

FUNDACIÓN MUJER Y FUTURO

**SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA DE LOS TRES AÑOS (2013-2016) DEL
PROYECTO: “EMPODERAMIENTO INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO
DE LAS ORGANIZACIONES DE MUJERES DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA”.
CON EL APOYO DE INTER- AMERICAN FOUNDATION IAF**



**BUCARAMANGA, SANTANDER
2016**

SIGLAS

FMF

Fundación Mujer y Futuro

IAF

Inter- American Foundation

JAL

Juntas Administradoras Locales

JAC

Juntas de Acción Comunal

UIS

Universidad Industrial de Santander

SENA

Servicio Nacional de Aprendizaje

OB

Organización base

SEAL:

Servicio de Enlace y Apoyo Local de la IAF

MDB:

Marco de Desarrollo de Base Sistema de

información

de resultados de proyectos apoyados por la IAF

PPMGB

Política Pública de Mujer y Género de

Bucaramanga

Contenido general

Introducción	9
3 años, 6 momentos claves.....	16
Momento clave 1. Conocer la realidad, contribuir a transformarla... “Línea de base de base del liderazgo femenino en las JAC y las JAL en la ciudad de Bucaramanga, desarrollada en el 2014”	20
.....	20
Situación del liderazgo femenino en el año 2014.....	21
Aspectos Participativos	23
Aspectos formativos	25
Momento clave 2. Educación y acción... ¡todas por nuevos escenarios! Metodología del proceso formativo “aprender haciendo”	29
Programas de capacitación... La primera herramienta para la acción	30
¡Nos formamos para actuar!	33
Articulación con las instituciones públicas y privadas “conociendo procesos, vamos incidiendo”	35
Intercambio de saberes y experiencias “Mujeres empoderadas, comunidad, amor y liderazgo”	39
Puntos claves: ¿Qué les permite a las mujeres el intercambio de saberes y experiencias?	45
Acompañamiento comunitario “Réplicas de poder”	45
3 años de acompañamiento y grandes incidencias en las comunidades	46
“Mujeres de liderazgo y acción”	46
Momento clave 3. Escuela de Liderazgo JAL Y JAC “Política humana, política con miradas de mujer”	50
Momento clave 4. Pregunta de aprendizaje “Investigación para la acción”	54
Momento clave 5. Estrategia metodológica.....	55
Momento clave 6. Jóvenes... ¡es ahora o nunca!	56
Mirada general... “hechos que marcan la diferencia”	60
Diálogo entre la teoría y la experiencia.....	61
¿Cómo se midió el avance del proceso durante estos 3 años?	66
Nivel de vida.....	68
Capacidades personales.....	71
Capacidad organizacional.....	75
Cultura Organizativa	82
Eje técnico:	87

¡Así se construye una gran apuesta!	88
Textos con contextos... ..	94
Aprendiendo desde la experiencia	101

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1. Momentos de la sistematización. Tomado y adaptado (Popular-CEPEP, 2010).	12
Ilustración 2. Comunas del municipio de Bucaramanga y sus respectivas convenciones. Fuente: (Concejo de Bucaramanga, 2013).	17
Ilustración 3. Elementos fundamentales de la experiencia. Fuente: (Fundacion Mujer y Futuro, 2014).	18
Ilustración 3. Proceso de capacitación en el marco de la Línea de Base	20
<i>Ilustración 5. Enfoques investigativos de la línea base. Fuente: (Fundación Mujer y Futuro, 2014).</i>	21
Ilustración 6. Situación actual de liderazgo femenino (Fundación Mujer y Futuro, 2014).	21
<i>Ilustración 7. Aspectos participativos. Fuente: (Fundación Mujer y Futuro, 2014).</i>	23
Ilustración 8. Aspectos formativos. Fuente: (Fundación Mujer y Futuro, 2014).	25
Ilustración 9. Procesos de formación solicitados por las mujeres.	26
Ilustración 10. Propuestas para la formación en liderazgo y participación de las mujeres. Fuente: (Fundación Mujer y Futuro, 2014).	27
Ilustración 11. ¿Que permitió la metodología aprender haciendo? Fuente: las autoras.	29
Ilustración 12. Características fundamentales para cada actividad formativa. Fuente: las autoras.	30
Ilustración 13. Entrega computadores en Villa Carmelo Ilustración 14. Entrega de equipos Condorcillo	33
Ilustración 14. Jornada con ISABU	35
Ilustración 16. Feria 8 de marzo 2016	37
Ilustración 17. Fuente: las autoras	38
Ilustración 19. Jóvenes Miramanga	40
<i>Ilustración 19. Jóvenes de La Gloria</i>	40
Ilustración 20. Experiencias de autoridad femenina	42
Ilustración 22. Movilización al Cauca	43
Ilustración 22. Fuente las autoras	45
Ilustración 23. Replica 8 de marzo	46
Ilustración 24. Réplica en el barrio La Gloria	46
Ilustración 25. Replica de autocuidado	47
Ilustración 26. Replica Villa Rosa	48
Ilustración 27. Fuente: las autoras	49
Ilustración 29. Escuela de Liderazgo	52
Ilustración 31. Proceso de formación Escuela de Liderazgo	53
Ilustración 32. La cartera del poder, Escuela de Liderazgo	53
Ilustración 31. Capacitación 30 de abril 2016.	55
Ilustración 32. Mujeres de hechos y derechos	56
Ilustración 33. Jóvenes Quinta Estrella	57
Ilustración 35. Riesgos identificados en el ámbito institucional. Fuente: (Fundación Mujer Futuro, 2014).	64

Ilustración 36. Riesgos identificados en el ámbito comunal. Fuente: (Fundación Mujer Futuro, 2014)	65
Ilustración 37. Categoría de nivel de vida	68
Ilustración 38. Categoría de capacidades personales	71
Ilustración 39. Categoría de capacidad organizacional	75
Ilustración 40. Categoría de Cultura Organizativa	82
Ilustración 41. Mapa conceptual: eje técnico. Fuente: Las autoras	87

Tablas

Tabla 1. Momentos claves de la experiencia. Fuente: planeación del proyecto	16
Tabla 2. Convenciones. Fuente: (Concejo de Bucaramanga, 2013)	17
Tabla 3. Plan de trabajo desarrollado por la FMF durante los últimos tres años. Fuente: las autoras.....	19
Tabla 4. Temáticas desarrolladas en los tres años de la experiencia	32
Tabla 6. Indicadores estratégicos para medir y reportar la evolución y resultados del proyecto. Fuente: las autoras.	66
Tabla 7. Asistencialismo versus Desarrollo de base. Fuente: (Fundación CODESPA, 2013)	67
Tabla 8. N° de personas que adquirieron conocimiento a lo largo de la experiencia	69
Tabla 9. Principios del desarrollo de base	75
Tabla 10. Enfoque de derechos Vs Enfoque de necesidades. Fuente: (Oyarzun, Davila, Ghiardo, & Hatibovic, 2008)	83
Tabla 12. Ventajas y desventajas del enfoque participativo. Fuente: (Candelo, Ortiz, & Unger, 2003).	88
Tabla 11. Eje técnico. Fuente: las autoras.	93
Tabla 13. Obstáculos particulares que encuentran las mujeres que deciden participar en política. Fuente: Bernal (2011)	100

La finalidad de este documento es compartir la experiencia de este proyecto explicando la metodología implementada, los logros obtenidos, los desafíos y las dificultades encontradas, así como los principales aprendizajes. Se explicaran los momentos claves, el contexto político, económico y social en el cual se desarrolla. Además se relata como el proceso paso por la vida de las beneficiarias y profesionales de la FMF, algunas de sus reflexiones, sus expectativas, y las nuevas lecturas que las mismas hacen de sus realidades.

Bienvenidos y bienvenidas

Introducción

“El proceso de sistematización de experiencias debe entenderse como algo dinámico y flexible, que sea capaz de adaptarse a las particularidades de los actores, contextos y experiencias, sobre las cuales se desarrolla; asumiendo un ir y venir entre sus distintos momentos. En tal sentido, un momento nunca debe considerarse acabado, al contrario, debemos dejar abierta la posibilidad de regresar a él” (Popular-CEPEP, 2010).

Gracias a los diferentes esfuerzos realizados en las últimas décadas por los movimientos feministas, organizaciones públicas y privadas, algunos gobiernos, colectividades, entre otros, las temáticas de equidad de género han tomado un lugar muy importante en las agendas públicas a nivel local, regional, nacional e internacional. Situación que al mismo tiempo ha permitido que diferentes instituciones (estado, academia, agentes internacionales, entre otros) se vinculen para trabajar en aras del fortalecimiento de dichas temáticas. Muchas de las iniciativas han trabajado arduamente por visibilizar la situación de la mujer actualmente, los factores que inciden en que las mismas se encuentren social, económica y políticamente en desventaja frente al hombre, aun cuando estas cuenten con potenciales similares, como el liderazgo, por ejemplo. Sin embargo, son pocas las que se han detenido a crear estrategias que les permitan a las mujeres la superación de aquellos obstáculos productos del patriarcado y la monopolización del poder.

De ahí la importancia de hacer un alto en el camino, de examinar, analizar y documentar apuestas transformadoras, asertivas y políticamente humanas, que den cuenta de procesos de empoderamiento ya que sería una pena que procesos tan enriquecedores quedaran solo en el recuerdo de quienes lo vivieron, pudiendo a través de diferentes procesos trascender e impactar en otros escenarios.

Es por esto que la IAF junto con el equipo de la FMF a través de esta Sistematización de Experiencias ahondara en proyecto “Empoderamiento integral para la igualdad de género de las organizaciones de mujeres del municipio de Bucaramanga” apuesta política que se desarrolló en la ciudad de Bucaramanga capital del departamento de Santander-Colombia, durante tres años (2013-2016) con el apoyo de INTER-AMERICAN FOUNDATION IAF y la Fundación Mujer y Futuro.

¿Qué nos anima? Que dicho proyecto superó las expectativas tanto de la IAF, como de la FMF y las de muchas mujeres que en el participaron, las cuales ya ejercían un tipo de liderazgo en sus comunidades, lo que implicó superar el tradicional proceso pedagógico conductista y las acciones mal llamadas “participativas” que muchos procesos implementan los cuales no permiten acción, ni intervención.

El presente proceso evidencia como un arduo trabajo en equipo, elementos como la cohesión y el fortalecimiento grupal, valores como la corresponsabilidad, el compromiso, el uso de metodologías adecuadas, la implementación modelos cíclicos y las relaciones horizontales, pueden traer consigo cambios progresivos y valiosos.

A través del proceso usted podrá encontrar una descripción de cómo se desarrolló esta experiencia, un análisis de sus principales resultados cuantitativos y cualitativos, que develaran, por ejemplo, la importancia del modelo pedagógico “aprender haciendo”, los impactos que trajeron consigo los diversos programas de formación y la realización de réplicas en la vida de las beneficiarias, el equipo técnico de la FMF, las consultoras y los diferentes profesionales que participaron durante el proceso. la versatilidad de la misma y como desde sus desafíos y dificultades logró grandes cosas, algunas de ellas, que muchas mujeres de diferentes edades, profesiones y niveles socio-económicos participaran de manera asertiva en el gobierno local (JAC y JAL), un proceso investigativo prodigioso, entre otros sucesos que durante los años 2013-2016 lograron sensibilizar a muchas mujeres sobre la importancia de adoptar un enfoque de género y equidad en su desempeño como lideresas.

La Sistematización de los tres años (2013-2016) del proyecto, tendrá como referencia el modelo metodológico “Un método para impulsar procesos emancipadores-Colección de Paulo Freire”. Una serie de apuntes de la Cooperativa Centro de Estudios para la Educación Popular (CEPEP) que contienen herramientas y ejes centrales para la realización sistematizaciones de experiencias en procesos comunitarios:

El método de Sistematización de Experiencias, visto desde el enfoque crítico emancipador, debe garantizar la participación activa y protagónica de los actores y actrices sociales claves de las experiencias a sistematizar, con miras hacia su empoderamiento y a elevar su contribución con el proceso de transformaciones revolucionarias en el marco de un proceso colectivo de construcción (Popular-CEPEP, 2010).

Se considera de importancia la utilización de dicho documento, debido a la intencionalidad política de la presente experiencia y sus intereses emancipadores. Según el CEPEP (2010) la Sistematización de Experiencias es un proceso político, dinámico, creador, interactivo, sistémico, reflexivo, flexible y participativo, orientado a la construcción de aprendizajes, conocimientos y propuestas transformadoras, por parte de los actores sociales o protagonistas de una experiencia en particular, mediante el análisis e interpretación crítica de esa experiencia a través de un proceso de problematización.

A manera de resumen

1. Aspecto a sistematizar

Resulta importante para la IAF y el equipo de la FMF analizar la experiencia de los tres años (2013-2016) del proyecto: “Empoderamiento integral para la igualdad de género de las organizaciones de mujeres del municipio de Bucaramanga”. Con el apoyo de Inter- American Foundation IAF. Sus aciertos, sus logros, sus retos, y la manera cómo impacto en la vida de las y los beneficiarios y el equipo de trabajo.

2. Pregunta orientadora del proceso de sistematización

¿Cuál fue el proceso llevado a cabo en el proyecto empoderamiento integral para la igualdad de género de las organizaciones de mujeres del municipio de Bucaramanga?

3. Objetivo general

Analizar el proceso llevado a cabo en el proyecto empoderamiento integral para la igualdad de género de las organizaciones de mujeres del municipio de Bucaramanga.

Es importante mencionar que la presente sistematización de experiencias se desarrollará de manera cíclica y no lineal en coherencia al paradigma constructivista de la experiencia. Esto para decir que al mismo tiempo que se reconstruya la experiencia se irá analizando e interpretando, evitando fraccionar lo vivido, dando protagonismo a las personas participantes (a través del desarrollo de técnicas como la entrevista y la observación directa) quienes sin duda fueron fundamentales en esta sistematización de experiencias.

6 Pasos para lograr un proceso colectivo transformador

A continuación y con base en la guía (Popular-CEPEP, 2010) se presentan los seis momentos que se desarrollaran a lo largo de la sistematización de experiencias:

Ilustración 1. Momentos de la sistematización. Tomado y adaptado (Popular-CEPEP, 2010).



Un recuento

“La Sistematización de experiencias en su primera fase busca reconstruir la experiencia con el fin de tener una visión general y ordenada de ella, interpretarla y generar nuevos conocimientos. La reconstrucción ordenada de la experiencia consiste en la recuperación y documentación de forma ordenada por períodos, fases o momentos que guardan una relación cronológica del conjunto de actividades, acontecimientos o hitos que forman parte de la experiencia a sistematizar y se apoya en informes escritos, artículos de periódico y revistas, minutas de reuniones, declaraciones, documentales, audiovisuales, testimoniales, informantes claves, fotográficas, multimedia” (Popular-CEPEP, 2010)

La FMF fue creada en Bucaramanga en 1989 por un grupo de mujeres profesionales preocupadas por las condiciones de discriminación, subordinación y exclusión que afectaban a la población femenina en el departamento de Santander (Fundación Mujer y futuro, 2016) en ese momento recibió el apoyo de la IAF, para desarrollar un programa de mejoramiento de las condiciones laborales de trabajadoras del servicio doméstico. Desde sus inicios la fundación ha orientado sus esfuerzos y líneas de acción hacia la defensa de los derechos humanos de las mujeres, haciendo especial énfasis en los Derechos Sexuales y Reproductivos, el derecho a una vida sin violencias y en la difusión y divulgación de conceptos que contribuyan al cambio cultural sobre la equidad entre mujeres y hombres, favoreciendo el liderazgo femenino y la presencia de las mujeres como actrices y protagonistas del cambio social. En este sentido, usted se preguntará ¿qué líneas de acción son implementadas para aportar a dicha apuesta? la FMF tiene cinco líneas principales de trabajo: Línea de Equidad de Género, Línea de Vida Libre de Violencias, Línea de Salud Sexual y Reproductiva, Línea de Participación política y finalmente la Línea funcional de diálogo y articulación. Es importante decir que dichas líneas son trabajadas constantemente articuladas entre sí, transversalizando todos los procesos desarrollados por la Fundación.

