni sostenible en el mundo sindical en México. En su lugar, hoy en día se debate si la organización de mujeres trabajadoras sindicalizadas requiere una filosofía y estrategias propias que difieran de las tradicionales utilizadas para organizar a los obreros del sector manufacturero. La conclusión de muchas feministas es que sí.

Desde la academia, yo había hecho un diagnóstico previo al diseño del Programa de educación sobre liderazgo para mujeres sindicalistas mexicanas, sobre las razones por las que el movimiento sindical en México no había adoptado la agenda<sup>1</sup> de las mujeres sindicalistas. Mis tesis básicas fueron las siguientes:

#### *1. Rechazo al feminismo por parte de las mujeres sindicalistas*

En parte, esto se debe a la deformación, extendida entre las sindicalistas, del feminismo como un movimiento en contra de los hombres.

---

<sup>1</sup> Ver Apéndice 2 de este escrito para una descripción de esta agenda.

Las sindicalistas viven cotidianamente en un mundo masculino, en alianza con sus compañeros, y se cansan de la confrontación que resulta de una conciencia feminista. Sienten lealtad y “cariño” por su sindicato y gran temor de ser calificadas como agentes que rompen la solidaridad entre “hermanos” sindicalistas. El contexto sindical pone en claro que el empoderamiento de las mujeres es un asunto de género y no de las mujeres. La constante de la práctica sindical es la negociación con los compañeros sindicalistas y los representantes (masculinos) de la empresa.

“Cuando empezamos a tratar de crear un comité de mujeres hubo muchas críticas y bromas por parte de otros miembros del comité ejecutivo, y mucho miedo a esas críticas y bromas. Miedo de que te calificaran de feminista radical, enemiga de los hombres o algo peor si participabas en la lucha por los derechos de las mujeres. Hace demasiado tiempo que las mujeres en los sindicatos se ven en la posición de tener que elegir entre ser “sindicalista” ante todo o “feminista” ante todo.”<sup>2</sup>

Las sindicalistas, a pesar de toda la retórica a favor de las mujeres, viven esta elección entre ser feminista o sindicalista como un hecho real. La organización de las mujeres dentro de sus sindicatos, con recursos financieros y demandas propias, todavía es algo que inspira temor a las demás mujeres y a los hombres afiliados. Esta situación ha debilitado tanto al sindicalismo como al feminismo, en cuanto movimientos sociales en México.

Dado este diagnóstico, se incluyó un módulo en el Programa de educación sobre liderazgo para mujeres sindicalistas mexicanas en torno a las diferentes escuelas del feminismo y a las implicaciones de su acción política. Se decidió que esta sesión no debería ser tomada como una presentación académica abstracta, sino como la exposición de conceptos que retan y dan lugar a la acción. Se diseñó el módulo con base en los siguientes supuestos:

- Hay compañeros sindicalistas progresistas que una vez que reconocen una forma de opresión (por ejemplo, de clase o raza), son capaces de ver otras formas de opresión como la de género.
- Las mujeres sindicalistas no pueden aislarse de los hombres que tienen el poder y los recursos para hacer cambios (como proponen las feministas radicales); se necesita formar alianzas, pero las mujeres deben reunirse por separado para aclarar sus demandas específicas y apoyarse mutuamente.

---

<sup>2</sup> Entrevista con Rosario Ortiz, activista del Sindicato de Telefonistas (STRM), México.

- Los sindicatos, si bien son instituciones de clase, sus prácticas y demandas hasta ahora han sido netamente patriarcales.

## *2. Incompatibilidad de las demandas feministas con el quehacer sindical tradicional*

### **Limitaciones autoimpuestas**

Parte de la dificultad para lograr que los sindicatos luchen en serio por la igualdad de las mujeres, incluyendo hacer cambios significativos en su interior, tiene que ver con las limitaciones que los afiliados y las afiliadas imponen a los sindicatos en nuestra sociedad.

A menudo sólo se fijan parámetros económicos, como la lucha por mejorar el salario, el empleo y las condiciones de trabajo, así como el control sobre los procesos de trabajo, antes de sentarse con el empleador a la mesa de negociación. Si examinamos la desigualdad de las mujeres en este contexto, tenemos un problema muy grande, porque no es posible satisfacer las demandas de igualdad para las mujeres en ese marco tan estrecho de demandas económicas.

La demanda de igualdad para las mujeres realmente ataca las bases mismas de nuestro sistema político, económico y social; y el corazón de los valores tradicionales relacionados con la familia y las relaciones entre hombres y mujeres. Esto significa que las mujeres como sindicalistas tienen que estar dispuestas y convencidas de ampliar los horizontes de los sindicatos, de fijar objetivos sociales y políticos amplios. La función tradicional del sindicato tiene que incluir la defensa de los derechos humanos laborales, si se quiere trabajar realmente por la igualdad de las mujeres.

### **Tres dimensiones del empoderamiento**

El Programa de educación sobre liderazgo para mujeres sindicalistas mexicanas pretende empoderar a las mujeres sindicalistas de tres maneras:

- 1) Mediante la metodología de su impartición, basada en los principios y filosofía de la educ-acción que conduce a las participantes a “pronunciar su mundo”, como afirma Paulo Freire, quien consideraba la educación como “la práctica de la libertad”.
- 2) Por la formulación de las demandas específicas de género en los sindicatos y la inclusión de ellas en la agenda sindical.
- 3) Mediante la elevación de la autoestima, que también se desprende de la metodología del curso.

La intención del Programa de educación sobre liderazgo para mujeres sindicalistas mexicanas es muy explícita en relación con el empoderamiento, expresado en los objetivos del programa. Éstos reflejan la convicción de que el empoderamiento no ocurre sólo en el aspecto individual y sugieren la necesidad de obtener algún control sobre las estructuras del poder. De igual forma, el empoderamiento incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva.

