

MAYOR PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES



VIOLENCIA POLÍTICA POR RAZÓN DE GÉNERO

Programa Conjunto: Apoyo y acompañamiento al proceso de transición de modelo democrático en Bolivia: Promoviendo el cambio en paz

Ventana Temática: Prevención de conflictos y consolidación de la paz

Principales participantes: PNUD, ACNUDH, UNICEF, ONU Mujeres, UNODC, Ministerio de Autonomía, Ministerio de Justicia, Ministerio de Cultura, Ministerio de Transparencia Institucional y Lucha contra la Corrupción, y otros

UN Photo/John Isaac



1. Introducción

La Asociación de Concejalas de Bolivia (ACOBOL), mediante el “Programa Conjunto: Promoviendo el Cambio en Paz” (el Programa) ha logrado crear estrategias para abordar el acoso y la violencia contra las mujeres en el contexto de la participación política. En particular, se ha avanzado en la asistencia a las víctimas de la violencia política, trabajando paralelamente a favor de su empoderamiento y del desarrollo de un marco político y legislativo, a través de la aprobación de una ley nacional para luchar contra la violencia política, la primera de estas características en todo el mundo. A continuación se analizan de manera detallada las prácticas, las lecciones aprendidas y los desafíos para el futuro.

2. Situación inicial

En los últimos años se ha mejorado la legislación boliviana para promover la participación política de las mujeres en los diferentes espacios de decisión pública. Este proceso, basado en criterios de equidad y paridad, ha evolucionado de manera paulatina. La Ley de Cuotas de 1997 fue aplicada al poder legislativo, aunque solamente a los cargos electos por el sistema de representación proporcional, que constituyen el 48% de los escaños totales (62 de 130).

En 2004 se introdujo una nueva cuota que exige la presencia de una mujer por cada tres candidaturas, pero no resultó ser una solución definitiva. Uno de sus puntos débiles era la ausencia de sanciones por incumplimiento, a pesar del hecho de que se encomendaba a la Corte Nacional Electoral y a las Cortes Departamentales la responsabilidad de garantizar su cumplimiento. En muchos casos, esta laguna permitió que los partidos políticos y las asociaciones ciudadanas

burlaran la legislación al presentar candidatos que, en realidad, eran hombres que en las listas se hacían pasar por mujeres.

Tras un largo proceso, finalmente en 2010 se logró promulgar una acción afirmativa decisiva en favor de la participación política de las mujeres, aplicándose los principios de equidad y paridad en la Constitución Política del Estado y en la normativa electoral vigente.

Pese a que en Bolivia se han registrado avances importantes en la participación femenina en términos cuantitativos, estos avances han planteado nuevos desafíos. En primer lugar, resulta evidente la necesidad de llevar a cabo acciones constantes y sostenidas para verificar la participación equitativa de mujeres y hombres en los procesos electorales, así como de establecer claramente sanciones ante su incumplimiento. Además, se han convertido en recurrentes los problemas relacionados con la discriminación, la manipulación y la violencia política contra un número creciente de mujeres en la esfera pública, lo que hace necesaria la adopción de políticas sostenidas y acciones concretas para promover la participación política de las mujeres, también mediante la reeliminación de la violencia.

3. Objetivos

Las medidas adoptadas, que están dirigidas a crear los espacios y mecanismos para rechazar el acoso y la violencia política contra las mujeres, se enmarcan dentro de la línea estratégica *Representación Política* del Plan *Quinquenal* de la ACOBOL. Estas acciones dieron comienzo a principios del año 2000 y se han orientado según el siguiente objetivo: *promover acciones e instrumentos operativos como defensa ante el acoso y la violencia política hacia las mujeres, preservando sus derechos políticos, ciudadanos y civiles.*

“Pasé 13 horas encerrada en el ayuntamiento. Me explicaron qué querían. Fui amenazada. El sindicato policial me amenazó con porras hasta que firmé mi renuncia. Sin embargo, el alcalde pidió a los otros líderes presentes que no revelaran que se me había obligado a dimitir.”

UNA CONCEJALA

4. Actores clave

La Asociación de Concejalas de Bolivia es una entidad asociativa nacional fundada en la ciudad de La Paz en 1999. Está integrada por alcaldesas y concejalas de Bolivia y se organiza en nueve Asociaciones Departamentales de Concejalas (ACO) con presencia nacional. Su finalidad es lograr la representación institucional y política de las concejalas y alcaldesas en relación con sus derechos e intereses emergentes. La ACOBOL pertenece a la Federación de Asociaciones Municipales de Bolivia (FAM - BOLIVIA) y forma parte de su estructura orgánica. La ACOBOL se ha constituido en el único organismo no estatal con capacidad para prestar atención y proporcionar asesoría en casos de acoso y violencia política contra las mujeres.

El Comité Impulsor de los Derechos Políticos de las Mujeres, un organismo que ha hecho posible articular el trabajo de otros entes no estatales que tienen objetivos comunes de defensa y promoción de los derechos de las mujeres. El trabajo realizado por este organismo ha contribuido al empoderamiento de las mujeres y a incidir para garantizar la aprobación de la legislación contra la violencia política.

Las diputadas plurinacionales del Parlamento también tuvieron un protagonismo clave en la aprobación de la Ley contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres en el Congreso Plurinacional de Bolivia.

El Tribunal Supremo Electoral, el SIFDE (Servicio Intercultural de Fortalecimiento Democrático) y los Tribunales Electorales Departamentales han contribuido asimismo al diseño del Protocolo para la atención de los casos, apoyando el proceso y participando activamente en los talleres departamentales celebrados, con propuestas y contribuciones para el Protocolo. El SIFDE ha incluido asuntos relacionados con la democracia intercultural y ética en la política, lo que ha enriquecido el proceso.

ONU Mujeres apoyó el desarrollo de este proceso con el objetivo de promover y formalizar la atención y el tratamiento del acoso y la violencia política por razón de género en los órganos de jurisdicción electoral en Bolivia a través de un Protocolo de atención, así como apoyar el proceso de ajuste al proyecto de Ley e incidencia realizado en la gestión de 2011.

5. Estrategia

En la recapitulación de la experiencia se identificaron cuatro líneas de acción, cada una de las cuales presenta una estrategia específica:

- **Desarrollo de acciones para la atención de casos de acoso y violencia política.** Se utilizó una estrategia de intervención descentralizada aprovechando la red de las Asociaciones Departamentales de Concejalas, por la que se ofrecía a las mujeres afectadas asesoría técnica.
- **Diseño, difusión y actualización del proyecto de ley contra el acoso y la violencia política por razón de género.** Desde el inicio se desarrolló una estrategia para forjar alianzas con otras instituciones interesadas en la temática, con las que se ha realizado un trabajo conjunto de incidencia política dirigido a lograr la aprobación de esta ley.
- **Diseño del Protocolo para la atención de los casos ante el Tribunal Electoral.** Para el diseño del Protocolo, se acordó una estrategia conjunta entre el Tribunal Supremo Electoral y la ACOBOL, con el apoyo del Programa, orientada a desarrollar procesos de sensibilización, capacitación y validación del Protocolo.
- **Acciones de empoderamiento de las concejalas.** Se desarrolló una estrategia combinada. Por un lado, se llevaron a cabo procesos de sensibilización, formación e información general sobre este tema con distintos actores; y por otro lado, se desarrollaron acciones de empoderamiento y fortalecimiento de la autoestima de las concejalas, fundamentalmente en áreas rurales.



6. Progreso y resultados

APROBACIÓN DE LA LEY CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA POLÍTICA HACIA LAS MUJERES

Este proceso se inició el año 2000, en una reunión de la Comisión de Participación Popular del Congreso de la República, donde "...junto a la viceministra de Asuntos de Género, Generacionales y Familia, las concejales denuncian de forma pública el acoso y la violencia política que se ejercía en contra de ellas en diferentes municipios del país"²⁹. En el 2001 se realizaron las primeras gestiones de acción afirmativa orientadas a las mujeres, diseñándose el "Primer Proyecto de Ley Contra el Acoso y la Violencia Política en Razón de Género".

Sobre la base de este primer proyecto de ley, en 2002 se desarrolló un trabajo de coordinación con diferentes instituciones que trabajaban en el ámbito de la igualdad de género, con el objetivo de sistematizar y difundir dicho proyecto de ley, un proceso que continuó durante 2003 y 2004 mediante la organización de talleres de difusión a escala nacional. La siguiente fase consistió en la incidencia política ante la Cámara de Senadores del Congreso Nacional (2004). Y pese a que esto no supuso la aprobación del proyecto de ley, puso de manifiesto la importancia de continuar con el trabajo. La creación del Comité Impulsor por los Derechos Políticos de las Mujeres supuso un respaldo para el proceso en los años siguientes.

²⁹ Incidencia política para la Aprobación de ACOBOL; La Paz-Bolivia; 2009; p. 11.

Uno de los resultados más importantes del trabajo desarrollado ha sido la creación, en 2004, del Comité Impulsor de los Derechos Políticos de las Mujeres, integrado por representantes de diferentes instituciones que trabajan en temas de género como son:

- ACOBOL
- Viceministerio de la Mujer
- Viceministerio de Justicia
- Viceministerio de Participación Popular
- Defensor del Pueblo
- Unión de Mujeres Parlamentarias (UMPABOL)
- Desarrollo Democrático Participación Ciudadana (DDPC-3)
- Foro Político Nacional de Mujeres
- Coordinadora de la Mujer
- PARC – SUNY. Programa de Ayuda para un Congreso Representativo (Universidad Estatal de Nueva York)

A partir de la conformación de este Comité, se logra la sensibilización y empoderamiento de mujeres de diferentes instituciones públicas sobre la importancia de los temas de acoso y violencia política.

Finalmente se consiguió la aprobación en el contexto de un entorno propicio generado por la administración de 2012, así como por la atención informativa que suscitó el trágico asesinato de la concejala Juana Quispe y el consiguiente aumento de la sensibilización

sobre el alcance de la violencia política contra las mujeres. Como consecuencia, llegó el momento de aprobar y promulgar la Ley 243 de 28 de mayo de 2012, denominada Ley contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres.

Esta ley no limita su aplicación a mujeres en cargos electivos, sino que amplía su alcance a mujeres designadas o en el ejercicio de la función política o pública, lo que representa una diferencia de los primeros proyectos presentados. Esta ley establece una clasificación de los actos de acoso y violencia política, distinguiendo entre faltas leves, graves y muy graves, y fija las sanciones para cada categoría, lo que permite identificar claramente estos actos y sus correspondientes castigos. La Ley define el acoso y la violencia política de la siguiente manera:

- **Acoso político.** Acto o conjunto de actos de presión, persecución, hostigamiento o amenazas, cometidos por una persona o grupo de personas, directamente o a través de terceros, en contra de mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función político pública o en contra de sus familias, con el propósito de acortar, suspender, impedir o restringir las funciones inherentes a su cargo, para inducirla u obligarla a que realice, en contra de su voluntad, una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos.
- **Violencia política.** Acciones, conductas y/o agresiones físicas, psicológicas, sexuales cometidas por una persona o grupo de personas, directamente o a través de terceros, en contra de las mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función político-pública, o en contra de su familia, para acortar, suspender, impedir o restringir el ejercicio de su cargo o para inducirla u obligarla a que realice, en contra de su voluntad, una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos.