La FMF ha desarrollado diversas iniciativas, generado avances con acciones relevantes que han llevado a cambios en la jurisprudencia colombiana en particular sobre el respeto de la intimidad de las mujeres víctimas de violencia sexual, realizando incidencia política para lograr la formulación de las políticas públicas de mujer y géneros del departamento de Santander y municipio de Bucaramanga. Además con los proyectos desarrollados a lo largo de sus 28 años de existencia, la Fundación ha dejado huellas significativas en la vida de gran cantidad de mujeres; dada la magnitud del problema de la desigualdad de género y sus raíces culturales, este trabajo debe ser continuo, profesional, riguroso y emancipador. A continuación se encuentran los logros más sobresalientes de la FMF:

- Organización feminista reconocida en el nororiente y en Colombia por promover cambios y transformaciones en las mujeres santandereanas y colombianas mediante el acompañamiento a casos emblemáticos en violencia sexual, modificando la jurisprudencia para proteger derechos de las víctimas e incidir en la transformación de estereotipos de género en el ámbito jurídico.

- Cuenta con aproximadamente 10 investigaciones en el tema de género, participación política de las mujeres, desplazamiento, violencia intrafamiliar que proporcionan autoridad y legitimidad en el cumplimiento de la misión de la FMF.
- Ha promovido políticas públicas con perspectiva de género para las mujeres en el municipio de Bucaramanga y del Departamento de Santander, logrando incidir desde las voces de las mujeres y su participación activa frente a la exigibilidad de sus derechos.
- Ha sensibilizado a la sociedad bumanguesa y santandereana por 28 años de la importancia de la igualdad y equidad para las mujeres y ha promovido sus derechos mediante columnas de opinión, campañas, programas de radio, cartillas, acciones simbólicas entre otras acciones.
- Cuenta con un centro de documentación para las mujeres y la ciudadanía en general en temas de género con más de 1500 libros especializados, material audiovisual y virtual único en la ciudad y en el departamento.

Es precisamente su trabajo continuo, experiencia, profesionalismo y su compromiso, que le ha permitido abanderarse de una gran apuesta política, cuestionando continuamente el contexto social, político y económico de la región, por ejemplo, en el año 2010 en Bucaramanga se aprueba por primera vez una Política Pública para la equidad de género. Cuya implementación requiere de la participación activa y cualificada de las mujeres y sus organizaciones. Con base en dicha carencia y algunos estudios realizados por la FMF respecto a la frágil y escasa incidencia política de las mujeres en los municipios, las débiles estructuras organizativas y pocas asociaciones con objetivos y planes de acción para asegurar el logro de mejores condiciones sociales para la población femenina y sus familias; la FMF consideró urgente realizar un proceso de formación especializado que brindara conocimientos y contribuyese a desarrollar habilidades para la participación social en las mujeres mediante su empoderamiento integral, de tal forma que se pueda asegurar el fortalecimiento de capacidades en mujeres líderes, en su ejercicio actual de ciudadanía, en su participación e incidencia social y política.

Lo anterior se constituyó en argumentación para el origen del proyecto “Empoderamiento integral para la igualdad de género de las organizaciones de mujeres del municipio de Bucaramanga” apuesta política que se desarrolló en la ciudad de Bucaramanga capital del departamento de Santander-Colombia, durante un periodo de tiempo de tres años (2013-2016) con el apoyo de INTER-AMERICAN FOUNDATION IAF y la Fundación Mujer y Futuro el cual planteó como objetivo general:

- Aumentar el conocimiento de las mujeres sobre sus derechos y participación en el gobierno local, planificación de proyectos, y el acceso a programas a disposición de ellas mediante las actuales políticas de equidad de género del municipio de Bucaramanga, bajo 4 ejes principales orientados a un empoderamiento integral de las beneficiarias: fortalecimiento organizativo, fortalecimiento comunitario, fortalecimiento institucional y fortalecimiento en economía solidaria.

¿Cómo lograrlo? Para dicho propósito se desarrollaron una serie de objetivos específicos:

- Formar a 300 mujeres líderes de 13 comunas de Bucaramanga en temas sobre derechos de la mujer, liderazgo, desarrollo local, planificación de proyectos, políticas sobre equidad de género, entre otros.
- Aumentar la participación de mujeres en los espacios de gobierno local.
- Materializar la política de equidad de género de Bucaramanga en acciones puntuales y visibles.
- Formar a las beneficiarias para que hagan un adecuado seguimiento de la política de equidad de género de Bucaramanga.
- Generar y coordinar al menos 3 espacios de intercambio de experiencias y aprendizajes entre las beneficiarias.
- Dotar a 3 Organizaciones de Base con un computador para que sea utilizado por ellas y por otras organizaciones, con el propósito de fortalecer a las OB y el trabajo en red.

3 años, 6 momentos claves...

Ahora bien, para lograr la materialización de los anteriores objetivos, a lo largo del proceso se desarrollaron una serie de momentos claves, los cuales se presentan a continuación:

Momentos claves de la experiencia	
Momento clave	¿Qué permitió?
Línea de base	<ul style="list-style-type: none"> El levantamiento de una línea de base de las organizaciones priorizadas en el Área Metropolitana de Bucaramanga, frente a las necesidades organizativas, comunitarias, de incidencia y económicas, lo que permitió realizar seguimiento antes, durante y después del proceso. Todo ello, con el fin de monitorear y evaluar los avances de las organizaciones de mujeres.
Metodología del proceso formativo "aprender haciendo"	<ul style="list-style-type: none"> Diseño, implementación y evaluación de un programa de capacitación en los diferentes ejes de empoderamiento integral de las organizaciones de mujeres que partió de sus necesidades en términos de cualificación, problemáticas y oportunidades que se presentan en los respectivos municipios donde se encuentran. Acompañamiento comunitario, de incidencia, interlocución y articulación a las organizaciones de mujeres priorizadas. Este proceso permitió acompañar periódicamente procesos comunitarios y organizativos, donde se brindaron herramientas metodológicas y de participación basados en otras experiencias de las mujeres y otras entidades para lograr efectividad, reconocimiento y legitimidad en los procesos que emprenden. Articulación con las instituciones públicas y privadas que ofrecen servicios, como capacitación para incrementar las iniciativas económicas y productivas de las organizaciones de mujeres priorizadas como el SENA, Cámara de Comercio entre otras. Asimismo se buscó la articulación institucional para propiciar el apoyo comunitario y organizativo e incentivar la participación de las mujeres. Encuentros de iniciativas donde las mujeres mostraron sus habilidades y capacidades y promovieron el intercambio de saberes y experiencias con el proceso formativo, el acompañamiento y empoderamiento integral orientado por la FMF. Igualmente, estos encuentros sirvieron para monitorear y evaluar toda la implementación de la estrategia. Replicas: implementadas por las mujeres beneficiadas ¿Por qué son importantes las réplicas? Porque las mismas permitieron medir los conocimientos apropiados por las mujeres, dándoles la oportunidad de construir ese conocimiento adquirido, construirlo de manera fácil para poder ser compartido con sus comunidades y que estas las lleven a su cotidianidad de manera fácil y práctica.
Escuela de liderazgo "Más mujeres participando, mayor equidad"	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer el proceso de participación política de las mujeres aspirantes a las juntas de acción comunal y juntas administradoras locales con base en tres componentes: Ciudadanía, participación política, gobernabilidad democrática y género, Liderazgo de las mujeres, poderes y conflictos y Oratoria, participación en espacios públicos, habilidades comunicativas, veeduría e incidencia y formulación de planes de acción de los gobiernos locales.
Pregunta de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Esta experiencia permitió desarrollar un proceso de investigación, el cual estableció como pregunta orientadora, lo siguiente ¿Cómo dar precio al trabajo no remunerado que realizan las mujeres en las acciones comunitarias? Dicho proceso contó con todo un desarrollo investigativo riguroso a cargo de la FMF. Desde esta investigación se logró entre otras cosas el desarrollo de un software que permite el reconocimiento económico, político y social de las mujeres como aportantes a la construcción de sociedad desde su trabajo en el hogar y el comunitario.
Estrategia metodológica	<ul style="list-style-type: none"> Permitió la elaboración de una estrategia educ comunicativa denominada "Miradas: mujeres de hechos y derechos" guía que les brinda elementos para animar los encuentros formativos con las mujeres y orienta su accionar de manera fácil y creativa una vez termine el proceso de acompañamiento por parte de la FMF.
Relevo generacional	<ul style="list-style-type: none"> Aparece como necesidad y prioridad el relevo generacional en las JAC y JAL. Por tal motivo, durante el proceso se inició un trabajo con jóvenes tratando temáticas desde las subjetividades hasta la participación.

Tabla 1. Momentos claves de la experiencia. Fuente: planeación del proyecto

¿Dónde se desarrollan estos momentos claves?

En la ciudad de Bucaramanga, la cual se encuentra dividida políticamente en 17 Comunas (ver ilustración 1) que suman 177 barrios, 84 asentamientos y 3 corregimientos con 29 veredas. En total, Bucaramanga cuenta con 246 Juntas de Acción Comunal, que corresponden al 84,82% del total de las Juntas de Acción Comunal de los 290 barrios, asentamientos y veredas que integran el municipio. Solo 42 barrios, asentamientos o

veredas no tienen JAC (Fundación Mujer y Futuro, 2014). La presente experiencia fue ejecutada en 17 comunas y 3 corregimientos del municipio de Bucaramanga y estuvo dirigida a 300 mujeres (de forma directa) que forman parte de las Juntas de Acción Comunal y Juntas Administradoras Locales (en un principio se planteó que estuviese dirigido solo a 13 comunas del municipio, planteamiento que gracias al compromiso del equipo técnico de la FMF fue superado, logrando dar cobertura a los 3 corregimientos del municipio). A continuación se presentan las comunas que conforman el municipio de Bucaramanga:

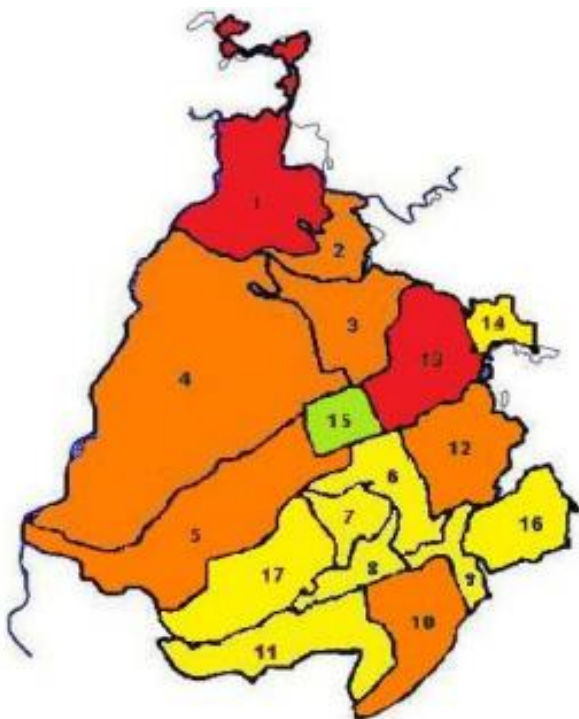


Ilustración 2. Comunas del municipio de Bucaramanga y sus respectivas convenciones.
Fuente: (Concejo de Bucaramanga, 2013).

Tabla 2. Convenciones. Fuente: (Concejo de Bucaramanga, 2013)

Comunas del municipio de Bucaramanga Convenciones	
1.Norte	10. Provenza
2.Nororiental	11.Sur
3.San Francisco	12.Cabecera del llano
4. Occidental	13.Oriental
5.Garcia Rovira	14.Morrórico
6. La Concordia	15.Centro
7.Ciudadela	16.Lagos del Cacique
8.Sur occidente	17.Mutis
9.La Pedregosa	

A través de todo un proceso pedagógico explicado más adelante, la experiencia logró desarrollar procesos de formación a mujeres lideresas y organizadas que trabajan en Juntas de Acción Comunal y Local del municipio de Bucaramanga, a través de cuatro ejes: fortalecimiento organizacional, fortalecimiento comunitario, fortalecimiento en economía solidaria y fortalecimiento en participación política (Fundación Mujer y Futuro, 2014). A continuación, la ilustración 2 le permitirá observar de manera resumida elementos fundamentales de la experiencia:

¿A quiénes estuvo dirigido?
a 300 mujeres que forman parte de las JAC o JAL y a organizaciones de mujeres y sus comunidades. En 17 comunas y 3 corregimientos del municipio de Bucaramanga.

Desarrollar procesos de formación a mujeres líderes y organizadas que trabajan en Juntas de Acción Comunal y Local del municipio de Bucaramanga, a través de cuatro ejes:
fortalecimiento organizacional,
fortalecimiento comunitario,
fortalecimiento en economía solidaria y
fortalecimiento en participación política



¿Que componentes abordó este trabajo?



La formación



La asistencia técnica



Impulso a la participación política



Intercambio de aprendizajes



La comunicación

¿Que nos animó a realizar este trabajo?



Que la Fundación Mujer y Futuro desde hace más de 25 años ha realizado trabajos en formación y participación con y para mujeres y sus organizaciones.



Que existe la necesidad de fortalecer las capacidades de las mujeres para el pleno ejercicio de la ciudadanía y la participación política.



Que desde el año 2010 el municipio de Bucaramanga cuenta con Política Pública para la equidad de género.



Que a través de un proceso de formación especializada se puede contribuir en el acceso y la vinculación de las mujeres a los programas de desarrollo social del Municipio de Bucaramanga y realizar seguimiento en beneficio efectivo de las comunidades.

Ilustración 3. Elementos fundamentales de la experiencia. Fuente: (Fundacion Mujer y Futuro, 2014)

De igual manera, resulta pertinente observar de manera resumida el plan de trabajo desarrollado por la FMF durante los últimos tres años

Ejes				Componentes	Actividades Propuestas	Resultados Esperados
Fortalecimiento organizativo	Fortalecimiento comunitario	Fortalecimiento institucional	Fortalecimiento económico	Capacitación	20 talleres de capacitación de cuatro horas de duración cada uno	300 mujeres formadas en temas sobre derechos de la mujer, liderazgo, desarrollo local, planificación de proyectos, políticas sobre equidad de género, entre otros. 300 mujeres con conocimientos y herramientas para crear planes de trabajo institucionales, para registrar a las organizaciones que así lo requieran, y para acceder a programas disponibles para ellas mediante la política de equidad de género. Aumento de la participación de mujeres en los espacios de gobierno local
				Impulso a la participación política	80 horas de formación SENA-FMF Apoyo en la implementación de planes de trabajo institucionales de las JAL y otras OB.	Mujeres y OB beneficiadas por programas del gobierno y políticas públicas disponibles para las mujeres.
				Asistencia técnica		JAL y OB con planes de trabajo mejorados e implementados.
				Intercambio de aprendizajes	3 eventos para el intercambio de ideas y lecciones aprendidas (mínimo uno por año)	3 eventos para el intercambio de ideas y lecciones aprendidas, con la participación de los beneficiarios directos. Un aumento del nivel de colaboración entre las comunidades de Bucaramanga beneficiadas.
				Comunicación	Diseño, edición y publicación de piezas informativas sobre las actividades del proyecto. Renovación de la página web de la Fundación.	Piezas informativas sobre las actividades y resultados del proyecto. Una página web renovada y mejorada.
				-	Compra y entrega de computadoras a 3 OB.	3 OB dotadas con computadoras para que sean usadas por ellas y otras OB, con el fin de fortalecer los procesos y el trabajo en Red.
					Elaboración de un convenio o reglamento de uso y mantenimiento de los equipos.	1 reglamento por OB beneficiada, sobre el uso y mantenimiento del computador entregado.
					Estudio evaluativo sobre las Juntas de Acción Local y otras OB existentes; para identificar su composición, recursos, necesidades institucionales, y actividades en curso.	Un diagnóstico de las JAL y OB de las 13 comunas. Actividades del proyecto evaluadas y priorizadas.
					Sistematización del proyecto	Documento de sistematización del proceso del proyecto y lecciones aprendidas.

Tabla 3. Plan de trabajo desarrollado por la FMF durante los últimos tres años. Fuente: las autoras.