Dos de los seis objetivos específicos del curso reflejan de manera nítida estas ideas:

“Al término del programa las participantes:

- \* Comprenderán el valor de una red de mujeres feministas en su sindicato y en su comunidad como fuente de ideas, apoyo y fuerza para la lucha por las mujeres.
- \* Tendrán más confianza en su capacidad de desempeñar papeles de dirección y de estimular a sus compañeras para que participen”.<sup>3</sup>

En términos generales, se buscaba que las participantes reconocieran (mediante la reflexión crítica) que hay una ideología que legitima la dominación masculina, y que entendieran que esta ideología perpetúa la discriminación tanto en los sindicatos como en sus lugares de trabajo.

Antes de intentar la sistematización de las experiencias, quisiera reflexionar sobre los tres medios que escogimos para lograr el empoderamiento.

### *1. La práctica educativa democrática ayuda a las mujeres sindicalistas a adquirir poder*

Parte de la fuerza de este proyecto deriva de la metodología del curso. Es irónico que el enfoque de educación participativa en que se basa se haya ori-

---

<sup>3</sup> Los otros objetivos específicos son:

- \_ Serán capaces de visualizar sus circunstancias y experiencias personales en relación con la situación social, económica y política de las mujeres.
- \_ Tendrán una mejor comprensión de las barreras que las mujeres afrontan en su lugar de trabajo y en su sindicato, incluyendo las barreras particulares para las mujeres con alguna discapacidad, las lesbianas y las mujeres de distinto origen étnico o nacional.
- \_ Sabrán cómo puede funcionar mejor su sindicato, como vehículo para responder a las necesidades de las mujeres trabajadoras, y cómo las mujeres pueden aprovechar al máximo los servicios del sindicato.
- \_ Comprenderán cómo el respeto por la diferencia y la eliminación del hostigamiento de todo tipo fortalecen a los sindicatos.

ginado en América Latina con la obra de un educador brasileño, Paulo Freire,<sup>4</sup> mientras que la educación sindical en México, en general, es vertical e impartida por el experto “académico” que desconoce esta tradición. El enfoque de la educ-acción parte de la valoración del conocimiento y la experiencia que las participantes ya poseen: a eso se agregan nuevos análisis y teoría, vinculados con la experiencia de los estudiantes. Por último, se reconoce la importancia de la planeación de acciones para el cambio social.

Estábamos convencidas de que la organización y el desarrollo del curso mismo tenían que servir de ejemplo en procesos democráticos y participativos, que pudieran contribuir en sí mismos al empoderamiento de las participantes. Ejemplos de cómo se intenta lograr esto son los siguientes:

Desde el primer día del curso se llega a un consenso sobre las reglas de juego del grupo, que pueden ser modificadas en el transcurso del programa; después se forman tres comités de voluntarias: el “comité evaluador”, que modera las sesiones evaluativas al final de cada día (las facilitadoras no asistirán a éstas; los miembros del comité deberán reunirse todos los días con una facilitadora para discutir evaluaciones verbales y determinar acciones); el “comité de comunicación”, que se reúne diariamente y tiene la responsabilidad de recopilar la memoria del curso, tomar fotos y entrevistar a las participantes (en uno de los cursos impartidos este comité tomó la iniciativa de producir un video para la memoria); y el “comité social”, que organiza los eventos de recreación.

De esta manera, las participantes se van responsabilizando del programa y con base en las conclusiones del comité de evaluación, sus observaciones críticas son tomadas en cuenta para ajustar el programa a sus necesidades.

Como ya se mencionó, el programa parte de la valoración del conocimiento y la experiencia que las participantes ya poseen: a eso se agregan nuevos análisis y teoría, vinculados a la experiencia de las estudiantes. En el programa, este análisis compartido de la experiencia por parte de la facilitadora y las participantes es mucho más que una simple técnica pedagógica. Es el corazón del

---

<sup>4</sup> Es importante señalar que Freire nos dejó una filosofía, una manera de pensar, y no tanto una metodología educativa específica. Planteó que las relaciones de poder y las formas de conciencia son históricas y culturalmente condicionadas por las luchas sociales. Sin embargo, es preciso advertir que no hizo uso del concepto de empoderamiento y dentro de la amplia gama de relaciones de poder que identificó, no discutió explícitamente las de género.

aprendizaje, “la experiencia que no es analizada es desperdiciada, es simplemente un suceso”.<sup>5</sup>

La forma más adecuada que hemos encontrado para aprender de la experiencia, es mediante la elaboración de narraciones, testimonios o descripciones de cada experiencia significativa de las trabajadoras. Éstas son estructuradas mediante preguntas clave que a menudo hacen referencia a momentos críticos. Por ejemplo: ¿cómo empezaste a participar en tu sindicato?, ¿cuál fue tu experiencia más memorable y cuál la peor?, ¿qué consejo darías a una joven que aspira a ser una líder sindical? Son tres preguntas sencillas que permiten al grupo descubrir las estrategias que las delegadas han usado para participar, barreras que las mujeres han afrontado (la peor experiencia), acciones exitosas (la experiencia más memorable) y la reflexión e inspiración de mentor (¿qué consejo darías...?).

Con dinámicas como ésta, la participante recibe el mensaje de que, en primer lugar, su experiencia nos importa y es valiosa; y en segundo lugar, mediante la reflexión colectiva podemos construir juntas el conocimiento.

Después de esta presentación individual de las respuestas, con una distribución del tiempo igual para todas, la facilitadora introduce una reflexión teórica, hablando de las barreras que tal vez no se mencionaron en este grupo y pidiendo a todas un análisis de las causas de “la peor experiencia” de cada compañera.

### **Encontrando nuestra voz**

Freire dijo: “La existencia humana no puede transcurrir en silencio ni tampoco ser alimentada con palabras falsas... Existir humanamente es ponerle nombre al mundo, cambiarlo... Los hombres no se construyen en silencio, sino en palabras, en obras, en acción-reflexión”. Freire sostiene que las personas que viven en silencio son “objetos de la historia social”; que los acontecimientos ocurren alrededor de ellos o a sí mismos, pero sin que tengan voz, es decir, no desempeñan un papel activo para influir en esos acontecimientos, dirigirlos o provocarlos. Para Freire, las personas que viven de ese modo no existen humanamente. La educación para la liberación (que conduce al empoderamiento) debería conducir a que los educados se conviertan en “sujetos de su propio destino”, es decir, seres humanos activos que deciden sobre sus vidas y crean sus propias historias.

