

Edita

Unidad de Recursos Europeos y Cooperación Internacional (0,7). Servicio Provincial de la Mujer. Diputación de Málaga

Diputada del Área de Juventud, Deportes y Formación
Encarnación Páez Alba

Diputada delegada de Igualdad
Mª Teresa Pérez Leal

Coordinador de la Unidad de Recursos Europeos y Cooperación Internacional
Juan Antonio Lara Medina

Directora de la Unidad de Recursos Europeos y Cooperación Internacional
Bernadette Sebrechts Verwilghen

Directora del Servicio Provincial de la Mujer
Sagrario Nieto Vera

Personal Técnico
Ana Mª González Triguero
Mª Luisa Morilla Carracedo
Mª Dolores Recio Perles
Mª Luz Torrontegui Oliver

Facilitadoras metodológicas y elaboración de textos
Salomé de Benito Ponce
Ana Isabel Santos Castro

Impresión
Gráficas San Pancracio

Depósito legal
MA-1942-2006

© Diputación Provincial de Málaga

www.malaga.es/recursos-europeos
europapro@malaga.es
www.malaga.es/mujer
mujer@malaga.es

www.lideral.com

«Este documento se ha realizado con la ayuda financiera de la Comisión Europea. El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de la Diputación de Málaga y en modo alguno debe considerarse que refleja la posición de la Unión Europea.»



FINANCIA:



MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINAS

COLABORA:
CENTRO GUAMAN
POMA DE AYALA

LIDERAL

PROYECTO

PARA EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES
CATÁLOGO DE ESTRATEGIAS

PRESENTACIÓN

La Estrategia Comunitaria sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2000-2005 ha abordado aspectos para promover la igualdad en la vida económica, en la vida civil, la igualdad de participación y de representación, la igualdad de acceso y pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres, y el cambio de roles y de estereotipos masculinos y femeninos.

El objetivo del Proyecto Lideral, Observatorio-Piloto Intercontinental del Liderazgo de Mujeres en el Ámbito Local, ha sido detectar las barreras que impiden el liderazgo de las mujeres en el ámbito local. Para ello, hemos utilizado varias estrategias, desde las que utilizan un análisis cuantitativo hasta las que detectan las causas reales de las dificultades para el liderazgo, a través de testimonios directos en talleres participativos, Agentes Liderales en cada territorio, y entrevistas personalizadas a mujeres que ejercen el liderazgo en diversos ámbitos desde el sindical, empresarial, político y asociativo.

Este Catálogo de Estrategias para el Liderazgo de Mujeres, que tienes en las manos, es el producto de dos años de trabajo y de nuestro compromiso con el análisis desde una perspectiva de género, y con una metodología participativa en los procesos de cambio.

Hemos tenido el privilegio de coordinar y compartir esta experiencia con representantes de las distintas municipalidades. La Provincia di Trento (Italia), Stiftelsen Kvinnoforum (Suecia), Municipalidad de Sicasica (Bolivia), Municipalidad de San Jerónimo (Perú), Municipio General Pueyrredon (Argentina), Municipalidad de San Carlos (Costa Rica), Municipalidad de San Joaquín (Chile), Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (México), Prefeitura de Campinas (Brasil).

El Proyecto Lideral deja como resultado final este Catálogo de Estrategias para el Liderazgo de las Mujeres, herramienta de trabajo muy útil, que no sólo ofrece información de todo el proceso que se ha llevado a cabo durante el desarrollo del proyecto, detectando las principales trabas que sufren las mujeres, sino que también se recogen qué acciones y qué estrategias deben seguirse para salvar los obstáculos que impiden el liderazgo de las mujeres en igualdad de condiciones a los hombres.

María Teresa Pérez Leal
Diputada de Igualdad de la
Diputación de Málaga

Encarnación Páez Alba
Diputada de Juventud
Deportes y Formación de la
Diputación de Málaga

2007 se ha declarado como Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos y para Todas. Es una buena plataforma para concienciarnos del problema real y, en este contexto, hay que confiar en que todo el trabajo realizado en Lideral contribuya a limar la brecha existente entre hombres y mujeres.

Agradecemos a todas y cada una de las personas que han participado en este proyecto, porque sin su aportación, trabajo y experiencia este catálogo no habría sido posible elaborarlo.

CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES	09
2. PROCESO DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO	13
2.1. I ENCUENTRO INTERCONTINENTAL, MÁLAGA, JUNIO 2005	14
2.1.1. Taller participativo con las entidades socias	16
2.1.2. Ponencia marco: <i>Las mujeres sabemos y queremos, ¿podemos?</i> Por Elena Simón Rodríguez	18
2.2. FICHAS METODOLÓGICAS	26
2.3. II ENCUENTRO INTERCONTINENTAL, COSTA RICA, JUNIO 2006	41
2.4. PRIORIZACIÓN DE OBSTÁCULOS Y ESTRATEGIAS	43
3. DESARROLLO GLOBAL DE ESTRATEGIAS PARA LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS	57
3.1. OBSTÁCULOS LEGALES	58
3.2. OBSTÁCULOS ESTRUCTURALES Y SOCIOCULTURALES	60
3.3. OBSTÁCULOS ECONÓMICOS	76
3.4. OBSTÁCULOS FAMILIARES	79
3.5. OBSTÁCULOS PERSONALES	80
GLOSARIO	89
ANEXO	92
AGRADECIMIENTOS	98



LA RED NÚMERO 12, DENOMINADA «LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES EN LAS INSTANCIAS DE DECISIÓN LOCALES» Y COORDINADA POR LA DIPUTACIÓN DE BARCELONA, ESTÁ COMPUESTA POR 200 SOCIOS Y SOCIAS, Y DIVERSAS INSTITUCIONES ASOCIADAS PERTENECIENTES A PAÍSES DE AMÉRICA LATINA Y DE LA UNIÓN EUROPEA, CON UNA REPRESENTACIÓN POR CONTINENTES DEL 60% Y 40% RESPECTIVAMENTE. EL OBJETIVO GENERAL DE LA RED ES COMPARTIR EXPERIENCIAS Y PROMOVER PROYECTOS COMUNES.



1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

Urb-Al es un programa de cooperación descentralizada cofinanciado por la Comisión Europea y dirigido a colectividades locales de la Unión Europea y América Latina así como a otros actores relacionados con el desarrollo local.

¿QUÉ ES URB-AL?

Urb-Al es un programa de cooperación descentralizada cofinanciado por la Comisión Europea y dirigido a **colectividades locales** de la Unión Europea y América Latina así como a otros actores relacionados con el desarrollo local. El programa está basado en el **intercambio recíproco de experiencias** entre participantes, que se agrupan alrededor de uno o varios temas relacionados con la ciudad. Así, se crean **14 redes o áreas temáticas** coordinadas por diferentes instituciones.

El objetivo principal de estas redes es el desarrollo de relaciones directas y duraderas entre colectividades locales europeas y latinoamericanas, mediante la implementación de las **mejores prácticas** en el ámbito de las políticas urbanas y la puesta en marcha de proyectos comunes.

¿QUÉ ES LA RED 12?

La Red número 12, denominada «La promoción de las mujeres en las instancias de decisión locales» y coordinada por la Diputación de Barcelona, está compuesta por 200 socios y socias y diversas instituciones asociadas pertenecientes a países de América Latina y la Unión Europea, con una representación por continentes del 60 y del 40 por ciento respectivamente.

El objetivo general de la red es el de **compartir experiencias y promover proyectos comunes** entre entidades locales de paí-

ses de la Unión Europea y América Latina, con la finalidad de proponer nuevos modelos de ciudad, a través de la implementación transversal de políticas de igualdad de oportunidades y de la promoción de una ciudadanía activa de las mujeres.

Dirección de la Unidad de Coordinación de la Red

Diputación de Barcelona

Servicios de Relaciones Internacionales

Dirección: C/ Córcega, 300 pral. 08008 Barcelona

Teléfono: 00-34-93-4022055

Fax: 00-34-93-4022473

E-mail: ocd.red12urbal@diba.es

Página Web: www.diba.cat/urbal12

¿QUÉ ES LIDERAL?

La participación de las mujeres ha sido objeto de preocupación internacional desde hace decenios, tanto en la ONU (Comisión de la Condición Social y Jurídica de la Mujer), como en la Unión Europea (Comisión de los Derechos de la Mujer) y en la Organización de los Estados Americanos (Comisión Interamericana de Mujeres). Uno de los focos de atención de esta preocupación ha sido la ausencia de las mujeres en las esferas decisorias, expresión visible de la desigualdad.

Potenciar la presencia de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres es imprescindible para seguir avanzando y profundizando en la democracia y en el desarrollo local. En este



contexto nace el Proyecto Lideral, cuyo objetivo principal es **potenciar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres en el ámbito local.**

¿QUIÉN HA PARTICIPADO?

Los grupos destinatarios han sido mujeres y hombres con responsabilidades políticas a nivel local, responsables sindicales, asociaciones empresariales, personal de la administración pública local y ONGs.

A nivel transnacional, como entidades socias del proyecto han participado las siguientes:

- Diputación de Málaga (España)**
- Provincia di Trento (Italia)**
- Stiftelsen Kvinnoforum (Suecia)**
- Municipalidad de Sicasica (Bolivia)**
- Municipalidad de San Jerónimo (Perú)**
- Municipio General Pueyrredon (Argentina)**
- Municipalidad de San Carlos (Costa Rica)**
- Municipalidad de San Joaquín (Chile)**
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (México)**
- Prefeitura de Campinas (Brasil)**

Las entidades socias del Proyecto Lideral han sido Diputación de Málaga (España), Provincia di Trento (Italia), Stiftelsen Kvinnoforum (Suecia), Municipalidad de Sicasica (Bolivia), Municipalidad de San Jerónimo (Perú), Municipalidad General Pueyrredon (Argentina), Municipalidad de San Carlos (Costa Rica), Municipalidad de San Joaquín (Chile), Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (México) y Prefeitura de Campinas (Brasil).

TABLE

1

- 2000-2001
- 2002-2003
- 2004-2005
- 2006-2007

2

- 2008-2009
- 2010-2011
- 2012-2013
- 2014-2015

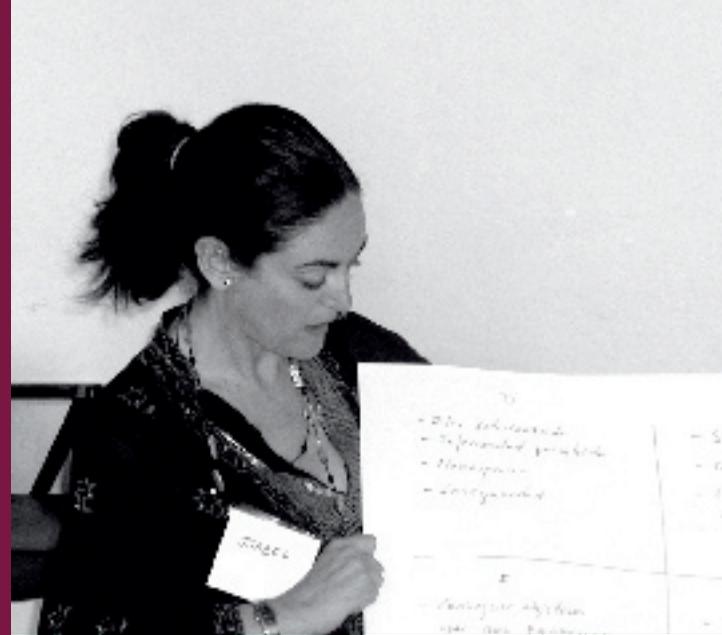
3

- 2016-2017
- 2018-2019
- 2020-2021
- 2022-2023
- 2024-2025

4

- 2026-2027
- 2028-2029
- 2030-2031
- 2032-2033

UNO DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROYECTO LIDERAL ES «DETECTAR LAS BARRERAS QUE IMPIDEN EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LOCAL. NO SE TRATA SÓLO DE ANALIZAR CUANTITATIVAMENTE LA REALIDAD, SINO TAMBIÉN DE DETECTAR LAS CAUSAS DE LAS DIFICULTADES PARA EL LIDERAZGO». UNA VEZ DESCUBIERTAS DICHAS BARRERAS, SE PRETENDE ELABORAR UN CATÁLOGO DE ESTRATEGIAS QUE SIRVA COMO ORIENTACIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE LOS OBSTÁCULOS DETECTADOS.



2. PROCESO DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO



2.1. I ENCUENTRO INTERCONTINENTAL, MÁLAGA, JUNIO 2005

Uno de los objetivos específicos del Proyecto Lideral, Observatorio-Piloto Intercontinental del Liderazgo de Mujeres en el Ámbito Local, es «detectar las barreras que impiden el liderazgo de las mujeres en el ámbito local. No se trata sólo de analizar cuantitativamente la realidad (muchas estadísticas ya existen) sino detectar las causas de las dificultades para el liderazgo». Una vez identificadas dichas barreras se pretende elaborar, como parte del proyecto, un Catálogo de Estrategias que sirva como orientación para la eliminación de los obstáculos detectados.

Se ha utilizado una metodología activa-participativa y cualitativa que promueve la investigación, acción y participación, a lo largo del proceso de diagnóstico participativo realizado por el Observatorio Intercontinental Lideral. Lo que nos ha permitido comprender qué piensan, sienten y cómo actúan las mujeres en el ámbito local buscando estrategias. Con ellas se ha trabajado en el diagnóstico a través de las diferentes técnicas y herramientas. El material producido es rico y complejo, por eso no debe analizarse como si de un dato numérico se tratase. Es una información cualitativa fruto de la interacción que se establece entre las mujeres participantes del ámbito político, sindical, empresarial y social, y en el propio proyecto a través de las diferentes Agentes Lideral.

Las barreras que hoy en día tienen las mujeres no se pueden explicar siempre de un modo causal, sino que esta realidad debe ser entendida desde el enfoque de género feminista y desde una perspectiva holística.

Las diferentes realidades en donde se lleva a cabo el Proyecto Lideral y los vertiginosos cambios sociales que han tenido lugar globalmente, están produciendo una diversificación de modos y estilos de vida enmarcados en nuevos contextos sociales, y definidos por diferentes culturas. Lo que provoca la necesidad de utilizar técnicas o estrategias de carácter reflexivo, vivencial e inductivo, encaminadas a realizar un recorrido que parte de la propia vivencia para alcanzar el marco conceptual teórico y global.

Este proceso inductivo ha permitido detectar una serie de barreras y obstáculos seculares y de nueva creación que influyen de manera negativa en el desarrollo de la profesión, la trayectoria política y estilo de vida de muchas mujeres, ya sea en partidos políticos, en sindicatos, en las empresas o en la sociedad civil; pues están perpetuando la desigualdad y la discriminación, dificultando y obstaculizando el acceso de las mujeres a los puestos de decisión y liderazgo. Además, dichas barreras y obstáculos también están impidiendo la consolidación en los puestos de decisión de las pocas mujeres que han accedido a ellos.

También se han barajado datos cuantitativos elaborados con la utilización de herramientas de recogida de los mismos consuetudinarias *ad hoc*, utilizados como datos de soporte en el análisis cualitativo.

En el transcurso del proceso de elaboración del diagnóstico, no se ha asumido ningún criterio cerrado de linealidad en el proceso. Las fichas metodológicas se han ido entregando según un orden determinado, pero su utilización, debido a los diferentes ritmos y realidades de todas las entidades socias, se ha reordenado, o redefinido, y concatenado según los diferentes giros o acontecimientos que hayan podido darse en cada lugar, respetando, por tanto, las diversas realidades de las localidades y de las personas que participan en el proceso. Todo ello enmarcándose en un modelo de desarrollo humano sostenible con enfoque de género feminista. Esta retroalimentación, concatenación, revisión y reformulación es pertinente en la metodología

Las barreras que hoy en día tienen las mujeres no se pueden explicar siempre de un modo causal, sino que esta realidad debe ser entendida desde el enfoque de género feminista y desde una perspectiva holística. Por ello, se ha pretendido, como perspectiva global, tener en consideración todos los factores contextuales y personales que influyen en la vida cotidiana de las mujeres, así como en los diferentes colectivos con los que interactúan.

cualitativa, de ahí la versatilidad, la adaptación y la integración armónica de sus componentes.

Se ha pretendido, como perspectiva global, tener en consideración todos los factores contextuales y personales que influyen en la vida cotidiana de las mujeres, así como en los diferentes colectivos con los que interactúan.

En cuanto a las mujeres participantes, se ha intentado que en todos los lugares fueran mujeres lideresas distribuidas en los diferentes sectores. Se ha contado con la participación de mujeres lideresas de grupos de base, sindicatos, asociaciones gremiales, asociaciones de mujeres, ONGs, concejalas, alcaldesas, regidoras, síndicas, diputadas, mujeres funcionarias públicas, legisladoras, empresarias, políticas y militantes de partidos políticos. El gran número de mujeres que ha participado, en cada localidad, en el proceso de diagnóstico y propuestas de estrategias es representativa para los objetivos planteados y abarca una gran



parte de la heterogeneidad de la realidad social de las mujeres en el ámbito local.

Los resultados del trabajo podemos darlos por válidos y fiables, fundamentalmente porque las técnicas cualitativas utilizadas, es decir la metodología, han sido adecuadas para conseguir los objetivos fijados, y las mujeres participantes han sido de todos los sectores: político, sindical, empresarial y social. Todo el proceso ha provocado una saturación en ciertas barreras detectadas; por lo que esta **saturación de discurso** nos aporta la fiabilidad.

FASES DEL PROCESO

- I Encuentro Intercontinental celebrado en Málaga, junio 2005:
 - Ponencia Marco de inicio del proyecto: *Las mujeres sabemos, queremos, ¿podemos?* Elena Simón Rodríguez.
 - Taller en Málaga, junio 2005.
- Facilitación de herramientas metodológicas para el proceso de diagnóstico participativo con enfoque de género.
- II Encuentro Intercontinental de Costa Rica, junio 2006.
- Elaboración de Catálogo de Obstáculos y Estrategias.
- III Encuentro Intercontinental, Argentina. Este Encuentro se celebrará en febrero de 2007, por lo que aquí sólo hacemos la reseña.



2.1.1. Taller participativo con las entidades socias, Málaga, junio 2005

En el marco del I Encuentro Intercontinental, entre las entidades socias del proyecto se lleva a cabo un taller participativo con todas las representantes de dichas entidades.

Los objetivos fundamentales del taller fueron los siguientes:

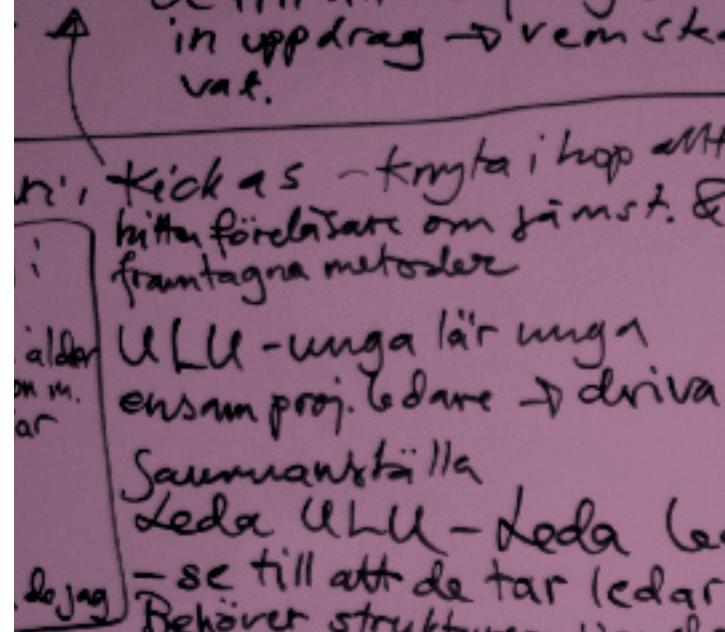
- Realizar un pre-diagnóstico con las mujeres participantes representantes políticas de las entidades socias de las diferentes localidades, sobre el nivel de concientización en género, las barreras y obstáculos que detectaban que tenían las mujeres para acceder a puestos de decisión y liderazgo, y las estrategias que proponían para su eliminación. El taller de pre-diagnóstico aportó un *acercamiento* a la realidad de las mujeres de los ámbitos locales en los que se desarrollaría el proyecto.
- Homogeneizar lenguajes a nivel de terminología del proyecto.
- Consensuar la utilización de un lenguaje no sexista.
- Analizar y consensuar la filosofía del proyecto, su marco de referencia o marco teórico.
- Reflexionar a través de dinámicas participativas y mediante la capacitación sobre la teoría sexo/género.
- Visualizar las barreras existentes para acceder al liderazgo y proponer estrategias para eliminarlas.
- Consensuar la metodología a seguir en el desarrollo del proyecto.

- Consensuar los criterios de selección de la persona que coordinará el proceso de diagnóstico participativo y la elaboración de estrategias, llamada en adelante Agente Lideral.

La metodología cualitativa consensuada para el desarrollo del proyecto, para el Observatorio Intercontinental del Liderazgo de Mujeres en el Ámbito Local, fue la activa participativa con enfoque de género y es la que permitió a las mujeres detectar las barreras que tienen las mujeres para acceder a puestos de decisión y liderazgo. Dicha metodología se fundamenta en la utilización de herramientas cualitativas y participativas de diagnóstico.

Para implementar el Observatorio-Piloto que realizará la observación a través del diagnóstico participativo desarrollado en cada localidad, se define y consensúa, también entre todas las mujeres participantes en el taller, que son las representantes políticas de las entidades socias, los criterios que ha de cumplir la persona técnica. Esta persona se denominará Agente Lideral y será quien implementará con las mujeres de su localidad el proceso del diagnóstico y elaboración de estrategias. En el proceso participan mujeres de diferentes ámbitos: político, sindical, empresarial y social.

Entre todas las entidades socias se consensúa que, para poder implementar ese proceso, la Agente Lideral deberá cumplir el siguiente perfil profesional:



- Requisito imprescindible: tener compromiso y conciencia con la teoría y el enfoque de género.
- Tener formación específica en género.
- Tener experiencia en el trabajo con enfoque de género.
- Tener experiencia en educación popular y trabajo comunitario; por lo tanto, en facilitar procesos y promover la participación real de las mujeres de los diferentes ámbitos citados.

Una vez contratada por cada entidad socia del proyecto la persona Agente Lateral, tendrá que ir implementando y desarrollando el proceso de diagnóstico. Para ello cuenta como pautas generales, a través de las diferentes técnicas o herramientas, denominadas **fichas metodológicas**, que van a ir aportando a lo largo del desarrollo del proyecto, las facilitadoras metodológicas.

Estas herramientas, aunque constan numeradas, no son herramientas aisladas entre ellas, sino que buscan la articulación del proceso, la sinergia, la complementariedad, la concatenación, pudiéndose utilizar una herramienta en cada taller, dos o tres, dependiendo del modelo de planificación del taller y de las actividades. También de la utilización de unas derivan la posterior utilización de las otras.

Las Agentes Lateral cuentan para el desarrollo del proceso con las siguientes herramientas:

- Ponencia marco del Proyecto Lateral: *Las mujeres sabemos, queremos, ¿podemos?* Elena Simón Rodríguez.

- Libro *Democracia vital. Mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía*. Elena Simón Rodríguez. Ed. Narcea. Madrid, 1999.
- Libro *Ser líder no es difícil: atrévete. Nuevo modelo de liderazgo con enfoque de género*. Salomé de Benito Ponce y Anabel Santos Castro. Servicio Provincial de la Mujer. Diputación Provincial de Málaga.
- Sistematización del taller realizado en Málaga en el Encuentro Intercontinental.

«Debemos reflexionar sobre nuestra situación que, por cierto, es bastante nueva y nos posibilita redefinir algunos conceptos patriarcales que nos marginan y perjudican nuestros intereses, pero que podemos ir cambiando en nuestro propio favor, siempre que los identifiquemos. No es fácil. Todas las luchas de los grupos marginados han sido y son largas, difíciles y no siempre jalonadas de éxitos lineales, pero generalmente, imparables.»

2.1.2. Ponencia Marco del Proyecto

Las mujeres sabemos y queremos, ¿podemos?

M^a Elena Simón Rodríguez

INTRODUCCIÓN

Las sociedades democráticas actuales, constituidas bajo los principios maestros de Igualdad y no discriminación, no han asumido de manera decidida la práctica de estos principios. Los grupos humanos no hegemónicos, de los que el más numeroso es el de las mujeres, tienen dificultades añadidas y valores restados para el acceso a los bienes comunes que procura una sociedad actual y un Estado moderno.

Los números cantan: estamos en desigualdad de condiciones: en los sectores de actividad, en los empleos y cargos, en el acceso a los recursos económicos y en la ocupación de espacios de poder, decisión y opinión.

Debemos, pues, reflexionar sobre nuestra actual situación que, por cierto, es bastante nueva y nos posibilita redefinir algunos conceptos patriarcales que nos marginan y perjudican nuestros intereses, pero que podremos ir cambiando en nuestro propio favor, siempre que los identifiquemos. No es fácil. Todas las luchas de los grupos humanos marginados y designados desde fuera por los distintos poderes como inferiores por naturaleza, han sido y son largas, difíciles y no siempre jalonadas de éxitos lineales, pero generalmente, imparables.

La nuestra no es diferente en lo esencial. Pero tiene dos características que la hacen más difícil y larga si cabe:

En primer lugar: *que somos la mitad de la humanidad, no un grupo inestable, minoritario o encerrado en una clase o un territorio.*

En segundo lugar: *que debemos oponernos, negociar, exigir o resituarnos frente a los que -casi siempre- son nuestros seres más queridos o más cercanos: los hombres como compañeros, padres, jefes, novios, amantes, esposos, hijos, colegas, colaboradores, hermanos. Sin que ellos se muevan nosotras permanecemos en la cola, a la espera del turno. Sin ocupar unas y otros todo tipo de espacios, nosotras quedamos arrinconadas, con grandes dificultades para el*



disfrute efectivo de nuestros derechos, sin disfrutar en la práctica de Igualdad de oportunidades, de condiciones y de trato, es decir, de Equidad.

Esto es lo que ha ocurrido hasta ahora. Sólo nos ha alcanzado la extensión de ciertos derechos de ciudadanía (por ejemplo: educación, justicia, salud, voto) y no a costa de hurtarlos a los que ya los disfrutaban. Simplemente se han extendido de la mitad al doble sin perder en este reparto quienes los obtuvieron con anterioridad.

Pero los espacios de poder -del «poder» doméstico y del poder político- permanecen casi totalmente ocupados por mujeres o por varones respectivamente y es necesaria una justa redistribución para que las cosas cambien definitivamente: para que entren unas han de salir otros y para que entren unos han de salir otras, cuando del poder doméstico se trata. En los ámbitos laborales nos hallamos a mitad de camino ¿cuántas veces hemos oído que el paro (de los hombres) se debe a la incorporación oficial de las

mujeres a la población activa y ocupada? Pero, mal que bien, se nos ha ido haciendo un huequito.

Nosotras ya hemos hecho algunos deberes como ciudadanas de pleno derecho: por ejemplo, enunciamos hace años -en los 60 de mil novecientos- que «lo personal es político». Sólo falta que no lo olvidemos y que lo vayamos llenando de contenido: desarrollando un discurso original y propio en este sentido y llevando a cabo las buenas prácticas correspondientes, no sin olvidarnos de la insistencia y presiones que son necesarias para la consecución de estos fines.

Para ello lo primero de todo es buscar una posición clara respecto a la idea de participación social y política para nosotras. Al no haber sido partícipes ni beneficiarias de las democracias en un primer momento, proponer una forma peculiar de participación que emane de nosotras mismas resulta cuando menos sospechoso, exótico o considerado innecesario. Generalmente se nos tolera



bien cuando nos adherimos al poder establecido, **pero cuando se nos ve o se nos oye con imagen y voz propia se nos intenta deslegitimar o neutralizar, considerando que lo mejor que podemos tener es un trato de ciudadano.** También ocurre que muchas veces somos nosotras mismas las que nos intentamos neutralizar por si acaso, sin haber experimentado siquiera formas, modos y maneras originales.

La cultura política clásica --patriarcal, excluyente y elitista-- no nos hará un hueco si no nos lo hacemos nosotras mismas, inventando lo que sea menester para que así ocurra. Nuestra ciudadanía plena no es evidente en el discurso ni automática en la práctica.

**¿Qué es CIUDADANÍA?
¿Ser? ¿Estar? ¿Existir? ¿Tener voto? ¿Tener voz?**

SER

El simple talante participativo no basta. Muchas veces no nos dejan, otras no nos dejamos, no podemos o no sabemos. La actividad participativa, la creatividad en forma de propuestas, las tareas que de ello se derivan, no siempre juegan a nuestro favor. Muchas veces sólo estamos físicamente, resolviendo papeletas, realizando tareas subalternas o invisibles, poniendo paz, apagando fuegos o ejecutando decisiones vicarias, como altavoz o portavoz de nuestros «amos» simbólicos, que ahora toman formas más amables y aceptadas, como jefes, colegas o compañeros.