En casos de acoso o violencia política, la denuncia puede ser presentada por la propia sobreviviente, sus familiares, o cualquier persona natural o jurídica, en forma verbal o escrita ante las autoridades competentes. Se establecen tres vías de denuncia:

administrativa, penal y constitucional. En el caso de la vía penal, un avance importante en esta normativa ha sido la incorporación de nuevas categorías penales en el Código Penal Boliviano. Esta vía prohíbe la conciliación, con la finalidad de evitar presiones mayores a las víctimas de acoso y violencia política.

Las tareas que quedan pendientes y que han sido definidas por la propia ley son: i) reglamentación a cargo del Órgano Electoral Plurinacional; ii) incorporación en estatutos y reglamentos internos de las organizaciones políticas y sociales de disposiciones referidas a la prevención, atención y sanción a los actos de acoso y violencia política hacia las mujeres, así como la incorporación de disposiciones específicas que promuevan y garanticen la participación política en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, y iii) modificación de reglamentos internos, de personal, disciplinarios u otros de las instituciones públicas, incluyendo como faltas los actos establecidos en el Artículo 8 de la Ley núm. 243.

Finalmente, hay que destacar el trabajo de coordinación interinstitucional que se logró, siendo determinante la conformación del *Comité Impulsor por los Derechos Políticos de las Mujeres*, instancia que facilitó el trabajo de sensibilización a diferentes actores institucionales y sociales del país. La cualidad de este Comité radicó en su capacidad para ajustar el contenido del proyecto de ley y adaptar su estrategia de defensa de los intereses de las mujeres al nuevo contexto político institucional que vivió el país en los últimos diez años.

“La estructura patriarcal que tenemos ha sido un factor limitador del trabajo; si bien se han incluido en la Constitución Política del Estado principios y derechos para garantizar la participación de las mujeres en la política, las estructuras mentales y sociales son difíciles de romper.”

JESSY LÓPEZ, ESPECIALISTA JURÍDICA DE LA ACOBOL

LECCIONES APRENDIDAS

- **La capacidad de las organizaciones para adecuarse a los cambios políticos e institucionales les ha permitido subsistir y dar continuidad a las acciones en el tiempo.** El *Comité Impulsor de los Derechos Políticos de las Mujeres* ha tenido la capacidad de adecuarse a los cambios institucionales que se han generado en el aparato estatal. Desde su creación, el Comité ha estado formado por instituciones públicas, que en algunos casos han desaparecido o se han transformado; sin embargo, la continuidad de instituciones como la ACOBOL, entre otras, que han seguido adelante con el transcurso de los años, ha permitido a este organismo desarrollar su labor de incidencia manteniendo un solo objetivo.
- **Involucrar a actores estratégicos (mujeres y hombres) y personas encargadas de decidir políticas públicas, y empoderarlos en torno a la problemática del acoso y la violencia política ha facilitado y posibilitado la aprobación de la Ley.** Durante muchos años se han realizado acciones de incidencia ante el Parlamento Nacional, actualmente Asamblea Plurinacional, sin obtener resultados favorables; en los últimos dos años, la estrategia de involucrar y lograr la apropiación de esta temática en algunas diputadas nacionales ha permitido que se agilice y priorice el proceso de esta norma hasta su aprobación definitiva.

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS

La experiencia generada en los últimos años en el trabajo de incidencia política para la aprobación de la ley pone de manifiesto la necesidad de generar instrumentos complementarios que faciliten y garanticen el cumplimiento de la nueva normativa vigente, por la que el Órgano Electoral Plurinacional y, en especial, el Tribunal Supremo Electoral (TSE) y los Tribunales Electorales Departamentales (TED) desempeñan una función importante, para lo cual se plantea la necesidad de formular un “*Protocolo de Atención y Tratamiento a Víctimas de Acoso y Violencia Política en la Jurisdicción Electoral*”.

El objetivo formulado para el Protocolo es “establecer las bases de actuación y/o intervención del Tribunal Supremo Electoral y Tribunales Departamentales Electorales en lo que se refiere a la atención y

tratamiento a las víctimas de Acoso y Violencia Política, así como su oportuno y ágil procesamiento en materia administrativa para garantizar la no impunidad de estos hechos”³⁰. El protocolo ha sido diseñado con una visión que permita la prevención, atención o tratamiento, hasta la resolución de los casos. Dentro de este proceso, también se está analizando la posibilidad de crear *Unidades de Atención a Casos de Acoso y Violencia Política* en el seno del TSE y los TED, que tengan como competencia verificar casos de renuncia de mujeres en cargos políticos.

Para hacer efectivo el diseño del Protocolo, se acordó una estrategia conjunta entre el Tribunal Supremo Electoral y la ACOBOL, con el apoyo de ONU Mujeres, dirigida a desarrollar procesos de sensibilización, capacitación y validación del Protocolo, mediante la organización de talleres, que se constituyen en espacios de diálogo y generación de ideas, desarrollados en los nueve departamentos del país.

La organización y la implantación de estos talleres fue coordinada por la ACOBOL, las Asociaciones Departamentales de Concejalas y el Servicio Intercultural de Fortalecimiento Democrático (SIFDE). Los talleres iban dirigidos a las representantes municipales y a las funcionarias de los Tribunales Electorales Departamentales. En dichos espacios de diálogo se abordaron los temas siguientes: i) Sistema electoral boliviano; ii) Género y participación política electoral de las mujeres; iii) Ley contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres; iv) Democracia intercultural; y v) Construcción participativa del protocolo. La ACOBOL fue el organismo responsable de diseñar el contenido básico del Protocolo.

Un aspecto importante destacado por el director del SIFDE fue el diseño diferenciado de estos espacios, considerándose las particularidades políticas sociales y culturales de cada departamento, lo que facilitó el diálogo y la generación de consensos. Se debe tener en cuenta la posibilidad de reproducir esta metodología en otro tipo de procesos de generación colectiva de políticas y también en procesos de capacitación.

Para finalizar este proceso, se celebró el *Taller Nacional Electoral de Género e Interculturalidad* con el objetivo

³⁰ “Proyecto de Protocolo de Atención y Tratamiento a Víctimas de Acoso y Violencia Política en la Jurisdicción Electoral”. ACOBOL (2012).

de “culminar y reforzar el proceso de capacitación y socialización de las principales temáticas abordadas (legislación electoral con enfoque de género e interculturalidad, democracia intercultural y participación política: acoso y violencia política), así como la validación de las contribuciones recibidas durante todo el proceso a escala nacional”. En el taller se presentaron los resultados del trabajo desarrollado en los talleres departamentales, particularmente los de las contribuciones relacionadas con el Protocolo de Atención a las Víctimas de Violencia Política.

LECCIONES APRENDIDAS

- **La generación de oportunidades para el diálogo entre responsables de atender los casos y víctimas de acoso y violencia política ha permitido que las y los funcionarios de los TED adquieran una comprensión real de la importancia de este asunto.** Inicialmente, las personas responsables de atender casos de violencia o acoso político no valoraban en toda su magnitud la importancia del tema y las consecuencias que estos casos provocan en las víctimas y en la democracia. Los espacios de debate diseñados para la construcción del protocolo de atención a víctimas han permitido que autoridades y técnicos de los TED amplíen su conocimiento de esta temática y se comprometan a mejorar la atención de los casos.
- **Pese a los esfuerzos realizados en la asesoría y el tratamiento de los casos de acoso y violencia política, todavía son muy pocos los que se resuelven a favor de la sobreviviente, ya que siete de cada diez quedan impunes.** Es importante que los organismos de asesoría y apoyo supervisen y acompañen la tramitación de los casos hasta su conclusión. En caso de no hacerlo, se corre el riesgo de que la víctima abandone su caso, debido a la fatiga o bien porque el motivo de la queja se ha agravado, dejándola en una situación aún más vulnerable. Podría asimismo desanimar a otras víctimas a denunciar.

OBTENCIÓN DE EVIDENCIAS Y RESPUESTA ANTE LOS CASOS DE ACOSO Y VIOLENCIA POLÍTICA

La ACOBOL comenzó a atender casos desde el inicio de su existencia, en ausencia de un organismo público encargado de responder ante las denuncias de acoso y violencia política contra mujeres autoridades

municipales. Las evidencias obtenidas durante estos años constituyeron una aportación importante a la hora de diseñar la Ley.

Para registrar y seguir los casos atendidos por las ACO y la ACOBOL, se diseñó un “Formulario de Denuncia de Acoso y Violencia Política”, con el fin de registrar los datos personales de la denunciante, así como la información política y los antecedentes del caso denunciado. Este formulario incluye una sección que debe ser cumplimentada por la especialista con arreglo a su experiencia para evaluar el tipo de acción (acoso o violencia), la gravedad del caso y la recomendación sobre las acciones que se deben adoptar. En 2011 se diseñó una Guía de Sistematización y Codificación para el registro de los casos atendidos en las ACO, un instrumento que es importante para garantizar la coherencia del registro de los datos.

Desarrollo en 2011 de las directrices tituladas “Sistematización y Clasificación: Acoso y Violencia Política en Razón de Género”, documento estructurado en tres módulos.

Módulo 1. Realiza un resumen de los antecedentes de los casos de acoso y violencia política.

Módulo 2. Presenta los elementos básicos para entender conceptualmente los procesos de codificación, mostrando ejemplos para su aplicación práctica, lo que permite a la ACOBOL uniformizar la información generada en cada una de las ACO.

Módulo 3. Presenta información estadística de los casos atendidos por la ACOBOL (2000-2009).

El registro sistematizado de casos hizo posible clasificar los actos como de acoso o de violencia política, lo que contribuyó a fijar los términos de la Ley contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres. Los principales actos de acoso o violencia política están relacionados con el uso de la fuerza para obligar a las autoridades municipales electas a suscribir todo tipo de documentos y/o respaldar decisiones contrarias a su voluntad (41,37%), acciones destinadas a restringir

o impedir el cumplimiento efectivo de sus funciones y/o atribuciones (30,12%) y actos de discriminación por razones de condición social, cultura, raza, etc. (16,47%). Para completar estos aspectos se difundió información y/o se desarrollaron procesos de sensibilización sobre el acoso y la violencia política. El sitio web de la ACOBOL (www.acobol.com.bo) sirvió para difundir información acerca de este asunto, propósito al que se sumaron las publicaciones creadas por la Asociación sobre esta cuestión. La necesidad y la importancia de disponer de este tipo de mecanismos de información quedó de manifiesto durante el *Taller Electoral de Género e Interculturalidad* organizado por la ACOBOL en colaboración con el Tribunal Supremo Electoral (TSE). En este taller, las autoridades municipales electas asistentes reconocieron que, en muchos casos, las mujeres víctimas de acoso o de violencia política no eran conscientes o no sabían que se estaban vulnerando sus derechos políticos, razón por la que no denunciaban el hecho ni emprendían ningún tipo de acción.