---

<sup>5</sup> Horton, M. “Adventures of a Radical Hillbilly”, citado en Newman, M. *The Third Contract. Theory and Practice in Trade Union Training*, Fast Books, Sydney, 1993, p. 197.

Un paso crucial para convertirnos en sujetos de nuestro propio destino es nombrar nosotras mismas nuestro mundo. Debemos empezar a ver el mundo con nuestros ojos, no como lo describe otro u otra. Durante el programa discutimos cómo el uso del pronombre masculino ha obligado a las mujeres, en los términos de Freire, a vivir en una cultura de silencio y cómo, mediante los cambios en el lenguaje, las mujeres están “nombrando su mundo” con el fin de cambiarlo.

Los sindicatos son el espacio del discurso, de la palabra como elemento de identificación de la capacidad política de los sujetos. Es necesario hablar y bien. Hay una manera “sindical” de hacerlo. Hablar fuerte y firme, hay que imponerse por la palabra pronunciada con energía. El imaginario utilizado en el discurso sindical contiene en general esa polarización entre lo fuerte (el hombre) y lo débil (la mujer o el hombre que no es macho de verdad), expresados en las siguientes frases: “hay que tener huevos para enfrentar al patrón”; “llegada la hora de la huelga, muchos serán hombres que se pondrán la falda”; “a los trabajadores de nuestro sindicato”. Estas y muchas otras frases parecidas forman parte del discurso cotidiano del movimiento sindical. Por ello, planteamos las siguientes preguntas a las participantes: ¿Los líderes masculinos pueden hablar por las mujeres de su sindicato? ¿Hasta qué grado puede otro hablar por mí y representarme?

### **El papel del experto/ experta en el salón**

Inicialmente, se preparó a tres facilitadoras para impartir el Programa de educación sobre liderazgo para mujeres sindicalistas mexicanas. La idea de mujeres sindicalistas capacitando a otras mujeres sindicalistas era en sí nueva para muchas de las participantes. En los sindicatos mexicanos, la mayor parte de la capacitación es impartida por académicos, no por trabajadores-educadores. El desarrollo del modelo de trabajadores-educadores fue un elemento empoderador del programa.

“Mi experiencia con el Programa de educación sobre liderazgo para mujeres sindicalistas mexicanas no sólo me hizo repensar la educación sindical que existe en México, sino también la manera como esa educación me afectó. En consecuencia, esa experiencia fue no sólo nueva sino revolucionaria, ya que me hizo empezar a reevaluar mi importancia como dirigente y como persona.

Ya habíamos estado en muchos cursos donde oíamos a ‘expertos’, pero esa vez tuvimos un sentimiento de autoestima. Pensamos que nosotras podíamos ser facilitadoras”.<sup>6</sup>

Esta necesidad de hacer que las propias sindicalistas impartieran el curso se basa en la comprensión de que la autodevaluación es otra característica de los y las oprimidas (hoy llamados excluidos y excluidas), que deriva de su internalización de la opinión que de ellas tienen los líderes sindicales masculinos por ser mujeres y de la sociedad en general, por ser trabajadoras y obreras. Al escuchar con tanta frecuencia que no sirven para nada, que no saben nada, son incapaces de aprender algo y no tienen las habilidades de líderes, que al final terminan por convencerse de su propia inutilidad. El modelo de trabajadores-educadores, de mucha importancia simbólica para el empoderamiento, contribuye a disipar estas actitudes. No obstante, para que esto se lleve a cabo con éxito, se requiere el diseño previo y cuidadoso de las actividades de aprendizaje.

### **Poniendo las demandas de las mujeres en la agenda sindical**

No sólo la representación no proporcional de las mujeres en los comités ejecutivos de los sindicatos es evidencia de su falta de poder; tampoco hay ningún sindicato mexicano que tenga una cláusula en su contrato colectivo que reconozca que las mujeres trabajadoras, entre otros grupos, son sujetos de discriminación.

Lo difícil es hacer visible la discriminación y dejar de verla como un problema no sólo de las mujeres, sino como un factor que debilita la solidaridad entre sindicalistas. Una compañera graduada del programa presentó recientemente una ponencia en su congreso sindical, buscando el apoyo de sus compañeros para una cláusula respecto al hostigamiento sexual en el sindicato, ubicándolo como un problema de discriminación. La respuesta que recibió fue un regaño por haber ofendido a sus compañeros, por haber insinuado que tales cosas pueden pasar en su sindicato. Un líder sindical, ofendido por los comentarios de otra graduada del curso, le contestó: “Ustedes (las mujeres) no tienen el poder en este sindicato porque no me lo han pedido”.

La franca discriminación o las conspiraciones patriarcales son innecesarias cuando el privilegio masculino se puede garantizar simplemente poniendo en marcha procedimientos institucionales de rutina.

---

<sup>6</sup> Inés González, secretaria de Acción Femenil de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (FENASIB), febrero de 1999.

### **La discriminación directa e indirecta**

En el Programa de educación sobre liderazgo para mujeres sindicalistas mexicanas intentamos en varias formas y con diversas dinámicas abordar la discriminación directa e indirecta o sistémica. Esta última es lo más difícil de reconocer. Principalmente, se hace mediante una discusión para completar un dibujo: “La flor del poder” (esta flor del poder es una herramienta para dar inicio a un debate que se desarrollará y profundizará a lo largo de todo el programa); viñetas y estudios de caso en los cuales la discriminación no es tan obvia; y el video “Mitos y hechos respecto a la equidad en el empleo”. Los objetivos de estas actividades son: identificarse a sí mismas y a las demás en relación con quienes ejercen el poder en nuestra sociedad; que discernan la discriminación como un proceso que mantiene identidades y privilegios; empezar a entender el costo psico-socioeconómico que implica el que haya mujeres en posiciones subordinadas.