«Generalmente se nos tolera bien cuando nos adherimos al poder establecido, pero cuando se nos ve o se nos oye con imagen y voz propia se nos intenta deslegitimar o neutralizar, considerando que lo mejor que podemos tener es un trato de ciudadano.»

ESTAR

En la actualidad, y gracias en parte a la aplicación (sospechosa a veces, denostada o imperfecta) de la Paridad, encontramos mujeres en todas partes. Siempre hay alguna o incluso bastantes, en Consejos, Consistorios, Parlamentos. Son titulares o consortes. Casi siempre pocas; pero ahí están, para que las demás las veamos y nos podamos mirar en ellas. Para abrirnos camino. Pero, hasta el presente, no nos representan bien. La mayoría son aún delegadas patriarcales.

EXISTIR

*Lo importante en la participación democrática es que se nos vea: ocupando espacios por derecho propio, obteniendo reconocimiento, en suma. En algunas organizaciones no gubernamentales las mujeres existimos: se nos busca y se nos considera casi imprescindibles. La pena es que no se nos busque de igual modo y con tanta visibilidad y existencia en **organizaciones poderosas y gestoras de grandes recursos como los Consejos de administración, las Academias, los Rectorados, los Comités, los Equipos de gobierno o las Jerarquías religiosas**, que son las instituciones que ostentan poder y representación.*

La Paridad en nuestro actual ejecutivo es una muestra importantísima de lo que puede significar contar con las mujeres como ciudadanas plenas, pero también es un ejemplo de las resistencias que encastillan las mentes y los espacios de poder constituido, con todo tipo de pegas y de argumentos en contra con tal de deslegitimar esa representación paritaria.

TENER VOTO

Las mujeres somos la mitad siempre. Pero de forma androcéntrica se nos considera candidatas, ciudadanos, habitantes, jóvenes, alumnos. Así es que no se sabe bien cuál es nuestro criterio en cuanto a preferencias o inclinaciones. El siglo XX ha sido el siglo del voto de las mujeres, pero como simples votantes. Aún

no se valoran como políticamente rentables las políticas activas de acción positiva -que yo preferiría llamar acciones compensatorias- para contrarrestar las discriminaciones históricas y sus secuelas.

*Por tanto, los recursos dedicados a políticas públicas que faciliten la vida de las mujeres son muy escasos. **Pongamos por caso el escasísimo y muy criticado apoyo público a la maternidad y a la crianza.***

TENER VOZ

En este siglo XXI se ha de desarrollar activamente por nuestra parte el derecho a la libre expresión y a la publicidad adecuada de nuestro pensamiento, opinión, conocimientos y propuestas. Hemos de firmar, escribir, tomar la palabra pública, alzar nuestras voces colectiva e individualmente. Así empezaremos a tener influencia y autoridad, a poseer referentes en quienes mirarnos. Las mujeres actuales hemos de empezar a brillar como autoras, inventoras, artistas, sabias, creadoras.

*Empezamos a hacerlo, **pero nuestra palabra pertenece todavía al mundo de la charla, no trasciende** y su eco permanece cautivo, considerado como cosa de chicas. Pensemos aquí en la labor ingente pero silenciada y aún muy desconocida para la población en general, que se realiza en los Departamentos Universitarios o Institutos de Estudios de las Mujeres y del género, en torno y gracias a los organismos de igualdad y por parte de Asociaciones de mujeres y de profesionales de varios campos.*

*Esta voz que suena y se reconoce en los rincones apropiados, forma parte de la cultura humana y ha de pasar, por tanto, a la común cultura humana, despojada poco a poco de ese vicio oculto patriarcal llamado androcentrismo: **lo de los hombres es lo humano y lo de las mujeres es sólo de las mujeres.***

¿Es esto lógico? ¿Se puede seguir sosteniendo con normalidad?

¿Qué significa PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA?

La participación se mide por la **Representación** y la materialización de ésta: adjudicación adecuada y equilibrada de recursos.

¿Quién representa a las mujeres como tales? ¿A quién representamos nosotras? ¿Nos llaman para legitimar nuestra ausencia, con la excusa de que ya estamos ahí algunas, «las mejores» por cierto? **¿Tenemos presupuestos con los que se pueda hacer frente a necesidades específicas de esta mitad humana?** Participar también es recibir una parte de algo y compartir, tener las mismas opiniones o ideas, según el DRAE.

¿Recibimos la mitad que nos corresponde? ¿Compartimos y comparten los varones con nosotras trabajos y recursos, cargos y cargas? ¿Tenemos una visión del mundo semejante, una experiencia comparable, unos propósitos, gustos y deseos equivalentes? ¿Gastamos lo mismo? ¿Ahorramos igual?

¿Recibimos nada más que algún favor a cambio o alguna concesión si nos comportamos sin contradecir, sin andar reclamando todo el tiempo lo que siempre se olvida? ¿O salimos en la foto sólo cuando decoramos y callamos en público?

LO POLÍTICO ESTÁ EN EL ÁMBITO PÚBLICO, ¿Y LO PERSONAL EN EL PRIVADO?

Esta división clásica, proveniente de la primera cultura industrial urbana moderna, está impidiendo de hecho la ciudadanía plena de las mujeres en su conjunto y a los hombres también les taponan sus distintas facetas vitales, distintas a la laboral y social. **El ámbito relacional y familiar sigue siendo el dominio de las mujeres, connotado de gratuidad, exigencia y pesadez y a él se adscriben con gran dificultad y lentitud pocos varones.**

«**Público, a**», según el DRAE es «lo notorio, patente, manifiesto, visto y sabido por todos» (...) «perteneciente a todo el pueblo» (...) «potestad, jurisdicción y autoridad para hacer una cosa»(...).

Contrapuesto a: «**Privado, a**»: «que se ejecuta a vista de pocos, familiar y domésticamente, sin formalidad ni ceremonia alguna» (...) «particular y personal de cada uno» (...) «que no es público».

La vida pública o el ámbito de la Justicia, lo ocupacional, lo cívico-político y lo social está conceptualizada por el sistema patriarcal como lo **propio de los varones**, en tanto que ciudadanos y trabajadores. Es el ámbito desde el que se planea, dirige, determina e impone el sistema de vida económico, político, ideológico, cultural y científico. También las relaciones de parentesco y de poder entre los sexos, las edades, las clases. En la jerarquía obtiene lugar preferente y valoración al alza.

ADSCRITOS A LO PÚBLICO, los varones están «COLGADOS EN EL FIRMAMENTO». Allí gestionan su tiempo de forma lineal (un tiempo para cada cosa), ocupan la calle y los espacios de influencia, juego o diversión, planean, miran el panorama, se conceden importancia recíproca, se acompañan, se intimidan. De ese firmamento no descienden, no pueden ni quieren «QUEDAR PEGADOS AL NIDO».

La vida privada o el ámbito del Cuidado, lo doméstico y familiar, lo relacional y afectivo es el **dominio de las mujeres** en su conjunto, en tanto que madresposas, sobre todo. Ahí se aprenden las cuestiones básicas de la existencia, pero sobre todo, las relaciones dicotómicas y de poder desigual entre los sexos, la división del trabajo, la doble moral, los roles de los géneros. Ocupa el lugar secundario y una valoración a la baja: **el cuidado no se remunera, se supone se espera recibirlo de forma desinteresada.**

ADSCRITAS A LO PRIVADO, las mujeres estamos «**EN EL SUELO PEGAJOSO**», **el nido siempre abierto**, el ámbito del Cuidado, la atención personal. Allí gestionamos nuestro tiempo de forma circular (todo el tiempo para todo), es nuestro lugar de trabajo más duro, insoslayable, continuo, del que se supone que no debemos desaparecer nunca. Con todo él a costas (recordar que se le llama carga familiar) las mujeres subimos escalones en nuestro ámbito laboral y profesional sin advertir que así de cargadas tropezaremos tarde o temprano con «**EL TECHO DE CRISTAL**», que nos está esperando, agazapado y sin avisar, en cualquier descansillo de nuestro empinado itinerario y que no podemos o no queremos destruir, solas o acompañadas en el empeño.

¿CÓMO REPRESENTAR Y REPRESENTARNOS SIN MORIR NI MATAR EN EL INTENTO?

Morir simbólicamente o desaparecer, confundirnos dentro del universal masculino, ceder a las presiones, ofrecer complicidad

y lealtad a los hombres importantes de nuestras vidas, posponer nuestros intereses, silenciar nuestras propuestas, defender al otro, aliarnos con el contrario. Esta es la fórmula de participación femenina actual y generalizada, típica de la subordinación, del segundo sexo, de quien se halla en mala situación e intenta paliarla empleando poderes subterráneos pero eficaces, armas ocultas.

El extremo opuesto se conseguiría por medio de una presión desmedida: hacer desaparecer, silenciar, negar. Ser beligerantes y vengativas. Vencer para mandar. Pagar con la misma moneda. Conceptualizar el mundo a través de lo femenino. Hacer esclavos a los vencidos para ponerlos a nuestro servicio.

Pero no nos conviene ni nos favorece ninguna de las dos posturas que, en el fondo, responden a la filosofía de la guerra: ganar-perder.

*Lo que nos conviene es entrar con derecho propio por la puerta grande, con luz y taquígrafos/as. Con nuestras propias voces y estilo peculiar, en nuestro beneficio -que es el beneficio de toda la humanidad porque somos más- en el sentido de la vida, no de la muerte. Para compartir una casa que también nos pertenece y donde tengamos un espacio y un tiempo propios. Una casa muy grande llamada «Villa Política», en la que hasta ahora, aun siendo más estamos menos: **menos representadas, menos representantes.***

Nos conviene contagiar al campo público de una nueva filosofía: la del ganar-ganar. Innovar, generalizando aquellas virtudes deseables que el patriarcado nos asignó como mujeres, universalizándolas en forma de valores cívicos, como serían las de la empatía, la mediación, el cuidado y la hospitalidad, para convertirlas en reconocimiento, seguridad, y respeto, como normas de actuación en el ámbito de lo público. Esta es también una nueva fórmula para aplicar el dicho «hacer de la necesidad virtud». Extendemos la necesidad a toda la humanidad y proponemos compartir la virtud con nuestros iguales los varones.

***Pero, ¿TODO ESTO ES POSIBLE?
¿NO ES UNA VISIÓN EXCESIVAMENTE UTÓPICA?***

En las condiciones actuales, desde luego que es posible, pero parece muy difícil. No obstante, sabemos que en otros tiempos y en otros



lugares del mundo también resultó o resulta imposible lo que aquí y ahora ya está aceptado y generalizado como normal y deseable. Lo que no debemos olvidar es que los avances no se producen solos. Hay que presionar continuamente, exigir, trabajar creativamente para innovar, contrastar procesos y resultados, evaluar posiciones de eficacia.

Propongo variar desde el paradigma de la guerra al paradigma del pacto, del ganar-perder al **ganar-ganar**. En el siguiente apartado concretaré un poco más esta propuesta. Normalmente vivimos en estado de guerra, de sitio, de venganza o de sospecha. Con nosotras mismas, entre nosotras, con los varones. Ahí se desperdician todas las energías y se pierden las posibilidades de innovar.

Pero para poder innovar en forma positiva tenemos que practicar **la Tolerancia 0 con la misoginia, el machismo, el sexismo (hostil o benévolo) y el androcentrismo**. No colaborar. No caer en el Síndrome de Estocolmo. Si seguimos así seremos siempre las segundas, las marginadas o las impertinentes. No seremos nunca las semejantes/equivalentes, de igual rango, valor o categoría.

Es importante creernos que entramos en una nueva época y que ahí tenemos un papel distinto al heredado. Esta posición es la única garantía para desarrollar nuestras propias claves a favor de una democracia cada vez menos formal y más real e incluyente, que nunca lo será sin el reconocimiento paritario hacia todos los seres humanos, empezando por todas las mujeres, como mitad de la humanidad y que tendrá que contar, sin duda, con **el reconocimiento, la representación y la redistribución**, como claves democráticas para la ciudadanía incluyente. No será muy fácil. Las democracias se fundaron con la total exclusión de las mujeres.

**ALGO MÁS QUE UN DIÁLOGO CURIOSO Y ORIGINAL:
Reconocimiento, influencia y redistribución.**

¿Cómo podemos hacer de estas propuestas una práctica cotidiana en nuestras tareas de representación y participación?

En el espacio y tiempo de una simple ponencia, sólo me atreveré a enunciar alguna clave de actuación, que resumiría como los tres pactos.

1. EL PACTO ÍNTIMO

Cada una consigo misma. En la búsqueda de una identidad propia. Para la construcción de nuestra subjetividad elegida, cambiante, despojada de prejuicios y de suposiciones de género.

¿Por qué los proyectos de vida de las mujeres están impregnados de decisiones en función de los demás? ¿Por qué posponemos continuamente nuestros deseos y necesidades? ¿Por qué las culpas nos acompañan día y noche? ¿Por qué no nos permitimos decisiones innovadoras? ¿O continuamos buscando protección, sombra, amparo, nombre o filiación masculina?

Para ayudar a realizar este pacto: asociarnos, mirarnos, preguntarnos, desarrollar habilidades instrumentales y técnicas, aprender sobre nosotras, salir de los silencios, romper mitos y tabúes, lavar los trapos sucios juntas. Que cada una tenga en su mano ingredientes para hacer de su vida una vida propia, para crear un modelo singular, en suma.

2. EL PACTO DE LAS MUJERES

*Cada una con las demás. Hemos de aprender a reconocer que todas venimos de una posición de género subordinada o segundona en la que no hemos participado activamente, sólo nos hemos rebelado contra sus dictados o los hemos seguido. Conociendo esto podremos **combatir la rivalidad que nos está haciendo perder tiempo**. Las mujeres políticas y representantes han sido elegidas y eso es un gran honor.*

*Pero hemos de conocer que no tenemos la experiencia histórica transmitida respecto a lo que eso significa. Lo tendremos que inventar juntas, con todas nuestras discrepancias. Incluso haciendo **alianzas mujeriles** interpartidistas y de las mujeres de calle y de casa con las de los escaños. Este pacto llamado intragénero va a ser garantía de subsistencia política para nosotras. En caso contrario siempre seremos voz del amo, servidoras, sombras adheridas al poderoso, frágiles en nuestras posiciones, blanco de misoginia, desprecio, buscadas porque somos útiles o decorativas, pero en riesgo de ser borradas en cualquier momento, invisibles o ninguneadas.*



3. EL PACTO CON LOS HOMBRES

Una vez reforzadas nuestras posiciones, es decir, con una dosis alta de empoderamiento colectivo y una poderosa identidad personalmente elegida, adquiridas estas características en el proceso y en la práctica del pacto íntimo y del pacto intragénero, estamos ya en condiciones de vernos como pares, equivalentes y equipotentes respecto a los varones, nuestros aliados y colegas naturales, por fin.

*No entrar nunca en una guerra de sexos. No se trata de ganar donde antes se perdió. Sí se trata de hacer reconocer la deuda histórica y la aportación que las mujeres hacemos al bienestar y a la economía. **Sentarnos en mesas de Paridad** y de Justicia, al lado de ellos, no enfrente, ni arriba, ni abajo, ni detrás. **Revalorizar las cuestiones ligadas al rol femenino**, impregnar los espacios de poder de nuestras maneras, habilidades y valores. **Hacer a la política más mixta, feminizarla, que nuestra presencia se note, se respete y se atienda.***

Pero hemos de ser muy conscientes de que esta cultura está por construir y que va a encontrar y encuentra resistencias en su práctica. También entre nosotras y con nosotras. No nos han dado nada

*hecho. La herencia patriarcal no nos sirve sino que nos perjudica. Sólo engaña a unas cuantas abejas-reina que sufren el espejismo de haber sido «elegidas» por ser las mejores. Las demás quedamos atrás, invisibles, desdibujadas en el conjunto de ciudadanos y a la siguiente legislatura, vuelta a empezar. No consolidaremos nuestras posiciones hasta que no tengamos **voz propia y titularidad indiscutible.***

*En estos pilares se asientan y residen algunas claves para el pleno ejercicio de **LA CIUDADANÍA, para ir haciendo cierto aquello de que «lo personal es político»**, para que, mediando el enfoque de género, el noble arte y la difícil ciencia de la Política sea por fin incluyente.*

Las mujeres que deseamos mayor justicia y equidad sabemos y queremos, ¿podemos?, ¿podremos?

En todo el proceso, se plantea la toma de conciencia de cada una de las mujeres participantes a partir de la reflexión personal de sus propias vivencias, sobre la teoría sexo-género, sobre la subordinación del género femenino al masculino y las relaciones de poder.

2.2. FICHAS METODOLÓGICAS

En todo el proceso, se plantea la toma de conciencia de cada una de las mujeres participantes a partir de la reflexión personal de sus propias vivencias, sobre la teoría sexo-género, sobre la subordinación del género femenino al masculino, de las relaciones de poder jerárquicas existentes.

«(...) La conscientización es indispensable para comprender la generalización y profundidad de la discriminación y subordinación de la mujer, porque permite que las mujeres nos demos cuenta de que nuestra experiencia individual y personal de sumisión es en realidad una experiencia colectiva y política de opresión. Esto se logra enfocándonos en nuestras experiencias concretas y específicas, para luego hacer las generalizaciones y abstracciones necesarias que nos permitan teorizar sobre la experiencia colectiva de subordinación. El proceso de conscientización implica la desarticulación del discurso masculino, para rearticular el significado de nuestra experiencia como seres activamente involucradas en la construcción o reconstrucción de la sociedad (...).»

Alda Facio. Cuando el género suena cambios trae. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. Ed. Ilanud. Proyecto Mujer y Justicia Social. S. José de Costa Rica 1992. P.105

Fichas metodológicas

- Ficha nº 0: Institución o Entidad de contacto
- Ficha nº 1: Ubicación marco del Proyecto Lideral
- Ficha nº 2: Rastreo legislativo
- Ficha nº 3: Mapa social
- Ficha nº 4: Cuestionario Punto Cero
- Ficha nº 5: Cuestionario Punto Final
- Ficha nº 6: D.A.F.O. o F.O.D.A.
- Ficha nº 7: Teoría sexo-género
- Ficha nº 8: Entrevista en profundidad
- Ficha nº 9: Grupos de discusión

En el proceso tendrán que ir analizando la realidad de las mujeres de su localidad y el contexto, para, en función de ellas, ir aplicando las herramientas al ritmo adecuado y adaptándolas a la realidad local.

FICHA Nº0: Institución o Entidad de contacto

Se consideró oportuno comenzar por una **ficha cuestionario**, denominada **«Institución o Entidad de contacto»**, con idea de ir sistematizando la información obtenida de las entidades o instituciones locales con las que se va a ir articulando el desarrollo del diagnóstico. En dicho cuestionario se solicitan, entre otras cosas, datos de la persona a nivel individual, así como de la entidad a la que pertenece. Esta información permite a la persona Agente Lideral también el ir configurando una base de datos de su localidad a nivel de partidos políticos, sindicatos, empresas y sociedad civil, e ir detectando a las mujeres lideresas de esos ámbitos, iniciar el trabajo en red y fortalecer la articulación social y política en su localidad.

También se solicita información sobre lo siguiente:

- Conciliación de vida familiar, laboral y profesional.
- Distribución de puestos de liderazgo y responsabilidad en las instituciones a las que se pertenece y/o se trabaja.
- Obstáculos o barreras para que las mujeres ocupen puestos de decisión o liderazgo en las entidades a las que se pertenece y en general.
- Nivel de formación en género y conciencia de género de la persona que rellena la ficha.
- Trabajo en género que desarrolla la institución a la que se pertenece. ¿Quién imparte esa formación?
- Estrategias que se proponen para eliminar las barreras detectadas.

FICHA N°0: INSTITUCIÓN O ENTIDAD DE CONTACTO

Datos personales		
Apellidos	Nombre	
Medio por el que se acerca a participar en el Proyecto Lideral.		
Afiches o Carteles <input type="checkbox"/>	Por su propia entidad <input type="checkbox"/>	
Contacto de la persona Agente Lideral <input type="checkbox"/>	Otros <input type="checkbox"/>	
Medios de Comunicación <input type="checkbox"/>	Especificar:	
Dirección		
Comunidad	Barrio	Localidad
Estado	País	Idioma
Etnia		
Edad	Fecha de nacimiento	Lugar de nacimiento
Correo electrónico	Teléfono	Fax
Página web	Teléfono comunitario	
Hijos <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	¿Cuántos? _____	
Hijas <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	¿Cuántos? _____	
¿Tiene personas dependientes a su cargo, cuida usted a alguna persona mayor, con discapacidad, enfermedad, niños o niñas? <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO Especificar:		
Profesión , oficio o cargo actual:		
¿Desde que año trabaja usted en el ámbito público con empleo remunerado?		
¿Realiza usted trabajo en el ámbito privado doméstico (tarefas domésticas, responsabilidades familiares)? <input type="checkbox"/> NINGUNA <input type="checkbox"/> ALGUNA <input type="checkbox"/> TODAS		
Especificar:		
Datos de la institución o entidad a la que representa		
Nombre de la institución a la que pertenece:		
Su cargo o responsabilidad en la institución:		
Tipo de institución <input type="checkbox"/> ONG <input type="checkbox"/> Grupo de Base <input type="checkbox"/> Organización Religiosa <input type="checkbox"/> Municipio <input type="checkbox"/> Red o Plataforma de Organizaciones <input type="checkbox"/> Diputación Provincial <input type="checkbox"/> Empresa <input type="checkbox"/> Asoc. Mujeres <input type="checkbox"/> Asoc. Juvenil <input type="checkbox"/> Partido Político <input type="checkbox"/> Otras Especificar:		
Máximo órgano de gobierno en el día a día de la institución (junta directiva, ejecutiva, consejo permanente, equipo de gobierno, etc.):		



Datos de la institución o entidad a la que representa (continuación)		
¿Cuántas mujeres están en esos puestos de decisión?.....		
¿Cuántos varones están en esos puestos de decisión?.....		
Considera usted que existen dificultades u obstáculos para que las mujeres accedan a puestos de decisión o liderazgo en su entidad: <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO		
¿Qué tipo de obstáculos destacaría usted?:		
Legales, ¿cuáles?		
Socioculturales, ¿cuáles?		
Económicos, ¿cuáles?		
Familiares, ¿cuáles?		
Personales, ¿cuáles?		
Otros, ¿cuáles?		
Considera usted que las mujeres que están en puestos de decisión, ocupando posiciones de liderazgo se enfrentan a más obstáculos que los varones que están en situaciones similares <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO		
Argumente la respuesta:		
¿Qué tipo de obstáculos?		
Propuestas o estrategias que usted propondría para avanzar en la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el acceso a los puestos de decisión y de liderazgo.		
Dirección de la entidad:		
Correo electrónico	Teléfono	Fax
Página Web	Teléfono Comunitario	
Breve descripción de las áreas de trabajo de la entidad o institución:		

De la relación institucional (continuación)
Organizaciones que trabajan con enfoque de género y/o liderazgo de mujeres con las que su entidad o institución han tenido relación o ha realizado algún trabajo conjunto.
Años en los que esa relación o trabajo se ha dado:
Organizaciones que trabajan con enfoque de género y/o liderazgo de mujeres con las que usted ha tenido relación o ha trabajado.
Años en los que esa relación se ha dado:
Capacitación
¿Ha recibido capacitación en género? <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO AÑO _____
¿Qué entidad o institución se la facilitó? _____
Describa brevemente en qué ha consistido su Capacitación
¿En que actividad del Proyecto Líderal está usted participando en este momento?
Describala brevemente.
La actividad la considera usted: <input type="checkbox"/> Muy adecuada <input type="checkbox"/> Adecuada <input type="checkbox"/> Poco adecuada <input type="checkbox"/> Nada adecuada Razone su respuesta:
Muchas gracias por aportar con sus reflexiones y su tiempo: un grano de arena más para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; por lo tanto, un grano más en el avance de la Justicia, de los Derechos Humanos, y de la Democracia real.

FICHA N°1: Ubicación marco del Proyecto Líderal

Se pretende con esta ficha que todas las entidades socias, en particular la persona Agente Líderal, obtengan una visión global del proyecto y conozcan y sistematicen los antecedentes de trabajo en género y liderazgo en las municipalidades, regiones o diputaciones en las que se está desarrollando el proyecto.

El objetivo de esta ficha fue rentabilizar, de cada lugar, el trabajo ya realizado, poder continuar el proceso iniciado con anterioridad a este Observatorio y, sobre todo, establecer posibles sinergias con las personas o entidades que hubieran llevado a cabo dicho trabajo. Facilitando así más personas o entidades a tener en cuenta en la articulación del proceso de diagnóstico y en la base de datos del Observatorio Intercontinental del Liderazgo de Mujeres en el Ámbito Local.

FICHA N° 1: UBICACIÓN MARCO DEL PROYECTO LÍDERAL. Observatorio Intercontinental del Liderazgo de Mujeres en el Ámbito Local	
Propuesta de Actuación	Rastreo Documental
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Obtener una visión global del Proyecto Líderal. 2. Conocer y sistematizar los antecedentes y el trabajo actual de la municipalidad o provincia relacionados con el género y el liderazgo de las mujeres.
Actuaciones a desarrollar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo en profundidad del documento de formulación del Proyecto Líderal. 2. Estudio en profundidad del documento de sistematización relativo al taller de pre-diagnóstico y metodología llevado a cabo en el encuentro de Málaga, en junio 05. 3. Estudio en profundidad del libro entregado en Málaga, titulado <i>Ser líder no es difícil; átrévete</i>. Para su posterior utilización como herramienta en los talleres. 4. Recopilación del material documental sobre el trabajo anterior y el actual de la municipalidad, provincia o región, sobre el género y el liderazgo de mujeres. 5. Sistematizar lo existente en antecedentes y en la actualidad, y remitirlo a Málaga a las facilitadoras metodológicas.

FICHA N°2: Rastreo legislativo

El objetivo buscado con esta ficha fue obtener una recopilación de la legislación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres existente en cada lugar en el que se desarrolla el proyecto (legislación electoral, leyes de cuotas, legislación sobre violencia de género, aborto, divorcio, conciliación vida laboral y familiar, planes de igualdad existentes, etc.).

Sin una legislación y unas políticas públicas encaminadas hacia la igualdad de oportunidades formal y real entre mujeres y hombres, y un posicionamiento que permita la equidad de género las barreras para el liderazgo de mujeres se multiplican. También con el rastreo legislativo se pretende conocer la situación de los diferentes países en cuanto al conocimiento de posibles acuerdos internacionales y si dichos acuerdos son

mencionados como marco de referencia legislativa de obligado cumplimiento.

FICHA Nº 2: RASTREO LEGISLATIVO Observatorio Intercontinental del Liderazgo de Mujeres en el Ámbito Local	
Propuesta de Actuación	Rastreo Legislativo
Objetivo	1. Saber cuál es la realidad existente en cada municipio, país, departamento o región, acerca de la legislación existente en cuanto a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Actuaciones a desarrollar	1. Búsqueda por parte de la persona Agente Líder de toda la normativa existente en cuanto a igualdad de oportunidades, en su más amplio sentido: leyes sobre violencia de género, leyes de cuotas, planes de igualdad existentes, ley sobre el aborto, leyes de conciliación vida laboral y familiar, etc. 2. Búsqueda de las acciones positivas emprendidas a nivel país, provincia o municipio. 3. Sistematización y envío a Málaga a las facilitadoras metodológicas.

FICHA Nº3: Mapa social

El objetivo de esta ficha es detectar y hacer visibles a posibles agentes claves en la articulación sociopolítica y socioeconómica del territorio, teniendo en cuenta a la sociedad civil, a las organizaciones internacionales ubicadas en cada localidad, a los partidos políticos, sindicatos, tejido empresarial, etc.

La articulación social es fundamental para el desarrollo del proceso que conlleva el Observatorio Intercontinental, para el trabajo en red y la búsqueda de sinergias. A su vez, es el instrumento o técnica que también facilita el análisis cuantitativo y cualitativo; permite identificar a informantes clave; la existencia o no de mujeres lideresas en dichas instituciones y en qué puestos de decisión están; datos desagregados por sexo de los y las componentes de los órganos de decisión de las entidades e instituciones de los diferentes ámbitos.