Otro avance importante ha sido la creación del *Observatorio de Participación Política de las Mujeres en el Nivel Local de Bolivia*. El Observatorio fue diseñado como un espacio para visibilizar y socializar la participación política de las mujeres indígenas, originarias, campesinas, afrodescendientes y urbanas en el ámbito municipal, sus potencialidades y aportes en el desarrollo municipal, su participación en el ámbito nacional e internacional, así como el acoso y la violencia política por razón de género que sufren las concejalas de los municipios de Bolivia. Los objetivos del Observatorio son:

- Establecer una plataforma de información local, nacional y de enlace internacional para socializar los temas de acoso y violencia política y leyes pertinentes sobre violencia en el ámbito político y público.
- Crear una base de datos sobre acoso y violencia política por razón de género en el portal de la ACOBOL.
- Abrir un foro de debate virtual para generar apoyo nacional e internacional sobre el tema y la problemática del acoso y la violencia política por razón de género.
- Insertar en el discurso político y denunciar ante

la comunidad política nacional y regional u otras instancias internacionales, que el ámbito local es el espacio donde se evidencia con mayor claridad el acoso y la violencia política a las mujeres.

- Promover e incidir en la creación de una instancia internacional de defensa frente a estos actos de acoso y violencia política a las mujeres.

En el Observatorio se puede encontrar información sobre la participación política de las mujeres en el nivel local, actividades de las mujeres concejalas de Bolivia, legislación que respalda su participación política, antecedentes, datos, acciones y proyecciones para prevenir, atender y sancionar los casos de acoso y violencia política por razón de género. La importancia de esta herramienta consiste en que las mujeres víctimas de acoso y violencia política pueden acceder a información sobre el tema y será importante su actualización con los contenidos y procedimientos emergentes de la *Ley contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres*.

LECCIONES APRENDIDAS

- **El registro y la correcta clasificación de los casos de acoso y violencia política por parte de la ACOBOL constituyeron aportaciones importantes que facilitaron la sistematización de estos actos y su incorporación en la nueva Ley.** Una práctica recomendable para aquellas instituciones que atiendan y/o tramiten casos de acoso y violencia política es mantener unos registros precisos de estos casos, para lo que se deben diseñar instrumentos que permitan recopilar datos uniformemente (mediante formularios u otras herramientas). Estos archivos constituyen la base del diseño de políticas públicas, además de ofrecer un mecanismo de seguimiento.
- **La asesoría técnica y jurídica que ofrece el personal de las Asociaciones Departamentales de Concejalas presenta limitaciones de naturaleza técnica, ya que no todas las asociaciones cuentan en su plantilla con profesionales del Derech, así como de naturaleza política, ya que sus funcionarias corren el riesgo de sufrir presiones políticas para abandonar el asesoramiento y/o atención de casos..** Esta doble amenaza puede contribuir a un descenso de los resultados jurídicos positivos para las víctimas.

- **La mayoría de los casos de acoso y violencia política adoptan la forma de presiones sobre las mujeres para que firmen documentos y/o respalden decisiones en contra de su voluntad.**

Esa situación conlleva un riesgo para las concejalas, que además de experimentar el acoso o la violencia pueden ser obligadas mediante coerción a aprobar decisiones ilegales, lo que podría acarrear una serie de problemas jurídicos futuros para ellas.

7. Sostenibilidad y aplicación potencial

- Es importante continuar con los procesos de fortalecimiento de capacidades de mujeres alcaldesas y concejalas, particularmente en los temas conceptuales y procesales establecidos por la Ley. Este trabajo podría ser ampliado a funcionarias de otros niveles del Estado (integrantes de asambleas departamentales, parlamentarias, etc.) que puedan sufrir acoso o violencia política.
- En relación con la anterior recomendación, también es importante llevar a cabo procesos de difusión y capacitación a personal clave de instituciones públicas que se encarguen de atender los casos de acoso y violencia política, no sólo en el ámbito del TSE y de los TED, sino en diferentes instituciones públicas. Este trabajo puede ser ampliado a representantes y militantes de partidos políticos, agrupaciones ciudadanas y pueblos indígenas, como medida de prevención.
- Transcurrido un tiempo desde la entrada en vigor de la nueva Ley, es importante realizar un proceso de evaluación de su aplicación y alcance, identificando las posibles omisiones y dificultades encontradas en su implementación.
- Las limitaciones presupuestarias de la ACOBOL y las Asociaciones Departamentales conllevan en muchos casos que no se pueda contar con profesionales jurídicos que se ocupen de los casos de acoso y violencia política. Una de las modalidades de atención analizadas es la de externalizar este servicio, lo que parece ser la vía más recomendable. Para que esta modalidad tenga éxito, se debe establecer un diálogo en coordinación con los organismos profesionales y/o universidades para capacitar a profesionales del Derecho y otorgarles un *certificado o acreditación* que avale esta formación adicional y su capacidad para ocuparse de estos casos y para manejar la base de datos de profesionales disponibles para las víctimas de acoso y/o violencia política tanto en la sede nacional de la ACOBOL como en las ACO.
- Es importante que la información disponible en el *Observatorio de Participación Política de las Mujeres en el Nivel Local de Bolivia* se actualice con los contenidos de la nueva *Ley contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres*, y que, una vez aprobado el Protocolo de atención, se introduzcan diagramas como rutas críticas de acción, que sirvan como material de referencia tanto para concejalas municipales que son víctimas de acoso y violencia política, como para aquellas personas encargadas de la asesoría y la atención de estos casos.
- Es importante iniciar un debate en el seno de la ACOBOL sobre cuál debería ser el siguiente paso de su papel en el contexto nacional a la vista del nuevo marco político institucional. Su experiencia y liderazgo en temas de incidencia política, capacitación y promoción de derechos políticos de sus integrantes pueden ser de utilidad en otras esferas del Estado. A escala nacional existen algunas organizaciones con objetivos similares (por ejemplo la UMPABOL), pero sin la fuerza institucional de la ACOBOL. A escala departamental, todavía no se vislumbra la creación de organismos de representación para las mujeres asambleístas departamentales. La ACOBOL puede constituirse en la institución líder de un nuevo proceso, con el fin de formar una *asociación de mujeres con representación política a escala nacional* que represente a mujeres de todas las esferas del Estado, con lo que se podrían canalizar mayores recursos, optimizar su utilización y desarrollar actividades con mayor repercusión.

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA DEMI Y LA SEPREM A ESCALA NACIONAL Y LOCAL

Programa Conjunto: Fortaleciendo la
institucionalidad de las mujeres en Guatemala

Ventana Temática: Igualdad de género y empoderamiento de la mujer

Principales participantes: UNFPA (entidad principal), ONU Mujeres,
FAO, PNUD, OPS/OMS; SEPREM (Secretaría Presidencial de la Mujer),
DEMI (Oficina para la Defensa de las Mujeres Indígenas)

UN Photo/John Isaac



1. Introducción

El Programa “Fortaleciendo la institucionalidad de las mujeres en Guatemala” (el Programa) ha permitido fortalecer la Oficina para la Defensa de las Mujeres Indígenas (DEMI) y la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) tanto a escala nacional como local mediante la promoción de la cooperación multi-sectorial e interdepartamental y el trabajo con la sociedad civil y distintas esferas del gobierno. Gracias al Programa se han registrado progresos en la implementación de políticas de género y en la prestación de servicios de atención a víctimas de la violencia de género y para el empoderamiento de las mujeres en los procesos de decisión.

2. Situación inicial

Guatemala es un país en el que las mujeres todavía no participan de manera generalizada en los procesos de adopción de decisiones y cuentan con unas oportunidades económicas limitadas. Por otra parte, persiste un alto grado de violencia estructural contra las mujeres. En este contexto, las instituciones consagradas al empoderamiento de las mujeres han tenido históricamente una capacidad limitada de aplicación y supervisión de las políticas de género existentes, con el perjuicio añadido de su escasa presencia a escala departamental. A pesar de que en los últimos años la legislación municipal ha fomentado cambios significativos, Guatemala sigue siendo un país intensamente centralizado.

3. Estrategia

El Programa identificó la necesidad de fortalecer la SEPREM y la DEMI para lograr una mejor supervisión de la aplicación de las políticas de género y de sus efectos. Al mismo tiempo, el Programa alcanzó una amplia cobertura geográfica, tanto a escala central como local, con actividades en siete departamentos y municipios. A través de esta estructura, el Programa buscaba fortalecer las acciones ejecutadas por la SEPREM y la DEMI, principalmente en el nivel local.

El Programa centró su trabajo en cuatro áreas:

a) Institucionalización de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres 2008-23 (PNPDIM), el Plan para la Equidad de Oportunidades

(PEO) y la Agenda Articulada de las Mujeres Indígenas; b) erradicación de la violencia, la discriminación y el racismo contra las mujeres; c) empoderamiento económico de las mujeres, y d) participación social y política de las mujeres. Al mismo tiempo, el Programa desarrolló intervenciones estratégicas con ministerios, departamentos e instituciones gubernamentales, así como con municipios.

4. Progreso y resultados

La DEMI ha abierto siete oficinas departamentales, que trabajan para 39 municipios (con un 68% de población indígena y rural), ofreciendo prevención y apoyo jurídico y psicosocial (terapias de grupo e individuales) a las sobrevivientes de la violencia de género. Un total de 9.265 casos fueron atendidos por la DEMI en todo el país.

Se han incrementado los recursos humanos destinados a la institucionalidad de las mujeres, también a nivel departamental. Al menos el 80% del personal contratado durante la ejecución del Programa ha sido posteriormente incluido en el organigrama de la SEPREM. En la DEMI se han registrado avances en cuanto a la clasificación de los puestos de conformidad con las normas de la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC).

Las delegaciones departamentales de la DEMI y de la SEPREM, apoyadas por el Programa, han influido en los procesos de planificación y elaboración de presupuestos, con su centro de atención puesto en los derechos de las mujeres (principalmente indígenas).

En el plano local, el Programa mejoró la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, reforzando y ampliando la presencia de la SEPREM y de la DEMI en los distintos territorios, así como su diálogo con las organizaciones locales de mujeres, fortaleciendo su representación en el Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y ofreciendo capacitación promovida por ambos socios en aspectos de gobernanza y derechos de la mujer.

El Programa fortaleció las instituciones responsables de la promoción de las políticas de género a través de acciones interinstitucionales y multisectoriales a escala nacional, así como en los grupos de trabajo sectoriales de los diferentes departamentos. El Programa también posibilitó que la DEMI prestara servicios de

atención a las mujeres víctimas de violencia, discriminación y racismo, a escala nacional y local. El Programa mejoró los conocimientos técnicos de la DEMI y de las y los participantes. La promoción de la sensibilización comunitaria en el ámbito local ha resultado crucial para concienciar sobre los procedimientos de denuncia y las características de la violencia contra las mujeres indígenas.

La DEMI y la SEPREM se han fortalecido como instituciones públicas, lo que ha mejorado significativamente su imagen pública en la sociedad, especialmente en los departamentos. La incidencia política con participantes departamentales permitió identificar y posicionar líderes femeninas a escala local y comunitaria, proporcionándoles apoyo y capacitación sobre incidencia y negociación política.