### **Liderazgo**

El empoderamiento tiene que ser más que el simple acceso a la toma de decisiones, debe incluir procesos que permitan al individuo o al grupo tener la capacidad de percibirse a sí mismos como aptos para ocupar los espacios de toma de decisiones y para usar dichos espacios de manera efectiva.<sup>7</sup>

Los modelos estándar de liderazgo sindical actúan como una barrera para que las mujeres sindicalistas asuman posiciones de liderazgo. Como respuestas a las preguntas: ¿dónde están en la estructura de su sindicato actualmente? y ¿a dónde quieren llegar? Alrededor de 50 por ciento de las participantes expresa que no quiere “llegar arriba” por la corrupción que existe en este nivel y que de todos modos el poder *real* está en la base.

El modelo actual de dirigencia sindical refuerza el sentimiento de inadecuación. La imagen del dirigente sindical como figura de autoridad, orador elocuente, negociador experto, hombre de armas tomar y competente en muchos campos, que no teme a nada ni a nadie, es el modelo que con frecuencia se supone que las sindicalistas aspiran a imitar.

Tratamos de contrarrestar esta barrera al liderazgo en el Programa de educación sobre liderazgo para mujeres sindicalistas mexicanas de tres maneras:

---

<sup>7</sup> Rowlands, Jo, “Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo”, en León, Magdalena (comp.), *Poder y empoderamiento de las mujeres*, TM Editores, Bogotá, 1997, p. 221.

1) Proponiendo una visión de liderazgo distinta, de liderazgo compartido mediante la formación de redes internas de mujeres. Dadas su doble y triple jornadas, la única manera de que las mujeres puedan ocupar posiciones de dirigencia es mediante el liderazgo compartido.

Además, se propone un liderazgo con las siguientes características:

- Una dirigencia inclusiva, que vea el poder en términos de compartir y no de acumular, y que haga un esfuerzo especial y continuo para que el mayor número posible de personas esté informado y participe.
- Una dirigencia dispuesta a colaborar, que evite el monopolio de la influencia y la toma de decisiones por una camarilla. Una dirigencia que reconozca además que nadie es infalible, e intente descubrir y hacer participar a las que tengan entusiasmo y habilidad en determinada área.
- Una dirigencia que estimule el desarrollo de otras personas para que puedan asumir cargos de dirección, en especial las que provengan de grupos subrepresentados y excluidos.
- Una dirigencia que tome como modelo la cooperación antes que la competencia, y que ejerza el poder construyendo consensos en lugar de dividir para reinar.

2) Mediante la valoración e identificación de sus cualidades fuertes individuales, y en el contexto de la nueva definición de liderazgo incluyente, asegurando que todas tienen una contribución que hacer al liderazgo.

3) Haciendo énfasis en que los líderes no nacen, se hacen. Muchas habilidades que se consideran personales de un buen líder pueden ser aprendidas o adquiridas; la diferencia entre una habilidad y una cualidad personal no es siempre tan obvia. Por ejemplo, saber escuchar puede ser una cualidad personal, pero para otras puede ser una habilidad aprendida o adquirida.

Adaptando el modelo de Jo Rowlands,<sup>8</sup> intentaré resumir las barreras que inhiben el empoderamiento colectivo de las mujeres sindicalistas y los mecanismos y actividades que lo impulsan. Para llegar a esto, me remito a las repuestas recibidas en las sesiones del Programa de educación sobre liderazgo para mujeres sindicalistas y a las actividades que varias de las participantes han llevado a cabo después del programa.

---

<sup>8</sup> Ver Rowlands, Jo, *op. cit.*, p. 229.

<b>El empoderamiento colectivo de las mujeres sindicalistas</b>	
<b>Factores personales y estructurales que lo inhiben</b>	<b>Factores personales y estructurales que lo estimulan</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidades con la familia.</li> <li>- Lenguaje y actitudes sexistas de los compañeros.</li> <li>- Acoso sexual.</li> <li>- Bajos niveles de autoestima y confianza en sí misma.</li> <li>- Temor a perder la identidad de mujer.</li> <li>- Falta de habilidades específicas.</li> <li>- Desconocimiento de los estatutos y contrato colectivo.</li> <li>- Estructuras sexistas en el sindicato.</li> <li>- Sesgos en la educación formal (no poder redactar bien).</li> <li>- Falta de dinero.</li> <li>- Falta de apoyo del compañero delegado para capacitarlas.</li> <li>- Status en “trabajos para mujeres”.</li> <li>- La burla y el rechazo por ser feminista.</li> <li>- El rol tradicional de responsabilidades (nadie más que yo puede cuidar a mis hijos).</li> <li>- Algunas maneras de socialización en mujeres.</li> <li>- Modelos estereotipados para el liderazgo.</li> <li>- Cansancio y estrés.</li> <li>- Muy pocas organizaciones de apoyo.</li> <li>- La imagen dominante y estereotipada de la mujer.</li> <li>- La edad.</li> <li>- Política sindical local de corrientes que divide a las afiliadas.</li> <li>- Culpa.</li> <li>- Falta de apoyo de la pareja.</li> <li>- Violencia intrafamiliar.</li> <li>- Opresión internalizada y odio a sí misma...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación de una red de mujeres en el sindicato.</li> <li>- Obtención de recursos financieros para las actividades “de mujeres”.</li> <li>- Cursos de capacitación sindical en las horas de trabajo con una metodología de la educación en grupos heterogéneos, respecto a las corrientes internas.</li> <li>- Guardería durante los cursos de capacitación.</li> <li>- Cursos de autoestima.</li> <li>- Discusiones sobre sexualidad y violencia intrafamiliar.</li> <li>- Escribir la historia de las mujeres de su sindicato.</li> <li>- Preparación de discursos para congresos y el parlamento de mujeres.</li> <li>- Organización de eventos sindicales (día internacional de la mujer, desayunos).</li> <li>- Participación en la comisión legislativa del sindicato.</li> <li>- Llegar a un consenso en la discusión y preparar una resolución para la asamblea.</li> <li>- Elaborar la memoria de eventos que han organizado.</li> <li>- Tratar casos de hostigamiento sexual en el interior del sindicato.</li> <li>- Escribir la tesis profesional sobre algún aspecto de la vida sindical.</li> <li>- Facilitar cursos a compañeros dentro del sindicato sobre violencia sexual.</li> <li>- Apoyo de compañeras de otros sindicatos.</li> <li>- Solidaridad internacional.</li> <li>- Hablar en la asamblea sindical.</li> <li>- Facilitar cursos para otras compañeras en otros sindicatos.</li> <li>- Viajar por asuntos sindicales.</li> <li>- Entrenamiento para la confrontación positiva.</li> </ul>