Para continuar con el recuento de este proceso es necesario tener en cuenta que los momentos claves mencionados en la tabla 1 no se desarrollaron de manera lineal o independiente, por el contrario todos están articulados entre sí buscando dar cumplimiento a los objetivos, al mismo tiempo son coherentes con el modelo pedagógico y la metodología implementada por la FMF.

Momento clave 1. Conocer la realidad, contribuir a transformarla... “Línea de base del liderazgo femenino en las JAC y las JAL en la ciudad de Bucaramanga, desarrollada en el 2014”



Ilustración 4. Proceso de capacitación en el marco de la Línea de Base

La línea de base del liderazgo femenino en las JAC y las JAL en la ciudad de Bucaramanga estableció una serie de preguntas importantes centradas en el enfoque feminista de la participación que buscó poner en el centro las experiencias de las mujeres, los conocimientos que han desarrollado a lo largo de su proceso de liderazgo, sin olvidar como punto de conexión la relación entre el espacio público y el privado (Fundación Mujer y

Futuro, 2014). Al mismo tiempo, dicho proceso permitió que las mujeres hicieran parte activa del proceso de capacitación previa, recolección de la información y socialización del proyecto en sus comunidades.

“Yo llegue y de una empezamos con la línea base, me dieron unas preguntas, entreviste a las mujeres de aquí, me rindió y a los ocho días muy juiciosa fui y las lleve” (Entrevista realizada a Olga Rojas: Tesorera de la JAC, vereda San Pedro bajo sector Miramar).

A continuación, se presentan las preguntas orientadoras de la línea de base:

- ¿Cuáles son las características de las mujeres que participaron en los espacios de las Juntas de Acción Comunal, de sus vidas y su proceso de liderazgo femenino?
- ¿Cómo se piensan las mujeres los procesos de formación para la participación?
- ¿Cómo ha sido el proceso de construcción de los liderazgos femeninos en la ciudad?

Dichas preguntas, guiaron de manera asertiva el proceso. A su vez, este implementó como metodología investigativa dos enfoques:

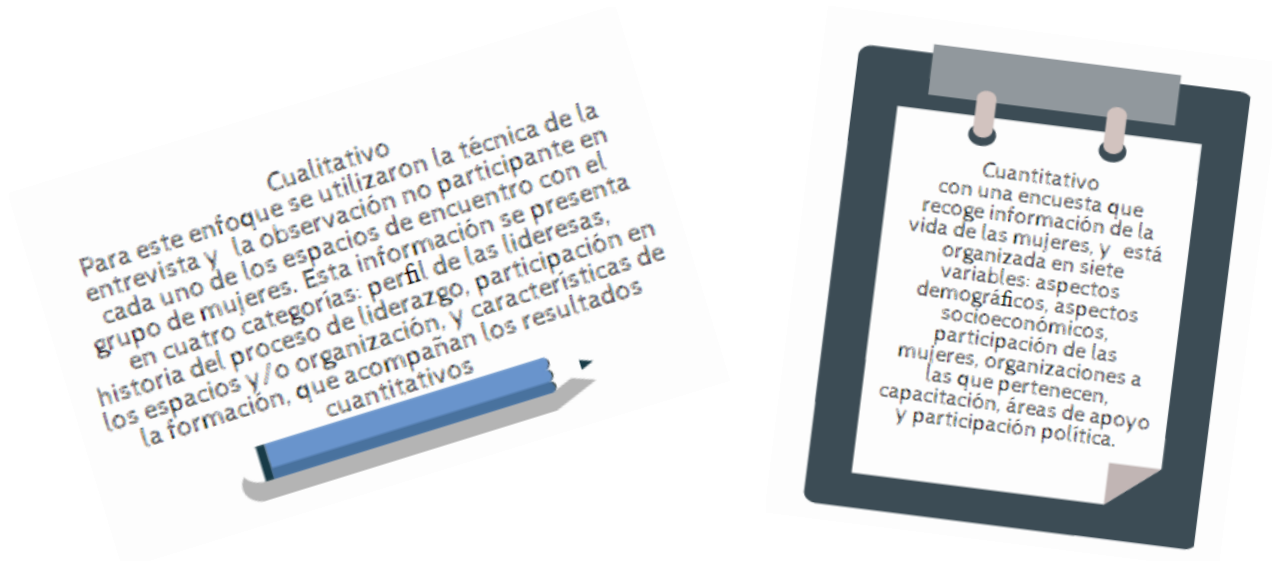


Ilustración 5. Enfoques investigativos de la línea base. Fuente: (Fundación Mujer y Futuro, 2014)

La línea base permitió realizar un seguimiento antes y durante la experiencia, monitoreando y evaluando los avances, logros y retos de las organizaciones de mujeres en cuanto aspectos importantes como la situación actual del liderazgo femenino, aspectos participativos y formativos. A continuación se presenta un recuento de los mismos:

Situación del liderazgo femenino en el año 2014

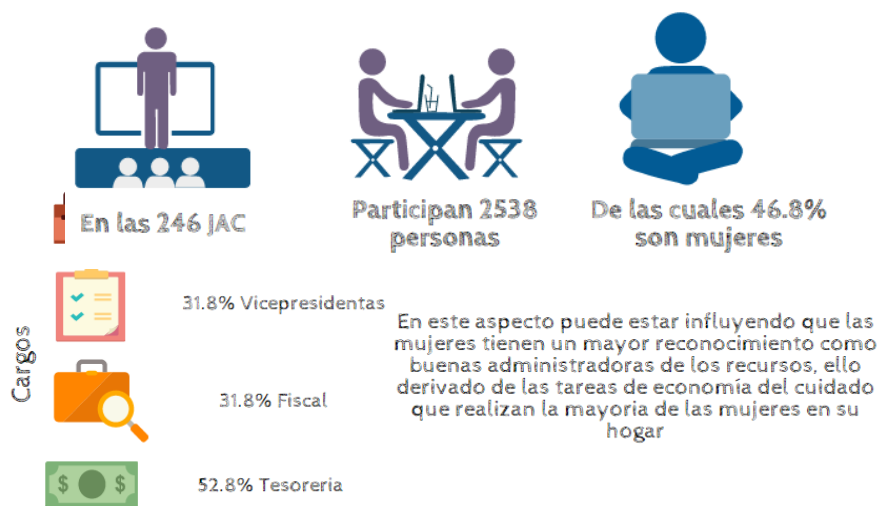
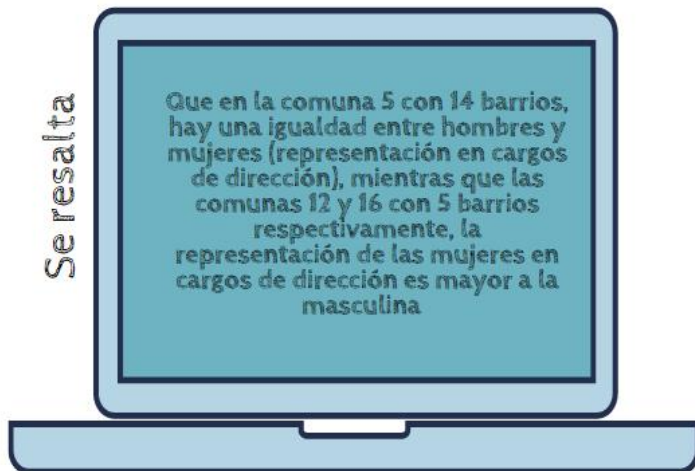


Ilustración 6. Situación actual de liderazgo femenino (Fundación Mujer y Futuro, 2014).



A partir de las entrevistas a mujeres lideresas se constata que los intereses de las mujeres para participar son diferentes a los de los hombres, ellas están más orientadas a la participación por la transformación del barrio y de la comunidad, inicialmente las mueve los intereses colectivos, mientras los hombres están más orientados hacia los intereses particulares (Fundación Mujer y Futuro, 2014).

“en un comienzo iba más bien destinada al cambio de la comunidad y no había como una remuneración algunos habían renunciado. Entonces debido a eso, han ingresado más mujeres a la JAC, las cuales nos estamos organizando, dándoles tareas de acuerdo a la responsabilidad o al motivo, por ejemplo, de los comité de trabajo que hay dentro de la misma JAC” (Entrevista Lideresa Comuna Uno, tomado de la línea de base).

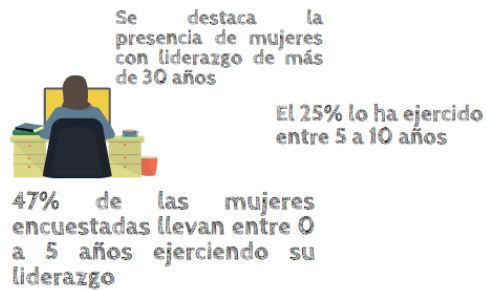
Sin embargo, pese al interés por trabajar con y por la comunidad, la cotidianidad y las exigencias del trabajo doméstico no remunerado, se constituye en las mujeres en una dificultad por la falta de disponibilidad de tiempo, lo que complejiza el trabajo como lideresa comunitaria, convirtiéndose en obstáculos para la participación de las mujeres (es precisamente esta situación lo que lleva al desarrollo de la pregunta de aprendizaje, uno de los momentos claves y significativos de la experiencia el cual se abordara más adelante).

“Desempeñar las labores del hogar, las labores de un trabajo, las labores de toda la JAC, es más, es muy difícil para uno como líder traer las cosas al barrio, porque tiene que perder demasiado, demasiado tiempo en las oficinas, en un lado y en el otro, pase cartas, después vaya a las oficinas, mire que paso, búsquese a alguien quien le ayude, todo eso. Entonces es bonito servir, pero, es difícil.” (Entrevista Lideresa Comuna Ocho, Integrante de la Federación Comunal de Santander, tomado de la línea de base).

Igualmente se expresaron dificultades en los ambientes mixtos para la participación de las mujeres, existe la percepción de ser menos escuchadas y tenidas en cuenta por su condición de mujer.

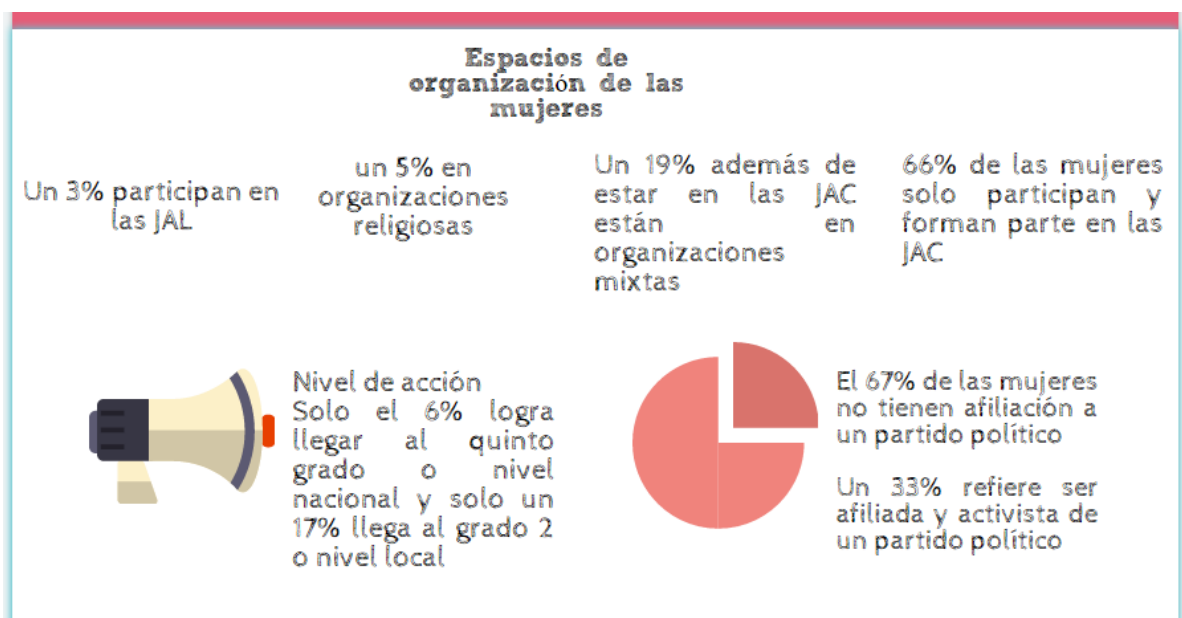
Aspectos Participativos

Aspectos participativos



En cuanto al tiempo de participación y las motivaciones que tienen las mujeres para ser lideresas se encontró: interés colectivo, el bienestar de las comunidades, historia familiar de liderazgo comunitario.

Ilustración 7. Aspectos participativos. Fuente: (Fundación Mujer y Futuro, 2014)



Entre los principales logros que reconocen las mujeres en la participación se encuentran:

El reconocimiento de las cualidades asignadas históricamente a las mujeres, que permiten lograr mayores beneficios para la comunidad como son: la responsabilidad, el voluntariado, el compromiso, la transparencia y la perseverancia.

“Nosotras como mujeres es que le ponemos más corazón a lo que hacemos, y somos más desprendidas. Eso ha beneficiado que las JAC sean más transparentes y cumplan el principio por el cual fueron creadas, que es el servicio a la misma comunidad” (entrevista lideresa Comuna Uno, tomado de la línea de base).

También se evidencia aumento en el número de mujeres participando en los espacios de las JAC y en las JAL

“En este sentido si se ha avanzado mucho porque por ejemplo en las JAC prácticamente poco se veía la mujer, la mujer participando, hoy en día ya es muy fácil que uno como mujer entre a las JAC” (Entrevista lideresa Comuna Ocho, integrante de la Federación Comunal de Santander, tomado de línea de base).

La participación ha generado mayor empoderamiento de las mujeres lideresas, como consecuencia de los procesos de formación y el conocimiento de los temas relacionados con las mujeres, lo que permite la posibilidad de una participación cualificada y reconocida. Otro aspecto que ha influido es la actual legislación que ha garantizado a las mujeres la paridad en algunos de los espacios de participación.

“Los logros de nosotras las mujeres es que a medida que nos vamos empoderando en los temas de mujer y en los temas de todo lo que se trata, esta como despertando, entonces ya estamos tomando como un liderazgo” (entrevista lideresa Dignataria de la AMAC en Mujer, Juventud y Niñez. Junta de Acción Comunal, Corregimiento 1. Consejo Comunitario de las Mujeres del Municipio. Consejo Consultivo del Departamento, tomado de línea de base).

Entre los retos presentados, las mujeres reconocieron como el principal obstáculo para el ejercicio de la participación en los diferentes espacios, la existencia del sistema patriarcal o machismo y las prácticas asumidas por hombres y mujeres dentro de estos espacios.

“Hay mucho machismo aún, y todavía hay hombres que piensan que por el simple hecho de ser mujer la opinión de las mujeres no cuenta” (Entrevista lideresa comuna uno, tomado de la línea de base).

Pese a estas dificultades, se evidenció que algunas mujeres se encuentran empoderadas, conocen la legislación por tanto están seguras de sus derechos y de la importancia de su participación.

“Olvídense de que uno es el sexo débil y somos vulneradas por eso, ¡no! Es que ya tienen ellos que meterse en el cuento de que las mujeres y los hombres somos iguales, es que mire, la Constitución Nacional no los dice, que dice, artículo 43, igualdad de derechos ¿entonces? Por qué tienen que haber todavía esas brechas que impiden que uno surja, si es que nosotras podemos, y

hacer las cosas hasta mejores que ellos” (Entrevista Edilesa Comuna Diez. Integrante de ASOEDILES. Tesorera de la Federación Nacional de Ediles, tomado de la línea de base).

Otro de los obstáculos referenciado por las mujeres, es que el trabajo doméstico, la crianza y cuidado de hijos, hijas, adultos mayores y enfermos en la familia le demandan gran cantidad de tiempo, por tanto no es posible desarrollar a cabalidad su rol comunitario.