FICHA Nº 3: UBICACIÓN MARCO DEL PROYECTO LIDERAL Observatorio Intercontinental del Liderazgo de Mujeres en el Ámbito Local	
Propuesta de Actuación	Mapa Social de la Zona
Objetivo	1. Visibilizar a posibles agentes claves en la articulación social del territorio, teniendo en cuenta todos los sectores con los que trabaja el proyecto: la sociedad civil en general y específicamente las asociaciones de mujeres, sindicatos... Incluir las organizaciones internacionales de desarrollo que trabajen en la zona y los partidos políticos que existan en ese territorio. Es imprescindible para el proyecto el trabajo en red y la búsqueda de sinergias. 2. Reflejar el tejido empresarial de la zona (empresas, microempresas, cooperativas, etc.). 3. Detectar si esas entidades incluidas en el mapa están conformadas mayoritariamente por mujeres, hombres, por igual; quién participa mayoritariamente, quién decide... 4. Identificar quiénes son sus líderes o sus lideresas. 5. Visualizar parámetros del alcance del muestreo previo necesario, para aplicar posteriormente una encuesta. 6. Indicadores de punto de partida a nivel cuantitativo y cualitativo.
Actuaciones a desarrollar	1. Elaboración de mapas y reforzar la articulación social en el ámbito de actuación del proyecto. Teniendo en cuenta los diferentes sectores o campos de actuación. 2. Elaboración de la base de datos y registro de información para saber el alcance necesario para el muestreo y que la encuesta posterior sean representativas. 3. De todas las entidades e instituciones, datos desagregados por sexo sobre la composición de sus órganos de decisión. 4. Identificar a los líderes y a las lideresas de la zona de actuación del proyecto. 5. Elaboración de indicadores. 6. Sistematizar la información y enviarla a las facilitadoras.

FICHA N°4: Cuestionario Punto Cero

Son dos cuestionarios iguales (fichas n° 4 y n° 5) con 43 ítems cada uno, que favorecen la introspección a cada mujer participante para detectar sus barreras internas y las barreras externas que tienen las mujeres para acceder a los puestos de decisión y ejercer su liderazgo. Así como las estrategias que proponen para eliminarlas.

La ficha n° 4 se rellena individualmente al inicio del proceso de los talleres, y finalizado el mismo -en el que se ha trabajado sobre el sexo y el género, y sobre las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que tienen las mujeres para desarrollar e impulsar su liderazgo-, se cumplimenta la ficha n° 5 y se detectan los cambios de percepción, si los hubiera; permitiendo así tener unos indicadores iniciales sobre la concienciación de género y liderazgo.



FICHA N°5: Cuestionario Punto Final

FICHA N° 4: CUESTIONARIO PUNTO CERO Observatorio Intercontinental del Liderazgo de Mujeres en el Ámbito Local	
Propuesta de Actuación	Cuestionario Punto Cero
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con las mujeres lideresas de cada sector, ya detectadas previamente, ver cuál es su situación de partida en cuanto a barreras internas que les impiden ejercer su liderazgo, y en cuanto a la conciencia y relaciones de género. 2. Este cuestionario nos permitirá detectar cuál es el punto de partida inicial en cuanto a la conciencia de género de las mujeres lideresas, y detectar si poseen o no barreras para poner en práctica su liderazgo. 3. Sistematizar la experiencia.
Actuaciones a desarrollar	Cumplimentación, al inicio del taller, del Cuestionario Punto Cero por parte de las mujeres lideresas de cada sector.

FICHA N° 5: CUESTIONARIO PUNTO FINAL Observatorio Intercontinental del Liderazgo de Mujeres en el Ámbito Local	
Propuesta de Actuación	Cuestionario Punto Final
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ver la evolución de las mujeres lideresas con las que se ha trabajado después de haber participado en los talleres. 2. Comprobar si continúan manteniendo las barreras internas y si conservan la misma posición en cuanto a las relaciones de género que tenían antes de iniciar el taller. 3. Sistematizar la experiencia.
Actuaciones a desarrollar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplimentación del Cuestionario Punto Final por parte de las mujeres lideresas de cada sector. 2. Remitir a las facilitadoras metodológicas los resultados.

CUESTIONARIO DE PARTIDA PUNTO CERO Y PUNTO FINAL PARA DETECTAR LAS BARRERAS INTERNAS DE LAS MUJERES PARA EJERCER SU LIDERAZGO

Le pedimos que evalúe a continuación en qué medida usted está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las afirmaciones/negaciones siguientes (rodee con un círculo la opción elegida).

1 = No estoy de acuerdo 2= Más o menos de acuerdo 3 = Estoy de acuerdo

01	Me siento satisfecha conmigo misma sólo de vez en cuando	1	2	3
02	No considero importante satisfacer mis necesidades personales	1	2	3
03	Cuando tengo que tomar decisiones fuera de mi casa, me siento insegura	1	2	3
04	No dispongo de tiempo suficiente para mí misma	1	2	3
05	Las cosas que hago a diario no son importantes	1	2	3
06	No tengo control sobre el rumbo que toma mi vida	1	2	3
07	Prefiero escuchar otras opiniones antes que dar la mía	1	2	3
08	Mi felicidad depende de la felicidad de aquellas personas que son cercanas a mí	1	2	3
09	No me gusta mi apariencia física	1	2	3
10	Intento cumplir las expectativas o anhelos que mis seres queridos tienen puestos en mí	1	2	3
11	Disfruto cuando soy única y diferente de otras personas en muchos aspectos	1	2	3
12	Me siento cómoda cuando yo soy, de forma individual, objeto de elogios o premios	1	2	3
13	A menudo siento que las relaciones que mantengo con otras personas son más importantes que mis propios logros	1	2	3
14	Me siento vulnerable al trabajar con varones	1	2	3
15	Cuando tengo que tomar decisiones fuera de mi casa, me siento insegura	1	2	3
16	El mundo está dominado por los varones	1	2	3
17	Para poder ejercer un liderazgo hay que nacer con las cualidades adecuadas	1	2	3
18	Generalmente me llevo peor con las mujeres que con los hombres	1	2	3
19	Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para ejercer el liderazgo y acceder a los puestos de decisión	1	2	3
20	Lo lógico es que sea la mujer quien se encargue de las tareas y responsabilidades familiares	1	2	3
21	Tener un trabajo remunerado económicamente no es necesario para tener autonomía	1	2	3
22	Las mujeres nacemos con más capacidades que los hombres para cuidar de los hijos y de las hijas o de las personas mayores dependientes	1	2	3
23	Los hombres son violentos por naturaleza	1	2	3
24	Es mejor que sea el hombre quien tome las decisiones importantes	1	2	3
25	Tengo tiempo libre para participar socialmente	1	2	3
26	Mi familia ve muy bien que yo participe socialmente aunque esté menos tiempo en la casa	1	2	3
27	Mi trabajo es valorado y reconocido	1	2	3
28	Para ejercer mi liderazgo necesitaría formarme/capacitarme	1	2	3

CONTINUACIÓN CUESTIONARIO				
29	Tengo plena libertad para salir y entrar de casa cuando quiera	1	2	3
30	Dentro de mi casa no tengo autoridad	1	2	3
31	Siento culpabilidad cuando estoy participando socialmente o políticamente en vez de estar con mis hijas/os	1	2	3
32	Las mujeres feministas buscan quitarle el poder a los hombres y estar por encima de ellos	1	2	3
33	Donde yo vivo las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder al empleo y a los recursos de todo tipo	1	2	3
34	Creo que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios	1	2	3
35	Si tuviera recursos económicos para movilizarme de un lugar a otro, participaría más socialmente	1	2	3
36	Para participar socialmente o políticamente tengo que negociar con mi padre, marido o novio	1	2	3
37	Me resulta difícil compatibilizar mi vida familiar con mi vida laboral	1	2	3
38	Tengo a mi alrededor mujeres líderes en las cuales me puedo mirar y que me sirven de referente	1	2	3
39	Me gusta el modelo de liderazgo masculino	1	2	3
40	Quisiera participar socialmente y políticamente ejerciendo mi liderazgo pero me da miedo que me juzguen negativamente	1	2	3
41	La discriminación hacia las mujeres es algo del pasado	1	2	3
42	En donde yo participo hay obstáculos para que las mujeres accedamos a puestos de decisión o liderazgo	1	2	3
43	Es necesario tomar medidas y acciones concretas para que las mujeres accedan al liderazgo	1	2	3

FICHA N°6: DAFO o FODA (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades)

Esta técnica o herramienta sirve para realizar un análisis de la realidad de las mujeres, detectando las debilidades y fortalezas que son internas y presentes, y las amenazas y oportunidades que son externas y futuras, para el acceso a los puestos de decisión y liderazgo de las mujeres.

Para la elaboración del DAFO, se dio la pauta de que lo hiciesen en grupos, atendiendo a los diferentes sectores con los que trabaja el proyecto: sociedad civil, políticas, sindicalistas, empresarias, etc.

A continuación las **propuestas de actuación** que conlleva la ficha n°6 DAFO:

FICHA N° 6: D.A.F.O. DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES Observatorio Intercontinental del Liderazgo de Mujeres en el Ámbito Local	
Propuesta de Actuación	D.A.F.O. o F.O.D.A.
Objetivo	1. Realizar un análisis de la realidad para detectar las debilidades y fortalezas internas y presentes, y las amenazas y oportunidades externas y futuras, para el liderazgo de las mujeres.
Actuaciones a desarrollar <i>Esta dinámica se realizó en el taller participativo llevado a cabo en Málaga en el marco de la Reunión de Coordinación Intercontinental (7-12 junio 2005). En la sistematización de dicho taller figura esta dinámica y cómo se trabajó.</i>	1. Elaboración en cada uno de los talleres de un D.A.F.O. por parte de las mujeres líderes participantes, si es posible empresarias, sindicalistas, sectores de la sociedad civil, políticas, etc. Se realizará uno por grupo o equipo. Cada grupo deberá componerse de 4 ó 5 personas. 2. Remitir a las facilitadoras metodológicas los resultados.



DEBILIDADES (-)	AMENAZAS (-)
Presente. Internas	Futuro. Externas
FORTALEZAS (+)	OPORTUNIDADES (+)
Presente. Internas	Futuro. Externas

FICHA N°7: Teoría sexo-género

Tiene como objetivo trabajar la toma de conciencia de género de las participantes visibilizando el grado de interiorización del sistema patriarcal en lo que se refiere a relaciones de poder entre géneros, roles, estereotipos y construcción sociocultural del género, femenino y masculino en función del sexo con el que se nace.

También es una herramienta que, desarrollada durante un taller, se transforma en un recurso de capacitación y de detección de las causas que generan los obstáculos y barreras que impiden a las mujeres acceder a los puestos de decisión y liderazgo, y propuestas para eliminarlas.

FICHA N° 7: TEORÍA SEXO-GÉNERO

Observatorio Intercontinental del Liderazgo de Mujeres en el Ámbito Local

Propuesta de Actuación	Diferencias entre Mujeres y Hombres
Objetivo	Identificar las características consideradas como femeninas y masculinas, diferenciando entre las que son por naturaleza, biológicas, y las que son socioculturales.
Actuaciones a desarrollar	Esta dinámica se realizará en cada taller o talleres. Es un trabajo en equipo; conviene que cada equipo no tenga más de 6 personas.
Desarrollo de la Dinámica	<p>Se forman los diferentes equipos y cada uno de ellos tendrá que consensuar una definición/descripción de las mujeres y otra de los hombres. (Cada descripción debe ser independiente la una de la otra; no se hará de manera conjunta.)</p> <p>Para las descripciones hay que partir de la propia realidad existente, es decir, no se trata de hacer una descripción ideal o de cómo nos gustaría que fuesen las mujeres y los hombres, sino que hay que describir a los hombres y a las mujeres que están en nuestro entorno y en nuestra cotidianidad. Para ello se pueden incluir comportamientos, actitudes, valores, formas de pensar, profesiones, características físicas, espacios y tiempos utilizados, etc.</p> <p>Una vez elaborado el trabajo, cada grupo lo irá exponiendo en plenaria y el/la facilitador/a dibujará en el papelógrafo o pizarra dos columnas: una con el encabezamiento de «Mujeres» y la otra «Hombres», para ir anotando lo que se dice respectivamente.</p> <p>Cuando todos los equipos hayan aportado sus descripciones, el/la facilitador/a hará un intercambio entre los encabezamientos de las columnas. De este modo lo que se había dicho para las mujeres pasa a ser asignado a los hombres y viceversa. En este momento se abre el debate para ver cuáles características de las dichas para las mujeres no valen ahora para los hombres y viceversa. También se debatirá sobre los roles y estereotipos que hayan salido, pero lo fundamental es que las participantes vean qué características son biológicas (sexo) y cuáles, por construcción sociocultural (género).</p> <p>La dinámica se cierra haciendo visible que las únicas características que no pueden intercambiarse entre las columnas son las referidas al sexo, que son universales, y a partir de esa diferencia biológica, equivocadamente, se construye el género y se fundamentan las discriminaciones hacia las mujeres. El género varía en culturas y en momentos históricos; es transformable.</p>

Teoría de la dinámica:

-Librillo *Ser líder*

no es difícil: atrévete

-*Sistematización:*

Encuentro Intercontinental celebrado en

Málaga, junio 2005

(Pág. 7)



FICHA N°8: Entrevista en profundidad

Se ha considerado pertinente, metodológicamente hablando, la realización de entrevistas en profundidad abiertas, semidirectivas, a informantes clave y lideresas de los diferentes espacios de intervención del proyecto: partidos políticos, sindicatos, sociedad civil y tejido empresarial.

Como pauta para la elección de las lideresas a entrevistar, se apuntó que deberían ser aquellas que, previamente, se hubiese detectado en los talleres que tenían conciencia de género. Cada persona Agente Lederal debería elaborar una guía para la entrevista, teniendo en cuenta pautas generales respecto a las áreas en las que profundizar así como los ejes temáticos de dichas entrevistas. Todo ello sin olvidar que estuviesen adaptadas a la realidad local de cada entidad social y al sector de pertenencia de las lideresas.

FICHA N° 8: ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD Observatorio Intercontinental del Liderazgo de Mujeres en el Ámbito Local

Propuesta de Actuación	Realización de entrevistas en profundidad individuales y entrevistas grupales
Objetivo	a) Identificar las barreras y obstáculos internos y externos que tienen las mujeres para acceder al liderazgo. b) Detectar las propuestas de actuaciones, estrategias y acciones encaminadas a remover esos obstáculos.

FICHA N° 8: ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD (continuación) Observatorio Intercontinental del Liderazgo de Mujeres en el Ámbito Local

Actuaciones a desarrollar
Se realizarán las entrevistas en profundidad a informantes claves y lideresas de los diferentes espacios de intervención del Proyecto Lederal: partidos políticos, sindicatos, sociedad civil, tejido empresarial.

Las entrevistas cualitativas son flexibles y dinámicas, no directivas, y abiertas. Siguen el modelo de conversaciones entre iguales. Lo primero a realizar será la selección de informantes claves y lideresas con conciencia de género. Ya las tenemos identificadas con el trabajo realizado con anterioridad. Realizaremos una guía de la entrevista que nos sirva de referencia para centrar el tema en cuanto a la información que nos interesa obtener para dar respuesta a los objetivos, asegurándonos que los temas claves son explorados en un cierto número de informantes en cada localidad de entidad social.

Nivel de análisis:

- 1.El acceso de las mujeres a los puestos de decisión. Barreras y obstáculos a nivel interno y externo.
 - 2.Propuestas de plan de actuación y estrategias a seguir para remover y paliar los obstáculos vividos y encontrados.
- Se trata de explorar este análisis, haciendo una lista de áreas generales para centrarnos y recordar los temas a tratar. Todas las Agentes Lederal explorarán con informantes las mismas áreas generales.

Entrevistas en profundidad y/o entrevistas grupales

Ejemplo propuesta de guía-entrevista:

- Describame, cuénteme: cómo es su proceso de participación social y/o política...
- Cómo fue el proceso de toma de conciencia de género.
- Cuénteme cuál es la situación de las mujeres para el acceso a los puestos de decisión: ¿Existen mayores dificultades para las mujeres que para los varones? ¿Usted vivió esta situación? ¿Cómo fue?
- Los obstáculos legales son... sociales son... políticos son... familiares son... económicos son... ¿Qué otros encontró, vio o sabe que existen?
- ¿Qué propondría usted para eliminar estos obstáculos? ¿Qué estrategias se podrían seguir?

Es necesario que nos remitáis la **guía de las entrevistas y la sistematización de las mismas**, en la cual debéis contemplar:

- El perfil de las entrevistadas: sector, edad, puesto de decisión en el que está.
- Las respuestas a los niveles de análisis planteados.
- Si tienen personas dependientes a su cargo, incluidos hijos e hijas.
- Cualquier otro aspecto relevante de vuestra comunidad que consideréis oportuno reflejar.



FICHA N°9: Grupos de discusión

En los diferentes grupos de discusión se debatió la ponencia marco de inicio de proyecto *Democracia Vital: las mujeres queremos y sabemos, ¿podemos?*, de la feminóloga Elena Simón. La ponencia sirve como arranque para el debate sobre los obstáculos y las barreras que tienen las mujeres para acceder a los puestos de decisión y liderazgo.

Como resolución del debate cada grupo de discusión tenía que elaborar y proponer estrategias para la desaparición de las barreras detectadas.

FICHA N° 9: GRUPOS DE DISCUSIÓN Observatorio Intercontinental del Liderazgo de Mujeres en el Ámbito Local	
Propuesta de Actuación	Grupo de discusión
Objetivo	a) Identificar las barreras y obstáculos internos y externos que tienen las mujeres para acceder al liderazgo. b) Detectar las propuestas de actuaciones, estrategias y acciones encaminadas a remover esos obstáculos.
Actuaciones a desarrollar	Se realizarán grupos de discusión con lideresas de los diferentes espacios de intervención del proyecto: partidos políticos, sindicatos, sociedad civil, tejido empresarial, funcionarias municipales, etc.

FICHA N° 9: GRUPOS DE DISCUSIÓN (continuación) Observatorio Intercontinental del Liderazgo de Mujeres en el Ámbito Local

Grupos de discusión	<p>El grupo de discusión es una técnica de investigación social cualitativa.</p> <p>Lo primero a realizar será la selección de lideresas con conciencia de género, entre 8 y 12. Ya las tenemos identificadas con el trabajo realizado con anterioridad.</p> <p>Realizaremos una guía del grupo de discusión (al igual que hicimos con la entrevista), que nos sirva de referencia para centrar el tema en cuanto a la información que nos interesa obtener para dar respuesta a los objetivos, asegurándonos que los temas claves son explorados en un cierto número de informantes en cada localidad de entidad socia.</p>
	<p>Nivel de análisis:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El acceso de las mujeres a los puestos de decisión. Barreras y obstáculos a nivel interno y externo, en todos los ámbitos: personal, social, político, económico, legal, etc. 2. Propuestas de plan de actuación y estrategias a seguir para remover y paliar los obstáculos vividos y encontrados. <p>Se trata de explorar este análisis, haciendo una lista de áreas generales para centrarnos y recordar los temas a tratar. Todas las Agentes Líderal explorarán con informantes las áreas generales. Utilizaremos para trabajar la ponencia <i>Democracia vital: las mujeres queremos y sabemos, ¿podemos?</i>, de Elena Simón, la que tenéis todas y está colgada en la página web.</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se les entrega la ponencia con anterioridad al grupo de discusión para que la puedan trabajar de forma individual. 2. En el grupo de discusión se vuelve a leer entre todas. 3. A partir de la ponencia de los obstáculos y estrategias que se exponen en la misma, comienza la discusión. 4. Se graba toda la discusión. 5. Se transcribe la discusión. 6. Se analiza, se elabora el documento y se envía a las facilitadoras metodológicas a Málaga la sistematización del mismo, en el cual además debéis contemplar: <ul style="list-style-type: none"> • El perfil de las entrevistadas: sector, edad, puesto de decisión en el que está. • Las respuestas a los niveles de análisis planteados: obstáculos y estrategias. • Si tienen personas dependientes a su cargo, incluidos hijos e hijas. • Cualquier otro aspecto relevante del grupo de discusión que se considere oportuno reflejar.



Coordinación y comunicación con las Agentes Lideral: las distintas realidades de los países participantes

Los resultados que se van obteniendo con la implementación de las herramientas fueron siendo enviados por correo electrónico y ordinario. Toda la información recopilada va siendo analizada y estudiada por las facilitadoras metodológicas.

En el envío de los resultados a Málaga, los ritmos entre las diferentes entidades socias han sido muy diferentes. Como son también diferentes sus realidades políticas, socioculturales, laborales e incluso idiomáticas. La información que se ha ido generando a lo largo del proceso se ha recogido en localidades con lenguas diferentes: español, aimara, quechua, inglés, sueco, italiano y brasileño.

Otra cuestión a tener en cuenta antes de enumerar las barreras y obstáculos encontrados es la diversidad cultural de las localidades en las que se desarrolla el proyecto. Tres entidades socias del proyecto han trabajado con población indígena, con mujeres indígenas: México, Perú y Bolivia. La población indígena vive mayoritariamente en situación de pobreza y marginalidad y, por tanto, las mujeres indígenas sufren una doble discriminación e invisibilización: por ser indígenas y por ser mujeres; pero mucho más que esa suma es por ser mujeres indígenas. No se puede perder de vista que la construcción y las relaciones de género también están marcadas por la etnia a la que se pertenece.

La población indígena en estos países, al igual que en otros, mantiene una situación de pobreza, marginación, falta de oportunidades, y bajo o nulo acceso a la educación. Por tanto, la brecha de desigualdad con respecto al resto de la sociedad se hace cada vez mayor. En la mayoría de los casos esta situación, como apunta Rosalba Jiménez en *Género, etnicidad y educación en América Latina*. Ediciones Morata, S.L. Madrid 2004. Pg. 69, se debe a lo siguiente:

«Los pueblos indígenas que mantienen mayor contacto con la cultura hegemónica, a pesar de vivir una situación de sometimiento, se mantuvieron siempre en una dinámica constante de resistencia y continúan luchando por permanecer culturalmente cumpliendo con la función milenaria de sus antepasados. Pero estos pueblos cada día son más vulnerables a medida que se van debilitando culturalmente.»

Muchos pueblos indígenas de América Latina se encuentran en esta dinámica intercultural, sobre todo en las últimas décadas. Buscan nuevas alternativas de vida, mecanismos de defensa y protección de su territorio y de nuestra Madre Tierra, con estrategias y mecanismos externos, y sin perder su propia visión frente a las amenazas externas de orden político, económico, cultural y social.

En un mundo en el que la globalización y la modernización es cada día más aplastante, no se puede pretender que los pueblos indígenas vivan encerrados en una campana de cristal, impermeables a la influencia externa. Pero, por otro lado, el contacto de los pueblos indígenas con la sociedad occidental ha ocasionado el exterminio y aculturación de muchos pueblos que sólo han quedado para la historia, los museos y los libros. En otros pueblos ha ocasionado transformaciones profundas, muchas veces con pocas esperanzas de recuperación cultural y territorial; mientras otras logran sobrevivir o mantenerse culturalmente, adaptando y apropiando elementos de la sociedad occidental.»

«(...) No obstante, la producción, promoción y difusión teórica acerca de las formas en que se manifiestan las relaciones de género, así como la condición y situación de las mujeres en esas culturas sigue siendo escasa (...).»

La mayoría de esos trabajos plantea la integración de las categorías de clase, género, etnia, como perspectiva de análisis que ha permitido ir develando el particular entramado cultural que sustenta las relaciones entre mujeres y hombres en sociedades étnicamente diferenciadas, así como los avances y limitaciones en la condición y posición de ambos géneros.

Con relación a los avances cabe destacar. Los cambios -incipientes aún- en las relaciones entre mujeres y hombres indígenas, derivados tanto de la promoción de derechos humanos como de un relativo aumento en el acceso a la educación, la participación social y política, al trabajo remunerado y a los recursos por parte de las mujeres (...):

(...) El desarrollo de las mujeres indígenas en los ámbitos privados y público, local y nacional; como resultado de procesos de formación, organización y acción política, que han coadyuvado a elevar su autoestima, tomar conciencia de su identidad, así como de sus derechos.

La constitución de movimientos indígenas que reivindican el derecho a la diferencia, a la revalorización de sus experiencias culturales: idioma, costumbres, arte, trajes, relación con la naturaleza, formas de organización, cosmovisión, espiritualidad y medicina tradicional.

Cabe señalar, por otro lado que, aunado el racismo que persiste en sociedades étnicamente divididas, algunos aspectos que limitan la equidad en las relaciones de género entre las y los indígenas son:

La persistencia del machismo como expresión de desigualdad y de alienación que permea las relaciones sociales en las culturas indígenas.

La violencia contra las mujeres indígenas, tanto en sus hogares como en los espacios públicos donde se desenvuelven.

Las brechas en las condiciones de vida de las mujeres indígenas respecto de los hombres indígenas, sobre todo en el área rural; con relación a la salud, educación, trabajo remunerado, acceso y uso de recursos productivos, y reconocimiento de sus aportes a la familia y la comunidad.



Los obstáculos para la participación y el ejercicio de la ciudadanía plena, particularmente para las mujeres indígenas del área rural ya que muchas, por razones culturales, no poseen documentos de identidad ni han asistido a la escuela, son monolingües en sus idiomas maternos, y les siguen siendo impuestos roles tradicionales que les impiden participar en los espacios públicos.

La difusión de una noción de dualidad y complementariedad que se asume como sustancial a cosmovisiones indígenas pero que 'en la cotidianeidad es una unidad de desigualdes'»

Ana Silvia Monzón. La diversidad es riqueza. Las relaciones de género en sociedades pluriculturales. Cuadernos de trabajo «Hacia la Equidad». Fundación Guatemala/UICN 2003. P. 6

Todo ello provoca, añadido a las desventajas de la pobreza, que la mujer indígena tenga una clara discriminación con respecto al resto de la sociedad y mantengan posiciones de desigualdad y subordinación generalizadas.

[VER ANEXO]

Durante el desarrollo del proceso de diagnóstico participativo con enfoque de género, a través de la implementación por parte de la persona Agente Lateral de las diferentes herramientas metodológicas con las mujeres participantes del sector político, empresarial, sindical y social, se van detectando las diferentes



barreras y obstáculos que las mujeres tienen para acceder a los puestos de decisión y liderazgo, y las estrategias que ellas proponen para eliminarlas.

Coincidiendo las barreras u obstáculos detectados por las mujeres en los diferentes sectores (político, empresarial, sindical y social), esta coincidencia se da ya que en todos los casos se trata de acceso al poder político, de acceso a los puestos de decisión y liderazgo. Por ello, de aquí en adelante, se exponen barreras y estrategias globales.

Las barreras se agrupan en los siguientes grupos:

- **Barreras legales**
- **Barreras socioculturales**
- **Barreras económicas**
- **Barreras familiares**
- **Barreras personales**

Las barreras detectadas de forma más destacada, transcurrida parte del desarrollo del proyecto, fueron las siguientes, según sus palabras:

Barreras legales

- Falta de normas o pautas que exijan y fomenten la paridad en las formaciones políticas y demás sectores. En determinados casos sí existe la normativa, pero no se cumple.

- Legislación laboral no favorable a la maternidad.
- No existencia de legislación adecuada que lucha contra la discriminación de las mujeres y a favor de su igualdad con los hombres y, en caso de existencia de legislación, hay falta de presupuesto.
- Falta de una legislación integral que luche contra los malos tratos, violaciones y acoso sexual hacia las mujeres.

Barreras socioculturales

- Perpetuación del modelo de socialización patriarcal que discrimina a las mujeres.
- Problemas de conciliación de vida familiar, personal y profesional.
- Sobrecarga de responsabilidades.
- No hay acceso al mundo de la política si no es de la mano de un hombre. Para las mujeres indígenas es todavía más complicado, ya que socialmente está mal visto que las mujeres participen en política.
- El liderazgo de las mujeres es considerado mayoritariamente como una amenaza y el de los hombres, como algo innato y natural.
- Misoginia de los hombres hacia las mujeres, y misoginia y competencia desleal entre mujeres.
- Falta de conciencia de género y enfoque de género, y de programas de formación o sensibilización que lo favorezcan. Existen muchas mujeres que no perciben las verdaderas relaciones jerárquicas y de poder que se establecen entre mujeres y hombres, donde el papel de la mujer siempre es secundario y de mayor sometimiento. También la falta de conciencia de género dificulta el acuerdo de pactos entre mujeres.
- Alto grado de exigencia a las mujeres de todos los niveles y en todos los sectores.
- Existencia de medios de comunicación sexista y perpetuadores del modelo de socialización patriarcal.
- Inexistencia de un modelo de liderazgo de mujer que sirva como referente.
- Menor número de oportunidades en todos los ámbitos para las mujeres.
- Escaso acceso de la mujer a la formación y capacitación.
- Infravaloración o nula valoración del trabajo doméstico y las responsabilidades familiares realizadas por las mujeres.
- Violencia y acoso sexual hacia las mujeres de todas las edades y clases sociales.