## Conclusión

En este artículo he intentado reflexionar sobre conceptos clave con relación al liderazgo y sistematizar mis experiencias en el diseño y desarrollo de un Programa de educación sobre liderazgo para mujeres sindicalistas mexicanas, que tiene como objetivos específicos el empoderamiento colectivo y personal de las mujeres sindicalistas.

## Apéndice 1

Mujeres activas en los sindicatos<sup>9</sup>

En tu opinión, ¿cuáles de los factores personales y sindicales mencionados a continuación podrían estimular la participación de las mujeres en actividades sindicales? Escribe los números del 1 al 9, en orden de importancia. Agrega cualquier otro que se te ocurra que no haya sido mencionado. Contesta según tu punto de vista personal.

<b>Factores que podrían estimular su participación</b>			
Personales	Núm.	Sindicales	Núm.
A. Tener menos responsabilidades en el hogar.		Hacer las reuniones en lugares más convenientes.	
B. Tener menos responsabilidades extralaborales.		Hacer las reuniones a horas más convenientes.	
C. Tener más confianza en mí misma.		Hacer las reuniones en horas de trabajo.	
D. Ir a las reuniones con algún(a) conocido(a).		Que los asuntos sindicales sean más fáciles de entender.	
E. Que mi marido apoye mi participación en el sindicato.		Proporcionar guarderías para que yo pueda ir a las reuniones.	
F. Convencerme de que las mujeres son tan competentes como los hombres en asuntos sindicales.		Conocer los procedimientos y funcionamiento de las asambleas sindicales.	
G. Que no me importen los comentarios negativos y sexistas de los compañeros.		Que el sindicato organice más eventos sociales.	
H. Conocer más y mejor a mi sindicato.		Que el sindicato organice capacitación sindical.	
I. Dejar de tener culpa.		Crear oportunidades para que las mujeres se reúnan y discutan asuntos de interés como trabajadoras.	

<sup>9</sup> Cuestionario elaborado por Jennifer Cooper, Programa Universitario de Estudios de Género, PUEG-UNAM.

Otros			
-------	--	--	--

## Apéndice 2

Agenda de las mujeres para los sindicatos<sup>10</sup>

### *Propuestas de acción*

- Formar comisiones que reporten acerca de las barreras (visibles e invisibles) que pesan sobre la condición de la mujer dentro de la estructura de poder sindical y sobre el acceso de la mujer a posiciones de liderazgo en todo el país, en la industria y en las empresas.
- Incluir sistemáticamente en los contratos y convenios colectivos, así como en la agenda de negociaciones, otros puntos aparte de los tradicionales “asuntos de la mujer”, especialmente las diferencias por género en los salarios, el ascenso de la mujer en la escala de su carrera, su desarrollo en los rangos profesionales y de dirección.
- Mejorar la base de datos sobre los miembros del sindicato por sexo y por diferencias de género en la representación dentro de la estructura sindical.
- Capacitar a grupos de mujeres y departamentos de asuntos de mujeres en los sindicatos en los ámbitos local, regional y nacional.
- Crear una comisión sindical que trabaje sobre la baja representación de la mujer en los rangos de decisión sindical.
- Impulsar la sensibilización de la categoría de género y una formación de género para los funcionarios sindicales, tomando en cuenta los estereotipos culturales que determinan cómo ven los miembros y los dirigentes del sindicato las necesidades del trabajo y las características que se requieren para ocupar posiciones de liderazgo en el sindicato.

---

<sup>10</sup> Memoria del II Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras, 20, 21 y 22 de octubre de 1995, Oaxtepec, Morelos, p. 114.

- Desarrollar políticas para corregir el bajo aprovechamiento de la mujer como recurso de fuerza en las negociaciones con la empresa y el Estado para obtener mejorías ocupacionales y salariales u otros beneficios.
- Realizar cursos especiales para capacitar a la mujer en posiciones de liderazgo en los sindicatos.
- Desarrollar recomendaciones legislativas y programas para hacer realidad el pago equitativo, las oportunidades iguales y las acciones positivas, como parte de la política explícita de los sindicatos sobre asuntos de la mujer y de la acción positiva en materia sindical.



**PRIMER SEMINARIO LATINOAMERICANO  
DE METODOLOGÍAS  
DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO  
RESULTADOS DE LAS MESAS DE TRABAJO**