“Otra dificultad son los hijos, o sea, porque tienen sus hijos, no pueden dejar los hijos solos, la familia, el hogar porque saben que ya tienen que pensar en el desayuno en el almuerzo y la comida, arreglar la casa y mantener los hijos para mandarlos al colegio; y si hablamos del sector rural mucho más diferente ahí y del cielo a la tierra porque a ellas les toca mucho más, trabajar el campo, estar en la cocina y ver de todos los animales y cosas” (Entrevista lideresa Dignataria de la AMAC en Mujer, Juventud y Niñez. Junta de Acción Comunal, Corregimiento 1. Consejo Comunitario de las Mujeres del Municipio. Consejo Consultivo del Departamento, tomado de la línea de base).

Aspectos formativos

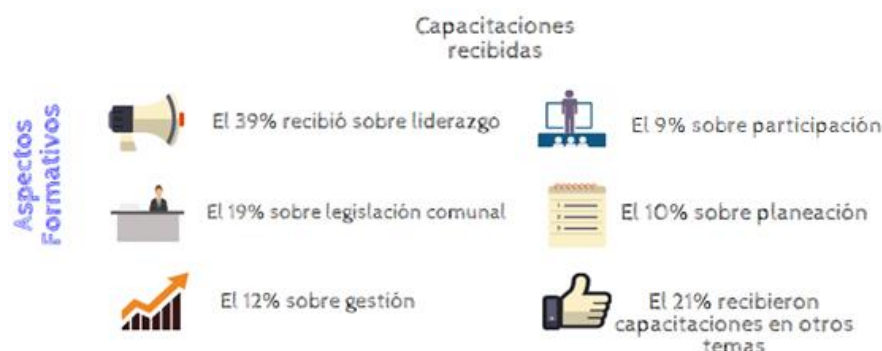


Ilustración 8. Aspectos formativos. Fuente: (Fundación Mujer y Futuro, 2014)

El proceso formativo es percibido por las mujeres como positivo, dado que aportó en diferentes ámbitos de sus vidas. Para fortalecer los procesos personales y de los derechos de las mujeres, los conocimientos adquiridos en la formación los aplicaron directamente en la vida familiar:

“entonces, a mí eso me ha servido mucho, en mi casa, con mis hijos, y generalmente en lo que me nuevo” (Entrevista lideresas Dignataria de la AMAC en Mujer, Juventud y Niñez. JAC, corregimiento 1. Consejo Comunitario de las Mujeres del Municipio. Consejo Consultivo del departamento).

Manifiestan que el fortalecimiento personal redunda en el trabajo comunitario dado que desarrollaron habilidades para el ejercicio de su liderazgo

“Para crecer, para fortalecer mis ideas, para poder decirle a otras personas, a otras mujeres, que nada es imposible, que todo lo que se propongan lo pueden lograr con la disciplina el ímpetu, con la voluntad, que se puedan abrir los espacios” (Entrevista Edilesa Comuna Diez. Integrante de ASOEDILES. Tesorera de la Federación Nacional de Ediles).

Según el documento de línea base (2014) a manera de retos, las mujeres continuaron manifestando necesidades de formación en diferentes áreas, en la línea base se establecieron seis categorías:



Ilustración 9. Procesos de formación solicitados por las mujeres

En este mismo sentido el ejercicio permitió conocer parte de las propuestas elaboradas por las mujeres participantes:



Ilustración 10. Propuestas para la formación en liderazgo y participación de las mujeres. Fuente: (Fundación Mujer y Futuro, 2014).

Finalmente, el proceso de la línea base permitió concluir que:

- Existe un perfil de las mujeres que participan en las JAC y JAL, que se caracterizan por ser mujeres que tienen un proyecto de vida tradicional: casada, con vivienda propia y trabajar en casa. Estas características deben ser tenidas en cuenta para planear procesos de formación y relevos de liderazgos femeninos, con el fin de incluir nuevos estilos de vida de las mujeres bumanguesas.
- Las mujeres comunales mayoritariamente se dedican a los empleos no formales, situación que se convierte en un obstáculo para su participación real y efectiva dentro de los espacios de participación, generando en muchas ocasiones la deserción y el abandono de sus liderazgos.
- Los niveles de escolaridad de la mayoría de las mujeres comunales son de secundaria. Para el 16.1% de ellas son bajos, pues no alcanzaron a terminar la secundaria.
- Las mujeres jóvenes tienen una participación marginal en las JAC o JAL y no se observa la existencia de procesos de formación destinados a fortalecer los liderazgos femeninos jóvenes
- La mayoría de las líderes de las JAC o JAL ejerce su participación en el primer grado, barrial, situación que está en concordancia con ser mujeres con proyectos

de vida tradicional, con poca formación política y sin tener la participación política como objetivo en sus proyectos de vida.

- La cultura machista y el sistema patriarcal son una limitante para el pleno desarrollo de los liderazgos de las mujeres y su participación política.
- Casi las dos terceras partes de las mujeres refieren no pertenecer a un grupo político; sin embargo, en épocas de elecciones, participan con candidatos de algún partido político por conveniencias personales o del barrio.
- La línea de base aportó elementos para conocer la dinámica y realidad de las mujeres en el ejercicio del liderazgo.

Como se mencionó anteriormente la FMF tiene cuatro líneas principales de trabajo, esta experiencia, se encuentra en *la línea de derecho a la organización y participación política*. La información que surgió del proceso de la línea de base contribuyó a fortalecer otras iniciativas (que se convirtieron en los cinco momentos claves restantes), que sin duda estuvieron enfocadas en la construcción colectiva, como lo fueron los diferentes programas de capacitación, los cuales estuvieron alejados de la tradicional enseñanza bancaria expuesta por Paulo Freire, que consiste en depositar y saturar de información al sujeto; muy por el contrario se dio cabida a un proceso de aprender por medio del hacer, logrando aplicar los conocimientos adquiridos y a su vez una incidencia política real en nuevos escenarios (situación que respondió a las ideas expuestas por las mujeres en la Línea de Base).

Momento clave 2. Educación y acción... ¡todas por nuevos escenarios! Metodología del proceso formativo “aprender haciendo”

Durante los 3 años de la experiencia, la misma se presentó cambiante, cíclica y reflexiva. Una gran apuesta fue “la metodología aprender haciendo” que permitió el diálogo constante y la articulación entre distintos escenarios y procesos pedagógicos:

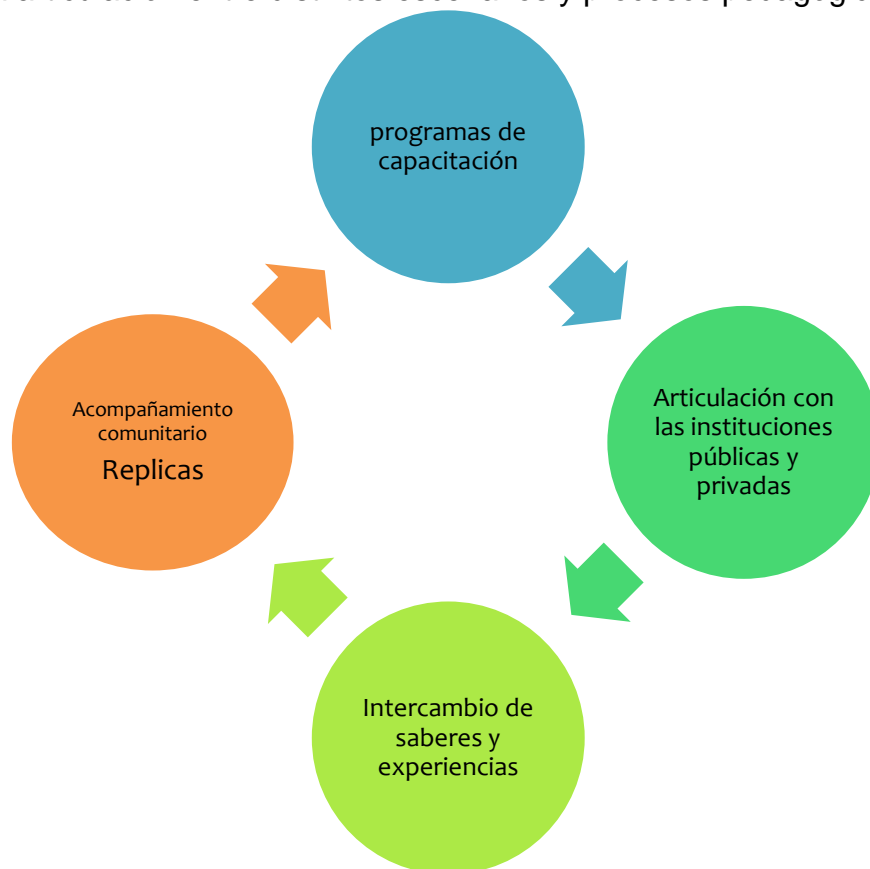


Ilustración 11. ¿Que permitió la metodología aprender haciendo? Fuente: las autoras.

Programas de capacitación... La primera herramienta para la acción

“La metodología aprender haciendo deja conocimientos reales, que permite que este trascienda, que todo ese proceso formativo lo pudiesen aplicar... también permite que el conocimiento no sea separado, que no se fragmente, sino que sea uno solo y a medida que lo iban aprendiendo lo iban aplicando a sus comunidades, a su vida propia, con sus familias, permitió que realmente se diera un proceso transformador y que no se quedaran solo con conocimientos teóricos, acartonados, sino trascendieran a su ejercicio como líderesas” Mayerly Carreño, Trabajadora Social de la FMF, equipo técnico.

Desde el inicio de la experiencia se definió como metodología orientadora del proceso de formación, la metodología de “Aprender Haciendo” ya que se buscaba que el aprendizaje pasara por el cuerpo de las mujeres, sus sentires y su imaginación. La FMF cree que a través de las vivencias y experiencias de las mismas construyen la mayor parte de su aprendizaje (escuela de la vida que llaman) dando de esta manera un gran valor a las subjetividades de las mujeres. Lo anterior permitió que no solo se compartieran conocimientos con las mujeres beneficiarias, adicionalmente permitió que los procesos de educación y capacitación fueran más allá de talleres, más allá del aula y del modelo tradicional jerárquico, logrando que las beneficiarias se empoderaran e incidieran en la vida de actores y actrices indirectos de sus comunidades, aportando y compartiendo con los mismos herramientas de acción, participación, capacidad de gestión, capacidad organizacional entre otras. Dichos aprendizajes fueron transmitidos por medio de juegos y actividades lúdicas por parte de la FMF, quien a través de todo un proceso de planeación y rigurosidad de selección de contenidos asertivos, logro incidir en las mujeres, con estrategias divertidas como lo fue la Chocolatada de los derechos... una manera divertida de hacer de la cotidianidad un proceso continuo de aprendizaje significativo, en donde las mujeres en un ambiente muy casual y acogedor pudieron expresarse sin temor alguno y ser receptivas ante la dinámica educativa. Con base en lo anterior, la FMF siempre se pensó tres características fundamentales para cada actividad formativa:

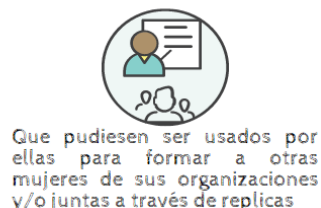
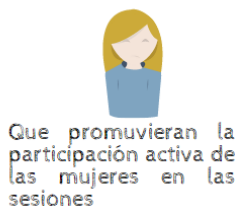


Ilustración 12. Características fundamentales para cada actividad formativa. Fuente: las autoras.

A continuación una recopilación de las capacitaciones y el número de participantes:

Diversas temáticas y número de participantes
<ul style="list-style-type: none"> • Línea base: 142 mujeres • Derechos de las mujeres: 203 mujeres • Roles de género: 38 mujeres • Subjetividades femeninas: 42 mujeres • Autocuidado: 183 mujeres • Derechos sexuales y reproductivos: 188 mujeres • Formulación de proyectos-planes de trabajo JAC Y JAL: 10 mujeres • Mapeo social y socialización del proyecto-Miramanga: 13 mujeres • Legislación comunal y ediles -ley 743 de 2002: 23 mujeres • Presentación estudi línea base-alcaldía-veredal-asoediles: 46 mujeres • Resolución de conflictos: 26 mujeres • Ley 1257 de 2008-día de la no violencia contra las mujeres: 59 mujeres • Política publica de mujer y géneros -de vivienda: 122 mujeres • Pregunta de aprendizaje: 10 mujeres • Comunicación asertiva-planeación: 26 mujeres • Cohesión grupal-intercambio grupos: 42 mujeres • Compartiendo experiencias de autoridad femenina-encuentro de intercambio de aprendizajes: 79 mujeres • Reunión de embalse: 14 mujeres • Agenda de paz: 39 mujeres • Encuentro de intercambio de aprendizajes-movilización al cauca: 23 mujeres • Incidencia política: 18 mujeres • Encuentro-cierre del año: 63 mujeres • Feria de oferta institucional-economía del cuidado:37 mujeres • Salud de las mujeres: 109 • Cartografía social: 19 mujeres • Legislación de los ediles: participaron 15 mujeres • Planes de acción: participaron 18 mujeres • Comunicación, manejo de público: participaron 16 mujeres • Escuela de liderazgo "más mujeres participando, mayor equidad" • Reconocimiento de las diferencias-autoestima-poder personal: 67 mujeres • Ciudadanía-autoridad femenina: 61 mujeres • Planes de acción: 52 mujeres • Legislación comunal (743-1519): 54 mujeres • Palabra-lenguaje: 55 mujeres • Veeduría e incidencia: 56 mujeres • Miradas • Género: 61 mujeres • DSR: 61 mujeres

Política Pública: 61 mujeres
Derechos Humanos: 61 mujeres

Tabla 4. Temáticas desarrolladas en los tres años de la experiencia

También se destacan los importantes convenios de educación que la FMF estableció con algunas entidades:

Institución	Tema	N° participantes
Secretaría departamental de las TICS	Informática básica	12
SENA	Muñequería navideña	22
	Atención a la primera infancia	27
	Belleza colorimetría	28
	Belleza: corte y peinado	33
Policía	Autoprotección	17
Ruta pacífica	Ley 1448	42
Gobernación de Santander-Oficina de equidad de géneros	Ruta de atención, ley 1257 de 2008	11
Secretaría de salud departamental	Formación de líderes y lideresas pares en salud sexual y reproductiva	4 mujeres y 1 hombre (grupo juvenil artesano de Miramanga).
Ruta pacífica de las mujeres	Memoria histórica de las mujeres y agenda de paz	29 mujeres
	Movimiento de mujeres y acuerdos de paz	24 mujeres
	Apuesta simbólica y política	19 mujeres
	Diálogos de paz en la habana-acuerdos alcanzados	28 mujeres

Un ejemplo claro, de la intencionalidad y la coherencia de cada proceso formativo de la FMF, fue la capacitación en informática básica (articulación con el SENA) y la entrega de 60 computadores y 10 mesas que fueron entregados como aporte al fortalecimiento de las mujeres y de las Juntas de Acción Comunal de la ciudad.



Ilustración 13. Entrega computadores en Villa Carmelo



Ilustración 14. Entrega de equipos Condorcillo

¡Nos formamos para actuar!

Fueron más de 30 las temáticas desarrolladas por la FMF, las cuales estuvieron dirigidas a las mujeres, que si bien ya eran lideresas y se movían con facilidad en sus comunidades, reconocían que no estaba de más una formación integral y la creación de espacios participativos los cuales para muchas de ellas trascendieron del aula, llevándoles a un proceso de reflexión continua en cada una de sus prácticas diarias y es que más allá de evidenciar el número de capacitaciones realizadas (lo que es muy importante), también es necesario indagar ¿qué tanto las mismas aportaron en las mujeres que participaron del proceso?, ¿cómo la metodología aprender haciendo les ayudó a reflexionar en la importancia de hacer con el saber qué hacer y cómo hacerlo?:

“Las capacitaciones me cayeron como anillo al dedo, en principio llegue motivada por una amiga, yo estaba empapada en mi comunidad, la realidad de la misma me llevó a trabajar porque es difícil, necesitábamos autoridad pero también conocimiento. La FMF me dio una experiencia enorme en cuanto a teoría y práctica, una formación buenísima desde cómo se formaban las juntas, las leyes, TODO. Me emocione y descubrí que había algo para mí más que una linda intención y un fuerte sentir, pero necesitaba más que el corazón, tenía la necesidad de saber lo que estaba haciendo, necesitaba una orientación. Salimos cuchillas, con herramientas, con propiedad, ya sabemos a dónde ir, qué preguntar” (Johana Ramírez. 1ª Delegada de la Junta de Acción Comunal, barrio el Roció).