- La no maternidad es entendida como egoísmo de la mujer.
- Las mujeres nunca tienen la edad adecuada; además la madurez no se valora, sino que se va convirtiendo en una desventaja añadida.
- Preponderancia del modelo tradicional de liderazgo masculino.
- Sobreexigencia permanente a las mujeres en todos los ámbitos, sobre todo en los tradicionalmente masculinos.
- Fomento en las mujeres del sentimiento de culpa cuando quieren acceder al mundo político-laboral, que les suponga reducir su tiempo de dedicación al hogar o a la familia, y quieren la corresponsabilidad que no tienen con los varones.
- Doble, triple, cuádruple jornada de muchas mujeres (participación sociopolítica, empleo remunerado, tareas y responsabilidades familiares, participación social).
- Imposibilidad para acceder a los puestos de decisión y poder, sobre todo en aquellas áreas que no son tradicionalmente femeninas.
- Falta de reconocimiento y valoración económica del trabajo doméstico y responsabilidades familiares desarrolladas por las mujeres.
- No disponer de tiempo libre para el ocio o la formación debido a la doble y triple jornada.
- Resistencias sociales e individuales hacia el cambio de roles y estereotipos patriarcales.
- Culpabilización de las mujeres que quieren salirse del rol tradicional patriarcal.
- Exigencia social para el mantenimiento de una permanente buena imagen física. (Sublimación del aspecto juvenil en detrimento del paso de los años como fuente de sabiduría.)
- Infravaloración o puesta en duda de la capacidad intelectual de las mujeres.
- Dificultades para la comunicación en público, fruto de la educación patriarcal.
- Se presupone que las mujeres no sabemos de los temas y asuntos considerados tradicionalmente masculinos, lo que significa que estos campos están muy cerrados a la participación femenina y a las mujeres generalmente se les adjudican responsabilidades dentro de aquellos espacios considerados tradicionalmente femeninos, que suelen ser los que menor prestigio aportan y los que menor valoración social tienen.
- Pacto implícito entre los hombres, el llamado *pacto entre caballeros*, y falta de un pacto entre mujeres.

- Adjudicación social a las mujeres del papel de cuidadoras de las personas dependientes.
- Falta de conciencia feminista.
- Confundir igualdad formal con igualdad real.
- Horarios de participación pensados para los hombres.
- Utilización de un lenguaje sexista.
- Falta de redes de mujeres.
- Tener que elegir entre tener hijos o hijas o desarrollar la vida política-profesional, ya que compatibilizar ambas es muy difícil.
- Existencia de delegadas patriarcales.
- Presión de las religiones para la perpetuación del patriarcado y de sus modelos de relación.
- Falta de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Falta de espacios donde puedan escucharse las voces de las mujeres.

Barreras económicas

- Falta de presupuesto para las políticas y programas de género y a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Precariedad laboral de las mujeres, que favorece la feminización de la pobreza.
- Discriminación salarial de las mujeres.
- Maternidad y discriminación laboral por embarazo.
- Falta de políticas económicas con enfoque de género, lo cual fomenta la dependencia y la precariedad laboral de las mujeres.
- Falta de servicios y recursos económicos que favorezcan la conciliación de vida familiar y laboral.

Barreras familiares

- Falta de apoyo y motivación a las mujeres en el acceso al mundo público y productivo por parte de sus familiares, especialmente de las parejas. En algunos casos se oponen directamente a la participación pública de las mujeres.
- Incompatibilidad entre la vida laboral y familiar que dificulta la conciliación, fundamentalmente porque los hombres no han asumido responsabilidades familiares y domésticas.
- Presión familiar y social para que las jóvenes mantengan y perpetúen el modelo de mujer patriarcal tradicional y, por lo tanto, se casen y tengan descendencia lo antes posible.

El imaginario individual y colectivo es masculino, está plegado al sistema de valores, conductas y apreciaciones patriarcales. Por ello, las barreras y obstáculos encontrados en el diagnóstico participativo son tan similares, y traspasan fronteras y localidades.

Barreras personales

- Desconocimiento de los programas o recursos institucionales existentes de apoyo a las mujeres.
- Consideración del liderazgo masculino como innato y único válido.
- Formación insuficiente.
- Falta de autoestima, sentimientos de inseguridad, inferioridad y culpabilidad.
- Dificultades para delegar en los hombres responsabilidades familiares y domésticas, además de considerar, mayoritariamente, que el poco o mucho trabajo que ellos puedan hacer en el hogar es una ayuda que las mujeres reciben: no se percibe como un reparto de responsabilidades necesario.

Resultados del diagnóstico

Los obstáculos más relevantes que se han detectado en el diagnóstico son prácticamente los mismos en todas las municipalidades, diputaciones y organizaciones participantes en el Observatorio Intercontinental del Liderazgo de Mujeres en el Ámbito Local, a pesar de encontrarse en situaciones socioeconómicas y políticas diferentes y con diferencias en sus legislaciones a favor de la igualdad de oportunidades. Hay que resaltar que se visibiliza de nuevo en el diagnóstico que el patriarcado y su construcción de género traspasa ideologías, clases sociales, etnias, religiones y estructuras, está presente y vivo en todos los sectores: el político, el sindical, el empresarial y el social a nivel estructural, y en todos los niveles desde el local al internacional.

Aunque hay que destacar que en el ámbito local el patriarcado está todavía más arraigado que en el ámbito nacional. Ello puede ser por la escasa descentralización de las políticas, programas y proyectos que promueven la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; los escasos recursos que las municipalidades dedican a la igualdad de oportunidades; la no existencia o debilidad de organismos específicos de igualdad en estos ámbitos; el poco o escaso apoyo a las asociaciones de mujeres y/o

movimiento feminista en los ámbitos locales, y la no existencia de mecanismos de participación específicos para las mujeres.

El imaginario individual y colectivo es masculino, está plegado al sistema de valores, conductas y apreciaciones patriarcales. También por ello, las barreras y obstáculos encontrados son tan similares y traspasan fronteras y localidades, ya que los obstáculos existen para acceder a puestos de decisión política en el ámbito local, ya sea en partidos políticos, sindicatos, empresas o en la sociedad civil. De ahí que se opte por no agrupar las barreras por sectores, sino por tipos (legales, socioculturales, económicas, familiares y personales).

El sistema patriarcal con sus relaciones de poder jerárquicas, con su modelo masculino hegemónico predominante, está inmerso, sin excepción, en todos los sectores en los que se ha trabajado.

El androcentrismo omnipresente es un obstáculo estructural que delimita el terreno y del cual derivan todos los obstáculos y barreras encontrados. Las estructuras y sus núcleos de decisión son patriarcales, sexistas y las relaciones de poder son jerárquicas, aportando a los varones una posición privilegiada de dominio hacia las mujeres, permaneciendo éstas siempre en una situación de subordinación y sumisión con respecto a los hombres.

Esta situación impregna toda la vida política y provoca notables diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a los puestos de decisión, en los usos del tiempo y espacios, en la conciliación de la vida política laboral y familiar, en los sueldos, etc.; siendo las mujeres las perjudicadas, discriminadas y oprimidas.

Ante esta situación, remover los obstáculos para el acceso de las mujeres a los puestos de decisión y liderazgo se hace más complicado, y requiere para eliminarlos un profundo cambio estructural.

En muchos países y ámbitos locales existe la igualdad formal, pero en ninguno de ellos existe la igualdad real, aunque sí existe



el espejismo de la igualdad. Esta situación se reitera en todos los ámbitos de actuación, ya sean locales, regionales o autonómicos, nacionales o internacionales y sectores, transformándose en un obstáculo más.

«Lo contrario a Igualdad es Desigualdad. Por lo tanto, cuando las feministas reclaman la igualdad lo hacen en el sentido de equivalencia. Todos y todas en derechos equivalentes, no idénticos-as. Lo que quiere decir que no se exige la igualdad para ser iguales a los varones, en el sentido de ser idénticas a ellos y ejercer el poder o interpretar los cargos imitándolos. Se exige la igualdad para acceder a la libertad de ejercer los derechos, los cargos, los puestos, con el criterio de cada una.»

Nuria Varela. Feminismo para principiantes. Ed. B.S.A., Barcelona 2005. P.198

2.3. II ENCUENTRO INTERCONTINENTAL EN COSTA RICA, JUNIO 2006

En el mes de junio de 2006, se celebró el II Encuentro Intercontinental, intermedio en las acciones del proyecto, y continuación del trabajo sobre la elaboración del diagnóstico de detección de barreras, obstáculos y propuestas de estrategias para eliminarlos.

A lo largo del Encuentro, se realizó un taller, con una duración de ocho horas, y que empleó una metodología activa participa-

tiva, combinando exposiciones individuales, grupales, trabajo en equipo, plenarias y dinámicas de grupo.

Los **objetivos específicos** del taller fueron los siguientes:

- Profundizar y visualizar el trabajo realizado en el diagnóstico y sus resultados, a nivel de entidades locales y a nivel global.
- Construir conocimiento colectivo, propiciar la mejora de las capacidades y favorecer el empoderamiento de las participantes en el taller.
- Potenciar la utilización de un lenguaje no sexista.
- Facilitar la cohesión grupal y, así, obtener mejores resultados en la creación de la red de trabajo entre todas las entidades socias y la red de Agentes Lideral.
- Facilitar el referente de una manera de hacer a través de la metodología participativa, con la utilización de algunas de sus herramientas, que tanto pudieran ser empleadas para la elaboración de diagnósticos participativos con enfoque de género, como para la planificación de actuaciones y propuestas para el catálogo de estrategias.
- Priorizar aquellas estrategias más adecuadas para la elaboración del catálogo.
- Planificar la siguiente fase del proyecto y poner en común las diferentes propuestas de actuación en cada localidad.

Cabe mencionar que se consiguió la priorización de estrategias en relación a los obstáculos más reiterados en el diagnóstico

realizado en este Observatorio Intercontinental. También se elaboraron, sucintamente, diferentes estrategias y planes de acción, a incluir en la formulación de los proyectos *experiencia piloto* de la siguiente fase.

El desarrollo del taller se mantuvo con un ambiente de armonía y soridad, demostrando que es posible trabajar en equipo desde un nuevo modelo totalmente diferente al modelo de liderazgo patriarcal, androcéntrico, lo que da un valor añadido al proyecto y repercute en la creación de sinergias, redes desde el enfoque de género feminista, y compromisos para la transformación de la realidad de inequidad en la que viven las mujeres y, por tanto, de la sociedad en general.

Es importante destacar, de nuevo, que en el Encuentro de Málaga se consensuó entre todas las entidades socias que las personas Agentes Líderal deberían tener conocimientos y experiencia en enfoque de género y educación popular. Bajo este marco teórico o de referencia, se ha desarrollado el proceso de diagnóstico participativo y este taller. Esta clave ha permitido y facilitado el desarrollo de todo el proceso, el trabajo de campo, la conceptualización teórica feminista y el retorno, de nuevo, al trabajo de campo, realizando la socialización o devolución a las personas participantes en cada una de las localidades. Todo ello enmarcado en el modelo de desarrollo humano sostenible con enfoque de género feminista.

Palabras clave generadoras de conocimiento colectivo:

- Encuentro.
- Género y enfoque de género feminista.
- Metodología cualitativa acción participativa.
- Diagnósticos participativos.
- Redes.
- Construcción de conocimiento colectivo.
- Construcción de capacidades.
- Empoderamiento.
- Feminismos.
- Estrategias.
- Proyectos experiencias piloto.
- Desarrollo humano sostenible con enfoque de género feminista.

En cuanto a la **metodología** del taller ha sido activa-participativa. Como inicio del establecimiento de estrategias para el catálogo, el primer paso que se da a este respecto durante el desarrollo del taller es la presentación y explicación que hacen las facilitadoras de la **herramienta del «árbol de problemas»**, que es la que se utilizó para la priorización de los obstáculos encontrados en los diagnósticos y la elaboración sucinta de estrategias y planes de acción de las experiencias piloto. El objetivo de la utilización de esta herramienta es identificar las causas y efectos de un problema, para abordarlo con una estrategia y planificar su proyecto.

Las pautas a seguir para la elaboración del árbol de problemas fueron las siguientes:

1. Partiendo de los obstáculos y las barreras, detectadas en el diagnóstico, que tienen las mujeres para acceder a los puestos de decisión y liderazgo, cada equipo de trabajo tiene que consensuar la elección y priorización de cuatro de los principales obstáculos que se reflejan en el diagnóstico del Observatorio Intercontinental. De estos cuatro obstáculos priorizados, dos de ellos deben ser internos y dos externos.
2. De estos cuatro obstáculos priorizados se deben buscar cuatro causas que los producen y cuatro efectos que generen.
3. Como siguiente paso, de la relación entre causas y efectos, y medios y fines, tiene que salir la estrategia. Para ello, las causas y efectos deben formularse en positivo: con esta inversión de negativo a positivo el árbol de problemas se convierte en árbol de objetivos. Las causas se transforman en medios con los que contaremos y los efectos en fines, es decir, en objetivos. Así, el árbol de objetivos es un espejo en positivo del árbol de problemas. La relación causa-efecto pasa a convertirse en el árbol de objetivos en medios-fines.
4. Una vez elaborada brevemente la estrategia, debe realizarse un plan de acción, el cual deberá incluir: planificación de actividades, recursos necesarios, grupos involucrados y calendario de ejecución.



2.4. PRIORIZACIÓN DE OBSTÁCULOS Y ESTRATEGIAS

Una vez facilitadas las pautas a seguir, se establecieron los criterios para la formación de equipos de trabajo atendiendo a las diferentes realidades que viven las mujeres en las localidades en las que se realiza el proceso de diagnóstico participativo, del Observatorio Intercontinental del Liderazgo de las Mujeres en el Ámbito Local.

Equipo I

Formado por las entidades socias que trabajan con población indígena. Municipalidad de Sicasica, Bolivia; Municipalidad de San Jerónimo, Cuzco-Asociación Guaman Poma de Ayala, Perú; Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. Las participantes que formaron este equipo por parte de cada una de estas entidades fueron:

Clotilde Márquez Cruz, Municipalidad de Sicasica, Bolivia.
Victoria Casos Huaman, Municipalidad de San Jerónimo, Cuzco-Asociación Guaman Poma de Ayala, Perú.
Julita Elemí Hernández Sánchez, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.

Equipo II

Entidades socias europeas. Provincia de Trento, Italia; Diputación Provincial de Málaga, España, y Organización No Gubernamental Kvinnoforum, Suecia. Las participantes que formaron este equipo por parte de cada una de estas entidades fueron:

Francesca Alioli, Provincia de Trento, Italia.
Ana M^a González Triguero, Diputación Provincial de Málaga, España.
Marcela Mella Rinderud, Stiftelsen Kvinnoforum, Suecia.

Equipo III

Formado por Prefeitura Municipal de Campinas, Brasil; Municipalidad de San Carlos, Costa Rica, y Municipalidad San Joaquín, Chile. Las participantes que formaron este equipo por parte de cada una de estas entidades fueron:

Berenice Rosa Francisco, Prefeitura Municipal de Campinas, Brasil.
Pilar Porras Zúñiga, Municipalidad de San Carlos, Costa Rica.
Carolina Guerra, Municipalidad San Joaquín, Chile.

Los resultados del árbol de problemas fueron los que se describen en las siguientes páginas:

Barreras detectadas Equipo 1

Equipo formado por las entidades socias que trabajan con población indígena. Municipalidad de Sicasica, Bolivia; Municipalidad de San Jerónimo, Cuzco-Asociación Guaman Poma de Ayala, Perú, y Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.

BARRERAS INTERNAS	CAUSAS	EFECTOS
INSEGURIDAD PERSONAL	Limitado acceso a la educación	Baja autoestima
	Socialización estereotipada recibida	Círculos viciosos
	Retroalimentación negativa	Impotencia aprendida
	Presión social del entorno	Falta de desarrollo de capacidades
ROL DE SERVICIO Y CUIDADO (REPRODUCTIVO) ACEPTADO	Roles aprendidos sobre diferencias de sexos	No incursión en espacios públicos
	Reforzamiento del rol tradicional adjudicado a las mujeres (educación, familia, medios de comunicación, religiones, etc.)	No ejercer sus derechos de ciudadanía
	Temor a la invasión de su espacio privado	Sociedad dicotomizada
	Temor a asumir nuevos roles fuera del espacio privado	Sobrecarga de trabajo
BARRERAS EXTERNAS	CAUSAS	EFECTOS
FALTA DE INFORMACIÓN	Falta de programas educativos con enfoque de género	Mujeres no participativas
	Desinterés, negación o desconocimiento	Explotación y no ejercicio de derechos de ciudadanía y políticos
	Canales inapropiados de información (lenguaje, cultura, espacios, etc.)	Víctimas de violencia, abuso, acoso, discriminación, etc.
	Falta de voluntad para informar	Falta de visión de desarrollo personal-individual
INCUMPLIMIENTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS LEYES QUE FAVORECEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Falta de voluntad política para hacer cumplir la ley	Impunidad a las faltas o delitos contra la mujer
	Concentración del poder en los varones	Discriminación del género femenino
	Pacto entre patriarcas	Espejismo de equidad
	Falta de respeto a la dignidad humana y, en concreto, a la de la mujer	Perpetuación del patriarcado

Estrategias para eliminar barreras Equipo 1

Equipo formado por las entidades socias que trabajan con población indígena. Municipalidad de Sicasica, Bolivia; Municipalidad de San Jerónimo, Cuzco-Asociación Guaman Poma de Ayala, Perú, y Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.

ESTRATEGIAS PARA ELIMINAR BARRERAS INTERNAS	MEDIOS	FINES
SEGURIDAD PERSONAL	Acceso adecuado a una educación de calidad	Alta autoestima
	Socialización no estereotipada y equitativa	Orientación al logro
	Retroalimentación positiva	Potencialidad para el cambio
	Entorno social que favorezca la paridad	Desarrollo de capacidades
ROL DE SERVICIO Y CUIDADO COMPARTIDO	Roles construidos con equidad (libertad)	Mujeres incursionan en espacios públicos
	Reforzamiento de roles equitativos	Ejercicio de sus derechos de ciudadanía
	Compartir espacios públicos y privados	Sociedad paritaria
	Habilidad y capacidad para asumir nuevos roles en espacios públicos	Carga adecuada de trabajo (equitativa)
ESTRATEGIAS PARA ELIMINAR BARRERAS EXTERNAS	MEDIOS	FINES
FORMACIÓN E INFORMACIÓN ADECUADA DE LAS MUJERES	Programas educativos con enfoque de género	Mujeres participativas
	Mujeres interesadas con conocimientos plenos (bien informadas)	Acceso al ejercicio de derechos de ciudadanía y políticos (no explotación)
	Canales apropiados de información con metodologías y lenguajes apropiados	Mujeres no violentadas y respetadas
	Voluntad y conciencia para informar adecuadamente	Mujeres con ambición de desarrollo personal
RESPECTO Y CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES QUE PROMUEVEN EL ACCESO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Voluntad política para el cumplimiento de las leyes	Justicia para las mujeres
	Poder compartido entre varones y mujeres	Equidad y paridad de género
	Pacto entre varones y mujeres	Equidad real y tangible
	Respeto a la dignidad humana y de la mujer	Fin, extinción, desaparición del patriarcado

Plan de actuación Equipo 1

Equipo formado por las entidades socias que trabajan con población indígena. Municipalidad de Sicasica, Bolivia; Municipalidad de San Jerónimo, Cuzco-Asociación Guaman Poma de Ayala, Perú, y Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.

	LÓGICA DE INTERVENCIÓN	INDICADORES	FUENTES/ VERIFICACIÓN	HIPÓTESIS/ SUPUESTOS	RECURSOS
OBJETIVOS GENERALES	Mejorar el nivel de empoderamiento de las mujeres para acceder a puestos de decisión	Se incrementan los puestos de decisión ocupados por mujeres	- Reportes estadísticos de instituciones y ONGs de mujer - Resultados de elecciones congresales y municipales	- Gobierno dictatorial - Derogación de leyes de igualdad de oportunidades por gobiernos antidemocráticos	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Elevar la seguridad, autonomía personal de las mujeres desarrollando sus capacidades y sensibilizando al entorno social	- 50% de las mujeres tienen autoestima elevada y participan en espacios públicos - 60% de la población está sensibilizada por la equidad de género	- Fichas de seguimiento personal - Resultado de encuestas sobre su percepción de las relaciones de género	- Opiniones negativas manejadas por medios de comunicación masiva en contra del proyecto.	
RESULTADOS	400 mujeres en talleres de desarrollo personal y autonomía en sus decisiones (200 por año)	- 60% de las mujeres elevan su autoestima - 70% de las participantes asisten regularmente a los grupos de autoayuda - 50% de las mujeres participantes se involucran y participan en actividades colectivas	- Informe de evaluación diagnóstica - Listas de asistencia a talleres y grupos de autoayuda - Informe de evaluación formativa y sumativa - Fichas de seguimiento de cada participante	- Crisis económica, reajustes estructurales - Presión social pactada para oponerse al proyecto (patriarcas, familias, iglesias)	
ACTIVIDADES	- Evaluación diagnóstica sobre autoestima con enfoque de género - 40 talleres de desarrollo personal con enfoque de género (20 por año) - Evaluación formativa - Reuniones de grupos de autoayuda (20 por año y grupo) - Evaluación sumativa (comparar evaluación diagnóstica y formativa) - Seguimiento y monitorización a participantes				- 2 psicólogas (FAC) - 1 promotora - 1 coordinadora - Local - Equipo informático - Equipo audiovisual



Mejorar el nivel de empoderamiento de las mujeres para acceder a los puestos de decisión y elevar su autonomía personal desarrollando sus capacidades y sensibilizando al entorno social son algunos de los objetivos perseguidos.



Barreras detectadas Equipo 2

Equipo formado por las Entidades socias europeas. Provincia de Trento, Italia; Diputación Provincial de Málaga, España, y Organización No Gubernamental Kvinnoforum, Suecia.

BARRERAS INTERNAS	CAUSAS	EFECTOS
COMPETENCIA ENTRE MUJERES	Lo que cuesta salir de la norma adjudicada	Reproducción del papel tradicional de la mujer
	Competir por los hombres	Soledad
	Falta de valoración social	Baja autoestima
	Falta de un nuevo modelo de mujer referente	Posibilidad de un nuevo modelo de mujer
CARGAS FAMILIARES	Reparto de roles	Bajo salario
	Sentido de culpabilidad	No pensar en sí misma
	Dificultad en delegar	Doble jornada
	Dificultad para compaginar vida laboral y personal	Falta de tiempo para nosotras mismas
BARRERAS EXTERNAS	CAUSAS	EFECTOS
VIOLENCIA SOCIAL	Imagen sexista y estereotipada en medios de comunicación	Descontentas con nuestro cuerpo
	Violencia doméstica y violencia contra las mujeres	Muerte, asesinato de las mujeres
	Falta de libertad de movimiento	Miedo, inseguridad. Solas no nos atrevemos a salir de noche o se nos impide
	Bajos salarios	Pobreza
SEGREGACIÓN: FORMATIVA, POLÍTICA Y LABORAL	Orientar a la mujer a estudios, profesiones o áreas políticas que tienen que ver con el rol adjudicado tradicionalmente a las mujeres en el sistema patriarcal	Trabajo menos reconocido socialmente y económicamente
	No reconocer la participación de la mujer en la política	Adjudicación de áreas que tienen que ver con las mujeres con el rol adjudicado en el modelo tradicional patriarcal
	Pacto entre los hombres	Techo de cristal
	Falta de información (acuerdos tomados entre ellos en comidas de trabajo, ocio, juegos, etc.)	Las mujeres están fuera del poder de decisión

Estrategias para eliminar barreras Equipo 2

Equipo formado por las Entidades socias europeas. Provincia de Trento, Italia; Diputación Provincial de Málaga, España, y Organización No Gubernamental Kvinnoforum, Suecia.

ESTRATEGIAS PARA ELIMINAR BARRERAS INTERNAS	MEDIOS	FINES
SORIDAD ENTRE MUJERES	Ser valiente	Modificar el papel tradicional de la mujer
	Amistad entre mujeres y soridad	Crear grupos de colaboración entre mujeres
	Valorar lo que hacemos	Nueva identidad femenina
	Recuperar nuestras mujeres referentes	Grupo de crecimiento personal y social feminista
CORRESPONSABILIDAD	Igualdad entre roles	Igualdad salarial
	Derechos personales	Buscar espacios personales
	Delegar	Colaboración entre hombres y mujeres
	Programas de conciliación	Distribuir el espacio y el tiempo
ESTRATEGIAS PARA ELIMINAR BARRERAS EXTERNAS	MEDIOS	FINES
IGUALDAD SOCIAL REAL	Trato igualitario en medios de comunicación en positivo	Valorización de nuestro cuerpo
	Respeto y gestión positiva de los conflictos	Valorar la vida personal y colectiva
	Libertad de movimiento	Una ciudad más respetuosa y segura para las mujeres y con las mujeres
	Reconocimiento de salario individual	El derecho individual de un salario
PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD	Eliminar estereotipos en la formación, en la política y en el mercado laboral	Reconocimiento y valoración del trabajo realizado por las mujeres políticas y las mujeres en todos los ámbitos y sectores
	Nuevo modelo de participación política y social	Eliminar estereotipos políticos, profesionales, laborales y sociales
	Pacto entre mujeres y hombres	Tener conocimiento de género/feminista
	Igualdad de acceso de las mujeres a la información	Poder de decisiones más colectivas

Plan de actuación Equipo 2

Equipo formado por las Entidades socias europeas. Provincia de Trento, Italia; Diputación Provincial de Málaga, España, y Organización No Gubernamental Kvinnoforum, Suecia.

GRUPO DIANA	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES	CRONOGRAMA
45 mujeres jóvenes	Crear espacios de encuentro	Humanos, técnicos, económicos, infraestructuras y espacios	Número de contactos	Búsqueda de mujeres e información (2 meses)
	Crear redes		Número de mujeres que empieza el recorrido	Taller de autoestima feminista
	Detectar barreras		Número de mujeres que finaliza el recorrido	Taller de liderazgo «Nuevo modelo de liderazgo»
	1. Talleres sobre autoestima feminista		Número de mujeres que siguen en red	Reconocer nuestro cuerpo (3 meses)
	Empoderamiento		Número de creación de nuevas redes	Potenciar las redes de mujeres (4 meses)
	2. Talleres sobre liderazgo. Nuevo modelo de liderazgo con enfoque de género		Cuestionario de inicio	Seguimiento individual y grupal (2 meses)
	Soridad entre mujeres		Cuestionario de término	Sistematización (1 mes)
	3. Talleres para el reconocimiento de nuestro cuerpo			
	Buscar nueva identidad de las mujeres			
Partir de la realidad de las mujeres jóvenes				

Todo el desarrollo desde el enfoque de género y la óptica feminista.

Barreras detectadas Equipo 3

Formado por Municipalidad de Campinas, Brasil; Municipalidad de San Carlos, Costa Rica, y Municipalidad San Joaquín, Chile.

BARRERAS INTERNAS	CAUSAS	EFFECTOS
MISOGINIA	Competencia de las mujeres desde los afectos	Prisionera de los sistemas existentes patriarcales
	Modelo de socialización	Ausencia de pacto entre mujeres
	Preservación de la familia tradicional	Preservación del modelo de mujer madres-esposas (tradicional)
	Si nos vemos como pares, vemos las diferencias	Destrucción entre mujeres para conveniencia de los hombres
BAJA AUTOESTIMA	Creencia de que lo público es un espacio natural de los hombres	Falta de empoderamiento
	Desvalorización de las actividades domésticas y responsabilidades familiares	Culpabilidad
	Modelo de mujer líder bella	Anteponer las necesidades de otros sobre las propias
	Desvalorización social de lo femenino	No búsqueda de reconocimiento de los y las demás
BARRERAS EXTERNAS	CAUSAS	EFFECTOS
SOBRECARGA DOMÉSTICA Y RESPONSABILIDAD CON LA FAMILIA	División sexual del trabajo	Impide a las mujeres salir a lo público
	Educación para los afectos	Interiorización de estereotipos
	Preservación del sistema patriarcal para permitir al hombre ejercer lo público	No reconocerse como sujeta de derecho
	Educación sexista	Baja autoestima
MANEJO DEL PODER ECONÓMICO EN MANOS DE LOS HOMBRES	Preservación del status quo	Desigualdad salarial
	Paradigma de que los hombres tienen la capacidad innata del manejo del dinero	Dificultad de la mujer para acceder a puestos de decisión
	Mayor acceso al ámbito productivo	Feminización de la pobreza
	Están más preparados los hombres para el mundo productivo	Dependencia de las mujeres y falta de autonomía

Estrategias para eliminar barreras Equipo 3

Formado por Municipalidad de Campinas, Brasil; Municipalidad de San Carlos, Costa Rica, y Municipalidad San Joaquín, Chile.