El Programa logró construir un liderazgo a escala departamental y local para gestionar el 5% asignado dentro del presupuesto de los CODEDES (Consejos Departamentales de Desarrollo) para la puesta en marcha de proyectos de capacitación específicos para mujeres. De esta manera, la DEMI y la SEPREM han redefinido su papel en los departamentos como centros con capacidad para responder a las necesidades y las propuestas de las mujeres y las organizaciones de mujeres.

5. Lecciones aprendidas y retos

- En relación con la participación de las mujeres en los departamentos, la discriminación por razón de género sigue siendo una fuerza poderosa en el país y dentro de las instituciones. Esto ha sido un impedimento para incrementar la participación de las mujeres en la toma de decisiones. Será necesario un trabajo coordinado para hacer frente a estas actitudes con el fin de obtener mayores beneficios.
- También es importante reforzar los mecanismos de registro de los casos de violencia tratados. La mayor parte de los archivos no están actualizados y carecen de datos suficientes en lo relativo al origen étnico, la edad y el término municipal. Por tanto, se recomienda crear unos sistemas de registro automatizados.

6. Sostenibilidad y aplicación potencial

La DEMI y la SEPREM han gestionado un proceso de transición que incluye la preparación de un conjunto de herramientas para fortalecer la capacidad de sus nuevas funcionarias y funcionarios, así como la elaboración de buenas prácticas y lecciones aprendidas para la implementación futura, no sólo relacionadas con las actividades del Programa sino también con la legislación pertinente.

Además, la SEPREM absorberá el 60% de las personas contratadas por el Programa, garantizando así la continuidad de los procesos iniciados. A escala departamental, es necesario seguir apoyando las oficinas de nueva creación. Los socios nacionales han diseñado un plan de transición para garantizar la disposición de oficinas y la prestación de servicios a escala local.

El tema de las políticas de género está en la agenda pública. Los socios nacionales deben buscar el respaldo de las organizaciones de mujeres y la cooperación internacional para promocionar y desarrollar una labor de incidencia política, así como para supervisar los acuerdos alcanzados con otras instituciones con el fin de garantizar la sostenibilidad.

En el ámbito del empoderamiento económico, la SEPREM está implementando políticas económicas nacionales para promocionar el acceso de las mujeres al crédito, y trabaja directamente con el Ministerio de Hacienda para reforzar la formulación de las políticas económicas.

7. Fuentes principales

Informe final “Guatemala: Fortaleciendo la Institucionalidad de las Mujeres” (octubre de 2011).

Evaluación Final Ventana Temática de Género y Empoderamiento de la Mujer, “Fortalecimiento de la Institucionalidad de las Mujeres en Guatemala”, Naiara Tres-Castro Arnedo, consultora (agosto de 2011).

Evaluación de Medio Término Ventana Temática de Género y Empoderamiento de la Mujer, “Fortalecimiento de la Institucionalidad de las Mujeres en Guatemala”, Françoise Coupal, consultora (agosto de 2011).

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA ESTABLECER UNA GESTIÓN EFICAZ Y DEMOCRÁTICA DEL AGUA Y EL SANEAMIENTO

Programa Conjunto: Construyendo la gestión eficaz y democrática del agua y el saneamiento (A&S) en México hacia los ODM

Ventana Temática: Gobernanza económica democrática

Principales participantes: CEPAL, FAO, ONUDI, ONU-Hábitat, OPS, UNESCO, UNODC, PNUD, Instituto Veracruzano de las Mujeres, Instituto de Información Pública de Veracruz, Comisión de Agua y Saneamiento de Tabasco, Instituto del Agua de Chiapas, Unidad de Protección Civil de Chiapas, Instituto de Información Pública de Chiapas



1. Introducción

El Programa “Construyendo gestión eficaz y democrática del agua y el saneamiento (A&S) en México hacia los ODM” (El Programa) tenía como objetivo mejorar la gestión integral del agua en áreas periurbanas y rurales de México para ayudar a alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio relativos al agua y el saneamiento, y luchar contra la pobreza desde una perspectiva de sostenibilidad ambiental e igualdad de género. El Programa adoptó una estrategia de transversalización de género centrada en la institucionalización de departamentos de género en instituciones públicas clave, y en la implicación de las mujeres y de la sociedad civil en la gestión del agua. El Programa ha impulsado una gobernanza del agua más democrática y una mayor transparencia y participación de la sociedad civil en la gestión integral del agua y el saneamiento, con un énfasis especial en la participación de las mujeres.

2. Situación inicial

Aún cuando México está alcanzando de manera global el Objetivo de Desarrollo del Milenio relativo al acceso al agua (un 89% de la población), todavía hay una elevada proporción de personas que no puede acceder a este recurso con la calidad y en la cantidad necesarias. En las áreas rurales, especialmente en las comunidades indígenas, existen miles de localidades marginadas y aisladas, con casi cinco millones de personas sin acceso al agua. Por otra parte, la rápida urbanización que se registra en las principales ciudades del país está provocando asentamientos informales de difícil acceso, sin servicios ni infraestructuras y expuestos a riesgos hidrometeorológicos.

En México, los municipios son las entidades responsables del acceso al agua. Sin embargo, su capacidad de gestión y financiera es muy débil, especialmente en las áreas deprimidas. Por otra parte, la mayor parte de las instituciones encargadas del acceso al agua se centran fundamentalmente en el desarrollo de infraestructuras y prestan poca atención a las cuestiones relacionadas con la participación social.

La realización progresiva del acceso a recursos hídricos seguros y asequibles para todos resulta crucial para la erradicación de la pobreza, el empoderamiento de las mujeres y la protección de la salud humana. La mejora de los servicios hídricos supone una reducción de las

cargas de tiempo, salud y cuidados, lo que permite que las mujeres puedan dedicar más tiempo a tareas productivas, a la formación, a actividades de empoderamiento y al ocio. Sin embargo, en la sociedad mexicana, el uso y la gestión del agua presentan un marcado sesgo de género. Mientras que las mujeres son mayoritariamente responsables del agua para uso doméstico y comunitario (viéndose obligadas en ocasiones a acarrearla a lo largo de varios kilómetros), es a los hombres a quien se confiere la mayor parte de los derechos relacionados con el agua y todo lo referido a la toma de decisiones en este ámbito. La puesta en marcha del Programa buscaba mejorar el acceso de la población al agua y, aumentando la participación de las mujeres en la gestión del agua e incorporando la perspectiva de género en las políticas y las instituciones relacionadas.

3. Objetivos

El Programa tenía como objetivo mejorar la gestión integral del agua en áreas periurbanas y rurales de México, desde una perspectiva de sostenibilidad ambiental e igualdad de género. El Programa se focalizó en tres estados del sur del país: Chiapas, Tabasco y Veracruz, caracterizados por unos niveles elevados de privación económica y social, un elevado porcentaje de población indígena y una alta vulnerabilidad a los fenómenos climáticos.

4. Actores clave

La implementación del Programa corrió a cargo de ocho entidades de las Naciones Unidas: CEPAL, FAO, ONUDI, ONU-Hábitat, OPS, UNESCO, UNODC y PNUD.

Se establecieron alianzas estratégicas con instituciones relacionadas con el agua, institutos de género, unidades de protección civil e institutos de información pública a escala estatal.

Las organizaciones de la sociedad civil, los representantes indígenas y los grupos y las redes de mujeres contribuyeron al proceso de manera activa.

5. Estrategia

El Programa adoptó una estrategia dual de género: por una parte, una estrategia de transversalización del enfoque de género en todas las acciones del Programa;

y, por otro lado y de manera simultánea, intervenciones específicas centradas en el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género. A continuación se presentan los tres ejes principales de intervención.

DIAGNÓSTICOS SENSIBLES AL GÉNERO ACERCA DE LA GESTIÓN DEL AGUA

La elaboración de los diagnósticos siguió un enfoque participativo que incluyó: cinco talleres por estado (con un total de 356 participantes), 266 entrevistas con informadores clave y 139 cuestionarios.

Los talleres se basaron en la metodología propuesta por la *Agenda Azul de las Mujeres*, desarrollada y aplicada desde 2006 por la Red de Género y Medio Ambiente. El objetivo era identificar las necesidades y los retos de mujeres y hombres en relación con el acceso y la gestión del agua, desde una perspectiva de género y étnica.

INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS RELACIONADAS CON EL AGUA

Se sensibilizó y fortaleció a las instituciones responsables de las políticas de género en los tres estados para que ampliaran sus mandatos a cuestiones ambientales, como la gestión del agua y de los desastres. Al mismo tiempo se proporcionó asistencia técnica y capacitación a las instituciones responsables de la gestión del agua, el acceso a información pública y la protección civil, para integrar el enfoque de género y la interculturalidad en su trabajo.

El Programa fomentó la participación ciudadana en la gestión del agua. Se diseñaron varias herramientas para concienciar y formar a las organizaciones de la sociedad civil en materia de participación social y transparencia, entre ellas la *Guía ciudadana para la participación incluyente en la gestión del agua* y la guía *Con información todos ganamos. Guía para conocer tu derecho...*

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA GESTIÓN DEL AGUA

En varias localidades rurales se crearon comités locales para gestionar la desinfección del agua y se instalaron sistemas de agua potable domésticos. Cada proceso de instalación fue acompañado por una estrategia para fomentar la participación de las mujeres en la gestión del sistema.

6. Progreso y resultados

DIAGNÓSTICOS SENSIBLES AL GÉNERO ACERCA DE LA GESTIÓN DEL AGUA

Se publicaron tres diagnósticos participativos, uno por estado, con el título *Agua y desarrollo. Agenda municipal para la igualdad de género*. Los diagnósticos ofrecen información específica y comprensible sobre cuestiones relacionadas con el agua, el saneamiento, el género y la etnicidad en los tres estados. Presentan datos desglosados por sexo sobre la situación del agua en áreas urbanas y rurales, su disponibilidad, sus usos y la vulnerabilidad y los riesgos meteorológicos. También incluyen información sobre la participación política de las mujeres, participación económica y en el mercado de trabajo, mortalidad materna, salud, educación y violencia de género.

Estos diagnósticos vinieron a llenar el vacío anterior en cuanto a datos desagregados y análisis relativos al acceso al agua en comunidades marginadas. Las evidencias mostradas en estos diagnósticos han servido como respaldo para la incidencia política y como base para diseñar y ejecutar las intervenciones del Programa en las comunidades.

INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS RELACIONADAS CON EL AGUA

Las cuestiones de igualdad de género se han integrado de manera efectiva en la agenda, las políticas, las estrategias y los planes de algunas instituciones claves. A continuación se exponen algunos de los principales logros:

- El Instituto Veracruzano de las Mujeres ha aumentado el presupuesto dedicado a cuestiones relativas a la gestión del agua.
- La Comisión de Agua y Saneamiento de Tabasco ha creado un puesto permanente de punto focal de género y ha reglamentado la paridad de género en los departamentos locales de gestión del agua (UDESAS).
- En Chiapas se han creado áreas de género tanto en el Instituto del Agua como en la Unidad de Protección Civil.
- El Instituto de Información Pública de Chiapas está reproduciendo las metodologías desarrolladas por

el Programa para fomentar la participación de las mujeres y la población indígena en otros 23 municipios del estado.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA GESTIÓN DEL AGUA

En diversas comunidades rurales de los estados de Tabasco, Chiapas y Veracruz se han desplegado sistemas de agua potable (“kioscos de agua” y sistemas domésticos). Dada su sencillez y el escaso mantenimiento que precisan, estas innovadoras instalaciones constituyen un buen ejemplo de soluciones sostenibles fáciles de gestionar por la comunidad.