Como se mencionó anteriormente estas mujeres ya eran lideresas en sus barrios, pero ¿garantizaba esto que ellas participaran activamente en sus comunidades?

“Antes estaba en la JAC para llenar un requisito, me dijeron: “Usted anótese y ya no tiene que hacer nada más” yo antes fui secretaria y me sentía menos, para el presidente todo lo que hacía estaba mal, pero en el proceso me di cuenta que yo también podía y muchas cosas que ignoraba las adquirí en las capacitaciones. Yo ignoraba muchas cosas de los Derechos de la mujer. A muchas nos ignoran, no nos escuchan. Yo antes era hacer de comer, en casa, hijos, esposo un solo hacer” (Entrevista realizada a Olga Rojas: Tesorera de la JAC, vereda San Pedro bajo sector Miramar).

Sin duda es un gran logro el de Olga Rojas y el de Johana Ramírez, quienes al igual que otras mujeres tomaron herramientas para la acción a través de capacitaciones, sin embargo, sería imposible e ingenuo afirmar que el 100% de la mujeres que participaron en el proceso lograran incidir en sus JAC, aun cuando las mismas hubiesen estado participando continuamente y tengan toda la voluntad de incidir en sus comunidades. ¿Y por qué? Esto se da gracias a diversos factores externos, uno de ellos y el más identificado por las mujeres la monopolización en el poder:

“Algo por lo que se lucha mucho en esto es lograr mover a los “caciques” esto es más un juego de poderes, la gente se amaña en el poder y ¿para qué eternizarse en él? Si hay mucha gente con mucho potencial, yo me he encontrado con mujeres grandiosas que simplemente no las dejan, ya sean los “caciques” o sus maridos. Yo llegué nueva con el propósito de romper esas jerarquías” (Entrevista realizada a Yorlet Camargo. Edilesa del corregimiento 1).

Con base en lo anterior, es posible reflexionar en torno a algunas limitaciones que seguirán presentes en la vida de las mujeres y sus comunidades mientras al patriarcado no se le reconozca y se le mitigue desde sus profundas causas quienes han traído efectos como el machismo, la jerarquización, la violencia de género, la desigualdad, entre otros. No obstante, se espera que si bien las mujeres aun encontraran este tipo de barreras,

este proceso quede en sus sentires permitiéndoles identificar situaciones que vulneren sus derechos, enciendan sus alarmas y recurran a crear relaciones horizontales y de cooperatividad con sus comunidades para afrontar de manera autónoma lo que por mucho tiempo se ha naturalizado, el machismo, la corrupción, liderazgos autoritarios y abusivos en las comunidades.

“Antes yo decía: -“mire le están pegando a ella, jum toca dejar, pobrecita”, no conocía rutas, mecanismos ni herramientas para ayudar a más mujeres, por eso también gracias a la Fundación... Hace tres años no dejó de pensar en la igualdad, no es justo que todo lo llevemos nosotras” (Entrevista realizada a Olga Rojas: Tesorera de la JAC, vereda San Pedro bajo sector Miramar).

Es por ello que la FMF se pensó otro gran momento como lo fue la articulación con las instituciones públicas y privadas, permitiéndole a las mujeres reconocerse como ciudadanas y sujetos de derechos que tienen toda una gama de posibilidades para construir comunidades más humanas e incluyentes.

Articulación con las instituciones públicas y privadas “conociendo procesos, vamos incidiendo”

“La metodología aprender haciendo significó muchísimo para mí, la forma de cómo se les llega a las mujeres, la forma en cómo se les enseña, por qué no es lo mismo dictar un taller y hablar de un tema específico, a que ellas mismas, inmediatamente lo pongan en práctica cuando gestionan, cuando conocen otros procesos... y eso nos ha demostrado la apropiación del aprendizaje, como ellas mismas se empoderan, como participan activamente en los escenarios” Graciela Terraza, Coordinadora del proyecto.



Ilustración 15. Jornada con ISABU

Gracias al proceso de capacitación, las mujeres adquirieron herramientas conceptuales, sin embargo la apuesta metodológica aprender haciendo hizo necesario que las mismas pusieran en práctica todo el tesoro conceptual aprendido para de construirlo y pensarse los diferentes temas desde sus realidades y sus contextos, permitiéndole a las mismas conocer sobre diferentes procesos de articulación con instituciones privadas y públicas, la importancia de su participación y la incidencia en reuniones interinstitucionales e institucionales, con un gran

énfasis en el planes de desarrollo, sobre como el mismos puede impactar en sus comunidades y como el desconocimiento de este y de otras normatividades son el principal motivo de las vulneraciones de derechos:

“En la FMF estoy muy feliz... me gusta porque no solo aprendo sino duplico con otras mujeres que desconocen que existe toda una normatividad ahí para nosotras por ejemplo la Política pública de Bucaramanga y es desde la comunidad donde conocemos y construimos, quienes mejor que nosotras

para saber qué hace falta y que no. Ellas cada día se animan más, me dicen: ¿cómo participo? ¿Qué hago” (Entrevista realizada a Nelcy Rodríguez: presidenta de la JAC barrio La Gloria).

“Conocí muchos campos nuevos, como desarrollar proyectos, el porqué de cada cosa, una al principio decía: -“pero ¿por qué me dan esta temática, no me parece necesaria? Luego que una se enfrenta a la realidad de una Junta dice: las doctoras tenían razón, todo eso lo necesito ahora” (Johana Ramírez. 1ª Delegada de la Junta de Acción Comunal, barrio el Rocío).

¿Qué se logró? dar a conocer y posicionar las necesidades y situación actual de las mujeres lideresas frente a temas como: política pública, vivienda, temas de seguridad de mujeres lideresas e impacto de los proyectos en sus comunidades ¿cómo se logró esta visibilización? En reuniones interinstitucionales, como las que se mencionaran a continuación:

- Una reunión con el comandante de la policía metropolitana con el fin de abordar la situación actual de riesgo y la necesidad de protección para las mujeres que ejercen liderazgos comunitarios. Se contó con la participación de una delegada de las mujeres lideresas. En esta reunión se evidencio que existen alrededor de 20 mujeres lideresas amenazadas por su ejercicio en la ciudad, sin que hasta el momento se haya dado respuesta a la misma por parte de la administración.
- Con Conalvías (Empresa contratada para realizar la construcción del embalse de Tona en el municipio de Bucaramanga) con el fin de abordar el impacto de la construcción del embalse Tona en los corregimientos. A esta reunión solo asistió el equipo técnico del proyecto por solicitud de la institución.
- Otro gran avance fue la participaron en la formulación de la política pública de vivienda con un grupo de tres mujeres lideresas.
- Se llevaron a acabo 2 reuniones de seguimiento con el Acueducto Metropolitano y una con la Policía Metropolitana para dar continuidad al proceso de incidencia política
- Se participó en la feria de la UIS con el fin de socializar los proyectos de los campos de práctica y las instituciones.
- Se realizaron 6 reuniones interinstitucionales con; Acueducto- CONALVIAS, Gobernación de Santander (oficina de Equidad de Género) y policía nacional. Igualmente teniendo en cuenta el trabajo que se realiza en el barrio Miramanga con las practicantes, se realizaron reuniones conINDERBU, red de jóvenes y Alcaldía de Bucaramanga (sección juventud).
- Se realizó un encuentro con Acueducto-CONALVIAS el cual contó con la presencia de la representante de la vereda Rosa Blanca y Angelinos, al igual que personas de la comunidad. Con el objetivo de socializar los avances del proyecto embalse Tona (senderos ecoturísticos) y aclarar inquietudes por parte de la comunidad.
- Con la Gobernación de Santander (oficina de Equidad de Género): Se socializó el proyecto, profundizando en los temas de formación, así mismo La coordinadora de la oficina de género, expuso la oferta institucional y explicó los procesos que se llevan a cabo con las mujeres desde la política pública de Mujer y Género del departamento. Esta reunión permitió planear y realizar un primer encuentro de

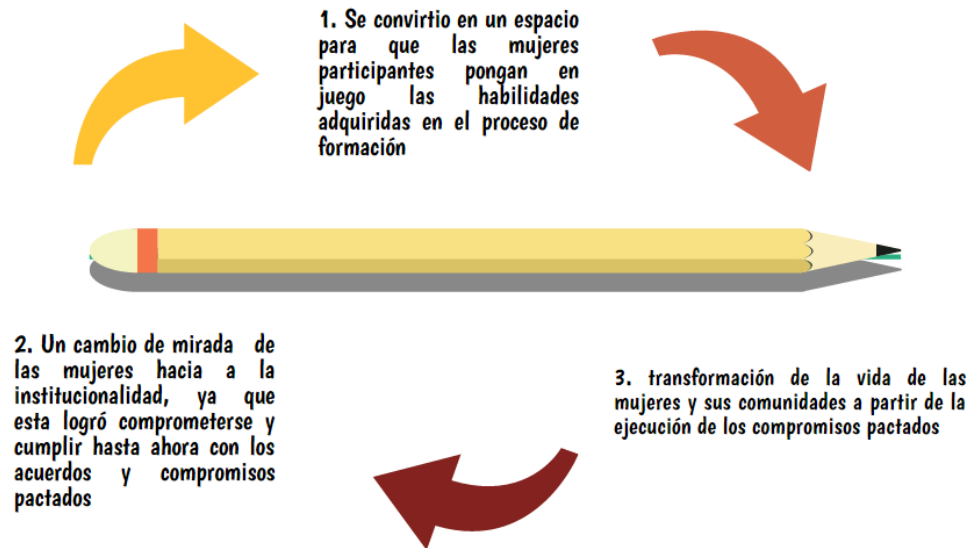
formación sobre rutas de atención ley 1257 con facilitadoras de la Gobernación de Santander.

- Se realizó una reunión con la Policía Nacional con el fin de empalmar con la Mayor Sandra designada de la policía nacional específicamente para los casos de seguridad y violencia contra las mujeres en el área metropolitana y conocer los programas que ofrece la policía nacional para prevenir situaciones de violencia en las comunidades.
- En cuanto a las reuniones con IDERBU, red de jóvenes y alcaldía de Bucaramanga (sección juventud) se iniciaron los acercamientos con miembros del grupo de jóvenes ARTESANOS del barrio Miramanga para conocer la oferta institucional y programas para jóvenes desde el arte, cultura y deporte para beneficio del grupo.
- Se realizó un primer acercamiento con la representante de la línea de capacitación de la cámara de comercio, donde nos informa que una posible alianza solo incluirá capacitación en el tema de economía solidaria, ya que no cuentan con capital semilla para proyectos productivos.
- El día 8 de marzo del 2016 se realizó una feria de oferta institucional, en donde diferentes entes (Policía Nacional, gobernación, Centro Integral de la mujer, varias bolsas de empleo, entre otras) compartieron su variedad programas y ofertas institucionales con las mujeres, dicho evento contó con la asistencia de aproximadamente 50 mujeres beneficiarias. Adicionalmente en dicho encuentro la FMF desarrollo charlas respecto al tema de la economía del cuidado, Paz, derechos sexuales y reproductivos.



Ilustración 16. Feria 8 de marzo 2016

La estrategia de incidencia fue positiva, por varias razones, a continuación se presentan 3 de ellas:



“todo este proceso me dio una visión diferente del Estado, una noción de transparencia y de una política que realmente no es corrupta” (Entrevista realizada a Johana Ramírez. 1ª Delegada de la Junta de Acción Comunal, barrio el Rocío).

Ahora bien, mientras ocurrían estos importantes encuentros y avances los cuales eran visibles, ocurrían grandes sucesos que resultaron esenciales y revolucionarios en la vida de cada mujer que conocía e incidía en nuevos escenarios:

“Antes yo solo estaba en la vereda, en la casa, en el campo, no había otro escenario. Cuando me metí en esto me cambio la vida. Antes era barrer, trapear, ahora tengo vida social, conozco más gente, más ideas, construyó mis propios proyectos... Mi esposo e hijas son profesionales, ellos me reconocen el cambio, pase de ser señora a doctora, me siento respaldada en mi familia, en mi comunidad, la gente ya sabe quién es Maida López y la FMF me ha motivado bastante” (Entrevista realizada a Maida López. Lideresa de la Vereda Santa Bárbara).

Sin duda la construcción de nuevas redes sociales significó para muchas mujeres un antes y un después en sus vidas y al igual que ella muchas que participaron en la experiencia tuvieron la posibilidad no solo de develarse ellas mismas, sino también su realidad:

“Me siento orgullosa, feliz, contenta, crecí como persona en conocimiento, en mi autoestima porque ahora sé que soy capaz y tengo un gobierno que me puede ayudar. Si, tenía talentos pero ¿cómo los ponía al servicio de mi comunidad? Ahora tengo claridad. La FMF nos quitó la venda de los ojos, nos permitió mirar la realidad” (Entrevista realizada a Johana Ramírez. 1ª Delegada de la Junta de Acción Comunal, barrio el Rocío).

¿Qué pasa cuando se caen las vendas de nuestros ojos? ¿Qué pasa cuando los que no tenían objeción alguna se toman la palabra con fuerza y decisión? Según Foucault (1990) problematizar es un modo de no conformismo, de cuestionar la realidad que se nos es dada e ir más allá de lo que para muchas personas está bien o es suficiente; para Foucault problematizar es algo muy fácil de definir y extraordinariamente difícil de llevar a la práctica. Se trata simplemente de conseguir que todo aquello que damos por seguro,

todo aquello que se presenta como aproblemático, se torne precisamente problemático, y necesite ser cuestionado, repensado, interrogado. Es precisamente ese momento de reflexión lo que llevo a muchas mujeres a cuestionar su papel en las comunidades y las diferentes dinámicas que en ellas se desarrollan:

“Yo me cansé de que un solo señor mandará, que todo estuviera monopolizado, se vinieron las elecciones, yo no tenía conocimientos ni de que era una Junta (yo era solo secretaria, pero solo firmaba ni siquiera conocía mi función pero ahora todo es diferente ejerzo mi liderazgo con capacidades, autoridad y demás y es algo que las mujeres notan, ven mi cambio mi propiedad y eso les anima a preguntarme, a tomarme como punto de referencia” (Entrevista a Milena Albarracín, lideresa Barrio Miradores del Kennedy).

El conocer y reconocer su cuerpo como territorio, sus comunidades como sujetos de derechos, sus potencialidades como seres humanos hicieron que muchas de las mujeres participantes se apropiaran de sus procesos de aprendizaje como herramienta para el saber hacer lo que a su vez les brindo la posibilidad de tener una mirada diferente de su realidad y lo complejo de las relaciones y realidades sociales. Ejemplo de ello fue la inesperada marcha al Cauca mencionada a continuación.

Intercambio de saberes y experiencias “Mujeres empoderadas, comunidad, amor y liderazgo”

Los intercambios de saberes y experiencias, fueron escenarios donde las mujeres mostraron las capacidades adquiridas durante el proceso de formación teórico-práctico, evidenciando el proceso formativo y el empoderamiento integral en sus nuevas apuestas e incidencias. Igualmente, estos encuentros sirvieron para monitorear y evaluar toda la implementación de la estrategia.

Durante los tres años del proyecto se realizaron varios intercambios de saberes y experiencias en escenarios locales, regionales, nacionales e internacionales:

LOCAL

1. contextos y políticas públicas



Ilustración 18. Jóvenes Miramanga

Este evento tuvo dos momentos claves: el primero destinado a socializar las experiencias de trabajo de las mujeres participantes, para ello se escogieron tres experiencias: jóvenes Miramanga, incidencia Embalse del río Toná y trabajo en equipo. El segundo momento estuvo destinado al conocimiento de las políticas públicas y en especial de la PPMGB. Para ello se contó con la participación de una experta en política pública quien de forma personal donó la capacitación. Igualmente este evento sirvió de cierre del primer año del proyecto y a su vez permitió que las mujeres reafirmaran su compromiso con el seguimiento a la implementación de la política en el municipio (contó con la asistencia de 80 mujeres participantes del primer año del proyecto).