ESTRATEGIAS PARA ELIMINAR BARRERAS INTERNAS	MEDIOS	FINES
SOLIDARIDAD ENTRE MUJERES	Competencia para la vida pública	Liberación del sistema patriarcal
	Nuevo modelo de socialización	Construcción de pactos entre mujeres
	Reconocimiento y aceptación de nuevos modelos de familia	Rompimiento del modelo tradicional de mujer adjudicado por el patriarcado
	Reconocimiento y aceptación de las diferencias entre mujeres	Fortalecimiento de las relaciones entre mujeres para su empoderamiento
AUTOESTIMA	Ruptura de la creencia de que lo público es un espacio natural para los hombres	Empoderamiento
	Valorización de las actividades domésticas y responsabilidades familiares	Ausencia de sentimiento de culpa
	Nuevo modelo de mujer líder (autónoma, nueva imagen de mujeres)	Priorizar nuestras necesidades
	Valorización social de lo femenino	Búsqueda de reconocimiento de los y las demás
ESTRATEGIAS PARA ELIMINAR BARRERAS EXTERNAS	MEDIOS	FINES
CARGA JUSTA DE LAS RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS Y FAMILIARES	Ruptura de la división sexual del trabajo	Posibilitar que las mujeres salgan a lo público
	Educación para lo productivo	Deconstrucción de estereotipos
	Nueva estructura social inclusiva para las mujeres en todos los ámbitos	Reconocerse como sujetas de derecho
	Educación no sexista	Autoestima
MANEJO JUSTO Y EQUITATIVO DEL PODER ECONÓMICO	Ruptura del status quo	Igualdad salarial
	Nuevo e inclusivo modelo del manejo del dinero	Equidad para las mujeres en puestos de decisión
	Equidad en el acceso al ámbito productivo	Mejor distribución de la riqueza
	Incorporación de las mujeres en el ámbito productivo	Autonomía económica de las mujeres

Plan de actuación Equipo 3

Formado por Municipalidad de Campinas, Brasil; Municipalidad de San Carlos, Costa Rica, y Municipalidad San Joaquín, Chile.

Carga justa de responsabilidades domésticas y familiares

Objetivo general
Posibilitar a las mujeres acceder a los espacios públicos, para la obtención de igualdad social real y efectiva
Objetivos específicos
<ul style="list-style-type: none"> • Deconstruir estereotipos sexistas existentes sobre las mujeres • Reconocer a las mujeres como <i>Ciudadanas de Derecho</i> • Elevar la autoestima de las mujeres
Actividades
<ul style="list-style-type: none"> • Campaña permanente del nuevo modelo de socialización y sensibilización • Talleres de formación y capacitación
Recursos humanos
<ul style="list-style-type: none"> • Profesional para coordinación técnica • Profesionales de publicidad y propaganda • 2 profesionales expertas en género y metodología participativa
Recursos materiales
<ul style="list-style-type: none"> • Material de difusión (imagen, audio, fotos) • Insumos • Materiales de oficina
Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> • 12 meses de enero a diciembre de 2007 • Enero-febrero: Preparación de campaña • 8 marzo: Lanzamiento de campaña • Abril-mayo: Cuñas, radio, televisión (mañanas) con cinco inserciones de un minuto cada una • Junio-diciembre: Cuñas radio, televisión
Grupos involucrados
Sociedad civil, gremiales, técnicos, educadoras y educadores y principalmente mujeres políticas, pues ellas tienen más espacio y autoridad en los medios de comunicación, pudiendo incidir en la campaña «Carga justa de responsabilidades domésticas y familiares»



EN LA FASE FINAL DEL OBSERVATORIO-PILOTO INTERCONTINENTAL DEL LIDERAZGO DE MUJERES EN EL ÁMBITO LOCAL, LOS OBSTÁCULOS DETECTADOS SE DIVIDIERON EN LOS CINCO GRUPOS SIGUIENTES: LEGALES, SOCIOCULTURALES, ECONÓMICOS, FAMILIARES Y PERSONALES. A CADA UNO DE ESTOS GRUPOS, SOBRE LA BASE DEL MARCO TEÓRICO ADECUADO, SE LES HA IDO SISTEMATIZANDO LAS ESTRATEGIAS PERTINENTES PARA SUPERAR LAS BARRERAS Y ACABAR REALMENTE CON LA DESIGUALDAD DE GÉNERO.



3. DESARROLLO GLOBAL DE ESTRATEGIAS PARA LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS



3.1. Obstáculos legales

3.2. Obstáculos estructurales y socioculturales

3.3. Obstáculos económicos

3.4. Obstáculos familiares

3.5. Obstáculos personales

3.1. OBSTÁCULOS LEGALES

Obstáculos legales

- **Incumplimiento de compromisos, directivas, adhesiones internacionales a favor de la igualdad de oportunidades**, el empoderamiento de las mujeres y su acceso a los puestos de decisión.
- **Incumplimiento de legislación electoral** en cuanto a las cuotas y paridad.
- Incumplimiento de los partidos políticos de la ley electoral.
- No tener normas de paridad en los partidos políticos, sindicatos, empresas y sociedad civil.
- Incumplimiento en las estructuras del principio de paridad.
- Falta de formación de las mujeres en cuanto a sus derechos humanos, sociales, políticos y civiles.

- Violación de los Derechos Humanos de las mujeres.
- **Falta de confianza en los ministerios públicos, y en el poder judicial y policial** por el no cumplimiento de las legislaciones y normas democráticas que promueven la igualdad de oportunidades.

Estrategias

- Realizar la reforma jurídica del derecho, dotándolo de enfoque de género feminista.
- Crear instituciones específicas u organismos de igualdad en el ámbito local, que velen por el desarrollo de políticas específicas y por la transversalidad del enfoque de género en todas las políticas, programas y proyectos, en municipalidades, partidos políticos, sindicatos, empresas y sociedad civil.
- Realizar programas y proyectos dirigidos a informar a las mujeres de sus derechos humanos, sociales, políticos y civiles.
- Elaborar una legislación que impida la utilización de un lenguaje sexista.
- Campañas de sensibilización para la utilización de un lenguaje no sexista dirigidas a la población en general, a las municipalidades (incluyendo tanto a personal político como técnico), a los sindicatos, a las empresas y a la sociedad civil.

Marco teórico

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por Naciones Unidas en 1979 y que entró en vigor en 1981, abarcando todos los ámbitos en los que hay discriminación (CEDAW).

« A los efectos de la presente Convención, la expresión 'discriminación contra la mujer' denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales en las esferas po-

Para superar los obstáculos legales hay que realizar una reforma jurídica del derecho, dotándolo de enfoque de género feminista. Asimismo, es necesario crear instituciones específicas u organismos de igualdad en el ámbito local, que velen por el desarrollo de políticas específicas y por la transversalidad del enfoque de género en todas las políticas, programas y proyectos, en municipalidades...

lítica, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.»

«Esa definición es triplemente importante. En primer lugar, porque según ella, una ley será discriminatoria si tiene POR RESULTADO la discriminación de la mujer aunque esa misma ley no se haya promulgado con la intención o con el objeto de discriminarla. Es más, una ley podría ser discriminatoria aunque se haya promulgado con la intención de ‘proteger’ a la mujer o de ‘elevantarla a la condición de hombre’. Así, una ley que trate a hombres y mujeres exactamente igual, pero que tiene RESULTADOS que menoscaban o anulan el goce o ejercicio por la mujer de sus derechos humanos, será una ley discriminatoria.»

« (...) Marco de referencia específico. Concepto amplio del derecho. (...) Enfocado de esta manera, un derecho no es tal si sólo está contemplado en el componente formal-normativo, o si está contemplado sin hacer referencia a una restricción en el componente político cultural, o si no puede ser exigido por la manera en que se interpreta en el componente estructural (...).



Es así entonces que el fenómeno jurídico, desde esa nueva concepción, está formado por tres componentes:

- 1. El componente formal-normativo (sustantivo)*
- 2. El componente estructural*
- 3. El componente político-cultural*

Estos componentes están dialécticamente relacionados entre sí de tal manera que constantemente uno es influido, limitado y/o definido por el otro, al tiempo que influye, limita y/o define al otro a tal grado que no se puede conocer el contenido y efectos que pueda tener una determinada ley, un principio legal o una doctrina jurídica, si no se toman en cuenta estos tres componentes (...).»

Alda Facio. Cuando el género suena cambios trae. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. Ed. ILANUD, S. José de Costa Rica 1992. P.24, 90

Conferencias Mundiales de la Mujer:

En las Agendas o Plataformas de Acción de las cuatro grandes Conferencias Mundiales de la Mujer: México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, Beijing 1995 (Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer).

La Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena (1993) declara: «Los derechos humanos de la mujer y la niña son parte

inalienable, integrante e indivisible de los Derechos Humanos Universales».

Conferencia sobre Población y Desarrollo, El Cairo 1994.

Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social, Copenhague 1995.

En la mencionada IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995) se vuelve a recordar y enunciar este principio: «Los derechos de las mujeres son Derechos Humanos».

En las conferencias, el tema de las mujeres y el acceso al poder a los puestos de decisión está presente, y enmarcadas en

lización de un lenguaje sexista, la misoginia, la homofobia, y la violencia contra las mujeres o violencia de género con sus múltiples formas de manifestación.

Esta situación pone de manifiesto el **déficit democrático existente y el no cumplimiento de los derechos humanos, sociales, políticos y civiles de las mujeres**. Por lo tanto, no se puede hablar de gobernabilidad democrática sin resolver la desigualdad y discriminación estructural de género existente.

Estrategias

Se hace necesario un **nuevo pacto social o nuevo contrato**

Se hace necesario un nuevo pacto social, o contrato social, entre mujeres y hombres que modifique las estructuras existentes en todos los niveles (político, económico, empresarial, sindical y social), dotándolas de una nueva ética y de nuevas formas de pensar, sentir y actuar.

algo imprescindible para conseguir el desarrollo y la democracia.

3.2. OBSTÁCULOS ESTRUCTURALES Y SOCIOCULTURALES

A. Obstáculos estructurales y socioculturales

La permanencia del sistema patriarcal, sexista y androcéntrico en la sociedad con sus relaciones de poder jerárquicas y en todas sus estructuras políticas, económicas, sindicales, empresariales y sociales favorece la discriminación de las mujeres y perpetúa las desigualdades en todos los aspectos y ámbitos de la vida. Particularmente esta discriminación se acentúa en el acceso a los puestos de decisión y liderazgo de las mujeres.

El patriarcado cuenta con suficientes herramientas para perpetuar esta situación de discriminación de las mujeres, entre ellas **destacan: el androcéntrico, el machismo, el sexismo, la uti-**

social entre mujeres y hombres que modifique las estructuras existentes en todos los niveles: político, económico, empresarial, sindical y social. Dotándolas de una nueva ética y de nuevas formas de pensar, sentir y actuar. Esto implica deconstruir el patriarcado, **redefinir la democracia, el desarrollo humano y las instituciones**, llevando a cabo las reformas jurídicas y de principios democráticos necesarios y, así, apuntalar las bases de un nuevo contrato social en el cual la libertad, la justicia, la igualdad y la solidaridad sean una realidad para mujeres y hombres.

Este nuevo contrato social implica también **reformular a nivel estructural las relaciones de poder jerárquicas existentes, transformándolas en unas relaciones de igualdad y equidad entre hombres y mujeres**. Lo que supone, por tanto, eliminar la posición de subordinación de las mujeres frente a la posición de dominio de los hombres. Implicando, además, la corresponsabilidad en lo público y en lo privado doméstico.

Marco teórico

«Desde que Kate Millet en su obra de finales de los sesenta *Sexual Politics*, aplicó el término patriarcado al sistema de dominación más universal, por más antiguo en el tiempo y más extendido en el espacio, sabemos que el concepto de patriarcado puede explicar con la precisión y claridad que necesitamos en este momento las relaciones sexo-genéricas de poder, que en todas las culturas conceden preeminencia y hegemonía a los hombres como tales a costa de la relegación y subordinación de las mujeres por el mero hecho de ser hembras humanas (...). El patriarcado es la ley del embudo por excelencia (...). Se sustenta en el principio de dominación nacido de las diferencias discriminatorias. Las diferencias que proceden de la naturaleza y que hacen posible la vida y la existencia de todos los seres sin rango de calidad bonus-malus, y que se manifiesta en la interdependencia y el equilibrio, se pervierten cuando se construyen culturalmente sobre pilares de dicotomía, bipolaridad y jerarquía. En la cultura patriarcal lo uno relega a lo otro, lo excluye, lo nombra como inferior, lo hace invisible, lo anula, lo esclaviza (...). Esta estructura brutal de modelo único ha sido impuesta y soportada por largo tiempo y aún lo es en bastantes áreas del planeta. Sin embargo, las teorías emancipatorias, los principios democráticos y los parámetros liberalizadores han minado en gran parte sus cimientos.

Pero la ley del embudo del patriarcado pervive, se aloja en los sótanos oscuros de nuestras casas y corre por debajo todo intento de rehabilitación del edificio social y humano, con nuevos materiales y, por eso, hemos de conocerla para buscar antídotos para sanearla a la luz del día. Hemos de asumir que venimos de ella, integrarla para poder abordar su transformación (...). La ley del embudo ha vivido y vive con holgura dentro de los sistemas autoritarios, de tradición, autocráticos, teocráticos y absolutistas. Pero desde el momento en que estos sistemas fueron subvertidos por los principios de la democracia, se tambalean como una falla que no se acaba de quemar, porque el fuego no llega a sus estructuras más fuertes y profundas. Y asistimos al espectáculo sin querer aceptar lo que ocurre (...). Nos hallamos en un proceso de transición (...). Le hemos reclamado demasiadas cosas que no quería darnos. Le hemos arrancado muchos permisos, licencias, derechos, espacios.



Nos hemos desmandado y ahora participamos en un juego de trasgresión sin apenas reglas en el que nadie se maneja con soltura. A este juego lo vamos a llamar PACTO CÍNICO.»

Elena Simón Rodríguez, *Democracia vital. Mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía*. Ed. Narcea, Madrid 1999. P.17-22

«Los adjetivos patriarcales aceptados que se le pueden agregar al término sociedad, tales como capitalista, desarrollada, tecnológica, subdesarrollada, socialista, comunista, de clases, etc., no son suficientes para describir un modelo de dominación que mantiene subordinadas a las mujeres por el solo hecho de ser mujeres y que se sustenta en el control por parte de los hombres de los aspectos más importantes de la cultura, la ideología: el Derecho en su sentido más amplio (...).»

«(...) El sexismo es la creencia, fundamentada en una serie de mitos y mistificaciones, en la superioridad del sexo masculino, creencia que resulta en una serie de privilegios para ese sexo que se considera superior. Estos privilegios descansan en mantener al sexo femenino al servicio del sexo masculino, situación que se logra haciendo creer al sexo subordinado que esa es su función 'natural' y única (...).»

«(...) El sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y las relaciones humanas, de modo que es imposible hacer una relación, no exhaustiva, sino ni tan siquiera aproximada, de sus formas de expresión y puntos de incidencia (...). En palabras del soció-

logo Martín Sagrera: 'Ni el esclavo ni la mujer hubieran podido ser mantenidos, si quiera sea por la fuerza, en el estado abyecto en que fueron sumidos si no hubieran sido convencidos poco a poco de su inferioridad. Y esa falta de conciencia de clase hizo que fueran ellos mismos los peores enemigos de su propia regeneración' (...).»

«Yo agregaría que la mujer, más que falta de conciencia de clase le hace falta 'conciencia de género'.»

Alda Facio. Cuando el género suena cambios trae. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. Ed. ILANUD, S. José de Costa Rica 1992. P.32, 33

«(...) La historia de la modernidad ha sido la historia de la construcción de las bases económicas, sociales, educativas -sobre todo educativas-, políticas y jurídicas para lograr la relativa autonomía de los individuos. Relativa porque todavía no está resuelta la contradicción entre derechos formales y derechos reales. A las mujeres en la modernidad se nos ha hecho creer que tenemos derecho a ser individuos y al mismo tiempo no se han construido condiciones para serlo.»

«Las mujeres modernas creemos en la ideología de que tenemos igualdad y de que somos individuos; pero, por género, no tenemos acceso a ese piso económico social, jurídico y político de la modernidad que tienen los hombres. Por género, las mujeres estamos ubicadas en otro piso, donde el acceso a los recursos es diferente, realmente limitado, y nos pone en condiciones de subordinación real, pero con fantasías de individualidad (...).»

Marcela Lagarde y de los Ríos. Para mis socias de la vida. Cuadernos inacabados nº 48. Ed. Horas y Horas, Madrid 2005. P.67

«El contrato social habrá de ser radicalmente redefinido desde la inclusión como sujetos del pacto quienes eran ancestralmente objeto del mismo, a través de la presión de un contrato paralelo entre mujeres consciente y reflexivamente elaborado.»

Celia Amorós. Ponencia Poder, géneros e individuos. Curso de Formación Mujer y Poder,(Asociación Mujeres Jóvenes). Encuentros Internacionales de Juventud, organizados por el Instituto de la Juventud, España, Cabueñes 94. P.91



Democracia Genérica:

«(...) Es una revisión crítica de las concepciones modernas sobre democracia; se basa en el planteamiento de que ésta no contempla la inclusión protagónica de las mujeres. Por lo tanto, propone construir otro tipo de relaciones democráticas y otro modelo democrático que incluya no solamente a las mujeres, sino que -más complejo aún-, se modifique el posicionamiento de los hombres y se establezcan relaciones democráticas entre los géneros (...). La democracia genérica es un aporte feminista, crítica a la democracia patriarcal y, al mismo tiempo, construcción de una alternativa paradigmática que se complementa y articula con este concepto de la modernidad que es el desarrollo (...). La construcción de la democracia y el desarrollo humano sustentable con perspectiva de género.»

Marcela Lagarde y de los Ríos. Para mis socias de la vida. Ed. Horas y Horas, Madrid 2005. P. 169, 171

B. Obstáculos estructurales y socioculturales

El **espejismo de la igualdad** se produce cuando existe la igualdad formal o legal, pero no la real. La política, en su amplio sentido, sigue considerándose mayoritariamente como territorio únicamente masculino.

En cuanto a los **núcleos de poder decisivos**, de todos los



Otro obstáculo que se ha detectado durante el proceso, muy arraigado y extendido, es la **misoginia**, que supone la **infravaloración de las mujeres**, una **falta de reconocimiento y valoración al trabajo político que desarrollan**, y una **constante puesta en duda de su capacidad intelectual**.

sectores: político, empresarial, sindical y social, siguen estando en manos masculinas y siguen siendo masculinos.

Esto significa que **los varones controlan el sistema**, imponiendo, cada vez más sutilmente, sus tradiciones, su cultura, su lenguaje, sus pactos, sus tiempos, sus horarios, sus prioridades, sus necesidades y sus puntos de vista, manteniéndose la exclusión de las mujeres de dichos núcleos de poder. El modelo de liderazgo predominante es masculino. Asistimos, pues, a un **déficit democrático**.

Otro obstáculo presente, y muy arraigado y extendido, es la **misoginia**, que supone una infravaloración de las mujeres así como una falta de reconocimiento y valoración al trabajo político que desarrollan, y una constante puesta en duda de su capacidad intelectual. Para las mujeres la misoginia y el patriarcado les suponen una sobreexigencia y evaluación permanentes, obligándolas a una demostración continuada de su valía.

Existencia de **violencia de género, acoso moral y acoso sexual a las mujeres**.

Como influencia de los núcleos de poder mencionados, a las mujeres se les adjudican responsabilidades y áreas **desde los núcleos de poder, y se mantienen y repite la segregación del mercado laboral en los espacios políticos, la segregación horizontal o sectorial, y la segregación vertical**.

Adjudicación de los varones a las mujeres de la representación institucional, aunque no de la orgánica, dificultándose así, todavía más, el acceso de las mujeres a los puestos de decisión o liderazgo.

Las **cuotas marcadas en las leyes electorales**, en los partidos y en los sindicatos las manejan y gestionan los varones, interesándoles la participación de mujeres sumisas o que no cuestionen el poder patriarcal.

El **sistema de cooptación** es masculino y androcéntrico. Un hombre *tira de otro hombre*. No se puede llegar a los núcleos de poder si no es de mano de un hombre. La cooptación condiciona el tratamiento, el puesto, etc. Las mujeres estamos en política condicionadas por múltiples causas y motivos. Para acceder a los puestos de decisión, nos convertimos en el centro de atención según convenga, sobre todo, para aquellos hombres que nos han colocado en los diferentes puestos.

Este modelo no permite consolidar los espacios de decisión y liderazgo alcanzados por las mujeres. Las mantiene en posiciones intercambiándolas entre ellas, es decir, no salen ellos para que entren ellas. Hacen a las **mujeres intercambiables**: consideran a todas las mujeres idénticas y hacen el recambio de una mujer por otra, no saliendo varón y entrando mujer.

Las mujeres son moneda de cambio de sus pactos varoniles. No nos reconocen como que ocupamos un espacio nuestro por jus-

ticia: para ellos les estamos hurtando el sitio considerado de su propiedad.

Se actúa desde lo **políticamente correcto**, marcando en los estatutos la paridad y el reparto de los puestos de decisión y liderazgo para los programas electorales, en los sindicatos, etc.; pero internamente **no se cumple: no hay apoyo, no practican la corresponsabilidad estos varones en lo privado doméstico, se crean estereotipos –mujer joven-madura, sin hijos/as, sola, con poder...-**, influyendo ello en los espacios que nos asignan tanto internamente como externamente. Ellos ocupan unos puestos y nosotras otros, bien diferenciados entre sí por el prestigio social.

Estrategias

- Llevar a cabo las **reformas legislativas con enfoque de género**, necesarias para que se incluya el **principio de paridad**, por ley, por derecho, en los puestos de decisión de todos los sectores: instituciones públicas, partidos políticos, sindicatos, consejos de dirección, órganos de poder económico, financiero, empresarial, judicial, social, de comunicación, y en todos los niveles: local, provincial, regional, estatal e internacional.

Para **compartir las responsabilidades públicas** y posibilitar el acceso de las mujeres a los puestos de decisión y liderazgo, se hace necesario la puesta en marcha de las siguientes medidas y acciones:

- **Favorecer el empoderamiento** de las mujeres desde la perspectiva feminista del enfoque de género.
- **Poner en marcha políticas de acción positiva**, como instrumentos temporales que permitan corregir y compensar las prácticas de discriminación y desigualdad existentes. Implantando estas acciones se consigue que mujeres y hombres arranquen desde un mismo punto de partida, sin desigualdades iniciales.
- **Aplicación de cuotas**, como una herramienta que explicita el porcentaje mínimo de mujeres y el máximo de hombres que deben acceder a un puesto de decisión.

- **Elaboración de listas cremallera** para todo tipo de candidaturas, que conlleven la alternancia entre mujeres y hombres, evitando con ello que las mujeres ocupen posiciones de cola en los listados de las diferentes candidaturas.

- Poner en marcha **campañas de sensibilización** para que este proceso se entienda como un derecho y no como una imposición legal. En aquellos lugares que ya existe esta regulación, implementar mecanismos que penalicen su incumplimiento y deslegitimen, desautoricen y visibilicen como no democráticas a aquellas instituciones que no lo cumplan.

- **Inclusión de la democracia paritaria** como medio o instrumento para alcanzar una sociedad justa y equilibrada entre sexos. La democracia paritaria no es un fin en sí mismo, sino que es una herramienta que permite la incorporación de las mujeres a los puestos de decisión. Con este mecanismo se pretende que ningún sexo tenga una representación por debajo de un 40% o por encima de un 60%.

- **Promover una legislación que favorezca la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, e incorporar la utilización de todo tipo de datos estadísticos desagregados por sexo y edad.

- **Crear y consolidar instituciones u organismos de igualdad**, o de las mujeres, en todos los espacios: internacional, europeo, latinoamericano y a nivel local, provincial, regional, de comunidades autónomas y estatal, que elaboren políticas específicas con y para las mujeres, y velen y asesoren en la incorporación transversal (*mainstreaming*) de la perspectiva de género feminista en todas las instituciones, políticas, programas y proyectos, en todo su ciclo (diagnóstico, formulación, ejecución, evaluación, presupuestos y sistematización).

- Las instituciones públicas en todos sus niveles, específicamente en el local, deben incluir como **criterio de valoración para licitaciones, concesiones, convenios, subvenciones, etc.**, la presencia de mujeres en puestos de decisión y el trabajo con enfoque de género feminista de las entidades que concurren, incentivando a aquellas que tengan paridad en sus órganos de decisión y trabajen con enfoque de género feminista.



Entre las estrategias para superar las barreras encontradas, estarían la puesta en marcha de políticas de acción positiva, la aplicación de cuotas, la realización de campañas de sensibilización y la creación (o consolidación) de organismos que favorezcan la igualdad en todos los espacios.

- **Incluir la formación en teoría sexo-género y enfoque de género feminista** para todas las personas, mujeres y varones (técnicas, políticas y voluntarias), de todas las instituciones públicas o privadas. Creando y fortaleciendo, además, espacios específicos para las mujeres a nivel de áreas, comisiones, foros, consejos, etc.
- **Crear espacios y mecanismos de participación democráticos** en los cuales las asociaciones de mujeres y movimiento feminista sean un sujeto político y una interlocución autorizada para hacer propuestas políticas para el conjunto de la sociedad y los partidos políticos, sindicatos, empresas y sociedad civil.
- Aportar una **mayor financiación** a las asociaciones de mujeres y al movimiento feminista.
- Realizar **campañas de sensibilización** para la población en

general, los partidos políticos, los sindicatos, las empresas, la sociedad civil organizada y los medios de comunicación sobre el derecho a que las mujeres accedan a los puestos de decisión y liderazgo, y la importancia de una participación paritaria en la toma de decisiones, en todos los sectores y niveles, para la existencia de una democracia real que permita llegar a alcanzar la justicia social.

Marco teórico

«Enmarcadas en la cultura de la modernidad. Esa cultura que nos define tiene un supuesto político: la igualdad; pero, ya lo sabemos, la igualdad enunciada o normada no corresponde necesariamente con procesos de igualdad social ni con procesos de la experiencia vivida. Entonces, la contradicción que marca la participación social y política de las mujeres del siglo XX, y también las del siglo XIX y las de la mitad del siglo XVIII en los países de la modernidad, es la contradicción entre la igual-



dad supuesta y la desigualdad real. Esa contradicción es la que marca la definición política de las mujeres (...). La sociedad es distinta en la modernidad: ha cabalgado entre la norma de la igualdad y una desigualdad legítima. Por ejemplo, la desigualdad entre los géneros en América Latina es parte de la identidad de nuestras culturas políticas (...).»

Marcela Lagarde y de los Ríos. Para mis socias de la vida. Cuadernos inacabados nº 48. Ed. Horas y horas, Madrid 2005. P.168

«La participación política de las mujeres y el acceso a los puestos de decisión, desde el espejismo de la igualdad y sin tener conciencia de género, lleva implícito la imitación de las formas de participación política de los hombres, las cuales ignoran las condiciones de participación en las que se encuentran las mujeres, los obstáculos que tienen y sus consecuencias, así como sus necesidades, sus prioridades y sus propuestas, y todo ello en nombre de una supuesta igualdad.»

«El empoderamiento, palabra que viene del inglés empowerment, es el conjunto de procesos a través de los cuales cada quien integra como parte de su vida recursos, bienes y derechos conseguidos como poderes. Empoderarse es una acción continua en el tiempo, no es algo que suceda en el momento; es hacerse de los recursos del mundo para la propia vida, apropiarse. La clave está en que pasan de ser recursos externos a ser recursos propios: que la persona internalice los

recursos, los bienes, los derechos y los poderes, y los utilice para vivir.»

Marcela Lagarde y de los Ríos. Para mis socias de la vida. Cuadernos inacabados nº 48. Ed. Horas y horas, Madrid 2005. P.218

C. Obstáculos estructurales y socioculturales

Las **relaciones entre varones y mujeres**, por consideraciones de género, son **relaciones de poder jerárquicas y asimétricas**, que se reproducen en todas las estructuras. Dichas relaciones suponen una superioridad y dominación de los hombres con respecto a las mujeres, que permanecen siempre en una situación de subordinación e inferioridad.

El dominio lo ejercen a través de **la desigualdad, la discriminación y la violencia**.

Estrategias

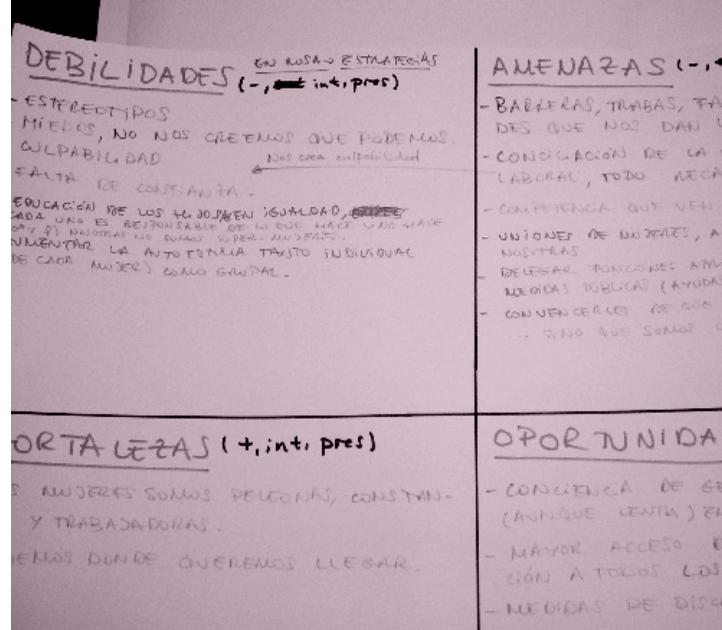
- Llevar a cabo **acciones de sensibilización e información** dirigidas a la población en general, que permitan la visibilización de las relaciones jerárquicas y de dominación de los varones sobre las mujeres.
- Una vez visibilizadas dichas relaciones, se tendrían que poner en marcha **acciones de capacitación** y generación de procesos diversos, en los cuales participen las mujeres para que desarrollen la conciencia de género y puedan trabajar por la transformación de dichas relaciones asimétricas y jerárquicas. Estas mismas acciones deben de realizarse con los varones para que también tomen conciencia de género y participen en la transformación social hacia la igualdad real.
- **Implementar procesos de formación y capacitación a mujeres** para la participación en la construcción de un nuevo modelo de liderazgo con enfoque de género feminista, que se diferencie claramente del modelo de liderazgo patriarcal predominante.
- Impulsar procesos de **capacitación en liderazgo con enfoque de género feminista** que incluyan el *mentoring*, o acompañ-

miento por parte de mujeres referentes que tengan conciencia de género, conocimientos, habilidades, experiencias de liderazgo, a otras mujeres que inicien su trayectoria de conciencia de género y liderazgo. Se ha de poner especial atención en desarrollar procesos específicos con y para las mujeres jóvenes.