<p><b>MESA:</b></p> <p><b>PROYECTOS PRODUCTIVOS</b></p> <p><b>OBSTÁCULOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resistencias para cambiar paradigmas culturales.</li> <li>• Falta de personal capacitado en aspectos de metodologías de capacitación en género.</li> <li>• Escasa difusión de metodologías desarrolladas por instituciones.</li> <li>• Definición de la perspectiva de género, aplicaciones, utilidades y fines prácticos.</li> <li>• Escasa integración de funcionarios públicos de altos mandos en programas o reuniones de capacitación con perspectiva de género.</li> <li>• Falta de aplicación práctica del enfoque de género.</li> <li>• Falta de coordinación por parte de instituciones en cuanto a acciones, programas y recursos.</li> <li>• Falta de apoyo financiero para impulsar procesos de capacitación continuos y específicos.</li> <li>• Falta de solidaridad y comunicación entre mujeres para trabajar en grupo e impulsar proyectos.</li> </ul>
<p><b>FACILITADORES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presión internacional como política pública y redes de mujeres con influencia en todo el mundo.</li> <li>• Integración de una visión política por parte de los facilitadores nacionales.</li> <li>• La inclusión de la perspectiva de género en el discurso.</li> <li>• La existencia de un presupuesto para apoyar las acciones de capacitación.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de instituciones en los ámbitos nacional, estatal y municipal que apoyen la perspectiva de género, en especial el Inmujeres, los Institutos Estatales de las Mujeres y las acciones municipales con influencia local.</li> <li>• Crecimiento de ONG.</li> <li>• Mayor respuesta de los facilitadores de la sociedad civil para que cubran las demandas crecientes en capacitación con perspectiva de género.</li> <li>• Dar seguimiento al reciente cambio de mentalidades para seguir facilitando la apertura a la conceptualización de derechos humanos en favor de las mujeres.</li> <li>• Mayor conciencia y disponibilidad tanto de hombres como de mujeres para participar en capacitación con perspectiva de género.</li> <li>• Un marco normativo para impulsar la capacitación en el ámbito oficial, académico o de ONG.</li> <li>• Metodologías y publicaciones con perspectiva de género transmitidas a través de la academia, instancias gubernamentales, asociaciones civiles y de ONG.</li> <li>• Fomentar espacios de intercambio de experiencias y sensibilización en capacitación para la formación de formadores locales.</li> <li>• Dar seguimiento a cursos de capacitación en género a través de reuniones que tiendan a profundizar cada vez más en perspectiva de género.</li> <li>• Armar un discurso único que impacte de manera masiva.</li> </ul>
<p><b>RETOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar y sensibilizar tanto a dependencias públicas como a privadas y en todos los niveles.</li> <li>• Cambiar los paradigmas en la política pública hacia un desarrollo humano con perspectiva de género y equidad.</li> <li>• Modificar la perspectiva de género en la política pública.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Firmar convenios para apoyar la institucionalización.</li> <li>• Multiplicar acciones de capacitación con perspectiva de género.</li> <li>• Incitar a una mayor participación de las mujeres en puestos de toma de decisión.</li> <li>• Facilitar el acceso de las mujeres a los nuevos medios de comunicación, especialmente a la Internet.</li> </ul>
<p><b>PROPUESTAS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación de todas las mujeres que trabajan en el Inmujeres (desde la presidenta) en procesos de sensibilización.</li> <li>• Presencia de la presidenta del Inmujeres a través de su liderazgo, concentración y valoración de las propuestas de capacitación realizadas por organizaciones sociales y de gobierno.</li> <li>• Invertir en profesionalización del personal.</li> <li>• Valorar, sistematizar y difundir las experiencias de cada entidad.</li> <li>• Dar seguimiento y evaluar procesos de formación y acceso a experiencias.</li> <li>• Elaborar metodologías y materiales regionales.</li> <li>• Ampliación de presupuestos para todos los institutos, sobre todo los estatales.</li> <li>• Precisar con mayor detalle los sujetos y los contenidos de la capacitación.</li> <li>• Visualizar la capacitación como una herramienta que permita hacer más eficiente el trabajo de las y los capacitadores (as) para impactar en las instituciones estatales.</li> <li>• Fortalecer los procesos de desarrollo en cuanto a proyectos productivos de mujeres.</li> <li>• Difusión del PROEQUIDAD para su incorporación en los programas institucionales.</li> <li>• Incorporar en los contenidos de los talleres de capacitación los instrumentos de la Ley del Inmujeres.</li> <li>• Construir una metodología que tome en cuenta a la diversidad de las mujeres.</li> </ul>