Cada sistema de agua segura es gestionado por un comité local. En la actualidad, las mujeres son mayoría en estos comités. Algunos de los sistemas de agua se han convertido en microempresas locales. Su impacto sobre el empoderamiento económico de las mujeres es una cuestión todavía a evaluar.

En Sitalá, en el estado de Chiapas, un grupo de parteras gestiona y explota el sistema de abastecimiento de agua. En los domicilios de las parteras se han instalado 15 sistemas individuales de agua potable, que sirven tanto para uso doméstico como durante la atención de los partos. La instalación se realizó en colaboración con el Hospital Comunitario (que pertenece a la jurisdicción sanitaria de Ocosingo) y la Casa Materna. Gracias a los sistemas de agua potable, las parteras ya no tienen que invertir tiempo y energías en ir a buscar agua. Por otra parte, la necesidad de leña para hervir agua ha disminuido significativamente, lo que se ha traducido en menos tiempo, trabajo y complicaciones respiratorias. Las parteras están coordinadas con las autoridades locales, lo que supone un factor clave para la sostenibilidad.

7. Lecciones aprendidas y retos

- **El análisis de género es una herramienta esencial.** Las diferencias y las desigualdades entre mujeres y hombres influyen en su percepción y su participación en el uso y la gestión del agua. Comprender los roles, las relaciones y las desigualdades de

género puede ayudar a explicar las elecciones que hacen mujeres y hombres, así como sus diferentes opciones.

- **La implicación de la comunidad** resulta esencial para la sostenibilidad de los servicios y las inversiones realizadas en el sector de la gestión del agua, así como para impulsar cambios de comportamiento en relación con el uso y la conservación del agua.
- La cuestión de la **representación dentro la comunidad** es siempre problemática. El término *comunidad* a menudo se usa como si representara a una estructura homogénea, clara y definida. Sin embargo, oculta un abanico de intereses particulares en términos de posición económica, condición étnica, equilibrio de género y edad. Resulta esencial acercarse a las comunidades teniendo en cuenta estas complejidades y no partir de hipótesis erróneas. Los diagnósticos participativos de género revelaron necesidades e intereses diferenciados de las mujeres y los hombres.
- El papel de las **autoridades locales y regionales** es fundamental para ofrecer el apoyo político, financiero y práctico necesario para las iniciativas locales de gestión del agua. Aunque las comunidades locales habitualmente perciben las ventajas de la colaboración, con frecuencia carecen de los recursos financieros, las aptitudes técnicas, los conocimientos o el acceso a la información pertinente para alcanzar un acuerdo y ponerlo en práctica.

8. Sostenibilidad y aplicación potencial

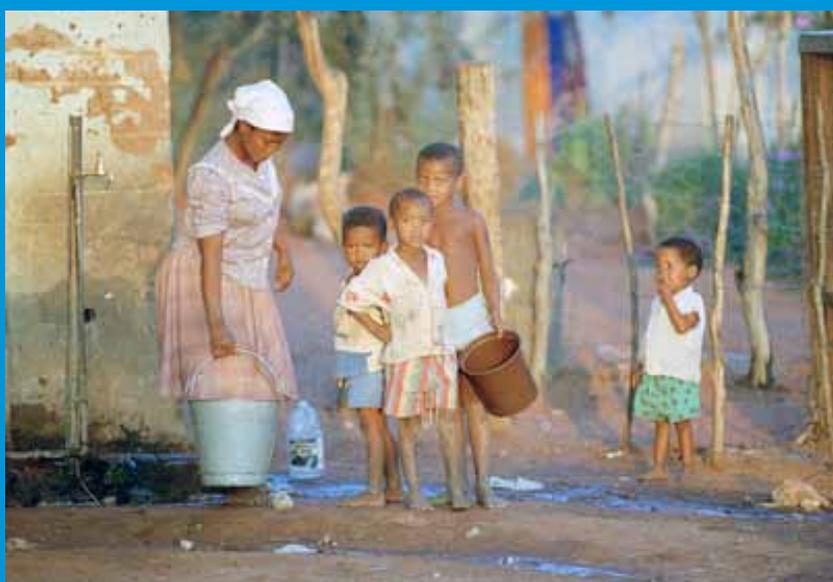
La estrategia de sostenibilidad puesta en práctica por el Programa se basa en la institucionalización de unidades de género en instituciones públicas claves relacionadas con el agua, y en la promoción de la participación de las mujeres y la sociedad civil en la gestión del agua, así como en la instalación de sistemas de agua segura basados en tecnologías adecuadas.

APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA MEJORA DE LA CONVERSACIÓN COMUNITARIA A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN NAMIBIA

Programa Conjunto: Corregir la situación para lograr la igualdad y la equidad

Ventana Temática: Igualdad de género y empoderamiento de la mujer

Principales participantes: Naciones Unidas: PNUD (entidad principal), UNESCO, FAO, UNFPA, UNICEF. Entidades gubernamentales: Ministerio de Igualdad de Género y Bienestar Infantil, Ministerio de Agricultura, Agua y Bosques; Ministerio de la Juventud; Servicio Nacional de Deportes y Cultura; Ministerio de Protección y Seguridad; Ministerio de Justicia, Ministerio del Interior, Ministerio de Administraciones Locales, Vivienda y Desarrollo; Comisión Nacional de Planificación; Ministerio de Educación



1. Introducción

“Mejora de la Capacidad Comunitaria” (MCE) a través de Conversaciones Comunitarias (CC) Diálogo Comunitario es una metodología para movilizar a las comunidades en torno al VIH y el SIDA, basada en la confianza, la rendición de cuentas y la participación. Se fundamenta en la visión y el reconocimiento de que las comunidades cuentan con la capacidad de prevenir, cambiar y mantener la esperanza en medio de la epidemia de VIH y SIDA. Se trata de un abordaje dirigido a generar espacios interactivos, basados en relaciones de confianza y de respeto mutuo, que faciliten el diálogo, la reflexión y la acción.

La implementación de la metodología MCE corrió a cargo de facilitadoras y facilitadores comunitarios que fomentaban el diálogo sobre el VIH y el SIDA en las comunidades y estimular la acción comunitaria en relación con el VIH y el SIDA. El Programa también trabajó con voluntarios de la comunidad (hombres y mujeres) en cuestiones de salud reproductiva, especialmente para los jóvenes, y pudo establecer un contacto directo con las comunidades a través de las intervenciones agrícolas.

2. Situación inicial

Estigma, discriminación, normas y prácticas culturales siguen siendo los grandes obstáculos a los que se enfrentan las comunidades rurales en Namibia para acceder a los servicios de tratamiento, atención y apoyo. Las relaciones sexuales con varias parejas en un mismo periodo de tiempo es un factor clave que contribuye al alto nivel de VIH en Namibia y a su rápida propagación.

Aunque Namibia se encuentra entre los cinco primeros países del mundo en términos de prevalencia del VIH, la epidemia muestra una tendencia descendente tras alcanzar su máximo histórico (el 22%) en 2002. En 2008, los controles prenatales rutinarios permitieron detectar una prevalencia global entre las mujeres embarazadas de un 17,8%. La epidemia se manifiesta en todos los sectores sociales y afecta gravemente a la población.

3. Estrategia

El Programa ha respaldado y fortalecido la MCE, una iniciativa promovida por el PNUD para hacer frente al VIH y al SIDA. Esta iniciativa pretende mitigar los

efectos negativos del VIH y del SIDA a escala comunitaria y ampliar la capacidad de respuesta local. Otros objetivos del Programa son facilitar una mayor integración de las iniciativas comunitarias a través del fortalecimiento de la capacidad de las comunidades y de sus acciones, y posibilitar una mayor comprensión de las desigualdades de género en el contexto del VIH y el SIDA. Las y los facilitadores de la CCE dinamizaron conversaciones con las comunidades sobre asuntos como la violencia de género, la pobreza, múltiples parejas sexuales, el abuso del alcohol, la falta de información sobre aspectos básicos del VIH y el SIDA, y muchos otros temas de interés para las comunidades.

4. Progreso y resultados

La metodología MCE ofrece a las comunidades la oportunidad de reflexionar sobre sus prácticas culturales, normas y valores. Comunidades de cinco regiones del país participaron en sesiones de concienciación sobre la violencia de género, el VIH, el SIDA y la salud reproductiva. Los resultados logrados por el Programa incluyen un mayor número de personas que acceden a los servicios de asesoría y pruebas voluntarias, un mayor uso del preservativo y la apertura del debate sobre temas tabú como el sexo, el maltrato infantil, el género, el embarazo precoz y el estigma del VIH y el SIDA.

Las y los facilitadores de la MCE lograron involucrar a las comunidades y visibilizar cuestiones de desarrollo social y presentarlas ante los municipios y los consejos regionales para que intervengan. Esas cuestiones incluyen cada vez más asuntos relacionados con el género y el VIH. Las y los facilitadores de la MCE confirmaron que las soluciones residen en la comunidad y deben surgir de ella. Por ejemplo, una comunidad había aprobado un reglamento para regir las horas de venta de alcohol en todos los establecimientos comerciales de la zona. La comunidad y los agentes policiales y de seguridad se encargan de garantizar el cumplimiento de este reglamento. La MCE mantiene vínculos comunitarios, regionales y nacionales, y contribuye directamente a la estrategia nacional de la lucha contra el VIH y el SIDA.

Las y los participantes en el Programa de la MCE recibieron capacitación para entender sus derechos y reivindicarlos. Donde anteriormente resultaba difícil, y en ocasiones imposible, que se escucharan las voces de las mujeres, la MCE creó una plataforma

para que pudieran expresar sus preocupaciones, comprometer a los hombres y plantear mutuamente los cambios necesarios.

5. Lecciones aprendidas y retos

- La metodología de la MCE puede ser muy útil para entrar en las comunidades, especialmente cuando se introducen proyectos relativamente nuevos para las poblaciones y una movilización continua de las personas de la comunidad en torno a proyectos comunitarios. Se ha señalado que los proyectos dinamizados por las y los facilitadores de la MCE tuvieron mejores resultados que los que no lo fueron.
- Es importante que las y los facilitadores de la MCE reciban una formación adecuada en género. El Ministerio de Igualdad de Género y Bienestar Infantil y el equipo de las Naciones Unidas en el país deberían trabajar de acuerdo con un modelo que permita implicar en mayor medida a los consejos regionales y locales en la ejecución de actividades de género. Las y los facilitadores de la MCE encuestados sobre el terreno manifestaron no haber recibido ninguna formación en materia de género, o bien que esta había resultado inadecuada. Hay constancia de la celebración de dos talleres de capacitación en materia de género para la MCE. Cuando esta formación existió, las cuestiones de género se abordaron como asuntos claves en los debates comunitarios; mientras que cuando no se había dado esta formación, dichas cuestiones no fueron destacadas como fundamentales.