- Crear **espacios de reflexión y capacitación específicos para mujeres** sobre teoría sexo-género y enfoque de género feminista.
- Crear **espacios de reflexión y capacitación específicos para hombres** sobre teoría sexo-género y enfoque de género feminista.
- Crear **espacios de reflexión y capacitación para grupos mixtos** sobre teoría sexo-género y enfoque de género feminista, una vez se haya trabajado específicamente con mujeres y con hombres.
- Creación y acompañamiento de grupos de mujeres de **desarrollo personal feminista y grupos de autoayuda**.
- **Promover y fomentar políticas, programas y proyectos** que faciliten el empoderamiento de las mujeres y su autonomía.
- Apoyo y **mayor financiación** a las asociaciones de mujeres y al movimiento feminista, así como la consideración de interlocutoras sociales con autoridad.

Marco teórico

«(...) Por eso, quienes buscan unas relaciones internacionales más justas entre los países desarrollados y los que están ahora en vías de evolución deberían hacer un análisis de género de estas relaciones, para entender cómo y en qué medida descansan en el control de los hombres sobre las mujeres, porque tal vez si los hombres estuvieran dispuestos a desprenderse de tanto control y poder sobre otros seres, podríamos lograr relaciones más justas entre países también. Tal vez si lográramos hacer análisis de situaciones que no invisibilicen relaciones de poder, lograríamos entender mejor cómo funciona el control y el poder. Mientras se mantengan



firms las estructuras de género, jamás se lograrán eliminar completamente las otras formas de dominación porque éstas descansan en aquéllas.»

Alda Facio. Cuando el género suena cambios trae. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. Ed. Ilanud. San José de Costa Rica 1992. P.68

«La propuesta patriarcal dominante tiene implicaciones concretas en el tema del poder de hombres y mujeres por las razones que se señalan a continuación:

a. La jerarquía se expresa en todos los órdenes y sistemas de la vida colectiva y la experiencia personal. Tanto en la dimensión material como en las dimensiones simbólicas, tanto en el orden de las manifestaciones externas como internas de las personas y de los grupos. La jerarquía es omni-concerniente.

b. La jerarquía ha generado para hombres y mujeres ámbitos excluyentes de experiencias: lo público como el espacio de los hombres y lo doméstico como el de las mujeres (...). Lo cierto es que público/privado/doméstico son paradigmas cambiantes con implicaciones éticas y valorativas que producen su jerarquización en las sociedades a favor de la preeminencia de lo público sobre lo privado doméstico. En función de la jerarquía, las actividades de lo público

blico son socialmente más valiosas que las del espacio doméstico.»

Evangelina García Prince. Seminario Internacional Poder y empoderamiento de las mujeres. Valencia, 2004 Proyecto Equal I.O. Metal Acción 3. P.10

«El patriarcado ha mantenido a las mujeres apartadas del poder. El poder no se tiene, se ejerce: no es una esencia o una sustancia; es una red de relaciones. El poder nunca es de los individuos, sino de los grupos. Desde esta perspectiva, el patriarcado no es otra cosa que un sistema de pactos interclasistas entre los varones. Y el espacio natural donde se realizan los pactos patriarcales es la política.»

Rosa Cobo. Género, op. cit, págs. 63-64. (La cita Nuria Varela en Feminismo para principiantes. P.188)

D. Obstáculos estructurales y socioculturales

El **modelo de socialización patriarcal**, androcéntrico y sexista, diferenciado en función del sexo con el que se nace, produce desigualdad y discriminación hacia las mujeres.

Este **modelo de socialización sexista con roles y estereotipos de género asignados**, y que reproducen los agentes socializadores (familia, escuela, medios de comunicación, grupo de iguales y religiones), sigue siendo un obstáculo para el acceso de las mujeres a los puestos de decisión y liderazgo.

Estrategias

- **Elaborar e implementar políticas, programas y proyectos de coeducación** con toda la comunidad educativa y en todos los niveles de formación, comenzando por las guarderías, para la conformación de un modelo educativo no sexista y que favorezca la superación del modelo patriarcal.
- Promover y crear herramientas para la **utilización de un lenguaje no sexista**.
- **Sensibilizar, capacitar y formar en la teoría sexo-género y en el enfoque de género feminista a toda la comunidad**



educativa: padres, madres, profesores, profesoras y alumnado de todas las edades y en todos los niveles.

- **Incluir** en todos los contenidos curriculares y a todos los niveles de estudio la **perspectiva de género feminista**.
- Fomentar y favorecer los **contenidos no sexistas en los medios de comunicación** para poder desarrollar una buena praxis. Se hace necesaria la formación en perspectiva de género feminista para todas las personas profesionales que desarrollan su labor en estos medios.
- **Capacitación y concientización en género** al personal político, técnico y voluntario, de todos los sectores y ámbitos, especialmente el local.

Marco teórico

«Un proyecto de centro incluyente y democrático debe realizar una apuesta decidida por la coeducación (...). Para llevar a la práctica un proyecto coeducativo es necesario: crear un ambiente positivo, dotarse de medios (otras experiencias, publicaciones, ayuda de especialistas, formación), detectar e identificar las discriminaciones en el centro, sustituir las prácticas discriminatorias por prácticas coeducativas, determinar las medidas de acción positiva necesarias, elaborar y adecuar materiales complementarios, evaluar el proceso y el resultado, con la ayuda siempre que sea posible de evaluadores externos. Para lograr el



«Los estereotipos asumidos en el inconsciente colectivo se transmiten a través del currículo oculto. Cuando la escuela no ejerce la función educativa que le corresponde, y se limita a una labor socializadora, sirve a la perpetuación de la desigualdad y, en cierto modo, la legitima.»

mayor éxito posible en la aplicación de actividades y principios, tanto en el ámbito de centro como de nivel, ciclo o aula, será necesario: crear normas, y aprender a respetarlas y cumplirlas; fijar los límites y acordar prioridades para que el ejercicio de la libertad personal no impida o lesione otras libertades.

También resulta imprescindible tomar en consideración el currículo oculto: el conjunto de aprendizajes vividos a través de la organización específica del centro educativo y de lo que en él se practica. Es decir, aquello que se aprende sin que el profesor sea totalmente consciente de sus efectos y sin que el alumnado perciba su transmisión. Forman parte del currículo oculto: actitudes, expectativas, valores, relaciones entre pares, estructuras, rutinas, disciplinas, relaciones con responsabilidades familiares y reparto de territorios. Hoy por hoy, no existe intención consciente de planificar una educación discriminatoria y, sin embargo, ocurre.

Los estereotipos asumidos en el inconsciente colectivo se transmiten a través del currículo oculto. Es necesario evidenciarlo para que sea posible actuar sobre él. Identificando los aspectos discriminatorios, interviniendo para evitar la reproducción de patrones de comportamiento estereotipados y llevando a cabo acciones positivas donde sea necesario y posible.

Cuando la escuela no ejerce la función educativa que le corresponde, y se limita a una labor socializadora, sirve a la perpetuación de la desigualdad y, en cierto modo, la legitima.»

Juan Lillo Simón, Paloma Brotons Ripoll y María Nieves Simón Rodríguez. Cuadernos para la igualdad de oportunidades 2: buenas prácticas en coeducación. Seminario estudios y propuestas. Dto. de la Mujer de la Diputación de Alicante 2003. P.18-19

E. Obstáculos estructurales y socioculturales

La **división sexual del trabajo, la asignación de roles y estereotipos adjudicada** en función del sexo con el que se nace, y los mandatos sociales que implican para mujeres y para varones, se perpetúan en los sectores diagnosticados, reproduciendo la segregación ocupacional horizontal y vertical en los ámbitos políticos, en el mundo sindical, empresarial, municipal y social.

Esta **segregación ocupacional** supone que las mujeres queden excluidas de los puestos de prestigio social y poder, y ocupen una posición de desventaja social. La segregación horizontal se refiere a la concentración de mujeres en áreas políticas (servicios sociales, sanidad, educación, etc.) y profesiones consideradas tradicionalmente femeninas, y a la concentración de hombres, en áreas políticas (economía, urbanismo, etc.) y profesiones tradicionalmente masculinas.

La **segregación vertical** se refiere a la división jerárquica de poder en función del género, que hace que los hombres concentren los puestos de mayor decisión, responsabilidad y prestigio (núcleos de poder), y las mujeres continúen en posiciones subordinadas y sin poder traspasar el llamado **techo de cristal**. Este techo

Las mujeres por el hecho de ser mujeres siempre tienen que demostrar superlativamente su valía y si pretenden acceder a los núcleos de poder, la exigencia es todavía mayor y constante en el tiempo, ya que en ningún momento pueden bajar la guardia.

se refiere a las barreras aparentemente inexistentes, invisibles y sutiles, que tienen las mujeres para acceder a los puestos de decisión y liderazgo. Cuando parece que estos puestos ya están a su alcance, aparece el techo de cristal. Es en este momento cuando la barrera se hace infranqueable y se convierte en un grueso muro de hormigón, como se ha detectado a lo largo del diagnóstico.

En este proceso se ha visibilizado, a través de todos los obstáculos detectados, que todos ellos también conforman, a su vez, el **techo de cristal**.

La jerarquía patriarcal ha creado una **división excluyente entre los géneros** y, aunque en la actualidad las mujeres están accediendo, cada vez más, al llamado mundo de lo público o ámbito productivo; sin embargo, los hombres no se están incorporando en el mundo de lo privado doméstico. Lo que supone que todavía las responsabilidades familiares y del mundo reproductivo siguen estando, mayoritariamente, en manos de las mujeres. Esto supone para las mujeres una doble o triple jornada, que conlleva una carga emocional y de trabajo extra. Tan solo algunos varones se han incorporado a realizar determinadas tareas domésticas puntuales, considerando esta colaboración como una ayuda y no como una responsabilidad que es necesario compartir por justicia social.

Infravaloración e invisibilización del trabajo realizado por las mujeres en cuanto a tareas domésticas y responsabilidades familiares, y trabajo político.

Las mujeres por el hecho de ser mujeres siempre tienen que **demostrar superlativamente su valía** y si pretenden acceder a los núcleos de poder, la exigencia es todavía mucho mayor y constante en el tiempo, ya que en ningún momento pueden bajar la guardia. Esta carga extra de esfuerzo está produciendo en muchas mujeres un **grave deterioro de su salud y de su calidad de vida, pues son muchas las que padecen estrés, ansiedad, depresión** y una larga serie de dolencias que se añaden a los obstáculos que en el día a día tienen que superar para

acceder a los puestos de decisión y liderazgo. Existe segregación ocupacional: horizontal y vertical en todos los ámbitos en los que se ha elaborado el diagnóstico: en los partidos políticos, en las instituciones públicas, en los sindicatos, en las empresas y en la sociedad civil.

Actualmente el **techo de cristal** permanece **casi intacto**, pues son pocas las mujeres que en estos años han accedido a los núcleos fuertes de poder de todos los ámbitos y sectores. Es importante destacar que el techo de cristal no se siente si no se tiene conciencia de género feminista, pues sólo con este enfoque el cristal se hace visible.

La mayoría de los gobiernos a nivel nacional, regional o autonómico, a nivel local; los consejos de administración de las grandes empresas, multinacionales, banca, Bolsa, patronales, confederaciones sindicales, sindicatos, partidos políticos, etc., **continúan estando conformados mayoritariamente por varones**. Apenas se ha abierto un pequeño resquicio por el cual algunas mujeres, siempre pocas, van accediendo a estos lugares de poder. Además hay una constante que se repite, a más responsabilidad y poder que conlleve el puesto, más dificultades tienen las mujeres para llegar a él.

En cuanto a la entrada en los partidos políticos, sindicatos, mundo empresarial, instituciones y puestos de decisión en general **el sistema de cooptación es masculino**. Son los hombres quienes eligen qué mujeres van a acceder a los diferentes lugares: en los partidos políticos y en los sindicatos son ellos quienes conforman las listas electorales; en el mundo empresarial y social son ellos quienes pactan qué mujeres pueden o no pueden entrar en los puestos de decisión.

Otra barrera que dificulta la participación de las mujeres son los **pactos entre caballeros**, que se ponen en marcha entre ellos impidiendo la entrada de mujeres, filtrando la información a compartir y eliminando a las mujeres en la toma de decisiones estratégicas.

Estrategias

- **Legislar** a nivel local, regional o autonómico, estatal e internacional para que se dé la paridad en los órganos de decisión.
- **Promover y facilitar la reflexión de mujeres y varones** con responsabilidades en puestos de decisión y liderazgo sobre el nuevo pacto social o nuevo contrato social, sobre las estrategias de cambio, las nuevas formas de hacer política, los nuevos modelos de liderazgo y su implementación en los diversos ámbitos.
- **Favorecer el empoderamiento de las mujeres** para que se sientan capaces de ir eliminando la segregación tanto horizontal como vertical, y se sientan habilitadas para elegir y desempeñar puestos de responsabilidad y decisión en áreas tradicionalmente masculinas.
- **Fomentar los pactos de máximos y mínimos entre las mujeres**, e impulsar la creación y permanencia activa en el tiempo de las redes de mujeres.
- **Establecer medidas y acciones positivas** que rompan la dinámica habitual de adjudicación por parte de los hombres hacia las mujeres de áreas tradicionalmente femeninas, y que también promuevan que sean ellas quienes libremente elijan las áreas en las que desempeñar sus funciones: que no sean ellos los que decidan y adjudiquen los espacios a las mujeres.
- **Favorecer en los hombres la concientización sobre una nueva perspectiva** que les haga comprender que las mujeres están capacitadas para ejercer puestos de responsabilidad en cualquier tipo de área y en cualquier nivel de decisión.
- **Poner en valor las áreas consideradas tradicionalmente femeninas**, equiparándolas en valía y prestigio a las tradicionalmente masculinas.
- **Incorporar en las agendas políticas** de los sindicatos, de los partidos políticos, de las empresas y de la sociedad civil la necesidad de aplicar **el enfoque de género feminista** de forma transversal y específica en todas las actuaciones: a nivel local, regional, provincial, estatal e internacional.



Marco teórico

«Público/Privado (...) la interpretación de lo que las sociedades han identificado como uno y otro nos obliga en este trabajo a acercarnos a una comprensión relativamente convencional para apoyar la real exclusión histórica de lo público que han vivido las mujeres. En este sentido, entendemos por público el espacio estatal o no estatal -como señala Arendt- donde tienen lugar las construcciones colectivas de interés común o de común alcance y que, por ello, poseen pleno sentido político. Por oposición, lo doméstico, que algunos y algunas consideran equivalente a privado, es, para la construcción de lo colectivo, un espacio pre-político donde, de cierta manera, se desdibujan los derechos consagrados en los espacios políticos públicos (...). El espacio público es el espacio del poder político, desde él, como espacio cultural, se define el orden, la organización y la marcha de la sociedad como un todo (...). Lo privado doméstico no es un reino de la mujer donde ella ejerce un poder y mucho menos 'el poder'. Lo doméstico es el sitio asignado a las mujeres en razón del orden social determinado desde lo público (...). Al separarse la producción y exteriorizar sus más valiosas funciones sociales fuera de lo doméstico, la subordinación de las mujeres, su dependencia y su desvalorización se hicieron más evidentes (...).»

Evangelina García Prince. Seminario Internacional Poder y empoderamiento de las mujeres. Valencia, 2004. Proyecto Equal I.O. Metal Acción 3. P.11

«El feminismo celebró y se felicitó por el primer gobierno paritario de la historia. Fue otra victoria, importante y tremendamente simbólica. Un punto de partida sobre el que construir una realidad política nueva porque la igualdad necesita un nuevo discurso de poder, nuevas teorías que permitan la construcción de estructuras socio-económicas, culturales y simbólicas diferentes. Pero el feminismo tiene muy en cuenta el concepto de autoridad, que no entiende como sinónimo de poder (...).»

«(...) Así, se advierte que el concepto de igualdad no es lo contrario de diferencia. Lo contrario a igualdad es desigualdad. Por lo tanto, cuando las feministas reclaman la igualdad lo hacen en el sentido de equivalencia. Todos y todas iguales en derechos equivalentes, no idénticos-idénticas. Lo que quiere decir que no se exige la igualdad para ser iguales a los varones, en el sentido de ser idénticas a ellos y ejercer el poder o interpretar los cargos imitándolos. Se exige la igualdad para acceder a la libertad de ejercer los derechos, los cargos, los puestos... conforme al criterio de cada una.»

«Desde el feminismo también se explica que tener un cargo no significa tener poder y que el poder se construye en grupo.»

Nuria Varela. Feminismo para principiantes. Ed. B, S.A. Barcelona 2005. P.198

«La metáfora 'techo de cristal' fue acuñada por la reportera Carol Hrynowitz y el reportero Timothy D. Schellhardt, ambos del Wall Street Journal, quienes, en un artículo publicado en 24 de Marzo de 1986, señalaron:

'Aun aquellas pocas mujeres que ascienden firmemente a través de todos los rangos, eventualmente chocan contra una barrera invisible. Las posiciones ejecutivas parecieran estar a su alcance, pero no pueden atravesar el techo de cristal.'

«Poco después Ann M. Morrison, quien para muchos y muchas analistas es la verdadera introductora de la expresión 'techo de cristal' como una noción analítica, publicó su famosa obra Rompiendo el techo de cristal; ¿pueden las mujeres alcanzar la cima de las más grandes corporaciones?, originalmente publicada en 1987.

Morrison dio la primera definición del techo de cristal como una barrera que es 'tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas.'»

«Las posiciones más importantes parecieran estar a su alcance, muy cerca de ellas por la dirección y esfuerzo que han puesto en sus carreras, pero en la realidad se mantienen efectivamente lejos, realmente inalcanzables para la gran mayoría de las mujeres ejecutivas o en camino de serlo. Señalaba que el techo de cristal no es un obstáculo al que se enfrentan algunas mujeres como personalidades individuales por sus particulares incapacidades para ascender, sino que es un fenómeno que se aplica a todas como un colectivo e impide su ascenso por el hecho de ser mujeres. En realidad sostuvo que el techo de cristal no es el único obstáculo, ya que va acompañado de la 'pared de cristal', por lo cual las barreras al ascenso son dobles. Por otra parte, comentaba, sobre la base de sus investigaciones, que las mujeres son obligadas a asumir patrones de conducta en las esferas ejecutivas que son aquellas que se consideran aceptables en la particular cultura dominante, y se enfrentan a la convicción de que no basta trabajar bien y trabajar duramente para ascender. La investigación exploró las opiniones de las ejecutivas sobre este fenómeno y determinó lo que ellas pensaban eran las causas del techo de cristal. Se señaló la existencia de cinco grandes grupos de fenómenos:

- a) La abierta y permanente segregación laboral.
- b) Las fuertes redes de solidaridad que unen a los hombres.
- c) La discriminación sexual dominante.
- d) El extendido acoso sexual que practican los hombres.
- e) La negligente o debilitada aplicación de las leyes antidiscriminatorias.»

«(...) El techo de cristal es parte de las normas informales, la cultura, las prácticas y las actitudes e ideologías de los agentes en las organizaciones.»

Evangelina García Prince. Seminario Internacional Poder y empoderamiento de las mujeres. Valencia, 2004. Proyecto Equal I.O. Metal Acción 3. P.47-49



«Se advierte que el concepto de igualdad no es lo contrario de diferencia. Lo contrario a igualdad es desigualdad. Por lo tanto, cuando las feministas reclaman la igualdad lo hacen en el sentido de equivalencia. Todos y todas iguales en derechos equivalentes, no idénticos-idénticas.»

«(...) Surge, sin embargo, un problema porque tan sólo se les permite, con todo, a las mujeres el acceso hasta un determinado nivel. A esto es a lo que el feminismo de los años ochenta le ha dado el nombre gráfico de techo de cristal, porque en efecto no se ve (...). Imaginemos, realmente, a toda la maquinaria de un estado contemporáneo funcionando sin miles de funcionarias que lo hagan posible. El nivel gerencial está asegurado por la simple expertis, en efecto, competencia. O, dicho de otra forma, la competencia del colectivo de las mujeres en algunos de sus rangos para llevar a cabo acciones expertas es tal que no se puede prescindir de su marcha de trabajo. Y, sin embargo, la ascensión en el nivel gerencial se da, pero se corta en el momento que empieza la decisión política. Eso es a lo que el feminismo llama el techo de cristal. Y con ello quiere resaltar que hay una fase distinta, distinta de la fase de la decisión experta, en la que comienzan a utilizarse sistemas selectivos que no implican competencia gerencial, sino que implican otro tipo de valor al que se hace entrar en juego. A es-

tos sistemas se les llama sistemas de cooptación. Alguien, un alguien, es investido de un tipo de autoridad que no se limita a reconocer la experiencia o competencia; se le reconoce valía en términos generales. El caso que enfrentamos el colectivo de las mujeres es lisa y llanamente éste. Solemos triunfar donde se exige expertis, competencia, y caemos allí donde se imponga la cooptación. Es decir, accedemos a la escala jerárquica gerencial solo hasta cierto nivel, incluso muy alto, pero es más difícil ocupar las cimas (...).»

Amelia Valcárcel. Las mujeres y el poder político. Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, 1994. El techo de cristal. Los obstáculos para la participación de las mujeres en el poder político. Jornadas Las mujeres y el poder político. Asociación de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres. P. 42-43



Las personas integrantes de los núcleos de poder legislan para favorecer la conciliación, pero en su práctica diaria no la llevan a cabo. **Permanece interiorizado que las responsabilidades familiares sólo competen a las mujeres.** Incluso hay que remarcar que subyace la idea de que las mujeres concilien entre ellas, al margen de los varones, cuando la conciliación debe ser un asunto de todas y todos.

La ausencia de corresponsabilidad de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres provoca una **sobrecarga emocional y de trabajo para las mujeres**, que tienen que llevar a cabo una doble, triple o incluso cuádruple jornada: empleo remunerado, participación política, sindical, empresarial, social, tareas y responsabilidades familiares.

Las mujeres se están incorporando progresivamente al ámbito público y **los varones permanecen ausentes de las responsabilidades y tareas del ámbito privado doméstico.**

Estas **jornadas interminables** de las mujeres hacen que no tengan tiempo de ocio, tiempo libre para ellas mismas o tiempo para la formación o promoción política y profesional. Además de provocar grandes desigualdades para las mujeres en cuanto a la salud y calidad de vida, este nivel de exigencia les provoca ansiedad, estrés, sentimiento de culpabilidad, etc. cuando transgreden el mandato social patriarcal de «seres para otros y otras».

Estrategias

- Elaboración de un **nuevo pacto social o contrato social** entre mujeres y hombres.
- **Enunciar y legislar el derecho a la conciliación** entre la vida político profesional, familiar y personal.
- Incluir dentro de la agenda pública la **conciliación como un derecho.**
- **Legislar sobre la conciliación** de vida político profesional, familiar y personal, implicando a todos los sectores: político, sindical, empresarial, social, y en los diferentes ámbitos: local, provincial, regional, estatal e internacional.

F. Obstáculos estructurales y socioculturales

Existen grandes dificultades para el conjunto de las mujeres para conciliar la vida política profesional, familiar y personal. Todavía hoy no existe la corresponsabilidad de los varones en tareas domésticas y responsabilidades familiares.

Esta cuestión obstaculiza el acceso y la permanencia de las mujeres en los puestos de decisión y liderazgo, ya que en las estructuras y las personas que las forman, siguen adjudicando a las mujeres el cumplimiento de las tareas y responsabilidades familiares asignadas por el modelo patriarcal y la división sexual del trabajo.

No existe una corresponsabilidad real entre hombres y mujeres, y la configuración del uso de los espacios y el empleo del tiempo en el ámbito de lo público mantienen el patrón masculino. La gestión masculina del tiempo y el espacio son inadecuados para conciliar y armonizar la vida pública y privada entre hombres y mujeres.

Los puestos de decisión en los núcleos de poder exigen una **dedicación exclusiva**, que se hace incompatible con las necesidades humanas.

La **movilidad geográfica** exigida en los puestos de decisión es un impedimento para las mujeres tal y como está la problemática de la conciliación.

- **Programas, proyectos y políticas con presupuestos adecuados** para practicar en la realidad la conciliación. Buscando la transformación en la corresponsabilidad entre varones y mujeres.
- **Los partidos políticos, los sindicatos, las empresas, las ONGs y la sociedad civil deben formar** a sus integrantes para que realmente practiquen la conciliación, la corresponsabilidad de tareas domésticas y responsabilidades familiares.
- La creación de este derecho debe llevar para su desarrollo la **creación de los equipamientos y servicios públicos necesarios**: guarderías, centros de día y residencias para personas mayores, y centros de día y residencias para personas dependientes, con horarios amplios y compatibles con el resto de horarios, comedores, ayuda a domicilio, servicios de proximidad, etc.
- **Elaboración de políticas, programas y proyectos enfocados hacia el nuevo contrato social**, impulsando la incorporación de los varones a las responsabilidades familiares y domésticas, y de las mujeres al espacio público accediendo a puestos de decisión y liderazgo.
- **Impulsar políticas sociales que den respuesta a este grave problema social**, atendiendo a las personas dependientes y a las personas cuidadoras.
- Es dudoso y erróneo pretender que estamos bajo un modelo de bienestar social cuando **la verdadera conciliación, hoy por hoy, es una asignatura pendiente y un gran obstáculo** para poder llevar a cabo un modelo de desarrollo humano sostenible con enfoque de género feminista.

Marco teórico

«(...) El problema es que los dos ámbitos están activos: no sustituye uno a otro y mantienen tensión de contradicción.

El cambio cultural ha dado lugar a un ideal de vida que, especialmente para las mujeres, exige un desarrollo simultáneo en los ámbitos familiar y laboral, porque la asignación de roles e identidades de género permanece muy arraigada, dando



conflictos y tensiones que inciden más en las mujeres (...). Las tensiones, los costes, no se distribuyen de forma neutra según el sexo y así, en ese contexto, se plantea la conciliación (...) en el ámbito de las relaciones de género y la división sexual del trabajo (...).

Las transformaciones implican un cuestionamiento del modelo tradicional de división sexual del trabajo, lo que da lugar a que se reclame. Un derecho a la conciliación entre lo familiar y lo laboral es una reclamación fundamental de las mujeres, asociaciones de mujeres o entidades que representan sus intereses.

Las mujeres acceden al trabajo remunerado. Éste es ya un derecho legítimo, pero la división sexual del trabajo no va a desaparecer sin más.

Este derecho a la conciliación se traduce en reclamaciones frente a otros. La materialización de un derecho a la conciliación implica la renuncia a ciertos 'privilegios' o prerrogativas de ciertos actores (cónyuge, patrón, etc.). Se pone de manifiesto la dimensión conflictiva del problema de la conciliación.

No adquiere propiamente carácter público mientras las funciones de mantenimiento del ámbito doméstico y atención a miembros de la familia se ejecuten de forma exclusiva por las mujeres sin que de lugar a reclamación, incluso desarrollando trabajo en el ámbito productivo.

El movimiento de emancipación de la mujer y su incorporación masiva al mercado de trabajo han alterado este panorama.

Coinciden el proceso y toma de conciencia del derecho a la igualdad de género junto con la asunción objetiva de un rol productivo por parte de las mujeres.

Dice Mills que el problema se constituye social y políticamente cuando se pasa de las inquietudes privadas a la formulación colectiva de la reclamación de un derecho a compatibilizar la vida familiar con la laboral.

Tal derecho se va a concretar en normas jurídicas reguladoras de las relaciones laborales en el ámbito de la empresa, con lo que se pone en cuestión la funcionalidad del tradicional sistema de división sexual del trabajo. Los costes de la reproducción corren el riesgo de dejar de ser algo calladamente asumido en el hogar por las mujeres.

La contradicción se da entre las condiciones de trabajo vigentes hasta ahora y las reclamaciones del derecho que se formula (...). El papel del Estado es estratégico en la regulación de este conflicto entre el trabajo y la familia, entre la producción y la reproducción, entre lo social y mercantil...

(...) En consecuencia cabe decir que el contrato entre sexos del que depende la relación entre clases de edad y, por tanto de la reproducción social, debe ser reformulado. Debe renovarse con el fin de adecuarlo a las transformaciones que afectan a la división sexual del trabajo.»