<p><b>MESA:</b>  <b>EDUCACIÓN</b></p> <p><b>OBSTÁCULOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de recursos humanos y materiales, específicamente financieros.</li> <li>• Falta de lineamientos unificados para la capacitación.</li> <li>• Falta de coordinación interinstitucional.</li> <li>• Tiempos insuficientes.</li> <li>• Desconocimiento de la teoría de género.</li> <li>• Carencia de metodologías.</li> <li>• Falta de optimización de recursos.</li> <li>• Resistencia de hombres y mujeres al cambio de tradiciones culturales</li> <li>• Falta de articulación entre las necesidades reales y la capacitación.</li> <li>• Dificultad para operar conceptos: indicadores y variables.</li> <li>• Discontinuidad en los cursos de los capacitados.</li> </ul>
<p><b>FACILITADORES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer criterios y lineamientos para los facilitadores.</li> <li>• Una coyuntura favorable, voluntad política y social para instrumentar la perspectiva de género y la capacitación.</li> <li>• Coordinación interinstitucional entre organismos no gubernamentales e instituciones.</li> <li>• Retomar experiencias y material didáctico ya aprobado con anterioridad.</li> <li>• Una instrumentación de las políticas en los países.</li> <li>• Creciente apertura de espacios académicos y de educación formal.</li> <li>• Aumento de demanda y creciente difusión.</li> <li>• Instrumentar acciones de capacitación y sensibilización en los estados de acuerdo con sus necesidades.</li> <li>• Aplicar la formación para toda la vida.</li> </ul>
<p><b>RETOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institucionalizar la perspectiva de género.</li> <li>• Formación a facilitadores.</li> <li>• Desarrollo de sistemas de evaluación.</li> <li>• Contar con diagnósticos que den sustentabilidad y autogestión.</li> <li>• Analizar y difundir los conocimientos adquiridos en las organizaciones.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar a todos los niveles y sectores, incluyendo a los medios de comunicación.</li> <li>• Integrar a hombres y a mujeres a trabajar en conjunto.</li> <li>• Implementar métodos de capacitación en estados y municipios.</li> <li>• Difundir un directorio de los participantes del Primer seminario de metodologías de capacitación en género.</li> <li>• Fortalecer el trabajo de las instancias de género e implementar estrategia presupuestales.</li> <li>• Producir e intercambiar materiales con perspectiva de género.</li> <li>• Propiciar el empoderamiento de las mujeres.</li> <li>• Analizar de qué manera se incluirán, en igualdad de porcentajes, a participantes, hombres y mujeres, en las sesiones de trabajo y reuniones que traten el tema de la perspectiva de género para lograr equidad.</li> <li>• Establecer alianzas con el sector educativo.</li> <li>• Lograr efectos multiplicadores en la familia, la escuela y los medios de comunicación.</li> </ul>
<p><b>PROPUESTAS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechar la voluntad política para instrumentar la perspectiva de género como una política de estado en el Plan Nacional de Desarrollo.</li> <li>• Capacitar y sensibilizar sobre género, y permear los tres niveles de gobierno, a los partidos políticos y a la sociedad civil.</li> <li>• Formar facilitadores expertos en el tema.</li> <li>• Multiplicar acciones de capacitación para lograr la perspectiva de género.</li> <li>• Desarrollar metodologías, material didáctico, guías y herramientas de apoyo.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar a los hombres en los trabajos encaminados a lograr equidad de género.</li> <li>• Institucionalizar la perspectiva de género.</li> <li>• Concienciar a instituciones, sectores y a la población en general mediante la utilización de los medios de comunicación.</li> <li>• Coordinar e intercambiar experiencias interinstitucionales, entre sectores, regiones, estados, municipios y comunidades.</li> <li>• Generar indicadores y diagnósticos con perspectiva de género.</li> <li>• Promover y difundir materiales.</li> <li>• Generar mayores y mejores oportunidades para las mujeres.</li> </ul>
<p><b>MESA:</b>  <b>VIOLENCIA Y DERECHOS HUMANOS</b></p> <p><b>OBSTÁCULOS</b></p> <p><b>FACILITADORES</b></p> <p><b>RETOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de apertura a la diversidad, interés, creación, multiplicidad de oportunidades, aprendizaje, comunicación, necesidades y recursos.</li> <li>• Intercambiar formas de trabajo como facilitador(a).</li> <li>• Creación de redes institucionales y organizaciones.</li> <li>• Grupos de creación interdisciplinarios de mujeres, niñas y niños.</li> <li>• Trabajar con otras dependencias de gobierno.</li> <li>• Elaborar planes y proyectos.</li> <li>• Crear confianza entre facilitadores(as) de las diversas dependencias.</li> <li>• Promover la democracia y el respeto a las comunidades.</li> <li>• Erradicar la apatía.</li> <li>• Fomentar la concientización y la organización.</li> <li>• Establecer la coordinación interinstitucional para lograr una mayor apertura.</li> <li>• Masificar la capacitación para romper con la cultura patriarcal</li> </ul>

## Resultados de las mesas de trabajo

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliar, organizar y profundizar las formas de capacitación.</li> <li>• Dar continuidad a los trabajos realizados con anterioridad.</li> <li>• Fomentar la organización, participación y los recursos.</li> <li>• Fomentar procesos formativos y apoyos institucionales.</li> <li>• Profundizar en los temas y las propuestas de esta mesa.</li> </ul>
<p><b>PROPUESTAS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asumir el compromiso de llevar a cabo capacitación a los facilitadores con base en una reflexión crítica.</li> <li>• Ser capaces de encontrar nuestros errores.</li> <li>• Fomentar una capacitación basada en métodos que sea innovadora, estratégica, continua, estructurada, permanente y pertinente.</li> <li>• Selección de facilitadores.</li> <li>• Implementación de seminarios de actualización para maestros sobre perspectiva de género y formación práctica docente.</li> <li>• Capacitación a mujeres rurales, grupos comunitarios, familias, servidoras públicas, instituciones, organizaciones públicas y docentes, al Poder Judicial, a la Secretaría de Educación y Cultura, a la enseñanza básica y a la media.</li> <li>• Institucionalizar la perspectiva de género y el intercambio por medio de coordinaciones locales, intercambio por medio de coordinaciones locales, estatales e institucionales que concentren, cooperen e intercambien experiencias con las instituciones del sector público y académico, así como con las organizaciones civiles.</li> <li>• Diseñar estrategias de capacitación estructurada.</li> <li>• Fomentar la equidad en las familias.</li> <li>• Integrar grupos multidisciplinarios que apliquen el enfoque de género en las diversas disciplinas.</li> </ul>