2. Encuentro de jóvenes (Miramanga, Quinta Estrella, la Gloria).



Ilustración 19. Jóvenes de La Gloria

Este encuentro se llevó a cabo el 28 de mayo de 2016 y contó con la participación de jóvenes del barrio Miramanga, Quita Estrella y La Gloria. Dicho encuentro tuvo por objetivo Intercambiar las experiencias grupales desarrolladas en los diferentes barrios, los diversos procesos y cómo aportaron en la vida de los y las jóvenes. El proceso de socialización contó con un gran derroche de creatividad por parte de los jóvenes quienes a través de funciones de títeres y obras de teatro lograron transmitir mensajes claros a los y las asistentes.

REGIONAL

2. Política con enfoque de género

En los encuentros con el Movimiento de Mujeres surge de la necesidad de construir una agenda pública colectiva que recogiera las necesidades de las mujeres de Santander, teniendo en cuenta los avances en la implementación de política pública de mujer y género departamental, se realizó la revisión, de cada uno de los ejes y se agregaron adicionalmente dos temáticas: Paz y Transparencia. Como producto se obtiene “la agenda pendiente MujerES” presentada en un foro con candidatos a la alcaldía de Bucaramanga y gobernación de Santander, esto con el objeto de generarles un compromiso político y social frente a los asuntos de las mujeres a la hora de proyectar sus planes de gobierno.

3. Experiencias de autoridad femenina



En el intercambio de saberes y experiencia “compartiendo experiencias de autoridad femenina” participaron 105 mujeres de las cuales 79 hacen parte del proceso y 26 pertenecen a diferentes organizaciones de mujeres a nivel regional. Se implementó un formato metodológico participativo (set de televisión) lo que permitió que una de las mujeres del proceso fuera presentadora del evento y otra mujer del proceso fue la invitada que compartió su experiencia de vida y liderazgo. A si mismo estuvieron mujeres con trascendencia en participación política como María Teresa Arizabaleta (sufragista del movimiento de mujeres) y Yolanda Blanco (Diputada Asamblea de Santander)

NACIONAL

4. PRODESAL

Se realizó un encuentro de aprendizaje en Montería en la corporación PRODESAL, donde asistió una líder del barrio La Gloria y la técnica de campo del equipo del proyecto, los días 11 al 14 de diciembre de 2014. Este encuentro permitió conocer el proceso que viene llevando a cabo PRODESAL con las Agendas territoriales de mujeres en cuanto a la violencia crónica y las basadas en género, buscando de esta manera incidir en la construcción de la paz. Este espacio permitió compartir experiencias de trabajo en grupos pequeños en el plenario sobre las agendas de paz y el trabajo de Política Pública de Mujer y Género de Bucaramanga que se llevó a cabo con las lideresas del proyecto. Cinco meses después se realizó el segundo encuentro de aprendizaje en Montería en la corporación PRODESAL, donde asistió la técnica de campo del equipo del proyecto y la promotora social de la Fundación Mujer y Futuro, los días 27 al 29 de Mayo de 2015. Este encuentro permitió conocer las experiencias de trabajo con jóvenes que realizan organizaciones como PRODESAL, alianza para la juventud departamental y municipal de Montería, Surtigas entre otros. Igualmente fue posible compartir los procesos que lleva acabo la Fundación Mujer y Futuro. Este encuentro permitió conocer metodologías, estrategias para generar alianzas, formas innovadoras de trabajo con jóvenes y maneras de intervenir en contextos mediados por el conflicto armado.

5. Pazharemos

“Hubo algo que me marco y fue la marcha del 25 de noviembre del 2015, yo nunca había salido de Bucaramanga y menos participado en una marcha, conocer otras mujeres, acompañarlas y unirnos a una sola voz” (Entrevista realizada a Olga Rojas: Tesorera de la JAC, vereda San Pedro bajo sector Miramar).



Ilustración 21. Movilización al Cauca

Otro gran proceso se llevó a cabo en Noviembre de 2015 en el Cauca “las mujeres pazharemos refrendando la paz en el Cauca” Previamente y en coherencia al proceso de articulación con la Ruta pacífica de las mujeres, y dado que se recibieron tres capacitaciones en los siguientes temas: memoria histórica de las mujeres y agenda de paz (29 mujeres), movimiento de mujeres y acuerdos de paz (24 mujeres), apuesta simbólica y política (19 mujeres), diálogos de paz en la Habana-acuerdos alcanzados (28 mujeres) lo que permitió una movilización consciente, contextualizada y cargada de un gran poder femenino:

“De la FMF en verdad me sorprende su gran capacidad para enseñar, no son aburridoras, son de sentir, por ejemplo para mi será inolvidable la marcha de las cinco mil mujeres, las cuales eran de todas partes, diferentes razas, creencias, culturas, uno crece personalmente y profesionalmente y lo mejor antes de ir allá nos capacitaron, íbamos no solo a marchar, sabíamos del tema” (Entrevista a Milena Albarracín, lideresa Barrio Miradores del Kennedy).

Según Gustave Le Bon los seres humanos al relacionarse con otra masa o grupo social son un alma colectiva en la cual sienten, piensan y actúan de forma totalmente diferente a la que sentirían, pensarían y actuarían de manera individual, esta vez, fue la Paz quien motivo a cientos de mujeres a marchar y a exigir sus derechos, no solo a las víctimas directas sino a las indirectas, quienes por solidaridad y sororidad unieron sus pasos, sus voces y sus experiencias, alimentando sus conocimientos con otras realidades permeadas con una dinámica diferente como lo es el conflicto armado interno colombiano, sus efectos en la vida de otras mujeres y como estas con la mayor resiliencia comparten de manera horizontal sus experiencias vividas:

“Una se da cuenta que hay realidades más difíciles que las de una y que a veces no valoramos las cosas, la familia, la tierra, las mujeres” (Entrevista realizada a Olga Rojas: Tesorera de la JAC, vereda San Pedro bajo sector Miramar)

ESCENARIO INTERNACIONAL

5. JASS

EN EL ESCENARIO INTERNACIONAL. En ese mismo mes los días 11 y 12 de noviembre del 2015 se llevó a cabo el Taller con Donatarios IAF: Marcos metodológicos de formación para el fortalecimiento y la construcción de movimientos con enfoques feministas, en ciudad Guatemala. El cual tuvo como objetivo compartir la metodología de Educación Popular Feminista (EPF) y análisis del Poder que utiliza JASS en su quehacer, desde una perspectiva feminista/ género y su aplicación desde sus trabajos realizados. El taller fue una oportunidad para compartir las diferentes experticias de las organizaciones donatarias de la IAF y explorar posibilidades de seguimiento conjunto con ellas, búsqueda de redes u alianzas para fortalecer diferentes procesos.

6. Seminario de intercambio de experiencias sobre inclusión social promovidas por las instituciones donatarias de la IAF.

Dicho seminario se llevó a cabo durante los días 14 y 15 de julio del 2016 y tuvo como objetivo contribuir al fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil que trabajan para promover la inclusión social en América Latina mediante el intercambio de las mejores prácticas de inclusión social, lucha contra la pobreza, el racismo y la discriminación persistente. En dicho evento participaron Mayerly Carreño, Graciela Terraza (equipo técnico de la FMF) y Olga Rojas (mujer beneficiaria del proyecto).

Puntos claves: ¿Qué les permite a las mujeres el intercambio de saberes y experiencias?

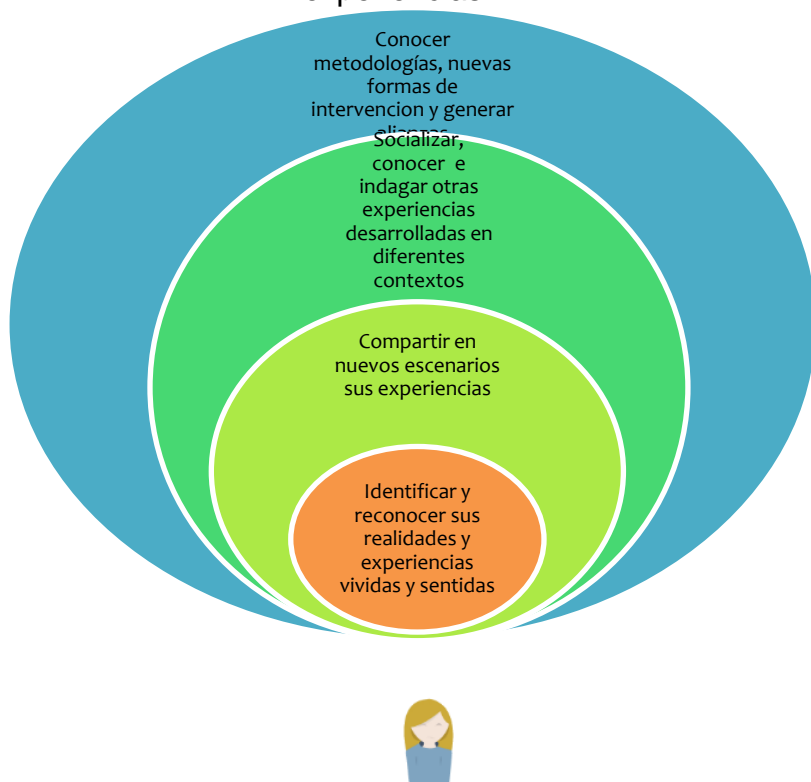


Ilustración 22. Fuente las autoras

Acompañamiento comunitario “Réplicas de poder”

“Habían muchas personas que nos ignoraban y vulneraban nuestros derechos, gracias a la FMF tenemos otra mirada... gracias por las capacitaciones, por el respeto, ahora es hora de orientar y acompañar a otras mujeres” (Mujer lideresa que ha participado a lo largo de la experiencia).

Este proceso permitió acompañar periódicamente procesos comunitarios y organizativos, donde se brindaron herramientas metodológicas y de participación a las mujeres beneficiarias del proyecto, para que las mismas compartieran lo aprendido con sus comunidades, logrando efectividad, reconocimiento y legitimidad (teórica- práctica) en los procesos que emprendieron.



Ilustración 23. Replica 8 de marzo

Esta etapa además les dio a las mujeres la posibilidad de deconstruir ese conocimiento adquirido y construirlo de manera sencilla para poder transmitirlo con sus comunidades y que estas lo lleven a su cotidianidad, sus familias y comunidades de manera práctica. ¿Quiénes mejor que ellas para empoderar a sus mujeres? Y es que para muchas mujeres lideresas cuando se trata del barrio, no importa si eres hombre o mujer, si eres joven o adulto mayor o la religión que profeses:

“Lo más lindo de todo es que esto va más allá de creencias, yo hago parte por ejemplo de la pastoral pero en el trabajo hay cabida para todos, NO HAY distinción de credo, el trabajo en la comunidad va más allá” (Entrevista realizada a Johana Ramírez. 1ª Delegada de la Junta de Acción Comunal, barrio el Rocío).



Ilustración 24. Réplica en el barrio La Gloria

3 años de acompañamiento y grandes incidencias en las comunidades “Mujeres de liderazgo y acción”

¿Qué hicieron a lo largo de la experiencia?

Las mujeres lograron aplicar los conocimientos adquiridos en la formación con acciones que impactaron sus vidas y las de sus comunidades, entre las más importantes durante la experiencia están:

- La realización 3 réplicas en 3 barrios de 2 comunas de la ciudad (Comuna1 y comuna 4). De igual forma iniciaron el proceso de desarrollo de la visión y habilidades para detectar y priorizar en su comunidad los aspectos relacionado

con los derechos de las mujeres. De este ejercicio 3 personas acudieron a consulta psicológica en tema de Violencia intrafamiliar y relaciones de pareja, casos que fueron atendidos por una de las psicólogas de la FMF.

- De manera indirecta se llegó a 143 mujeres, estas son las registradas en los listados de asistencia. Por reporte verbal de las mujeres, ellas transmitieron los conocimientos con las personas más cercanas (información que no aparece en listados)
- Realización de 5 acciones de sensibilización en 5 comunas frente al tema de la violencia contra las mujeres y en especial la conmemoración del 25 de noviembre a través de pegatinas, murales, charlas y obras de teatro.



Ilustración 25. Replica de autocuidado

- Las lideresas brindaron asesoría y orientación sobre la ley y los derechos de las mujeres a mujeres y hombres de sus comunidades, esto ha generado derivación en algunas ocasiones a la consulta con psicología
- Las mujeres lograron reconocimiento en sus comunidades y juntas por la divulgación de la existencia de la PPMGB y sus diversas acciones.
- Realización de acciones formativas por parte de las mujeres en las comunidades como cine- foros, charlas, jornada deportiva y pegatinas en los barrios Pantano I (10 mujeres), La Gloria (48 mujeres), Miramanga (13 mujeres y hombres, Cordoncillo II, Asturias, Villa Rosa (20 mujeres) y vereda Santa Bárbara (37 mujeres), esto en el marco del día internacional de los derechos de las mujeres.
- Las mujeres del corregimiento 1 realizaron una jornada en su comunidad dirigido a mujeres líderes sobre autocuidado en el marco del día de la salud por las mujeres a la cual asistieron 21 mujeres.



Ilustración 26. Replica Villa Rosa

- Las mujeres lograron manejo de habilidades de interlocución en actividades programadas por la gobernabilidad específicamente en el tema de Política Pública de Mujer y Género de Bucaramanga.
- La JAC de la vereda Villa Carmelo elaboró y presentó la rendición de cuentas del funcionamiento de la misma como parte de los procesos transparentes.
- Se elaboraron acciones de solicitud y exigibilidad para acceder a las ofertas institucionales como SENA, oficina de cultura, Alcaldía de Bucaramanga
- Algunas mujeres lograron manejo de habilidades virtuales, comunicativas y cognitivas en la elaboración de las encuestas de pregunta de aprendizaje.
- Las mujeres realizaron dos Jornadas de apoyo en el Marco de la campaña “Ser Mujer Sin Ser Asesinada” en cada corregimiento. Se realizó pegatinas de afiches y tres murales alusivos a la campaña en sitios estratégicos, a estas actividades asistieron 13 mujeres del corregimiento I, 12 mujeres del corregimiento II y 16 jóvenes y mujeres del corregimiento III.
- 12 mujeres participaron en la refrendación de la agenda Pendiente por la equidad y garantía de los derechos de las mujeres, teniendo la PPMGS, así mismo participaron en el foro de candidatos para la firma de compromiso e inclusión de las propuestas de las mujeres en las agendas políticas.
- La alcaldía de Bucaramanga realizó rendición de cuentas por sectores, en las cuales asistieron algunas mujeres lideresas pertenecientes a estos sectores. entre los temas principales se situaba la PPMGB
- La edilesa del corregimiento tres acompañó y asesoró a una mujer en situación de violencia, aplicando las rutas de atención a violencias y basándose en el eje de justicia de la PPMGB.
- Atendiendo el llamado de las mujeres de los barrios La Gloria y Capilla Baja, se realizaron replicas a cargo de lideresas sobre el tema de Economía del Cuidado.