Inés Alberdi. Dinámicas de emancipación e individualización propias de la modernidad con la compatibilidad entre familia y trabajo productivo. 2003

«(...) La presión fiscal desde la perspectiva de género: si se bajan los impuestos, se acaban los derechos sociales. Es importante tener en cuenta que bajada de impuestos y mantener derechos sociales se hace insostenible. La bajada de impuestos suele llevar bajada en gastos sociales (...).»

Paloma Villota. Ponencia Una mirada de género a los presupuestos municipales. Málaga 2006. Jornadas Perspectivas de género en las



políticas municipales. Servicio Provincial de la Mujer Diputación de Málaga, Instituto Andaluz de la Mujer.

«(...) La igualdad formal no es la igualdad real y la neutralidad del sistema es sólo una farsa (...).»

Nuria Varela. Feminismo para principiantes. Ed. B. S.A. Barcelona 2005. P.188

3.3. OBSTÁCULOS ECONÓMICOS

Obstáculos económicos

- **El sistema capitalista, neoliberal y patriarcal**, discrimina y oprime a las mujeres, aumentando su pobreza y la feminización de la misma.
- **Pobreza.**
- **Feminización de la pobreza.**
- **No acceso a la educación de las niñas y las mujeres.**
- **Poco o ningún presupuesto** para las políticas y programas a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o con enfoque de género feminista.



Entre los obstáculos económicos, se detectó que la no existencia de políticas económicas con enfoque de género feminista fomenta la dependencia y precariedad de las mujeres, convirtiéndose en una barrera para que las mujeres puedan acceder a los puestos de decisión y liderazgo.

- **No existencia de políticas económicas con enfoque de género feminista**, lo cual fomenta la dependencia y la precariedad laboral de las mujeres, convirtiéndose en un obstáculo para acceder a puestos de decisión o liderazgo.
- **Precariedad laboral.**
- **Discriminación salarial.**
- **Discriminación por embarazo y maternidad.**
- **Falta de servicios sociales y de derechos sociales que favorezcan la conciliación de la vida laboral-política, familiar y personal.**
- **No tener suficientes recursos económicos** para presentarse de candidata en las diferentes elecciones; en las cuales hay que poner una cantidad de dinero significativa por delante para acceder y, luego, sufragar gastos de campañas electorales.

Al estar los varones en los núcleos de poder, las dotaciones económicas fuertes son para ellos. Existen muchas mujeres dedicándose a las responsabilidades políticas desde la precariedad económica, desde el concepto de militancia o voluntariado, sobre todo en los ámbitos locales y municipales.

- **Nula o escasa capacidad económica propia.**
- **Peores sueldos** que los varones líderes.

Estrategias

- Dotar a los *objetivos del milenio* del enfoque de género feminista, de forma transversal y específica en toda su estrategia, proceso y aplicación, en todos los objetivos, metas, acciones, presupuestos, evaluaciones...
- Cumplimiento de los objetivos del milenio.
- Incidencia política en todos los sectores y ámbitos para el seguimiento de los acuerdos, y para que se cumplan los objetivos del milenio.
- **Utilización del enfoque de género feminista** de forma transversal en el desarrollo de políticas, programas y proyectos en todo su ciclo: diagnóstico, planificación, ejecución, evaluación, sistematización y presupuestos.
- Complementándolo con **la aplicación de políticas específicas** con enfoque de género feminista en todo su ciclo y en todos los sectores: político, económico, empresarial, sindical y social, y en todos los niveles: local, provincial, regional, estatal e internacional.



mover la igualdad entre los sexos, constituyen un plan convenido con todas las naciones del mundo y todas las instituciones de desarrollo más importantes a nivel mundial.

Objetivos del Milenio:

Objetivo 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre.

- *Meta 1:* reducir a la mitad entre 1990 y 2015 el porcentaje de personas cuyos ingresos sean inferiores a 1dolar/día.
- *Meta 2:* reducir a la mitad entre 1990 y 2015 el porcentaje de personas que padecen hambre.

Objetivo 2: Lograr la enseñanza primaria universal.

- *Meta 3:* velar porque, para el año 2015, los niños y niñas de todo el mundo puedan acabar un ciclo completo de enseñanza primaria.

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

- *Meta 4:* eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de fines de 2015.

Objetivo 4: Reducir la mortalidad infantil.

- *Meta 5:* reducir en dos terceras partes, entre 1990 y 2015, la mortalidad de los niños menores de 5 años.

Objetivo 5: Mejorar la salud materna.

- *Meta 6:* reducir, entre 1990 y 2015, la mortalidad materna en tres cuartas partes.

Objetivo 6: Combatir el VIH/Sida, el paludismo y otras enfermedades.

- *Meta 7:* haber detenido y comenzado a reducir, para el año 2015, la propagación del VIH/SIDA.
- *Meta 8:* haber detenido y comenzado a reducir, para el año 2015, la incidencia del paludismo y otras enfermedades graves.

Objetivo 7: Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.

- *Meta 9:* incorporar los principios del desarrollo sostenible en

Marco teórico

«(...) Los ocho objetivos del milenio no son un producto de la ONU, ni un nuevo modelo de desarrollo traído desde Nueva York o Ginebra. Los objetivos son el fruto de un acuerdo firmado por 189 países, incluido el nuestro, por compromisos adquiridos anteriormente en otras Cumbres y Conferencias.

Muchos de estos compromisos han sido adoptados gracias al impulso, la persistencia y la energía que las organizaciones de la sociedad civil han tenido al presionar a gobiernos y a organizaciones internacionales para adoptar una agenda de desarrollo más justa y basada en los principios de libertad, igualdad, tolerancia y respeto a la democracia.

En este sentido, todos formamos parte de la Declaración del Milenio, y todos somos responsables de trabajar conjuntamente para que los objetivos del milenio se cumplan (...).»

Fernando Casado. Plataforma 2015 y más. La palabra empeñada. Los objetivos 2015 y la lucha contra la pobreza. El papel del PNUD en el logro de los objetivos de desarrollo del milenio. Ed. Catarata. P.19

Los **ocho objetivos de desarrollo del milenio**, que abarcan desde la reducción a la mitad de la pobreza extrema hasta la detención de la propagación del VIH/SIDA y la consecución de la educación primaria universal para el año 2015, pasando por pro-

las políticas nacionales e invertir la pérdida de recursos del medio ambiente.

- *Meta 10:* reducir a la mitad, para el año 2015, el porcentaje de personas que carecen de acceso a agua potable.
- *Meta 11:* haber mejorado considerablemente, para el año 2020, la vida de por lo menos 100 millones de habitantes de chabolas.

Objetivo 8: Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

- *Meta 12:* desarrollar aún más un sistema comercial y financiero abierto, basado en normas, previsible y no discriminatorio. (Incluye el compromiso de lograr una buena gestión en los asuntos públicos, el desarrollo y la reducción de la pobreza, en cada país y en el plano internacional.)
- *Meta 13:* atender las necesidades especiales de los países menos adelantados. Incluye el acceso, libre de aranceles y cupos, de las exportaciones de los países menos adelantados; el programa mejorado de alivio de la deuda de los países pobres muy endeudados; la cancelación de la deuda bilateral oficial, y la concesión de una asistencia para el desarrollo más generosa a los países que hayan expresado su determinación de reducir la pobreza.
- *Meta 14:* atender las necesidades especiales de los países sin litoral y de los pequeños Estados insulares en desarrollo, mediante el Programa de Acción para el Desarrollo Sostenible de los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo y las decisiones adoptadas en el vigésimo segundo período extraordinario de sesiones de la Asamblea General.
- *Meta 15:* encarar de manera general los problemas de la deuda de los países en desarrollo con medidas nacionales e internacionales a fin de hacer la deuda sostenible a largo plazo.
- *Meta 16:* en cooperación con los países en desarrollo, elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes un trabajo digno y productivo.
- *Meta 17:* en cooperación con las empresas farmacéuticas, proporcionar acceso a los medicamentos esenciales en los países en desarrollo.
- *Meta 18:* en colaboración con el sector privado, velar para que se puedan aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías, en particular de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.



3.4. OBSTÁCULOS FAMILIARES

Obstáculos familiares

- **Existe la oposición por parte de la familia** a la participación de las mujeres en espacios de decisión o liderazgo, especialmente por parte de padres y parejas. Cónyuges y familiares se oponen a la participación social y política de las mujeres, y a que accedan a puestos de decisión y liderazgo.
- **El entorno familiar no apoya ni motiva a las mujeres para que accedan a puestos de decisión y liderazgo.**
- **Recriminación a las mujeres por transgredir del mandato social tradicional**, creándoles y generándoles culpabilidad.
- **No corresponsabilidad de tareas domésticas** y responsabilidades familiares por parte de los varones. No se han incorporado los varones a esas tareas y responsabilidades familiares.
- **Incompatibilidad entre la vida familiar y la vida política laboral, dicho problema se acentúa cuando existen personas dependientes.**
- **La maternidad continúa sintiéndose como un obstáculo en todos los sectores y niveles.**
- **Presión familiar y social** para que las jóvenes mantengan y

perpetúen el modelo tradicional patriarcal de ser mujer, con sus mandatos de casarse y tener descendencia pronto.

- **Sobrecarga de responsabilidad familiar** que afecta negativamente en la salud y en la calidad de vida de las mujeres.

Estrategias

- La mayoría de las estrategias ya citadas son propuestas también para la eliminación de los obstáculos familiares.
- Empoderamiento, autoestima, conciencia de género, conciliación entre vida familiar, y político-laboral y personal, etc.

Marco teórico

«Conflicto vital de las mujeres (...). Presionadas por la educación sentimental y el universo simbólico, para las mujeres, sobre todo para las jóvenes, la toma de decisiones sobre los planes de su propia existencia se convierte en un conflicto vital (...). El caso afecta a una gran cantidad de mujeres, que subordinan sus potencialidades ocupacionales a la satisfacción y exigencia 'amorosa' de su pareja, de ella misma y de sus familiares (...). La no resolución del conflicto vital en virtud de decisiones inducidas que las llevan a adecuarse de forma impecable a lo que de ellas se espera (...) la pagarán bastante más cara de lo que pensaron. Cuando realizan un balance al cabo de los años, tienen la impresión de no haber hecho nada bien ni de haber alcanzado meta alguna (...). Las mujeres que atienden a lo público, o del ámbito ocupacional profesional, sin haber tomado una decisión propia y meditada, sino inercial e indolente, es decir, bajo una presión tácita, y por ello abandonan su potencial carrera relacional familiar, se verán también abocadas a una frustración y a una esquizofrenia, porque en este caso lo que van a recibir continuamente es un doble mensaje, consistente en el recordatorio reiterado de que no cumplieron con su misión como mujeres, aunque sean excelentes trabajadoras o profesionales.»

Elena Simón Rodríguez. Democracia vital. Mujeres y hombres por la ciudadanía. Ed. Narcea. Madrid 1999. P.64,66

3.5. OBSTÁCULOS PERSONALES

A. Obstáculos personales

El patriarcado, con su modelo de socialización diferenciado para mujeres y hombres, lleva a las mujeres a la **interiorización de barreras** que están presentes en la construcción de su identidad, su subjetividad, y su imaginario simbólico y colectivo.

Las barreras internas detectadas en el diagnóstico son las siguientes:

- Limitado acceso a la educación
- Falta de oportunidades de capacitación y formación
- Presión social del entorno
- Baja autoestima e infravaloración
- Inseguridad
- Sentimiento de culpa
- Misoginia y automisoginia
- Carencia de autonomía
- No dedicarse tiempo propio
- No cuidarse y no priorizarse
- Falta de independencia
- No ser protagonistas de su propia vida
- Falta de empoderamiento
- Mantenerse en posiciones subalternas; sentimiento de inferioridad
- Tener dificultades para delegar en los hombres tareas y responsabilidades domésticas y familiares
- No reconocer ni exigir los propios derechos

El patriarcado y el androcentrismo, con **sus relaciones de poder jerárquicas y su división sexual del trabajo, mediante sus agentes socializadores conforman la construcción del género masculino y femenino, con sus correspondientes roles y estereotipos.** Aportando a cada uno de los géneros modelos diferenciados de comportamiento, actitudes, maneras de afrontar la vida, expectativas, funciones sociales a desarrollar, etc.

Esta construcción sociocultural de género **adjudica a las mujeres, como grupo, las tareas domésticas y las responsabilidades familiares.** Realiza una división sexual del trabajo



«La palabra empoderamiento viene del inglés empowerment y significa facultarse, habilitarse, autorizarse. Aplicado desde el feminismo a la condición y situación de las mujeres, el empoderamiento consiste, de manera literal, en el proceso a través del cual cada mujer se faculta, se habilita y se autoriza.»

definiendo campos de actuación propiamente femeninos y propiamente masculinos.

Con todo ello se va conformando **la identidad, la subjetividad, y el imaginario simbólico individual y colectivo**. Para ello se sirve de infinidad de instrumentos que hacen que muchas mujeres se mantengan en una posición de sumisión obligatoria, y en la mayoría de ellas una situación de sobrecarga doméstica y familiar que provoca la doble y triple jornada de las mujeres.

Estrategias

- **Transformar las relaciones jerárquicas de poder patriarcales y androcéntricas**, que posicionan a los varones en un lugar de dominio y privilegio con respecto a las mujeres. Para transformar este modelo hay que desarrollar todas las políticas, programas y proyectos bajo el enfoque de género femi-

nista. Hay que realizar un nuevo pacto social entre mujeres y hombres, enmarcándolo bajo un modelo de desarrollo humano sostenible con enfoque de género feminista.

- Para que ello sea posible, simultáneamente, hay que **planificar y desarrollar políticas, programas y proyectos con enfoque de género feminista**, para aplicar de manera específica y transversal. Sin olvidar favorecer y provocar en todo momento el empoderamiento de las mujeres.
- **Capacitar** en teoría sexo-género, concientizar en conciencia de género feminista, empoderamiento y autoestima a las mujeres de todos los sectores y ámbitos.

Marco teórico

«(...) *La palabra empoderamiento viene del inglés empowerment y significa facultarse, habilitarse, autorizarse. Los movi-*



mientos por los derechos civiles y derechos humanos, así como los movimientos feministas desde una perspectiva de género, han utilizado esta palabra para explicar que quienes están sometidos a diversas formas de opresión requieren poderes para hacerle frente, y que dichos poderes sean interiorizados y formen parte de su propia subjetividad y de su manera de ser y existir.

Aplicado desde el feminismo a la condición y situación de las mujeres, el empoderamiento consiste, de manera literal, en el proceso a través del cual cada mujer se faculta, se habilita y se autoriza. Esto es relevante a la constante desautorización de las mujeres y a las dificultades que el mundo nos presenta para habilitarnos, es decir, para capacitarnos, sentirnos y ser capaces, y para facultar, esto es, para tener la facultad o el poder de hacer cosas y de vivir con autoridad: valoradas y reconocidas.

En la cultura el empoderamiento se concreta en el cambio de las mentalidades colectivas de mujeres y hombres, y en los discursos y las prácticas de instituciones sociales, civiles y estatales. El cambio está cifrado en la aprobación y el apoyo al avance legítimo de las mujeres y de nuestras aspiraciones al desarrollo, al bienestar, a la participación, y al goce de nuestros derechos y libertades.

Llamamos empoderarse al proceso de transformación mediante el cual cada mujer, poco a poco y en ocasiones a grandes pasos, deja de ser objeto de la historia, la política y la cultura; deja de ser

el objeto de los otros, es decir, deja de ser-para-otros y se convierte en sujeta de la propia vida en ser-para-sí-misma, y en protagonista de la historia, la cultura, la política y la vida social.

En los procesos colectivos, en tanto género, empoderarnos implica para las mujeres dejar de ser la otra mitad del mundo o un apéndice sometido y dependiente de los hombres -la mitad dominante, androcéntrica y supremacista – y convertirnos en la mitad de la humanidad, la sociedad, la comunidad y el grupo, al ser protagonistas con equivalencia de género en la sociedad, la cultura, la política, la economía y la democracia. Empoderarse consiste, para cada mujer y para las mujeres como género, en ser sujetas sexuales, sociales, económicas, jurídicas, judiciales y políticas. Es así mismo ser sujetas de la cultura en el sentido de pensar y sentir legitimidad para decir, comunicar, actuar, experimentar y crear.

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

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

La política es vista a través de diversas ideologías como acción pública para acceder a posiciones que permiten incidir en la sociedad, como acción que permite acaparar poderes y ejercerlos sobre otros y, en esa tesitura, es común la interpretación que la valora como acción negativa cargada de abusos, trampas y corrupción. Porque la política hegemónica preserva poderes, estructuras, relaciones e instituciones de dominación, ha sido vista críticamente y denunciada por quienes ocupan posiciones sociales de sujeción o son víctimas de ese dominio.

Sin embargo, la política es vista, también, cada vez por más mujeres, como acción emancipadora en sí misma debido a su potencial transformador del pacto social, de los modos de vida y de la cultura (...).

En espacios internacionales –cumbres, conferencias y foros - y en los espacios propios de la política nacional, los movimientos feministas han avanzado en el empoderamiento de las mujeres a través de una agenda política que consiste en lo siguiente:

- *La reforma del derecho con la consideración de las mujeres como sujetas de derecho y la creación de leyes sobre los derechos humanos de las mujeres. Por ejemplo, el derecho a la vida en primera persona, el derecho a una vida sin miedo y sin violencia, el derecho a la justicia, el derecho a la plena participación política, los derechos sexuales y reproductivos.*
- *El establecimiento de la legislación que prohíbe la opresión y la convierte en delito. Por ejemplo, la violencia contra la mujeres, la discriminación, el tráfico de mujeres, el repudio; el impulso de políticas de desarrollo definidas desde una perspectiva de género que satisfagan las necesidades individuales y colectivas de las mujeres, y eliminen carencias y daños.*
- *La concreción de vías de desarrollo que impliquen el avance de las mujeres (educación, salud, vivienda, empleo, crédito) y busquen eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, así como las brechas de género entre mujeres y hombres.*
- *La creación de condiciones de desarrollo para el acceso de las mujeres a bienes y recursos económicos, sociales, jurídicos, judiciales, culturales, materiales y simbólicos.*
- *La reformulación de la democracia con un nuevo pacto político y un nuevo contrato social desde la perspectiva de género, a través de leyes, normas, mecanismos e instituciones que reformen el estado, así como la relación entre sociedad civil y estado, y la gobernabilidad para transitar hacia la democracia genérica con los principios de igualdad, solidaridad y libertad, que favorecen la igualdad de oportunidades y de trato. Estos son me-*



canismos de equidad en las relaciones entre mujeres y hombres considerados como seres equivalentes.

- *La crítica de la cultura hegemónica y el impulso del desarrollo cultural basado en los valores y principios de la equivalencia humana, el respeto a la diferencia y el fortalecimiento de la diversidad. Cultura que fundamenta nuevas prácticas sociales basadas en la cooperación, la solidaridad y el cuidado.»*

Marcela Lagarde y de los Ríos. Cuaderno 1. Vías para el empoderamiento de las mujeres. Proyecto Equal. I.O. Metal Acción 3. Guía para el empoderamiento de las mujeres. Valencia 2004. P.5-7, 11,18, 19

B. Obstáculo personales

Los mandatos sociales patriarcales, con sus roles y estereotipos, **generan conflictos** emocionales, pues están interiorizados y forman parte de la identidad de género de las mujeres el mandato «el ser para otros y otras».

Este conflicto emocional produce en las mujeres el **sentimiento de culpa** al tener que delegar las responsabilidades familiares para acceder al mundo de lo público, a los puestos de decisión o liderazgo, a nivel laboral, político, sindical, empresarial, social, u otro espacio que les presupongan socialmente el reducir su tiempo de dedicación al hogar o familia; mandato social adjudicado a las mujeres en la sociedad patriarcal.

Culpabilización y castigo social de las mujeres que quieren salirse del rol tradicional patriarcal para acceder a los puestos de decisión y liderazgo.

Cuesta adueñarse del espacio físico público y empoderarse en el trabajo político y si esto no se hace rápido, enseguida nos ocupan de nuevo los puestos de decisión.

Hay que destacar el obstáculo que tienen las **mujeres indígenas**, ya que socialmente todavía está mal visto el que ellas entren en los espacios políticos.

La construcción sociocultural de género educa y conforma a las mujeres en seres para otros y otras, y para estar en función de las demás personas. Y a los varones en seres para sí mismos y para estar en función de sí mismos.

Estrategias

- Concientizar en género y en enfoque de género feminista.
- Realizar análisis social y político de género en todos los sectores: partidos políticos, sindicatos, empresas y sociedad civil, y en todos los ámbitos: local, provincial, regional, autonómico, estatal e internacional.
- Apoyar el empoderamiento y la autonomía de las mujeres.
- Aplicar las estrategias propuestas en los otros obstáculos mencionados.

Marco teórico

El poder todavía se encuentra fuera de la construcción de género de las mujeres, su mandato social patriarcal sigue estando arraigado en la identidad, subjetividad, imaginario simbólico individual y colectivo. Se hace una trasgresión del mandato, con sus costes correspondientes, cuando se accede a los puestos de decisión y liderazgo. El poder sigue siendo mandato masculino e impregna el imaginario simbólico individual y colectivo.

*«La condición de género de las mujeres.
Para abordar todo esto, necesitamos reconocer que la condición*



de género de las mujeres contemporáneas es una condición de género compleja, compuesta no sólo por la condición de género patriarcal de las mujeres, sino también con aspectos modernos en nuestra condición de género. Todas y cada una de las mujeres contemporáneas tenemos, en distintos grados, aspectos a la vez tradicionales y a la vez modernos. Cada mujer contemporánea sintetiza estereotipos del ser mujer. Enunciar esto nos permite identificar que en la condición patriarcal de las mujeres no hay autonomía, por principio, pues se trata de una construcción de género en la que las mujeres somos habilitadas para hacernos cargo de la vida de otras personas. A este hecho lo he llamado 'ser para cuidar vitalmente a los otros'. Somos las cuidadoras de todo el mundo; tenemos como función vital: dar la vida, protegerla, cuidarla, reproducirla y mantener a las personas concretas en las mejores condiciones posibles. Esa es la asignación de género a las mujeres. Por eso, es estructuradora de la condición tradicional de la mujer: sintetiza la ética del cuidado (...) ¿cómo? De múltiples maneras social y culturalmente determinadas: por roles, por funciones, por espacios...»

Marcela Lagarde y de los Ríos. Para mis socias de la vida. Ed. Horas y Horas, Madrid 2005. P.45

«(...) Por eso tampoco es lo mismo tener 'conciencia de mujer' que tener 'conciencia de género', ya que como dije anteriormente, el tener conciencia de género implica tener conciencia de las relaciones de poder entre los sexos, atravesadas por las variables raza (etnia), clase, opción sexual, edad, discapacidad



«Uno de los mayores empeños del patriarcado ha sido el aislamiento de las mujeres. Cada una en su ámbito privado, en su entorno familiar, sin compartir sus experiencias con otras mujeres. Cuando las mujeres empezaron a hablar, también comenzaron a escucharse, organizarse y autorizarse.»

visible etc. Implica también entender que vivimos bajo un sistema de sexo/género con dominación masculina (o en otras palabras, un 'patriarcado'), que no puede ser eliminado por un esfuerzo individual, sino que debe ser cambiado en sus propias estructuras por medio de la concientización.»

Alda Facio. Cuando el género suena cambios trae. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. Ed. Ilanud, San José de Costa Rica 1992. P.65

C. Obstáculos personales

- **Las mujeres vienen sin estima social** a esta sociedad patriarcal y los hombres, con estima social.
- Las mujeres tienen **escaso acceso a la formación y a la capacitación**.
- El liderazgo de las mujeres es considerado mayoritariamente como una **amenaza, llegando incluso a verbalizar que las mujeres tienen ventajas**. Son las mujeres más aceptadas externamente por la ciudadanía que internamente en las estructuras de los diferentes sectores y ámbitos. El cuestionamiento permanente lleva a las mujeres a buscar autorización externa.
- La independencia y autonomía de las mujeres **desconcierta a los compañeros varones**.

- La discriminación en todos los ámbitos es una regla no escrita que **genera barreras** internas en las mujeres.

Estrategias

- Favorecer el empoderamiento de las mujeres en todos los sectores y todos los ámbitos, específicamente en el local.
- Formación y capacitación a las mujeres en nuevos modelos de liderazgo democráticos, para fomentar un nuevo modelo de liderazgo con enfoque de género feminista.
- Favorecer los pactos: intrapsíquico (con una misma), intragénero (entre las mujeres) e intergénero (con hombres y mujeres), en todos los sectores y ámbitos.
- Crear y apoyar redes de mujeres en todos los sectores y ámbitos, con la aplicación de la innovación tecnológica.

Marco teórico

«(...) Uno de los mayores empeños del patriarcado ha sido el aislamiento de las mujeres. Cada una en su ámbito privado, en su entorno familiar, sin compartir sus experiencias con otras mujeres. Cuando las mujeres empezaron a hablar, también comenzaron a escucharse, organizarse y autorizarse. Fue un camino paralelo al final del enfrentamiento entre las mujeres, otro empeño patriarcal. Con las mujeres peleándose entre ellas,

desautorizándose, no habría oposición a su poder. Respetarse, darse crédito unas a otras y trabajar juntas es la fórmula más eficaz para acabar con el dominio patriarcal, y de paso, mejorar la autoestima como colectivo y como personas. Una fórmula que, además, tiene traducción política. Pactos entre mujeres. La constitución de las mujeres en sujeto político pasa por la lucha reivindicativa, y ésta ha encontrado la fórmula más eficaz y adecuada en los pactos entre mujeres.»

Nuria Varela. *Feminismo para principiantes*. Ed. B, S.A. Barcelona 2005. P. 198

«Pacto intrapsíquico, o la subjetividad elegida, es el conjunto de operaciones de acuerdo que cada persona habrá de hacer consigo misma para situarse como individuo en un camino de autoconocimiento para la conformación de su personalidad singular, en un continuum vital, en un proceso de adconstrucción (construcción progresiva o hacia delante), durante el cual los rasgos y características propios podrán ser extraídos de cualquier modelo humano existente o por inventar (...).

Pacto intragénero, o la pertinencia reconocida, es el conjunto de operaciones de acuerdo que se realizan entre sujetos con los mismos atributos sexuales y sometidos a presiones para convertirse en hembras-mujeres y en machos-varones, según cada sociedad lo juzga oportuno y lo programa. Así pues, este pacto se instala en la doble condición del ser natural (hembra o macho) y del deber ser cultural (mujer o varón) o, dicho de otro modo, en el sexo y en el género. El conocimiento de esta doble condición y de todo lo que ha generado se tendrá que desarrollar mediante un proceso de socialización que reconstruya los saberes, redescubra la genealogía, restaure la autoridad y consagre la legitimidad redefiniendo la diferencia. Este proceso lo debemos hacer varones y mujeres para crear y conocer la auto-identidad de pertenencia, pero también unos y otras debemos conocer la identidad que concierne a la otra parte: la identidad de referencia, porque, como seres humanos, unas y otros poseemos rasgos comunes (...).

Pacto intergéneros, o la referencia solidaria, es el conjunto de operaciones de acuerdo que deberían realizarse sin subterfugios ni engaños, cambiando los métodos patriarcales de aproximación entre varones y mujeres, entre sujetos con características

diferenciales de sexo y género. El objetivo de este compromiso ético es las desapariciones de la jerarquía y la dicotomía, creadas culturalmente a causa de las diferencias sexuales. No son las diferencias sexuales las que se pueden y deben transformar, sino las diferencias discriminatorias en razón del género. De hecho evolucionan y cambian continuamente de unos lugares a otros y de unas culturas a otras: lo que se considera masculino en el espacio público, se considera femenino en el doméstico, lo que es propio de mujeres aquí es propio de varones allá. Los modistos y cocineros, los gestores más reconocidos en el espacio público son varones, mientras que en los hogares se adjudican estas funciones a las mujeres. La atribución de género es totalmente artificial, está marcada por las normas político-sociales según la ideología, la conveniencia, el orden establecido, la ética compartida o las religiones. En un sistema de democracia 'avanzada', de convivencia no enfrentada, y en un orden ético tendente a la construcción cívica y cooperativa -como parece que corresponde a los albores del tercer milenio-, el pacto intergéneros tiene que basarse en la deconstrucción del patriarcado. El patriarcado, como ya hemos reiterado, es el sistema de dominación más persistente y resistente, el más universal jamás conocido. Por tanto, las soluciones tendrán que ser estructuralmente tozudas y universalmente insistentes (...).»

Elena Simón Rodríguez. *Democracia vital. Mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía*. Ed. Narcea, Madrid 1999. P.116, 125,136

E. Obstáculos personales

Los obstáculos socioculturales interiorizados en las mujeres se transforman a su vez en obstáculos personales:

- Las mujeres con un nuevo modelo de pensar, sentir, actuar, con un nuevo modelo de liderazgo, que cuestionan el sistema patriarcal y trabajan por un modelo de igualdad real, son **relegadas de los puestos de decisión y de su liderazgo**.
- Falta de **mujeres referentes** en puestos de decisión y liderazgo.
- Falta de **mujeres referentes** en puestos de decisión y liderazgo con un nuevo modelo diferente al predominante masculino, patriarcal, y que estén concientizadas en género.