# DIRECTORIO DEL PRIMER SEMINARIO DE METODOLOGÍAS DE CAPACITACION EN GÉNERO

Nombre	Cargo	Dependencia	Dirección	Área	Teléfono	Fax	Correo- Electronico	Participación
María Cristina García Quintana	Coordinadora	Consejo Estatal de la Mujer	Ignacio Pérez 22 Sur Centro C.P. 76000, Querétaro, Querétaro	Querétaro	01 44 22 15 34 04	01 44 22 15 34 53	mujerqto@nexnet.com.mx	
Adriana Bouchot Beltran	Directora de enlaces estatales	Inmujeres	Esparza Oteo 119, Col. Guadalupe Inn, C.P.01020	Inmujeres	53 22 42 77		adriambouchot@hotmail.com abouchot@inmujeres.gob.mx	Mesa: Violencia y Derechos
Adriana Luna P	Directora de programas especiales	Subprocuraduría de Coordinación y Desarrollo de la PGR	Reforma y Violeta, 1er. piso, México D.F.					
Adriana Reyes Nava	Subgerente de desarrollo organizacional	Compañía de Luz y Fuerza del Centro	Melchor Ocampo y Marina Nacional 7, 6° piso, México, D.F.		55 51 40 02 53	55 51 40 97	areyes@interoilfc.gob.mx	
Aída Alicia Lugo Dávila	Directora	Instituto de las Mujeres en Zacatecas	Calle Aurora 102 Centro, C.P. 98000 Zacatecas, Zacatecas.	Zacatecas	2 40 38			
Aída Carreño Ramos	Subdirectora	Inmujeres	Esparza Oteo 119, Col. Guadalupe Inn, México, D.F. C.P. 01020	Inmujeres	53 22 42 87		acarrenio@inmujeres.gob.mx	Conferencia y Panel
Alejandra Granados Salazar	Subdirectora de Desarrollo Agrario	Fideicomiso Fonafe	Picacho Ajusco 238 primer 1er. piso Jardines de la Montaña México, D.F.	Fideicomiso	54 82 32 49	54 82 32 00 Ext. 172	subeval@avantel.com	
Alejandra Iglesias	Jefa de departamento	Inmujeres	Esparza Oteo 119 Col. Guadalupe Inn, C.P. 01020	Inmujeres	53 22 42 66		aiglesias@inmujeres.gob.mx	
Alicia Martínez	Directora de área	Inmujeres	Esparza Oteo 119, Col. Guadalupe Inn, C.P. 01020	Inmujeres	53 22 42 63		amartinez@inmujeres.gob.mx	
Alma Leticia Palaceto Silva	Jefa de departamento	Secretaría de Desarrollo Económico y Empleo	Juan B. Tijerina 1013 entreberriozabal y anaya Col. Centro C.d. Victoria Tamaulipas C.P. 87000	Tamaulipas	(01 834) 31 66 891		palaceto1@hotmail.com	Mesa: Proyectos productivos
Ana María Betancourt Favéla	Directora general de evaluación y desarrollo estadístico	Inmujeres+CI3	Esparza Oteo 119 Col. Guadalupe Inn, 01020	Inmujeres			anabetan@hotmail.com	Mesa: Violencia y Derechos
Ángela Villela	Jefa de departamento	Comisión Nacional de los Derechos Humanos	Picacho Ajusco 238 primer Piso Jardines en la Montaña México, D.F.	Comisión	55 31 00 40 EXT: 2300		angela_villed@terra.com.mx	
Armando Rosas Hernández		Segob		Secretaría		55 35 16 50		
Arturo Rosales Jaime	Director de área	Consejo Estatal de Población (Coeпо)	Calle Penitenciaría 180, Col. Centro Guadalupe, Jalisco,	Jalisco	(01 33) 38 25 52 31	38 25 06 95		
Arturo Zamora		Inmujeres	Esparza Oteo 119 Col. Guadalupe Inn, 01020	Inmujeres	53 22 42 65		azamora@inmujeres.gob.mx	
Augusto César Salgado Sangri	Director técnico	Instituto Quintanarroense de la Mujer	Av. Álvaro Obregón 256, Col. Centro C.P. 67000	Quintana Roo	(01983) 83 313 24	(01 983) 83 207 18/ 3 0074 ext. 111		
Aurora del Río Zolezzi	Dirección de enlace	Programa Mujer y Salud, Secretaría de Salud	Calle Aniceto Ortega 1321, 2o piso, Col. del Valle, México, D.F. C.P. 03100.	Secretaría	5 534 66 90		nizole@hotmail.com.mx	Todo el evento
Aurora Morales	Asesora	Inmujeres	Esparza Oteo 119 Col. Guadalupe Inn, 01020	Inmujeres	53 22 42 65		amorales@inmujeres.gob.mx	Mesa: Proyectos Productivos
Ávila Pérez Helodia	Asesora	Asamblea Legislativa del D.F.	Calle Esmeralda 3 La Joya Ecatepec Edo. de México 55016	Partido	58 82 00 72		avila_01@hotmail.com	Educación
Balbina Hernández	Subdirectora de capacitación	Inmujeres	Esparza Oteo 119 Col. Guadalupe Inn, 01020	Inmujeres	53 22 42 66		bhernandez@inmujeres.gob.mx	
Beatriz Schmulker	Investigadora	Instituto Mora		Academia	55 84 80 00	ext. 332 52 64 34 09	bshmulker@institutomora.edu.mx	Mesa: Violencia y Derechos
Bianca Rico Galindo	Coordinadora del Programa Salud y Mujer	Secretaría de Salud	Calle Aniceto Ortega No. 1321 2o piso Col. Del Valle, Méx. D.F. C.P. 03100	Secretaría	55 34 77 11/ 55 34 66 90	55 34 66 90	bricog@avantel.net.mx/ blanrico2@hotmail.com	Mesa: Salud
Carolina Rivera Ocampo	Jefe de Departamento Administrativo	Conacyt	Constituyentes 1046 Edif. Principal Lomas Altas C.P. 11950		53 27 74 00 Ext.7104	53 27 75 93	crivera@conacyt.mx	
Cecilia Loria	Directora General	Indesol	2a. Carretera de belisario Dominguez 40 Col. del Carmen Coyacán C.P. 04100	Institución	56 58 96 34		cloria@sedesol.gob.mx	Panel
Citlalin Ulloa	Jefa de departamento	Inmujeres	Esparza Oteo 119 Col. Guadalupe Inn, 01020	Inmujeres	53 22 42 00		culloa@inmujeres.gob.mx	

## **Instituto Nacional de las Mujeres**

Patricia Espinosa Torres  
Presidenta

Margarita Ortega González  
Secretaria Ejecutiva

Dirección General de Administración y Finanzas  
[administracion@inmujeres.gob.mx](mailto:administracion@inmujeres.gob.mx)

Dirección General de Planeación  
[planeacion@inmujeres.gob.mx](mailto:planeacion@inmujeres.gob.mx)

Dirección General de Promoción y Enlace  
[promocionyenlaces@inmujeres.gob.mx](mailto:promocionyenlaces@inmujeres.gob.mx)

Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico  
[evaluacion@inmujeres.gob.mx](mailto:evaluacion@inmujeres.gob.mx)

Dirección General Adjunta de Asuntos Internacionales  
[internacional@inmujeres.gob.mx](mailto:internacional@inmujeres.gob.mx)

*La Memoria del Primer Seminario Latinoamericano  
de Metodologías de Capacitación en Género*  
se terminó de imprimir en diciembre de 2002  
en los talleres de Impresora Solart, S.A. de C.V.  
Eje 1 Pte. Av. Guerrero, 06300, México, D.F.  
Teléfono: 19 97 73 27

El tiraje fue de mil ejemplares