En el proceso de aplicación de los conocimientos adquiridos (replicas) se pueden observar en 2 ejes fundamentales:

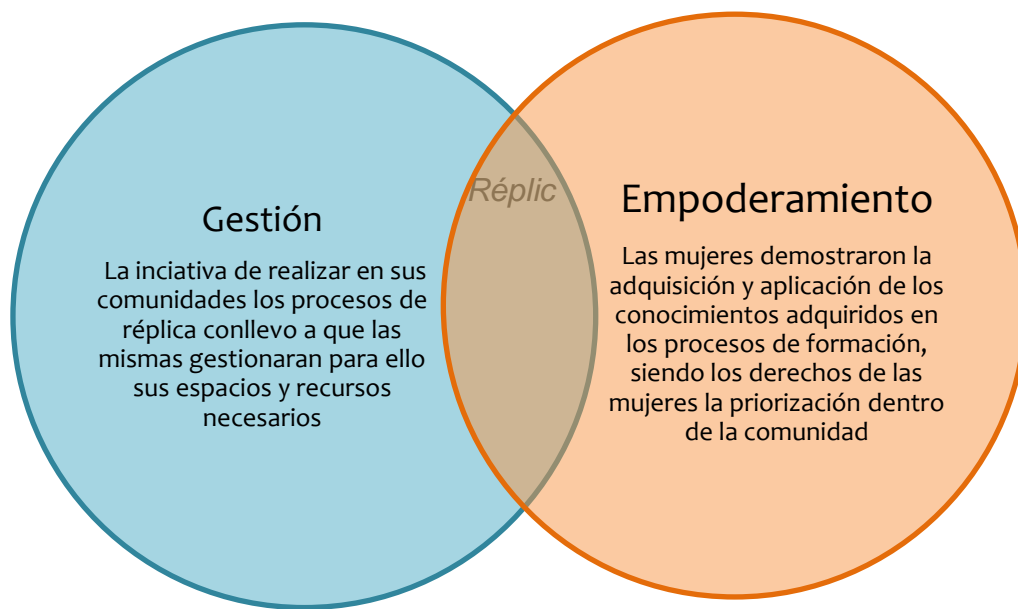


Ilustración 27. Fuente: las autoras

Además de dichos logros, existen otros muy significativos en la vida de lideresas, por ejemplo:

“Para mí fue muy importante el tema de autocuidado en estos tres años del proceso, cuidamos a todos menos a nosotras mismas, todos los días no se puede, pero yo por ejemplo una vez a la semana me arreglo las uñas de los pies, que la mascarilla, me peino, me consiento. Comprendí que no solo es trabajo también soy yo y eso hace parte de todo mi aprendizaje” (Entrevista realizada a Olga Rojas: Tesorera de la JAC, vereda San Pedro bajo sector Miramar).

Que importante que un tema como el autocuidado se posicionara en la vida de muchas mujeres que de manera directa e indirecta (a través de las réplicas) se beneficiaron del proceso. Olga, por ejemplo, manifiesta que ahora es consiente que ella también necesita tiempo, para cuidarse, para consentirse. Que exigente ha sido el sistema, el mismo ha saturado a las mujeres con mil obligaciones que no cumplir traen consigo fuertes reproches; pero resulta más fuerte una mujer cuando reconoce que es un derecho y que ella debe amarse primero para continuar procesos que liberen alrededor:

“Sé que tenemos derechos, no solo es marido e hijos, es como despertar y darse cuenta que no me pueden ultrajar ni verbal ni psicológicamente, ni en la casa, ni afuera. No solo es decirlo allá en la comunidad, empecé por mi hogar, por ejemplo, el niño debe ayudar en los quehaceres, muchas veces ellos creen que tienen corona y yo les digo ustedes y nosotras somos iguales” (Entrevista realizada a Olga Rojas: Tesorera de la JAC, vereda San Pedro bajo sector Miramar).

Coherencia entre el discurso y la práctica, es todo un reto para muchas, sean estas académicas, rurales, urbanas, feministas, mujeres, madres, docentes ¿cómo pasar desapercibida la afirmación de Olga, quien se reconoció y transformó las dinámicas de su hogar? ¡QUE VIVAN LOS PROCESOS SOCIALES! Que viva Olga por acompañar un

proceso de tres años, aun cuando el mismo le implicara hasta dos horas de camino para llegar al espacio donde se trabajaba la formación. Que vivan quienes escriben, quienes sin importar la distancia y las largas horas de camino llegaron a aquel lugar en la vereda de San Pedro bajo a aprender de Olga, quien de paso hizo un especial énfasis en la necesidad de vincular a más mujeres de las veredas a procesos como este y es que sin duda se tiene una deuda enorme con la mujer del campo no solo desde la FMF, sino desde las administraciones, las instituciones públicas y privadas quienes no solo han establecido políticas que pauperizan aún más el sector rural sino que han concentrado su fuerza en políticas comerciales e intereses particulares. No obstante la FMF reconoce el principio de universalidad de los derechos humanos y lo importante de llegar a todas las mujeres urbanas y rurales, pero más allá del difícil acceso a las veredas, de voluntades o no (lo que muy probablemente se piense) es la carencia de suficientes recursos económicos para una incidencia de calidad y no de cantidad:

“Si usted se capacita con la FMF le dan el transporte, merienda, material, es muy completo, uno se siente importante en ese espacio, es más que un simple taller, trasciende tanto como para cambiar la forma de pensar de uno” (Entrevista realizada a Maida López. Lideresa de la Vereda Santa Bárbara).

Fue precisamente el compromiso de las mujeres con el proceso, la propiedad con la que replicaron los temas, las experiencias vividas y aprendidas en sus comunidades y sus vidas personales, algunos de los criterios de selección que tuvo en cuenta la FMF para una entrega final de estímulos (3 computadores y 10 anquetas) que se llevó a cabo en el restaurante viejo chiflas de la ciudad de Bucaramanga el 25 de junio del 2016, actividad que buscó exaltar y reconocer de manera especial el trabajo de mujeres comprometidas constantemente con el proceso, las mujeres expresaron que el mismo superó sus expectativas, pero al mismo tiempo es tan suyo que pudieron cuestionarle y aportarle significativamente.

Momento clave 3. Escuela de Liderazgo JAL Y JAC “Política humana, política con miradas de mujer”

La primera fase de la Escuela de Liderazgo nace en un momento coyuntural (las elecciones de las Juntas Administradoras Locales realizadas en octubre del 2015), es una propuesta que surge desde y para las mujeres, unas que ya eran edilesas y deseaban seguir siéndolo y otras que por primera vez se postulaban; estas solicitaban herramientas de fortalecimiento para la participación activa en espacios políticos, propuesta que fue aprobada por la IAF. Derivados de los procesos formativos emprendidos por la FMF, se candidatizaron 35 mujeres para ser edilesas que corresponde al 10.5% del total de 322 mujeres que se presentaron para ser elegidas en este cargo de las Juntas Administraciones Locales. Los resultados del proceso de participación donde la ciudadanía ejerce su derecho al voto a través de las elecciones locales y municipales, dio como resultado que para el periodo comprendido del 2016 - 2019 fueron elegidas en general 89 ediles y 50 edilesas mientras que en el periodo anterior fueron elegidos 98 ediles y 42 edilesas respectivamente, aumentando la

participación de las mujeres en estos escenarios de decisión. Es precisamente este gran logro que motivó a la FMF y a la IAF a desarrollar en febrero de 2016 la segunda fase de la Escuela de Liderazgo, la cual estuvo dirigida a las mujeres que se postularon en las planchas de las Juntas de Acción Comunal JAC de los diferentes barrios y veredas para el proceso de elección (57 mujeres en total). Dicha escuela desarrollo las mismas temáticas de la primera fase, agregando esta vez temáticas en veeduría e incidencia, elaboración de planes de acción en sus comunidades.

“Las mujeres nos plantearon la necesidad de que querían estar postuladas a una JAL pero que lo querían hacer de una manera diferente a la que tradicionalmente se hace, dicen algunas: “las mujeres por lo general tendemos hacer política del macho” ella mismas solicitan aprender más sobre legislación, todo lo que tiene ver con oratoria, pero sobre todo queremos que esa política tenga un enfoque de género” (Mayerly Carreño, Trabajadora Social de la FMF, equipo técnico).

El objetivo general que tuvo la Escuela de Liderazgo fue apoyar a las mujeres que participaron en los procesos electorales comunitarios locales, para que en su momento se presentaran con mayor asertividad y haciendo una política distinta, con enfoque de equidad de género y con la certeza que con más mujeres participando en política, se garantiza mayor equidad.

Dentro de sus objetivos específicos se encuentran:

- Capacitar y dar herramientas a las participantes para fortalecer su liderazgo para la participación política y electoral asertiva con enfoque de equidad de género.
- Desarrollar capacidades de hacer planes de acción con enfoque de género y que se puedan cumplir
- Fortalecer las habilidades comunicativas de las mujeres en espacios públicos y sociales.

Si bien muchas de las mujeres que participaron en la Escuela de Liderazgo ya eran lideresas, estaban interesadas en mejorar ciertas destrezas que resultaban fundamentales en su ejercicio:

“Lo más importante: aprendí hablar en público, agarre más el poder como sin miedo, aprendí a no gritar, a no dejarme provocar de los gritos de los demás, a explicarle mejor a mi comunidad la información que me suministran en la alcaldía, a decir la verdad siempre y no engañar a la comunidad por el contrario motivarla” (Entrevista realizada a Olga Rojas: Tesorera de la JAC, vereda San Pedro bajo sector Miramar).

Temáticas abordadas en la Escuela de liderazgo:

- Reconocimiento de las diferencias y discriminaciones, autoestima, poder personal
- Ciudadanía, autoridad femenina
- Legislación de los ediles
- Planes de acción
- Comunicación, manejo de público:
- Subjetividades
- Cohesión grupal
- Salud sexual y reproductiva
- Resolución de conflictos

No todas las mujeres que participaron en la Escuela de Liderazgo fueron elegidas por sus comunidades, ¿por qué? en algunos casos, por ejemplo, la monopolización del poder es increíble, en otros es la resistencia por parte de familiares, factores que en el mayor de los casos influye en la no incidencia de las mujeres en las JAC y JAL:

“La Escuela fue buena, participe, pero al final no quede y pues mejor, la verdad mis hijas me llamaron la atención y me dijeron ¿eso para qué? si ni le pagan” (Mujer lideresa que participó en todo el proceso de la Escuela de liderazgo).

“En una cultura machista es difícil pero ya muchos están aceptando que las mujeres pueden y deben participar, esto es de todos y todas, de las 22 Juntas aun no logramos estar todas en la presidencia, pero es todo un proceso, empezando por los esposos, ellos aún tienen en sus imaginarios que ser presidentas implica estar siempre fuera de casa (trámites, estar de tiempo completo en Bucaramanga, en la alcaldía, etc (Entrevista realizada a Yorlet Camargo. Edileza del corregimiento 1).



Ilustración 28. Escuela de Liderazgo

Habilidades reforzadas: manejo de temáticas como ciudadanía, participación política, gobernabilidad democrática y género, poderes y conflictos; al mismo tiempo las mujeres fortalecieron procesos importantes para su accionar como los de oratoria, liderazgo, participación en espacios públicos, entre otros.



Ilustración 29. Proceso de formación Escuela de Liderazgo



Ilustración 30. La cartera del poder, Escuela de Liderazgo.

Pero ¿que implica que las mujeres quieran incidir en los altos cargos de sus comunidades? sin duda es todo un desafío a la estructura machista donde tradicionalmente se ha visto a la mujer como un simple requisito, haciendo de estas valiosas mujeres seres pasivos y no propositivos, adicionalmente que las mujeres rompan sus silencios y miedos “casi nada”:

“Como plancha nueva necesitábamos más fuerza, desarrollar liderazgo, en principio nos fuimos puerta a puerta a motivar a la gente por el cambio, con propuestas claras, todo fue muy guerreado... Debemos perder el miedo, el conocimiento sin duda nos ayuda, por ejemplo, yo con esta capacitación conocí que es una JAC para poder estar con ella con propiedad y no por un requisito más, uno dice: vea, debemos participar, no podemos seguir evadiendo la realidad, debemos entender que hacemos parte del barrio, que esto nos pertenece” (Johana Ramírez. 1ª Delegada de la Junta de Acción Comunal, barrio el Rocío).

¿Y cuándo se establecen nuevos liderazgos en las comunidades qué pasa? Por un lado se repite una vez más la exigencia por parte de una sociedad que cuestiona y exige mil veces más a una mujer que a un hombre:

“Hay problemas serios en la comunidad, a mí un día me apuntaron con un arma en la cabeza, me iban a matar porque no me quería quedar callada, ese hombre le vendía la droga a mis niños y me arme de valor a denunciarlo. Me pudo más el amor por mis niños que las amenazas constantes de ese hombre... De parte de los hombres casi no hay apoyo, uno escucha: “¿una mujer en la presidencia de La Gloria? Se volvieron LOCOS, las mujeres no sirven para nada” (Entrevista realizada a Nelcy Rodríguez: presidenta de la JAC barrio La Gloria).

Y por otro y en algunas ocasiones surgen liderazgos paternalistas y autoritarios ¿qué causa esta variación en los tipos de liderazgo? ¿Por qué las mujeres retoman actitudes de hombre a la hora de ejercer su liderazgo? ¿Es acaso la comunidad quien moldea y exige este tipo de liderazgo? son algunas de las preguntas que se le deben elaborar a la Escuela de Liderazgo.

Momento clave 4. Pregunta de aprendizaje “Investigación para la acción”

La FMF reconoce en cada una de sus acciones el trabajo reproductivo, doméstico y de cuidado que realizan las mujeres que hacen parte de sus proyectos, esto les permite dar un mayor valor agregado y diferencial a las acciones llevadas a cabo con los grupos poblacionales. Lo anterior sumado a la gran necesidad de las contrapartidas (dinero gestionado/dinero aportado por otros (a) actores u actrices) se convirtió en un punto de reflexión al interior del equipo de trabajo, convirtiendo un gran reto económico en lo que sería una gran investigación. Es así como se genera la pregunta de investigación ¿Cómo dar precio al trabajo no remunerado que realizan las mujeres en las acciones comunitarias? ¿Cómo romper el modelo economicista frente a la valoración del trabajo no remunerado de las mujeres?

Dicha pregunta, luego de todo un riguroso proceso de investigación, le permitió a la FMF de la mano de un ingeniero de sistemas la construcción de un modelo que valore monetariamente el trabajo comunitario femenino (Software que calcula y arroja el valor que aporta cada mujer) como un aporte cuantificado a la economía del país, de la sociedad y de la experiencia, esto para resignificar el trabajo comunitario de las mujeres organizadas, logrando un mayor reconocimiento y apreciación de este papel, desde las esferas públicas y privadas.

“yo siento que el software es algo muy grande, porque realmente el software le da valor y precio al trabajo de las mujeres que hasta el momento no es remunerado en las comunidades, en su vida cotidiana dentro del hogar, es como un reconocimiento muy grande para todas las mujeres para que ellas puedan decir: - “en este mes yo aporte tanto en mi hogar, pero también aporte tanto en mi trabajo como líder que hago en mi comunidad” para nosotras como FMF yo siento que es un avance grandísimo y que es el aporte de la FMF a todo el movimiento de mujeres, a todo este proceso a nivel local, regional, nacional” Graciela Terraza, Coordinadora del proyecto.

La FMF tiene la convicción de que dicha propuesta sin duda alguna posicionara el tema de la economía solidaria y del cuidado en las agendas locales, regionales y por qué no nacionales e internacionales.

Momento clave 5. Estrategia metodológica...



“La estrategia metodológica “miradas mujeres de hechos y derechos” es algo que nosotras pensamos mucho y era como llegar a las mujeres y pensándolo más desde la metodología aprender haciendo, como conectábamos de esa forma para que las mujeres tuviesen una herramienta que les fuera muy práctica y muy fácil para que ellas pudieran llegarle a las demás mujeres sin tener que leerse libros completos. La estrategia tiene unas herramientas prácticas contundentes, tiene una guía que es espectacular... sentimos que más que una estrategia es una oportunidad para las mujeres, para ir avanzando en ese liderazgo en ese empoderamiento, para ir ayudando a sus comunidades” Graciela Terraza, coordinadora del proyecto.

La cartilla “miradas mujeres de hechos y derechos” es una guía que da elementos para animar los encuentros formativos con las mujeres (dinámicas, juegos, refranes y contenidos), la cual se basa en un modelo constructivista que permite a las mismas desarrollar creatividad, ser propositivas, libres en el manejo del material y al mismo tiempo reforzaran los 4 ejes temáticos de la FMF: Género, Derechos Sexuales y reproductivos, Política Pública y Derechos Humanos.



Ilustración 31. Capacitación 30 de abril 2016.

Sin duda “miradas mujeres de hechos y derechos” es un hito muy importante durante la experiencia, más que una guía, es el elemento que acompañará a las mujeres en sus procesos de incidencia comunitaria, y es debido a su importancia que la FMF realizó un



evento el día 30 de abril del 2016, en una finca a las afueras de Bucaramanga en donde hicieron una entrega especial del material, realizando a su vez una jornada de capacitación (a cargo del equipo de la FMF) en donde las mujeres degustaron, conocieron y se apropiaron de su contenido.