Estrategias

- **Alianzas entre las mujeres** de los diferentes sectores (político, sindical, empresarial y social) como estrategia de acceso al poder político, económico y social a nivel local, provincial, autonómico o regional, e internacional.
- **Pactos entre mujeres.**
- Crear **un modelo de liderazgo nuevo.**
- **Promover y facilitar la autoconciencia** y conciencia de género feminista.
- **Formación** en teoría sexo-género y enfoque de género feminista.
- **Promover la lectura y la escritura con enfoque de género feminista** de biografía de mujeres.
- **Genealogías de género.** Identificar a las mujeres que nos han antecedido, a aquellas que son nuestras ancestras, a nivel personal y familiar, así como a nivel de estructura de instituciones, asociaciones, movimientos, etc. Identificar a mujeres lideresas sustentadas por mujeres, a lo largo de su genealogía.
- **Elaborar redes de mujeres** que están en puestos de decisión, redes con mujeres en diferentes partidos políticos, sindicatos, empresas, asociaciones, grupos de base; con el movimiento feminista y asociaciones de mujeres, e interactuando en los diferentes ámbitos: local, provincial, regional o autonómico, estatal e internacional. Potenciar el pensamiento global y la actuación local.
- **Que las mujeres propongan a otras mujeres para los puestos de decisión**, y que sean propuestas mujeres con conciencia de género feminista.
- Que las mujeres **voten a otras mujeres.**
- **Financiamiento para las mujeres** en los partidos políticos, sindicatos, empresas, sociedad civil, asociaciones de mujeres, movimiento feminista...

- **Promover y facilitar la soridad entre mujeres.**

Marco teórico

«Una segunda clave para lograr la identificación positiva del liderazgo es el desarrollo de una filiación de género. Lo filial quiere decir que las mujeres necesitamos desarrollar una genealogía femenina. Primero necesitamos tener conciencia de nuestra historia personal y colectiva, individual y de la institución, de la organización o el movimiento; y ubicadas ahí, remarcar esta genealogía femenina (...).»

«(...) Si las mujeres desarrollamos una conciencia genealógica de género, podemos ampliar nuestra autoestima individual y colectiva (...). Con esta idea quiero remarcar que es preciso construir una memoria afirmativa de las mujeres, un sentido de venir de ellas, y no sólo de ir hacia ellas; debemos tener el pasado como punto de referencia para el presente y el futuro (...). Entonces, no es que no existan mujeres, sino que tenemos que construir nuestra historia.»

Marcela Lagarde y de los Ríos. Para mis socias de la vida. Ed. Horas y Horas. Madrid 2005. P. 203

GLOSARIO

ACCIONES POSITIVAS

Instrumento o estrategia, destinada a corregir los efectos de la desigualdad de trato y de oportunidades. Permiten acelerar el proceso de avance hacia la igualdad.

ANDROCENTRISMO

Significa que todo gira alrededor del varón y de lo masculino. Todo el conocimiento es elaborado bajo este concepto social.

CONCIENTIZACIÓN/CONSCIENCIACIÓN:

Es uno de los principios de la investigación participativa, destaca la unidad de la teoría y la práctica. Supone construir la teoría a partir de la práctica reflexionada críticamente (Paolo Freire, 1983).

En el trabajo de concientización se trata de que la persona concientizadora se torne capaz de percibir, críticamente, la unidad dialéctica entre sí misma y el objeto. No puede haber concientización fuera de la unidad teoría-práctica o de la reflexión-acción. Tampoco puede haber transformación por la sola concientización; eso sería una ingenuidad idealista, explica Paulo Freire 1984. De aquí que el concepto se refiera al proceso por el cual los seres humanos se insertan críticamente en la acción transformadora. La autenticidad de la concientización se da cuando la práctica de desvelamiento de la realidad constituye una unidad dinámica y dialéctica con la práctica de transformar la realidad.

Paolo Freire. *Lo que significa considerar ambos polos, conocimiento y realidad, en su dialéctica*. 1984

Luis R. Gabarrón y Libertad Hernández Landa. *Investigación participativa. Cuadernos Metodológicos 10. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), 1994. P.31*

EMPODERAMIENTO

Es un concepto básico para el desarrollo humano. Es una estrategia fundamental para generar y consolidar los procesos de autonomía, emancipación, desarrollo personal y colectivo. Con él se insiste en la necesidad que tienen las mujeres (como agentes

sociales y políticas), de acceder al poder y de tomar las decisiones sobre aquello que les afecta diariamente.

EMPODERARSE

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

ENFOQUE DE GÉNERO DESDE LA PERSPECTIVA FEMINISTA:

El enfoque de género feminista describe, analiza, visibiliza, cuestiona y trabaja por la transformación de las relaciones de poder jerárquicas y sus consecuencias, establecidas en el sistema patriarcal, en las que a los hombres se les adjudica el poder, en sus diferentes ámbitos de interacción: la familia, el empleo, el ocio, la participación social, la participación política, la participación sindical o empresarial.

Es una herramienta que tiene como objetivo conseguir la justicia social, la democracia real, la equidad.

FEMINICIDIO/FEMICIDIO

La violencia contra las mujeres es un componente estructural del sistema de opresión de género. El uso de la violencia contra las mujeres es no sólo uno de los medios con los que se las controla, sino también una de las expresiones más brutales y explícitas de la subordinación.

Como afirman Rebecca y Russell Dobash (1979) aunque el derecho legal de los hombres a ejercer violencia contra las mujeres ya no es explícitamente reconocido en la mayoría de las sociedades occidentales, el legado de leyes antiguas y de prácticas sociales abiertamente aprobadas continúan generando las condiciones que permiten la existencia generalizada de este tipo de violencia, la inacción, la indiferencia, las políticas y procedi-

mientos contradictorios de las instituciones sociales continúan reflejando el ideal de la posición subordinada de las mujeres y el derecho de los hombres a dominar y controlar, hasta haciendo uso de la violencia.

El concepto de femicidio permite hacer conexiones entre las variadas formas de violencia, estableciendo lo que Liz Kelly (1988) llama un continuum de violencia contra las mujeres. Desde esa perspectiva, la violación, el incesto, el abuso físico y emocional, el acoso sexual, el uso de las mujeres en la pornografía, la explotación sexual, la esterilización o la maternidad forzada, etc., son todas expresiones distintas de la opresión de las mujeres y no fenómenos inconexos. En el momento en que cualquiera de estas formas de violencia resulta en la muerte de la mujer, ésta se convierte en femicidio. El femicidio es, por lo tanto, la manifestación más extrema de este continuum de violencia.

Ana Carcedo Cabanas y Monserrat Sagot Rodríguez. *Femicidio en Costa Rica: balance mortal*. Med. leg. Costa Rica, mar. 2002, vol.19, no.1. P.05-16. ISSN 1409-0015

FEMINISMO

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

Victoria Sau. *Diccionario ideológico feminista, Volumen I*. Ed. Icaria. P.121

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

FEMINÓLOGA

Especialista en la crítica de la realidad sobre la situación de las mujeres.
(Elena Simón Rodríguez. Feminóloga.)

GINOCENTRISMO

Visión de la realidad social desde el punto de vista de las mujeres.
(Elena Simón Rodríguez.)

INVESTIGACIÓN PARTICIPATIVA

El discurso freiriano destaca que «toda investigación temática de carácter concienciador se hace pedagógica y toda educación auténtica se transforma en investigación del pensar. Investigación temática y educación se tornan en momentos de un mismo proceso». Para Marcela Fajardo (1983) «es la integración de investigación, educación, participación social, como momentos de un proceso centrado en el análisis de aquellas contradicciones que muestran con mayor claridad las determinantes estructurales de la realidad vivida y enfrentada como objeto de estudio». Es también «una práctica en la cual la investigación y la acción aparecen como dos momentos de un mismo proceso de aprendizaje colectivo». (Marcela Fajardo, 1986).

Para Bosco Pinto (1988) la investigación participativa es una práctica social de producción de conocimientos para la transformación social constituida por otras prácticas: la científica y la pedagógica, con un sentido y propósito político. Es también una opción epistemológica y metodológica.

Luis R. Gabarrón y Libertad Hernández Landa. *Investigación participativa. Cuadernos Metodológicos 10*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), 1994. P.44

MISOGINIA

Desprecio y odio hacia las mujeres, e infravaloración de todo lo femenino.

AUTOMISOGINIA

Es lo mismo que la misoginia, pero asignado a una misma, por sí misma. Está interiorizado, no es consciente.

PATRIARCADO

Es un sistema social, ideológico y político en el que los varones, como grupo social, ejercen el poder sobre las mujeres en todos los ámbitos, familiar, social y político. Este modelo social es asumido tanto por varones como por mujeres, pues es el sistema dominante, a nivel mundial, incluyendo nuestra sociedad.

SEXO

Característica física y biológica que define a seres vivos. El sexo es universal, e igual en todas las partes del mundo, mujer/varón, hembra/macho.

GÉNERO

Construcción sociocultural, que implica comportamientos, características, actitudes y roles, que la sociedad nos asigna en función del sexo que tengamos. Marcando diferentes expectativas de conducta social e incluso diferentes derechos y deberes para mujeres y varones. El género, al ser socialmente y culturalmente construido, es modificable y diferente según la época histórica y según la cultura.

SOCIALIZACIÓN

Proceso por el cual la persona interioriza, aprende e imita, la cultura predominante, con todas sus actitudes, características, roles y comportamientos. Por la socialización aprendemos a ser mujeres y a ser varones, dentro del mandato que la misma sociedad nos asigna. Este proceso de imposición y aprendizaje suele ser inconsciente.

AGENTES DE SOCIALIZACIÓN

Son las estructuras sociales que nos influyen más en el proceso de socialización. Son la familia, la escuela, los medios de comunicación, las religiones y el grupo de iguales.

SORORIDAD/SORIDAD

La soridad es un concepto emergente surgido de la crítica feminista al patriarcado. La soridad, conocida más como sororidad, término así acuñado en el ámbito anglosajón a partir de la etimología latina *sopor*, hermana, paralelo a fraternidad, surgido del latín *frater*, hermano, toma componentes semánticos de la hermandad y tiene vocación de completar el concepto de fraternidad, término disimétrico respecto del femenino y del que históricamente se ha excluido a las mujeres.

La soridad se basa en la autoridad y la genealogía femeninas; es un concepto ético y estético nacido de la pertenencia sociosexual y de la necesidad de inaugurar una cultura de pactos implícitos y explícitos entre mujeres.
(Elena Simón Rodríguez. Feminóloga.)

Significa la amistad entre mujeres diferentes y pares, cómplices que se proponen trabajar, crear y convencer, que se encuentran y reconocen en el feminismo, para vivir la vida con un sentido profundamente libertario.

Marcela Lagarde y de los Ríos -antropóloga feminista mexicana-. *Agenda Sorecer. Asociación Mujeres Jóvenes, 1995.*

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Supone que el enfoque de género debe estar incorporado a todas las políticas y acciones que lleven a cabo desde cualquier área, sector o institución, sin excepción alguna.

«El Índice de Desarrollo Humano (IDH) es un indicador compuesto que mide los avances promedio de un país en función de tres dimensiones básicas del desarrollo humano, a saber; vida larga y saludable medida según la esperanza de vida al nacer; educación medida por la tasa de alfabetización de adultos y la tasa bruta combinada de matriculación en enseñanza primaria, secundaria y terciaria; y nivel de vida digno medido por el PIB per cápita (PPA en US\$). El índice se construye con indicadores que en la actualidad están disponibles en todo el mundo y utiliza una metodología a la vez simple y transparente.»

«Si bien el concepto de desarrollo humano es bastante más amplio de lo que es capaz de medir cualquier índice compuesto individual, el IDH es una alternativa seria al uso del ingreso como medida sinóptica del bienestar humano y proporciona una buena forma de acceder a la vasta información contenida en los siguientes cuadros indicadores acerca de los diferentes aspectos del desarrollo humano.»

Extraído del Informe sobre Desarrollo Humano 2005, elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

«El IDH mide la capacidad adquisitiva real de la gente, su esperanza de vida, su longevidad, y sus niveles de salud, educación y vida con base en un amplio complejo de indicadores que no abarcan exclusivamente al Producto Nacional Bruto ni se centran en él.»

«Los informes anuales del PNUD acerca del desarrollo humano comenzaron difundirse en 1990 sobre la base mencionada y su metodología ha ido perfeccionándose año a año. Por ejemplo en 1991 se agregó un examen de desembolsos nacionales despilfarradores (como los de tipo militar y los de algunas empresas públicas) que podrían ser reestructurados para dar prioridad a los gastos en educación básica, atención primaria de salud y similares. Así, se supo, entre otras cosas, que los llamados países en desarrollo dedican más del 25% de su Producto Nacional Bruto (PNB) al presupuesto, pero menos del 10% a atender las necesidades de desarrollo humano. También se mostró que en esos países se dedica a las áreas de prioridad humana menos del 7% de la ayuda internacional que reciben.»

«En 1992, el informe se centró en la manera que los mercados mundiales satisfacen o dejan de satisfacer las necesidades humanas. Así se reveló que esos mercados hacen perder a los países en desarrollo oportunidades económicas por un valor diez veces superior al monto que reciben como ayuda del exterior. Y también que la disparidad del ingreso mundial, duplicada en las tres últimas décadas, se traduce en el hecho de que el 20% más rico de la población tiene ingresos 150 veces mayores que el 20% de la gente más pobre.»

«Para 1993 el informe se detuvo en la participación de la gente en los acontecimientos y procesos que configuran sus vidas, en la seguridad de las personas y no sólo de las naciones. Al desagregar sus datos por grupos de población, por primera vez, señaló la disparidad entre el desarrollo de los hombres y el de las mujeres.»

«El informe de 1994 exploró la seguridad humana en la vida cotidiana de las personas y se sugirió un programa para la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social partiendo de la premisa de que sin paz no puede haber desarrollo, pero sin desarrollo la paz está amenazada. Ahí se definió el concepto de Desarrollo Humano Sostenible o Sustentable (llamado también Desarrollo a Escala Humana).»

ANEXO

«En 1995, el informe mostró que ningún país del mundo trata a sus mujeres igual que a sus hombres, lo que resulta muy desalentador después de tantos años de debate sobre la igualdad, de lucha de las mujeres y de cambios en muchas legislaciones nacionales. Con este último ajuste los países se reclasifican: algunos descienden varios lugares en la clasificación general y otros ascienden. De esa manera el IDH comenzó a dar cuenta de la medida de la expropiación, la exclusión y la discriminación de que son objeto las mujeres en todo el mundo, aun en aquellos países en que están atenuados estos tres elementos que definen la opresión genérica».

«En 1996 el informe, basado en datos de 1993, comprueba que el crecimiento económico y el desarrollo humano van de consuno en el largo plazo, pero no hay vínculo automático entre ambos.»

D. Cazés. La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles. México: Consejo Nacional de Población, 2000. Pgs.159-160

1. ÍNDICE DE DESARROLLO RELATIVO AL GÉNERO

«En 1995 el PNUD avanzó en la investigación con perspectiva de género elaborando el Índice de Desarrollo relacionado con la Mujer (IDM), para medir el adelanto en la capacidad humana básica reflejando la desigualdad entre mujeres y hombres. El IDM reelaborado y denominado en el informe de 1996 como índice del Desarrollo Relativo al Género (IDG) tuvo como propósito reflejar la desigualdad de género en los mismos aspectos de la capacidad humana básica contenidos en el IDH.»

D. Cazés, La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles. México: Consejo Nacional de Población, 2000. Pgs.164-165

Datos extraídos del Informe sobre Desarrollo Humano 2005, elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Clasificación según el IDH	Índice de desarrollo relativo al género (IDG)		Esperanza de vida al nacer (años) 2003		Tasa de alfabetización en adultos (% de 15 años y mayores) 2003 a		Tasa de matriculación bruta combinada en enseñanza primaria, secundaria y terciaria (%) 2002/03 b		Cálculo de los ingresos percibidos (PPA en US\$) c		Clas. según el IDH, menos la clas. del IDG d
	Clasific.	Valor	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
6 Suecia	4	0,947	82,4	77,9	e	e	124	105	21.842	31.722	2
18 Italia	18	0,928	83,1	76,9	e	e	89	85	17.176	37.670	0
21 España	21	0,922	83,2	75,9	e	e	96	91	13.854	31.322	0
34 Argentina	34	0,854	78,2	70,7	97,2	97,2	99	91	6.635	17.800	-2
37 Chile	38	0,846	80,9	74,8	95,6	95,8	81	82	5.753	14.872	-3
47 Costa Rica	44	0,829	80,6	75,9	95,9	95,7	69	67	5.236	14.000	-1
53 México	46	0,804	77,5	72,6	88,7	92,0	76	74	5.068	13.506	-1
63 Brasil	52	0,786	74,6	66,6	88,6	88,3	93	89	4.704	10.963	-1
79 Perú	67	0,745	72,6	67,5	82,1	93,5	88	87	2.231	8.256	-5
113 Bolivia	89	0,679	66,2	62,0	80,4	92,9	84	90	1.615	3.573	0

NOTAS

- a** Salvo indicación contraria, los datos se refieren a los cálculos de la alfabetización nacional proveniente de censos y encuestas realizados durante el año 2000 y 2004. Debido a diferencias en la metodología y oportunidad de los datos utilizados, las comparaciones entre países y a lo largo del tiempo deben realizarse con la debida prudencia.
- b** Los datos corresponden al año escolar 2001/02. Los datos de algunos países pueden referirse a cálculos nacionales o del Instituto de Estadística de la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Debido a que los datos provienen de distintas fuentes, las comparaciones entre países deben realizarse con la debida prudencia.
- c** Debido a la falta de datos relativos a los ingresos desagregados por género, se ha realizado un cálculo aproximado de los ingresos percibidos por hombres y mujeres a partir de datos sobre la relación entre el salario no agrícola de la mujer y el salario no agrícola del hombre, el porcentaje femenino y masculino de la población económicamente activa, la población femenina y masculina total y el PIB per cápita (PPA en US\$). A menos que se indique lo contrario, los cálculos se basan en datos del año más reciente disponible para el periodo 1991-2003.

d Las clasificaciones según el IDH utilizadas en esta columna son las recalculadas para los 140 países con un valor IDG. Una cifra positiva indica que la clasificación según el IDG es superior a la clasificación según el IDH, una cifra negativa indica lo contrario.

e Para efectos de cálculo del IDG, se aplicó un valor de 99%.

FUENTES

Columna 1: determinados en base a los valores del IDG de la columna 2.

Columna 2: cálculos basados en los datos de las columnas 3-10.

Columnas 3 y 4: salvo que se indique lo contrario, ONU 2005.

Columnas 5 y 6: salvo que se indique lo contrario, Instituto de Estadística de la UNESCO 2005.

Columnas 7 y 8: Instituto de Estadística de la UNESCO 2005.

Columnas 9 y 10: salvo que se especifique lo contrario, cálculos basados en datos del PIB per cápita (PPA en US\$) y la población del Banco Mundial 2005; datos sobre salarios, OIT 2005; datos acerca de la población económicamente activa, OIT 2002.

Columna 11: cálculos a partir de las clasificaciones del IDH recalculadas respecto de las clasificaciones del IDG de la columna 1.

2. ÍNDICE DE POTENCIACIÓN DE GÉNERO

«El Índice de Potenciación de Género (IPG) se establece con referencia a los porcentajes en que las mujeres ocupan en cada país: escaños parlamentarios, puestos ejecutivos públicos y privados, puestos profesionales y técnicos, y el ingreso proveniente del trabajo.»

D. Cazés, La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles. México: Consejo Nacional de Población, 2000. Pg.165

Datos extraídos del Informe sobre Desarrollo Humano 2005, elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

	Clasificación	Valor	Mujeres en escaños parlamentarios a (% del total)	Mujeres legisladoras, altas funcionarias y directivas b (% del total)	Mujeres profesionales y trabajadoras técnicas (% del total) b	Relación de los ingresos estimados entre mujeres y hombres c
6 Suecia	3	0,852	45,3	30	51	0,69
18 Italia	37	0,589	10,4	21	45	0,46
21 España	15	0,745	30,5	30	47	0,44
34 Argentina	20	0,665	33,6	25	55	0,37
37 Chile	61	0,475	10,1	24	52	0,39
47 Costa Rica	19	0,668	35,1	29	40	0,37
53 México	38	0,583	23,7	25	40	0,38
63 Brasil			9,1		62	0,43
79 Perú	48	0,511	18,3	23	47	0,27
113 Bolivia	47	0,525	17,8	36	40	0,45

NOTAS

- a** Datos al 1 de Marzo de 2005, cuando el sistema es bicameral, los datos se refieren al promedio ponderado de la participación de la mujer en los escaños de ambas cámaras.
- b** Los datos se refieren al año más reciente disponible durante el período 1992-2003. Los cálculos para los países que han adoptado la reciente Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) en rigor no se pueden comparar con los de aquellos países que utilizan la clasificación anterior (CIUO-68).
- c** Cálculos a partir de los datos de las columnas 9 y 10 del cuadro de índice de desarrollo relativo a género, basados en los datos del año más reciente disponible durante el período 1991-2003.

FUENTES

- Columna 1:** determinados en base a los valores del IPG de la columna 2.
- Columna 2:** cálculos basados en los datos de las columnas 3-6.
- Columna 3:** cálculos basados en los datos sobre escaños parlamentarios, IPU 2005.
- Columnas 4 y 5:** cálculos basados en los datos ocupacionales de OIT 2005.
- Columnas 6:** cálculos basados en los datos de las columnas 9 y 10 del cuadro de índice de desarrollo relativo al género.

3. DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

Datos extraídos del Informe sobre Desarrollo Humano 2005, elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Clasificación según el IDH	Empleo por actividad económica (%)										
	Actividad económica femenina (15 años y mayores)			Agricultura		Industria		Servicios		Miembros de la familia que aportan ingresos (%)	
	Tasa (%) 2003	Índice (1990 = 100) 2003	% de la tasa masculina 2003	Mujeres 1995-2002 a	Hombres 1995-2002 a	Mujeres 1995-2002 a	Hombres 1995-2002 a	Mujeres 1995-2002 a	Hombres 1995-2002 a	Mujeres 1995-2002 a	Hombres 1995-2002 a
6 Suecia	62,8	102	90	1	3	11	36	88	61	50	50
18 Italia	39,0	108	60	5	6	20	39	75	55	54	46
21 España	38,5	114	58	5	8	15	42	81	51	63	37
34 Argentina	37,2	127	48		1	12	30	87	69	59	41
37 Chile	39,0	122	50	5	18	13	29	83	53		
47 Costa Rica	37,9	114	47	4	22	15	27	80	51	43	57
53 México	40,6	120	49	6	24	22	28	72	48	49	51
63 Brasil	43,7	98	52	16	24	10	27	74	49		
79 Perú	35,6	121	45	6	11	10	24	84	65	66	34
113 Bolivia	48,6	107	58	3	6	14	39	82	55	63	37

NOTAS

- a** Los datos se refieren al año más reciente disponible durante el periodo especificado.

FUENTES

Columnas 1-3: cálculos basados en los datos relativos a la población econó-

micamente activa y a la población total según OIT 2002.

Columnas 4-9: OIT 2003.

Columnas 10 y 11: cálculos basados en los datos relativos a los miembros de la familia que aportan ingresos según OIT 2005.

4. PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LA MUJER

Datos extraídos del Informe sobre Desarrollo Humano 2005, elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

	Año en que las mujeres obtuvieron el derecho a		Año en que por primera vez una mujer fue elegida (E) o designada (A) al parlamento	Mujeres con cargos en el gobierno a nivel ministerial (% del total) b	ODM		
					Escaños parlamentarios por mujeres (% del total) c		
Clasificación según el IDH	A voto	A postular cargos públicos		2005	Cámara baja o única	Cámara alta o senado	
					1990	2005	2005
6 Suecia	1862, 1921	1907, 1921	1921 E	52,4	38	45,3	
18 Italia	1945	1945	1946 E	8,3	13	11,5	8,1
21 España	1931	1931	1931 E	50,0	15	36,0	23,2
34 Argentina	1947	1947	1951 E	8,3	6	33,7	33,3
37 Chile	1931, 1949	1931, 1947	1951 E	16,7	0	12,5	4,2
47 Costa Rica	1949	1949	1953 E	25,0	11	35,1	
53 México	1947	1953	1952 A	9,4	12	24,2	21,9
63 Brasil	1934	1934	1933 E	11,4	5	8,6	12,3
79 Perú	1955	1955	1956 E	11,8	6		18,3
113 Bolivia	1938, 1952	1938, 1952	1966 E	6,7	9	19,2	11,1

Según el PNUD, en el año 2005, la participación política de la mujer en los países participantes en el Proyecto Líderal presenta diferencias sustanciales: mientras en Suecia el 45,3% de los escaños de la Cámara baja o única lo ocupan mujeres, en Brasil el porcentaje es sólo del 8,6% .

NOTAS

- a Los datos se refieren al año en que la mujer le fue concedido el derecho a voto y postular a cargos públicos, con carácter universal e igualitario. En los casos en que figuran dos años, el primero se refiere al primer reconocimiento parcial del derecho a voto o a postular a cargos públicos.
- b Datos a 1 de Enero de 2005. El total incluye ministras y primeras viceministras. También se incluyeron las primeras ministras cuando tuvieron a su cargo carteras ministeriales. Se incluyeron a vicepresidentas y jefas de departamentos de nivel ministerial cuando ejercían una función ministerial en la estructura del gobierno.
- c Salvo que se especifique lo contrario, los datos son al 1 de marzo de 2005. El porcentaje se calculó utilizando como referencia el número total de escaños ocupados en el parlamento en esa fecha.

FUENTES

- Columnas 1-3:** UIP 1995.
- Columna 4:** UIP 2005.
- Columna 5:** ONU 2005.
- Columnas 6 y 7:** UIP 2005.



5. SITUACIÓN DE LOS PRINCIPALES INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

Datos extraídos del Informe sobre Desarrollo Humano 2005, elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Clasificación según el IDH	Convención para la prevención y la sanción del delito de genocidio 1948	Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial 1965	Convenio internacional sobre derechos civiles y políticos 1966	Pacto internacional sobre derechos económicos, sociales y culturales 1966	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer 1979	Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes 1984	Convención sobre los derechos del niño 1989
6 Suecia	●	●	●	●	●	●	●
18 Italia	●	●	●	●	●	●	●
21 España	●	●	●	●	●	●	●
34 Argentina	●	●	●	●	●	●	●
37 Chile	●	●	●	●	●	●	●
47 Costa Rica	●	●	●	●	●	●	●
53 México	●	●	●	●	●	●	●
63 Brasil	●	●	●	●	●	●	●
79 Perú	●	●	●	●	●	●	●
113 Bolivia	○	●	●	●	●	●	●

● Ratificación, adhesión o sucesión ○ Firma aún no ratificada

FUENTES

Todas las columnas: ONU, 2005.

NUESTROS AGRADECIMIENTOS A TODAS LAS MUJERES QUE CON SU PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO HAN DESVELADO LOS OBSTÁCULOS QUE LAS MUJERES TENEMOS PARA ACCEDER A LOS PUESTOS DE DECISIÓN Y LIDERAZGO EN EL ÁMBITO LOCAL, A NIVEL POLÍTICO, EMPRESARIAL, SINDICAL, SOCIAL... Y HAN PROPUESTO ESTRATEGIAS PARA ELIMINARLOS MOSTRANDO QUE LAS MUJERES NO QUEREMOS, NO PODEMOS Y SABEMOS NO ESTAR PARADAS EN EL TIEMPO Y TRABAJAR PARA CONSEGUIR LA TRANSFORMACIÓN HACIA UNA SOCIEDAD JUSTA, DEMOCRÁTICA Y EN EQUIDAD.

GRACIAS A TODAS VOSOTRAS, MUJERES

Dirección de la Unidad de Coordinación de la Red

Diputación de Barcelona

Servicios de Relaciones Internacionales
Dirección: C/ Córcega, 300 pral. 08008 Barcelona
Teléfono: 00-34-93-4022055
Fax: 00-34-93-4022473
ocd.red12urbal@diba.es
www.diba.cat/urbal12

Dirección de la Unidad de Coordinación del Proyecto Lideral

Diputación de Málaga

Unidad de Recursos Europeos y Cooperación Internacional (0,7)
Dirección: Paseo de Reding, 16, 1º drcha. 29016 Málaga
Teléfono: 00-34-952 069220
Fax: 00-34-952 216884
E-mail: europapro@malaga.es
www.malaga.es/recursos-europeos
www.lideral.com

Servicio Provincial de la Mujer

Dirección: C/ Carretería, 60. 29008 Málaga
Teléfono: 00-34-952 069450
Fax: 00-34-952 602066
E-mail: mujer@malaga.es
www.malaga.es/mujer