6. Sostenibilidad y aplicación potencial

La MCE ha sido respaldada por varios consejos regionales, y en las cuatro regiones de estudio (Caprivi, Karas, Kunene y Ohangwena) las y los coordinadores de la MCE se han integrado en las estructuras de los consejos

regionales. En la región de Karas, la MCE ya ha sido ampliada a toda la región, a cargo del presupuesto del gobierno regional. Esta región es la primera que amplía la MCE a todas las autoridades locales de la zona. La MCE ha cosechado un gran éxito en esta región debido al pleno compromiso del gobierno regional, que respaldó el 80% de las catorce actividades de formación y las visitas de terreno realizadas entre 2009 y 2012. En Ohangwena, la MCE también se está ampliando a las circunscripciones y se está capacitando a las y los responsables administrativos.

Los socios gubernamentales indicaron que les gustaría reproducir el Programa con las autoridades de gobierno locales y regionales. Sin embargo, el gobierno no está en capacidad de cumplir los estándares fijados por el PNUD en términos de contribuciones financieras a las y los facilitadores de la MCE y no podría gestionar la actual estructura de personal, la cual existe en paralelo a la estructura gubernamental. Se pide al PNUD que integre la estructura para que funcione dentro del sistema de gobierno, con sus mismos términos y condiciones.

Las y los facilitadores de la MCE tienen potencial para convertirse en agentes permanentes de cambio en las comunidades, debido a la metodología rigurosa y de empoderamiento que se utiliza en su capacitación.

7. Fuentes principales

Informe descriptivo final del programa conjunto del F-ODM: Corregir la situación para lograr la igualdad y la equidad (febrero de 2013).

Evaluación final del Programa Conjunto de la Ventana Temática sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, "Corregir la situación para lograr la igualdad y la equidad" Chipo Mwetwa y Randolph Mouton, consultores (agosto de 2012).

Evaluación intermedia del Programa Conjunto de la Ventana Temática sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Hope Kabuchu, consultora (agosto de 2010).

ELABORACIÓN DE PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GÉNERO A ESCALA NACIONAL Y MUNICIPAL

Programa Conjunto: “De la Retórica a la Realidad”: Promoviendo la participación y los presupuestos sensibles al género

Ventana Temática: Igualdad de género y empoderamiento de la mujer

Principales participantes: Naciones Unidas: UNFPA (entidad principal), FAO, OPS/OMS, FNUDC, PNUD, UNICEF, ONU Mujeres, PMA. Entidades gubernamentales: Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM), Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), Ministerio de Salud (MINSa), Ministerio de Trabajo (MITRAB). Otros socios clave: Parlamento, gobiernos regionales y municipales



1. Introducción

El Programa “De la Retórica a la Realidad: Promoviendo la participación y los presupuestos sensibles al género” (el Programa) posibilitó avances significativos en materia de planificación y elaboración de presupuestos sensibles al género en Nicaragua, al desarrollar métodos y herramientas para integrar la perspectiva de género en el Presupuesto General de la República (PGR) y el Sistema de Planificación y Presupuestación Municipal para el Desarrollo Humano (SPPMDH), así como promover la inclusión de proyectos dirigidos al empoderamiento de las mujeres en los presupuestos locales de los 15 municipios que participaron en el Programa.

2. Situación inicial

El Gobierno de Nicaragua ha reconocido la igualdad de género como un componente estratégico para promover la democracia representativa y participativa, así como para construir una sociedad más justa y equitativa. También ha reconocido que integrar una perspectiva de género en la formulación de políticas implica, entre otras cosas, promover la redistribución de los recursos públicos, del poder y de puestos de autoridad, y reconocer y valorar el trabajo de las mujeres.

3. Estrategia

La estrategia adoptada por el Programa se dirigía a integrar la perspectiva de género en la formulación y la implementación de los presupuestos y los planes de desarrollo municipales de 15 municipios del país. Por otra parte, el Programa respaldó la integración de una perspectiva de género en los presupuestos y las políticas nacionales, centrándose en ministerios clave como el Ministerio de Salud (MINSAL) y el Ministerio de Trabajo (MITRAB). El objetivo general era garantizar el ejercicio de los derechos humanos en estos ámbitos, la autonomía económica de las mujeres y la reducción de la violencia de género.

El Programa apoyó el fortalecimiento de la red de promotoras de género locales, formándolas en la

metodología para integrar la perspectiva de género en la planificación municipal. Esto condujo a un incremento de la participación de las mujeres en los procesos de consulta locales y, como consecuencia de esto, la incorporación de un análisis de género en los debates sobre la mejora del Sistema de Planificación Municipal.

Con el fin de lograr la integración de la perspectiva de género en el Presupuesto General de la República y el Presupuesto de Mediano Plazo, el Programa buscó garantizar el compromiso al más alto nivel de las instituciones participantes.

4. Progreso y resultados

- Aprobación por parte de los ministerios de Hacienda y Crédito Público, de Sanidad y de Trabajo de una metodología para incorporar la perspectiva de género a los procesos de formulación, ejecución, seguimiento y rendición de cuentas del Presupuesto General de la República y el Presupuesto de Mediano Plazo.
- Aprobación de la Ley 786 de Reforma de la Ley de Municipios, que introduce el principio de paridad en la elección de las autoridades locales y la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos Municipales.
- Creación de unidades de género en nueve instituciones nacionales y en siete gobiernos locales. Estas unidades se sitúan al más alto nivel y cuentan con recursos humanos cualificados.
- Creación de fondos de inversión municipales para la igualdad de género en 15 municipios, a través de los cuales se han cofinanciado 32 proyectos dirigidos al empoderamiento de las mujeres.
- La participación de las mujeres en los procesos de elaboración de los planes y presupuestos municipales superó con creces los objetivos previstos: un total de 113.814 mujeres participaron en los 15 municipios, frente a las 66.000 esperadas. Esta participación se dio a través de asambleas comunitarias, así como de reuniones con equipos técnicos y grupos de defensa de los derechos de las mujeres.

5. Lecciones aprendidas y retos

- En la costa del Caribe el Programa se adaptó a las características políticas, culturales y étnicas de la región. Sin embargo, es necesario considerar en mayor profundidad estos elementos y sus vínculos con la igualdad de género.
- Las necesidades prácticas y estratégicas identificadas por las mujeres en los municipios deberían ser incluidas en el Presupuesto General de la República. Para ello sería necesario integrar estas demandas en los presupuestos de las instituciones que prestan servicios sociales básicos, como salud y educación, elaborando estos presupuestos en el nivel local.

6. Sostenibilidad y aplicación potencial

En el marco del Programa se desarrollaron numerosas metodologías y herramientas para que las instituciones responsables integren la perspectiva de género en sus estructuras y servicios. Asimismo, se impulsó la creación de unidades y comisiones de género encargadas de la coordinación de los diferentes departamentos.

Finalmente, el Programa posibilitó mejoras significativas en materia de políticas públicas, que modificarán las acciones institucionales a escala central y regional.

Además, las mejoras introducidas en la Ley de Municipios han convertido en obligatorios los análisis de género para la aprobación de los proyectos municipales.

7. Fuentes principales

Evaluación Final Ventana Temática de Género y Empoderamiento de la Mujer, “De la Retórica a la Realidad: Hacia la Equidad de Género y Empoderamiento de las Mujeres a través de la Participación y Prácticas de Género en los Presupuestos Públicos”, Celso Asensio Flores, María Hurtado Cabrera, Ana María Sanchez Barquero, consultores, mayo de 2012.

Evaluación intermedia Ventana Temática de Género y Empoderamiento de la Mujer, “De la Retórica a la Realidad: Hacia la Equidad de Género y Empoderamiento de las Mujeres a través de la Participación y Prácticas de Género en los Presupuestos Públicos”, Françoise Coupal, consultora, agosto de 2010.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES INDÍGENAS EN LA GESTIÓN DEL AGUA

Programa Conjunto: Fortalecimiento de la equidad para reducir las brechas en los servicios públicos de agua segura y saneamiento mediante el empoderamiento ciudadano en áreas rurales e indígenas excluidas

Ventana Temática: Gobernanza económica democrática

Principales participantes: OMS/OPS, UNICEF, OIT, PNUD, Ministerio de Salud

Communities join to protect their water

YouTube



“El Programa resaltó el papel de la mujer dentro de la comunidad, la mujer está más relacionada con el agua que los hombres. La participación de la mujer es más representativa; esto llevó al empoderamiento de la mujer, a la mujer se le dieron grandes oportunidades y me seguiré sumando a fortalecerlas y promoverlas.”

DRA. DEBORA GODDARD, MÉDICO GENERALISTA Y DIRECTORA DEL CENTRO DE SALUD DE BISIRA

1. Introducción

El Programa “Fortalecimiento de la equidad para reducir las brechas en los servicios públicos de agua segura y saneamiento mediante el empoderamiento ciudadano en áreas rurales e indígenas excluidas” (el Programa) proporcionó acceso a sistemas de agua segura y saneamiento, dando a las mujeres, los hombres, las niñas y los niños de las comunidades la oportunidad de mejorar sus condiciones y calidad de vida. Pese a que la igualdad de género no era un objetivo específico del Programa, el empoderamiento y la participación de las mujeres resultaron cruciales para el éxito del mismo.

2. Situación inicial

Los pueblos indígenas presentan el nivel de vida más bajo de Panamá: el 96% de su población vive en situación de pobreza y el 41,8% se encuentra en condiciones de pobreza extrema. Los ngäbe buglé representan el 78,4% de la población indígena del país y viven en zonas rurales. En las áreas de Bisira y Kankintu, donde se ha desarrollado el proyecto, las condiciones de vida son precarias y difíciles. El análisis de género indica que existe un alto grado de discriminación hacia las mujeres. Esto, unido a la falta de ingresos y de acceso a servicios básicos de salud, agua segura, saneamiento y, especialmente, a la educación, convierte a las mujeres en un colectivo muy vulnerable.

3. Objetivo

Garantizar el acceso y la prestación de servicios de agua y saneamiento eficaces a las poblaciones más excluidas en la región de Ngäbe Buglé.

4. Estrategia

El Programa adoptó una estrategia doble: Un enfoque intercultural centrado en el empoderamiento de las ciudadanas y los ciudadanos a través de la formación y el desarrollo de las capacidades; La mejora de la infraestructura de saneamiento y de los servicios de salud.

- El análisis de género permitió identificar áreas de intervención específicas a abordar en el marco del Programa. Los patrones culturales tradicionales imperantes, la división del trabajo por género, los patrones de toma de decisiones, el acceso a los recursos económicos y el control de estos y sus beneficios, marcaron la “hoja de ruta” para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres durante la ejecución del Programa.
- Fue necesario fortalecer y desarrollar algunas aptitudes sociales básicas que condicionaban fuertemente la participación y los roles de las mujeres en el seno de la comunidad (en Bisira y Kankintu); así como romper el paradigma de que “algunas cosas las hacen los hombres y otras las mujeres”, fomentando así el trabajo conjunto tanto de “brade” (hombres, en lengua ngäbe) como de “meri” (mujeres).

El Programa adoptó un conjunto de principios rectores en relación con la promoción de la igualdad de género:

- Fomentar la igualdad de género en la gestión al máximo nivel.
- Dispensar un trato idéntico a mujeres y hombres en el lugar de trabajo, respetar y defender los derechos humanos y fomentar la no discriminación.

- Garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de todas las trabajadoras y todos los trabajadores.
- Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- Implantar prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing inclusivas e igualitarias desde el punto de vista del género.
- Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias e incidencia.
- Evaluar y comunicar los avances registrados en materia de igualdad de género.

5. Progreso y resultados

El empoderamiento de las mujeres impulsado en el marco del Programa fomentó procesos de cambio para las mujeres, aumentando su participación en la comunidad. Desde esta perspectiva, el empoderamiento significó:

- Confianza en sí mismas y la interiorización de que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres.
- Autonomía para tomar decisiones sobre sí mismas.
- Identificación de sus intereses y prioridades, y transformación de las relaciones, las estructuras y las instituciones que las habían limitado.

El Programa proporcionó a la comunidad *educación y formación específica* en diferentes áreas, como: derechos de las mujeres y la infancia, sensibilización ambiental, promoción de iniciativas, gestión del agua y

prácticas, lo que produjo diversos cambios sociales significativos:

- Las mujeres comparten cada vez más sus problemas con sus parejas y los resuelven de manera conjunta, son respetadas por la comunidad y participan activamente en ella;
- Se fortalecen las relaciones y se reparten las responsabilidades y el cuidado de hijas e hijos entre los miembros de la familia;
- Las mujeres han iniciado sus propias actividades económicas, como restaurantes, albergues o tiendas de artesanía;

Las mujeres participan de manera activa en las organizaciones locales. Construcción de infraestructuras y desarrollo en materia de agua, saneamiento y sistema sanitario. Actualmente:

- El 99% no tiene problemas de acceso a agua limpia y saneamiento;
- Ha disminuido significativamente el número de casos de diarrea y de problemas cutáneos en niñas y niños menores de 5 años, algo a lo que también ha contribuido las formaciones en cuestiones de salud, que han mejorado el conocimiento de la población indígena sobre los problemas de salud;
- Ha mejorado la sostenibilidad del sistema hídrico, gracias al fortalecimiento de las Juntas de Administración de Acueductos Rurales (JAAR) y a una mayor participación de las organizaciones comunitarias;
- Se han elegido mujeres como presidentas de las JAAR y de los barrios.

“La ngäbe es una sociedad machista que ha ido cambiando en los últimos tiempos. Ser mujer es sufrir discriminación. Hoy me ven como la Doctora, sin distinción de sexo. El Programa conjunto destacó el papel de las mujeres dentro de la comunidad; estas tienen más relación con el agua que los hombres. La participación de las mujeres es más representativa; esto ha conducido a su empoderamiento. Las mujeres han tenido grandes oportunidades y yo me seguiré sumando a fortalecerlas y promoverlas.”

DRA. DEBORA GODDARD, MÉDICO GENERALISTA Y DIRECTORA DEL CENTRO DE SALUD DE BISIRA

“El Programa me permitió socializarme con la comunidad. A través de las juntas administradoras de acueductos rurales, somos nosotros quienes cuidamos los sistemas que se ofrecen. Los principales usuarios del agua somos las mujeres. Las mujeres son la garantía para sostener el acueducto. Sin agua no somos nadie. No queremos seguir bebiendo agua del río.”

MITZY ELENA CASTILLO, PRESIDENTA DE LA JAAR EN BISIRA

6. Lecciones aprendidas y retos

- Es importante incorporar una estrategia explícita de igualdad de género (no sólo de transversalidad) en los programas de desarrollo local de las zonas indígenas, así como implicar a las personas de las comunidades, tanto mujeres como hombres, desde las primeras etapas de la planificación de los programas.
- La mayor implicación de los hombres en las tareas domésticas facilitó la participación de las mujeres a todas las actividades del Programa.
- La construcción de infraestructuras en las comunidades de Kankintu y Bisira generó oportunidades laborales. El Programa promovió que las mujeres y los hombres pudieran beneficiarse de las mismas igualdad de condiciones.
- Las mujeres, al igual que los hombres, han participado activamente en los proyectos de infraestructura de los sistemas de acueductos rurales y de atención sanitaria, lo que les ha permitido ganarse el respeto de la comunidad.
- La remota ubicación de estas comunidades significa que no hay mucho profesionales dispuestos a correr los riesgos necesarios para compartir experiencias con estos grupos y capacitarlos. Por tanto, es absolutamente necesario fortalecer las capacidades locales para llevar a cabo estas actividades.

“Al inicio del Programa hubo limitantes para integrar a las mujeres, pero cada agencia de las Naciones Unidas se dividió el trabajo; UNICEF logró el objetivo de integrarlas en las actividades del Programa y este fortaleció el liderazgo de las mujeres, especialmente de las que se dedicaban a pequeños negocios, en la toma de decisión y en sus trabajos o actividades. Hombres y mujeres tienen los mismos derechos y los mismos deberes. La OIT formó a mujeres emprendedoras, y la OMS/OPS reconoció e identificó a las lideresas.”

CARLOS BECKER, PROMOTOR COMUNITARIO EN BISIRA Y KANKINTU

7. Sostenibilidad y aplicación potencial

Se han mejorado los conocimientos y las capacidades en la comunidad local, lo que contribuye al logro de resultados sostenibles. Por otra parte, las instituciones locales se han comprometido a supervisar la implementación de las actividades iniciadas durante el Programa, aunque en el futuro se necesitará un incremento presupuestario.

La participación de las mujeres en las Juntas de Administración de los Acueductos Rurales es clave para la sostenibilidad. Esto se debe al hecho de que las mujeres migran menos, por lo que tienen una mayor permanencia en la comunidad. En consecuencia, su participación y su liderazgo contribuyen intensamente a la continuidad de las iniciativas.

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MINISTERIO DE CULTURA

Programa Conjunto: Estado de Palestina – Cultura y desarrollo

Ventana Temática: Cultura y desarrollo

Principales participantes: UNESCO, ONU Mujeres, PNUD y FAO trabajan conjuntamente con instituciones gubernamentales, autoridades locales, organizaciones comunitarias y la sociedad civil en general

UN Photo/Milton Grant



1. Introducción

En el marco del Programa “Cultura y desarrollo” (el Programa) se ha integrado la dimensión de la igualdad de género en el Ministerio de Cultura. Aún cuando ya existía una serie de estrategias de desarrollo, estas no consideraban la dimensión de género, como tampoco lo hacían las instituciones encargadas de su aplicación. Esta ha cambiado, gracias a una estrategia innovadora, fundamentada en alianzas estratégicas, la formulación y el análisis de políticas, la evaluación de necesidades y el fortalecimiento de capacidades en todos los niveles. La mejora de las capacidades culturales está contribuyendo a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y al empoderamiento de las mujeres en los ámbitos culturales.

2. Situación inicial

La incorporación de las perspectivas y contribuciones de las mujeres palestinas a la cultura nacional permanece estancada. Aunque las mujeres contribuyen a la cultura palestina en el contexto de la producción (literatura, artesanía, producción agrícola, cine, arte y otros campos), esta contribución tiene un alcance limitado debido a la opresión social generada por una sociedad patriarcal, a las restricciones derivadas de la ocupación, así como a la ausencia de respaldo familiar o comunitario. Para mejorar y mantener las contribuciones de las mujeres palestinas a una cultura coherente y creativa, sus perspectivas, aportaciones y necesidades deben ser reconocidas y apoyadas en diferentes ámbitos.

Con anterioridad al Programa, el patrimonio cultural palestino no se contemplaba desde una perspectiva de género, y no existían políticas y estrategias nacionales de desarrollo de capacidades para institucionalizar las contribuciones de las mujeres y su papel en la cultura.

El Plan de Reforma y Desarrollo de Palestina (PRDP, 2011-2013) destacó la importancia de la estrategia cultural como una plataforma pionera para el desarrollo, aunque debía analizarse desde la perspectiva de género con el fin de evaluar las brechas de género existentes en los planes de institucionalización y desarrollo de las capacidades relacionados con el papel de las mujeres

en los ministerios palestinos o como productoras de cultura en general. Finalmente, el análisis desarrollado por el Programa puso de manifiesto que los recursos asignados para abordar la desigualdad de género en los planes y políticas nacionales de cultura eran muy limitados.

3. Actores clave

- Agencias de las Naciones Unidas: UNESCO (entidad principal), ONU Mujeres, PNUD, FAO.
- Ministerios: Ministerio de Cultura, Ministerio de Asuntos de la Mujer, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Turismo y Antigüedades
- Autoridades y ONG locales

4. Estrategia

El Programa adoptó una estrategia innovadora e interdisciplinaria que buscaba un abordaje integral y holístico para la promoción de la diversidad cultural como motor de desarrollo. Esta estrategia se cimentó sobre un proceso participativo basado en los siguientes componentes vinculados entre sí: fortalecimiento de capacidades, formulación de políticas y establecimiento de alianzas.

La aplicación de esta estrategia siguió un enfoque desde la base que: i) incluyó a todos los actores implicados en la protección y la promoción de la diversidad cultural palestina (comunidades locales, sector privado, sociedad civil en general y funcionarias y funcionarios tanto a nivel central como local); ii) implementó actividades piloto sobre el terreno (capacitación en el puesto de trabajo) y utilizó las lecciones aprendidas a nivel de base para contribuir a la elaboración de la política nacional y viceversa.

5. Progreso y resultados

ESTABLECIMIENTO DE ALIANZAS Y CONCIENCIACIÓN

En el marco del Programa se desarrollaron distintas actividades para consolidar alianzas estratégicas. Se celebraron varias reuniones con representantes de los diferentes niveles administrativos del Ministerio

de Cultura y del Ministerio de Asuntos de la Mujer. Asimismo, se organizaron reuniones individuales y colectivas y talleres con actores e instituciones académicas relacionados con el género. Sobre esta base, se pusieron en marcha varias actividades (reuniones directivas, reuniones con personal de alto nivel de los ministerios, el PNUD y la UNESCO) para desarrollar y preparar la aplicación del abordaje participativo.

APOYO EN LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS

En marzo de 2011, el Ministerio de Cultura aprobó la primera estrategia sensible al género del sector cultural palestino. Este logro fue precedido por diferentes fases.

Fase 1: Fortalecimiento de capacidades

Se organizó un taller sobre la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Nacional para la Cultura Palestina (NPPC) en el que participaron 40 personas expertas en cuestiones culturales y de género, entre ellas los titulares del Ministerio de Cultura y del Ministerio de Asuntos de la Mujer. El taller tenía los siguientes objetivos:

- Fomentar la capacidad para leer y analizar proyectos de desarrollo y diseñar actividades de promoción de la igualdad y la justicia sociales fundamentadas en el género.
- Formar en el análisis de proyectos desde la perspectiva de género.
- Debatir algunas de las prácticas y elementos culturales de la sociedad palestina a través del concepto de género (es decir, la relación entre cultura y género).
- Revisar la estrategia cultural, lo que incluye el análisis de las realidades/casos, estrategias e intervenciones desde el punto de vista del género.
- Modificar el Plan Nacional para la Cultura Palestina desde el punto de vista del género, incluido el análisis de realidades/casos y objetivos, centrándose al mismo tiempo en las políticas y las intervenciones.

Fase 2: Identificación de brechas en el Plan Nacional para la Cultura Palestina (NPPC) desde la perspectiva de género.

Se detectaron las principales brechas de género en este Plan Nacional evaluando las distintas fases de la formulación del plan de la siguiente manera:

- **Fase preparatoria:** se detectó una brecha de género en el hecho de que los representantes de las partes interesadas eran en su mayoría hombres. Además, aparte del Ministerio de Asuntos de la Mujer, el resto de instituciones participantes carecían de experiencia profesional y/o académica en el ámbito de la igualdad de género. Por otra parte, ninguna de las personas expertas en cuestiones de género había participado en ninguna de las fases de formulación del plan.
- **Segunda fase:** falta de conocimientos y de experiencia en materia de género. Los temas no se analizaron desde la perspectiva de género. No se basaban en el análisis de casos/realidades de las mujeres y los hombres desde una perspectiva de género en el contexto palestino.
- **Metodología:** no mostró sensibilidad alguna hacia las necesidades especiales de mujeres y hombres. No se destacó la dimensión de género en la información que sirvió de base para la intervención. Por otra parte, la justificación no iba acompañada de un análisis relacionado con la igualdad de género. Las intervenciones y los objetivos estratégicos tampoco reflejaban las diferentes necesidades de mujeres y hombres. Además, las intervenciones se dirigían específicamente a los hombres y no incluían medidas correctoras que promocionaran la igualdad de género.

Fase 3: Evaluación de las necesidades del personal operativo del Ministerio de Cultura

En 2011 se llevó a cabo un estudio para evaluar las necesidades del personal del Ministerio de Cultura a través de un proceso consultivo que incluyó a representantes del Ministerio de Asuntos de la Mujer y del Ministerio de Cultura.

Dicho estudio presentó tres niveles de necesidades sobre conocimientos y aptitudes: el primer nivel hacía referencia a la capacidad de conocimiento del personal, directamente relacionado con las brechas de género detectadas. El segundo nivel, relacionado

indirectamente con la incorporación de la perspectiva de género, se centró en cuestiones no solamente referidas al género, sino que incluyó temas culturales y jurídicos más amplios pertenecientes al ámbito de los derechos humanos, los derechos de la infancia y otros asuntos que intensifican la comprensión integral de la cultura. En cuanto al tercer nivel de necesidades, se centró en las aptitudes técnicas necesarias para desarrollar la capacidad operativa del personal en general (y del departamento de género en particular) con el fin de progresar hacia el logro de una visión y unos objetivos globales del sector cultural.

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PLAN DE ACCIÓN DEL NPPC

La integración de la perspectiva de género en el Plan de Acción siguió un proceso similar al realizado con el plan estratégico nacional del sector cultural /NPPC, también en cuanto a los resultados y las actividades. Esto se hizo basándose en un enfoque participativo y en el trabajo colectivo entre los dos principales ministerios interesados en desarrollar la estrategia, el Ministerio de Asuntos de la Mujer (MOWA) y el Ministerio de Cultura. Como socio central, el MOWA ha contribuido al proceso en dos niveles principales, gestionando el proceso de planificación y el departamento de género. En cuanto al Ministerio de Cultura, en su condición de líder de las instituciones de la Autoridad Palestina en el sector cultural (desde una perspectiva técnica), todo su personal, de todos los niveles, participó directamente en el proceso. Por otra parte, se llevó a cabo una revisión del Plan de Acción para la Cultura, que incluyó los resultados y mecanismos, mediante la realización de entrevistas personales, jornadas colectivas y grupos focales.

CREACIÓN Y CAPACITACIÓN DE UN EQUIPO CENTRAL PARA REALIZAR TAREAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

La persona experta en género a nivel nacional ha diseñado un plan de formación dirigido a mejorar y a fortalecer las aptitudes de un equipo central. Este equipo está integrado por entre 25 y 30 empleados (mujeres y hombres) de diversos niveles administrativos del Ministerio de Cultura, que sirven como puntos focales para la incorporación del género en el Ministerio y en sus delegaciones provinciales.

En este marco se han celebrado tres talleres de capacitación sobre los siguientes temas: 1) el concepto de

incorporación de la perspectiva de género y su relación con la cultura, y cuestiones asociadas; 2) dimensiones de la incorporación de la perspectiva de género en los planes de acción, indicadores de seguimiento, evaluaciones y políticas; 3) análisis de proyectos de desarrollo desde una perspectiva de justicia social; y, finalmente, 4) uso del “aprendizaje en el lugar de trabajo”.

La creación de un equipo central integrado por varias administraciones generales del Ministerio de Cultura y por varias provincias palestinas, y la formulación de un plan de capacitación bien diseñado que abarca el género y la cultura, han fortalecido la eficacia y la continuidad de los programas de desarrollo. Esto se reflejará en el proceso de cambio en relación con el conocimiento, las aptitudes y la delegación de autoridad entre el personal operativo, lográndose de esta manera la justicia social.

6. Lecciones aprendidas y retos

- La clave principal para alcanzar el éxito es establecer alianzas sólidas entre todas las partes interesadas, organismos internacionales, instituciones oficiales, ONG, instituciones nacionales y académicas, basadas en el diálogo con el fin de lograr la igualdad de género. Es también factores clave el desarrollar una visión común para alcanzar acuerdos y consensos para respaldar los objetivos relacionados con la igualdad de género en las estrategias o las acciones de desarrollo de un país.
- La presencia del Ministro de Cultura y de la Ministra de Asuntos de la Mujer fue crucial para lograr el objetivo de mostrar compromiso, apoyo y promoción, y para legitimar las cuestiones relacionadas con la elaboración de políticas sensibles al género en el sector cultural.
- Se considera que uno de los elementos de éxito fue abordar las cuestiones relacionadas con la desigualdad de género en el Ministerio de Cultura a partir de la investigación, el análisis internacional y la evaluación de necesidades de género.
- La movilización que surge de la evaluación de necesidades en materia de género entre el personal operativo del Ministerio de Cultura es un paso fundamental para el proceso de planificación basado en la perspectiva de género.

- La implicación directa de la totalidad del personal del Ministerio de Cultura en el proceso de creación del Plan de Acción resultó crucial, dado que el éxito de cualquier misión depende en gran medida de la comprensión por parte del personal operativo de las tareas que se espera que cumpla. Un pequeño grupo de personas que trabajan por separado y sin ayuda no puede lograr la igualdad de género. Esta únicamente puede lograrse cuando existe un liderazgo sólido, comprometido con el fomento de la igualdad de género y con unas responsabilidades claramente establecidas para el personal operativo desde los diversos niveles administrativos y ejecutivos.

7. Sostenibilidad y aplicación potencial

Con el fin de garantizar la sostenibilidad de los resultados, todas las actividades se han desarrollado de acuerdo con la metodología del fortalecimiento de capacidades. Asimismo, se han adoptado algunas metodologías como el método “Aprender a través de la implementación”, que fue el principal método aplicado en la ejecución de todas las actividades relacionadas con el género. A continuación se incluyen algunas recomendaciones sobre cómo garantizar la sostenibilidad en diferentes niveles:

VOLUNTAD POLÍTICA

1. Formalizar un memorando de entendimiento al más alto nivel entre el Ministerio y ONU Mujeres con el fin de continuar desarrollando las contribuciones de las mujeres en el sector cultural.
2. Trabajar en la institucionalización de una alianza sólida entre el Ministerio de Cultura y los distintos ministerios cuyo trabajo interacciona con el del Ministerio, como: el Ministerio de Educación, el MOWA, el Ministerio de Turismo y Antigüedades y el Ministerio de Administración Local, con el objetivo de apoyar al Ministerio de Cultura en su adopción de la visión cultural sensible al género propuesta a escala nacional.

CAMBIO CULTURAL EN EL MINISTERIO

1. Generalizar el concepto de igualdad de género entre el personal del Ministerio de Cultura de manera prioritaria, a través del uso de herramientas y métodos que se adapten a los patrones de pensamiento de las empleadas y los empleados.
2. Dirigirse a las personas responsables de la toma de decisiones del Ministerio de Cultura e intensificar la formación sobre transversalización de género, sobre la base de que si los responsables de adoptar decisiones cuentan con una visión integral del trabajo en el campo cultural desde una perspectiva de género, esto tendrá efectos positivos que garantizarán la transferencia de esa misma visión al personal operativo en general. De esta manera también se garantiza que en todos los programas y las actividades relacionados con la cultura se introduzcan mecanismos de implementación sensibles al género.
3. Acelerar la formación de un equipo central en el Ministerio de Cultura integrado por varias delegaciones en las provincias, que necesitarían procedimientos y condiciones específicos para organizar el trabajo entre el equipo y las diversas administraciones del Ministerio de Cultura. También gobernaría las relaciones entre el Ministerio de Cultura y sus distintos socios.
4. Revisar el mecanismo de seguimiento y evaluación desde la perspectiva de género para elaborar mecanismos diseñados de tal manera que permitan la supervisión del progreso y tengan efectos en hombres, mujeres y otros segmentos sociales.
5. Elaborar indicadores de evaluación sensibles al género en el nivel del sector cultural, con el fin de medir el grado de progreso en la consecución de los objetivos de las políticas, los programas y los proyectos dirigidos a mujeres y hombres. Mediante estos indicadores también será posible garantizar que los mismos programas, políticas y proyectos no agraven las diferencias en materia de género a través de las intervenciones llevadas a cabo, sino que logren avanzar hacia la igualdad de género.

LA IMPORTANCIA DEL DEPARTAMENTO DE GÉNERO

1. Empoderar al departamento de género en cuanto a los conceptos relacionados con el género, así como a los acuerdos internacionales referentes a los derechos de las mujeres.
2. La adopción de un plan estratégico integral para el departamento, que se fundamente y apoye en el plan estratégico nacional para el sector cultural.
3. Respaldar al departamento mediante proyectos de financiación que puedan introducirse según el Plan Nacional para la Cultura Palestina (NPPC).

El Programa ha formulado los principales pasos metodológicos para la incorporación de la perspectiva de género como medio para alcanzar la igualdad de género en el sector cultural. Sin embargo, es importante garantizar la continuidad realizando esfuerzos y superando los obstáculos y dificultades indicados anteriormente, con el fin de alcanzar el proceso de incorporación del género de manera exhaustiva y transparente. El Ministerio de Agricultura está poniendo en marcha iniciativas similares en el marco de este mismo programa. Esta metodología podría multiplicarse y ser utilizada fácilmente por otros ministerios. Las actividades de fortalecimiento de capacidades en materia de género se incluyen en un marco de medios prácticos integrales que contempla la existencia de un experto nacional en cuestiones culturales y de género, perteneciente originalmente al Ministerio de Cultura. Además, se utiliza el método de “trabajo participativo” y se trata de trabajar en alianzas institucionales con agentes interesados de las instituciones de las Naciones Unidas, los ministerios y las organizaciones de la sociedad civil. Otra estrategia podría consistir en tender un puente de comunicación entre los departamentos de género de los diferentes ministerios para difundir las lecciones aprendidas y trabajar en la profundización de las experiencias y los conocimientos relativos a la incorporación de la perspectiva de género.