Pensando en las mujeres que no pudieron asistir a esta primera entrega, semanas más tarde el 19 de mayo de 2016 en el hotel Ciudad Bonita en Bucaramanga se realizó

otra entrega y capacitación a cargo de Karen Arias, Comunicadora Social de la FMF.

Pero ¿Qué tan fácil resultó la elaboración de esta estrategia? ¿Cómo entregaron a las mujeres una guía coherente a la metodología aprender haciendo? Estas fueron algunas de las preguntas que acompañaron a la FMF y su equipo de trabajo desde el inicio del proyecto. No resulta fácil ser coherente en cuanto a metodologías, menos si estas se piensan desde el constructivismo, cuando tradicionalmente es el positivismo quien permea los sentidos de las personas trayendo consigo una fuerte represión de ideas. Fue la educomunicación y varios meses de trabajo, quienes dieron la respuesta a estas preguntas.

Ilustración 32. Mujeres de hechos y derechos.

Momento clave 6. Jóvenes... ¡es ahora o nunca!

“También tengo proyectado ser edil, es importante y urgente seguir trabajando en el relevo generacional” (Entrevista realizada a Nelcy Rodríguez: presidenta de la JAC barrio La Gloria).

La vinculación de más jóvenes en los procesos de liderazgo en las comunidades surge como una necesidad identificada en la línea base¹ la cual evidenciaba la importancia de contar con un relevo generacional en las comunidades, un fortalecimiento, expansión y capacitación constante, lo cual ha sido todo un logro y al mismo tiempo un gran reto ya que no resulta sencillo encantar a los y las jóvenes en medio de la masividad de estos días.

“A mí me motivó aprender sobre la realidad de la mujer, sus derechos, ellas han sido como muy vulneradas, aprendí a respetarlas, de las tantas cosas que me enseñaron está el acoso, las implicaciones del mismo y lo que yo debo hacer para respetar y ser respetado” (Entrevista realizada a Diego Delgado, joven del barrio Miramanga).

¹ “Las mujeres jóvenes tienen una participación marginal en las JAC o JAL y no se observa la existencia de procesos de formación destinados a fortalecer los liderazgos femeninos jóvenes, que permitan hacer frente al reto del relevo generacional tan urgente hoy en estos espacios” (Fundación Mujer y Futuro, 2014, pág. 31).



Ilustración 33. Jóvenes Quinta Estrella

En este sentido, se realizaron los esfuerzos de iniciar un proceso con niñas y niños y hombres y mujeres jóvenes en algunos barrios (Quinta Estrella y La Gloria) y el asentamiento humano Miramanga que pertenece al corregimiento tres (ámbito rural) en Bucaramanga.

El trabajo realizado, le permitió a la FMF indagar sobre las motivaciones de los y las jóvenes en los grupos juveniles, identificar sus expectativas,

fortalecer el trabajo en equipo y las relaciones sociales entre los y las integrantes del grupo juvenil, incentivar la comunicación asertiva basada en el respeto por la opinión de todos y todas, permitiendo al mismo tiempo un intercambio de conocimientos y el fortalecimiento de la capacidad crítica social de estos jóvenes y de incidencia en sus realidades (es importante resaltar el recurso económico destinado por Vanguardia Liberar, para el fortalecimiento de este proceso con los y las jóvenes, recurso que permitió vincular a la Psicóloga Tatiana Cordero, quien realizó un acompañamiento constante durante 4 meses).

“Usted puede tener problemas pero ellas con esas sonrisas lo animan a uno. Los jóvenes ya no se quieren ir, sacan el tiempo como sea, nos enseñan mucho y de diferentes formas obras de teatro y demás. Es muy bueno porque eso mismo lo motiva a uno a hablar, los jóvenes queremos hablar muchas cosas, por ejemplo, de sexualidad y de esos temas no podemos hablar con los papas” (Entrevista realizada a Angie Delgado, joven del barrio Miramanga).

No obstante, según la FMF, ante la complejidad del contexto social el cual continua reproduciendo desigualdades que afectan especialmente a las mujeres, niños, niñas, adolescentes y jóvenes, los esfuerzos resultan insuficientes, puesto que prevalece la participación de hombres y mujeres adultas y adultos/as mayores en estas instancias de decisión y organización barrial. Lo cual resta sostenibilidad a los procesos de cambio desde un enfoque de género en las comunidades en las que se desarrollan los procesos, de ahí la necesidad de emprender acciones para la intervención de estas problemáticas.

¿Que surge de este gran reto? Una propuesta de extensión (al final del documento más información al respecto).

¿Por qué estos seis momentos claves? Los procesos de sistematización de experiencias implican un gran trabajo en equipo, por lo que resulta necesario explorar desde su inicio el proceso a sistematizar, conocerle muy bien y lograr identificar los hitos más importantes (tanto como para las personas beneficiarias como para el equipo técnico) que le permitirán al lector conocer de manera clara y resumida el proyecto sin importa que tan largo sea este y como los mismos impactaron y resultaron valiosos en la vida de las protagonistas y el equipo técnico. Resulta entonces importante, estar en el punto final de la experiencia, tomarse un momento para mirar atrás y preguntarle a algunas de las protagonistas como cada momento contribuyo en su ser, dándole paso a sus

subjetividades, a sus emociones, a los vacíos que les quedan y las nuevas apuestas que en ellas surgen.

¿Cómo lograr dichos pronunciamientos? El equipo de la FMF, llegó a las viviendas de varias mujeres que estuvieron vinculadas en el proceso, queriendo conocer más que cifras, era necesario y urgente indagar, reflexionar y compartir de manera cercana lo vivido por parte de las mujeres durante el proceso, tenían ellas la palabra y la libertad de expresarse. A medida que se desarrollaban estas charlas las cuales fueron horizontales, era evidente como muchas de las mujeres estaban satisfechas y agradecidas con el proceso, si, agradecimiento y reconocimiento por doquier, era quizás muy pronto para cuestionar ¿que faltaba por mejorar? O simplemente ¿que cambiarían? Sin embargo algunas mujeres lograron expresar palabras cargadas de empoderamiento que permiten observar la necesidad de las mismas por continuar una labor comunitaria consiente, fuerte y contundente:

“A mi gustaría que se ampliara más el proceso, se queda corto, por ejemplo en la Tigra, allá hay un presidente de más de 13 años en el poder y hacen y deshacen, sueño con que algún día esas veredas tengan están capacitaciones” (Entrevista realizada a Olga Rojas: Tesorera de la JAC, vereda San Pedro bajo sector Miramar).

“Yo ahora quiero más, mucho más, quiero lograr un referendo agropecuario para toda mi comunidad, sé que eso no cambiará solo mi sector sino Colombia y sé que tengo todas las capacidades para lograrlo y sé que muchas mujeres quieren hacer bastante por sus comunidades. Yo tengo en mente traer las capacitaciones de la FMF para acá, el proceso es muy bueno pero necesitamos que el mismo cobije a muchas más mujeres” (Entrevista realizada a Yorlet Camargo. Edilesa del corregimiento 1).

Soñar sin duda es necesario, es el complemento de las cientos de utopías que mantienen viva nuestra ilusión y la esperanza por el cambio y si a eso le sumamos que muchas mujeres ya saben el hacer y cómo hacer, es posible que logren materializar sus ideas, perfeccionar sus habilidades y continuar replicando con amor y poder en sus comunidades. Pero para ello, también resulta importante el ejercicio que muchas hicieron de deconstruir la idea del cuidado excesivo por todo lo exterior y la entrega absoluta a una sola dimensión de sus vidas (en este caso lo comunal) lo que ha llevado a muchas mujeres a olvidarse de sus otras dimensiones (o a cumplir con todas de manera rigurosa sobrecargándose) como ellas mismas, sus familias, sus finanzas, entre otras:

“Uno descuida lo económico por el trabajo con la comunidad, yo descuido mi oficio de las decoraciones, pero ahora me motive a tener mi negocio propio” (Entrevista realizada a Nelcy Rodríguez: presidenta de la JAC barrio La Gloria).

Algunas por ejemplo, reconocen la necesidad de ir por más, de emprender nuevos caminos creyendo firmemente en ellas, porque solo ellas se pueden salvar a sí mismas y consideran importante compartir esto con otras mujeres, en otros escenarios que trasciendan sus barrios, reconociendo adicionalmente la importancia de hablar y de ser escuchadas atentamente, porque a lo mejor por pequeña que parezca esta puede que sea una gran opción y ayuda para muchas otras mujeres:

“Yo ahora tengo nuevos proyectos, nuevas visiones, quiero aprovechar que soy líder para llegar a diferentes mujeres, de diferentes edades, así sea solo compartir con un café, muchas mujeres no

tenemos esa posibilidad de socializar así sea con eso, un café y otra mujer” (Entrevista a Milena Albarracín, lideresa Barrio Miradores del Kennedy).

Es precisamente por esta razón que muchas de las mujeres participantes hacen un énfasis especial en que procesos como este, aun cuando parezca imposible, deben llegar a muchos lugares (rurales y urbanos) en los cuales muy probablemente habrá cientos mujeres poderosas esperando una orientación asertiva:

“Siento que la mujer aún tiene mucho miedo, sigue sumisa al hombre, pero nosotras podemos y podemos bastante, por eso resulta importante el proceso de capacitación, necesitamos que todas nos unamos en cosas como estas, sin duda felicito a la FMF, esto debe seguir, hoy acá, mañana en otro lugar, hay mucho camino por recorrer y muchas mujeres esperando una capacitación” (Entrevista realizada a Maida López. Lideresa de la Vereda Santa Bárbara).

Mirada general... “hechos que marcan la diferencia”

Desde la FMF durante el proyecto	Hitos importantes durante proyecto	Hitos importantes a nivel local y regional desarrollados en el marco del proyecto
<ul style="list-style-type: none"> La capacidad del equipo de trabajo de FMF de sortear las diversas dificultades con creatividad, lo cual permitió el avance de resultados de la línea de base y el cumplimiento del objetivo propuesto. Es importante resaltar las dificultades presentadas en la organización para cumplir con la contrapartida asumida; sin embargo dicha dificultad no afectó la realización de las actividades y el logro del objetivo del proyecto, pero sí se convirtió en un punto de reflexión al interior del equipo de trabajo, y permitió iniciar el proceso de construcción de la pregunta de aprendizaje ¿cómo romper el modelo economicista frente a la valoración del trabajo no remunerado de las mujeres? 	<ul style="list-style-type: none"> El interés que tuvieron las beneficiarias en el enfoque de género y en los propósitos del proyecto, pues consideraban que muy pocas veces son tenidas en cuenta las mujeres en los procesos comunitarios. La firma del convenio con la secretaría de Desarrollo del Municipio de Bucaramanga a partir del 23 de enero de 2014 en cabeza de la Unidad de Desarrollo Comunitario (es un convenio a 6 meses renovado por el mismo periodo hasta cumplir 3 años). Este convenio permitió contar con el apoyo de la secretaria para la ejecución de diversas actividades del proyecto: convocatoria, difusión, espacios, oferta institucional para las mujeres líderes, etc. La alianza FMF- Alcaldía de Bucaramanga: en este aspecto se destaca como un acierto la designación del área de Desarrollo Comunitario como el par en la relación con la Alcaldía, en ausencia de oficina y/o secretaría de género. El apoyo de ISABU (Instituto de Salud de Bucaramanga) en la jornada de formación en Derechos Sexuales y Reproductivos en el marco del día de acción por salud de las mujeres que se llevó acabo el 28 de mayo de 2014. La disposición y el compromiso asumido por las mujeres lideresas que han participado desde el inicio del proyecto, lo cual ha permitido avanzar en el proceso de formación. El aumento de las contrapartidas dadas por las mujeres participantes: En el proceso de formación, y dentro de la modalidad de pequeños grupos, las juntas logran aportar los espacios, de igual forma un gran número de mujeres participantes aportan su transporte para la asistencia a las diversas actividades. La alianza de la FMF y el Acueducto Metropolitano de Bucaramanga permitió la participación de las mujeres del corregimiento 1 y 2 en el proyecto del embalse de Toná, teniendo en cuenta sus necesidades y aportes en el proceso de diagnóstico, planeación y desarrollo del proyecto y la incorporación de la vereda angelinos dentro de este. La alianza con la policía del área metropolitana permanece y permite el nombramiento de una mujer (la mayor Sandra) para atención a todos los casos de seguridad y violencia contra las mujeres, esta fue una petición que se hizo desde el inicio de los acercamientos con la policía por parte de la FMF y las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> Durante el año 2013 La Universidad Industrial de Santander presento una serie de paros y jornadas de cierre que han generado un atraso y desajuste del calendario académico, alterando el proceso de prácticas académicas. Se presentó el cambio de la responsable de la Secretaría de Desarrollo Social de la alcaldía de Bucaramanga. En noviembre es nombrada como nueva secretaria de desarrollo social de La Alcaldía Bucaramanga la doctora Yolanda Tarazona. Este nuevo contexto implicó volver a tejer la relación con la nueva funcionaria y a partir de allí iniciar de nuevo el proceso de construcción de la alianza y el convenio, sumando a lo anterior la dinámica propia de un cambio de secretaria: Empalme interno, entrega de la oficina, conocimiento de la nueva funcionaria, etc. que generó que sólo hasta enero de 2014 se pudiera de nuevo firmar el convenio. Cambio de la presidenta de la Asociación de ediles de Bucaramanga (ASOEDILES) La vinculación de la Universidad Pontificia Bolivariana al proyecto a través de la presencia de una practicante de comunicación social Desconocimiento de la Política de equidad de género del municipio de Bucaramanga: es bien sabido que La política de equidad de género del municipio de Bucaramanga ya está formulada y aprobada desde el año 2011, sin embargo ésta es desconocida no solo por las mujeres, sino también por los funcionarios responsables de cumplirla. Aunque el proyecto contempló la formación de 300 mujeres lideresas, proceso que incluye la divulgación de esta política, para que se empoderen de ella y la hagan efectiva, si los funcionarios públicos no la conocen ni la reconocen dentro de sus responsabilidades, lograr resultados tangibles en el corto plazo va a ser bastante difícil. Aunque esto no es responsabilidad de FMF y no es un compromiso adquirido en este convenio, si debería contemplarse un acercamiento con las entidades públicas y analizar la posibilidad de influir en la divulgación y socialización de esta política al interior de las instituciones. Con las elecciones del 25 de Octubre de 2015 se generaron cambios en la administración como: terminaciones de contratos de funcionarios, movilidad de cargos y empalme con la nueva administración, estos movimientos afectaron la relación con las supervisoras asignadas y la secretaria de desarrollo, ocasionando cambios en la planeación de la oferta institucional, ya que variaron la disponibilidad de algunas ofertas en los programas así como los responsables de los mismos. El nombramiento de una experta como asesora de despacho para asuntos de mujeres y género en la actual administración de la alcaldía municipal de Bucaramanga (Isabel Ortiz), abre la oportunidad de cambios institucionales, perspectivas de la administración con enfoque de género y trabajo mancomunado por la defensa de los derechos de las mujeres.

Diálogo entre la teoría y la experiencia

La experiencia “Empoderamiento integral para la igualdad de género de las organizaciones de mujeres del municipio de Bucaramanga.” se apoyó en el paradigma socio-crítico ya que buscó conocer y comprender la realidad como praxis, orientando a las mujeres hacia la equidad e igualdad de género y la participación, categorías centrales para la FMF, que permitieron y permiten identificar el tipo de transformación social que se debe generar en la vida de las mujeres desde y para el ejercicio real y factible de sus derechos, los retos y las posibilidades de construir y aportar de manera crítica sus realidades.

Estas categorías responden a la teoría feminista la cual es entendida como una corriente de pensamiento y acción, siendo esta teoría desde la perspectiva de cambio lo que justifica el modelo de intervención en la presente experiencia. El feminismo cuestiona el machismo y las sociedades patriarcales (pensamiento-investigación) a su vez buscan transformar la división sexual del trabajo, denuncia la discriminación, la invisibilización de las mujeres en diversos contextos (acción) y a través de la producción de conocimiento, busca explicar la subordinación femenina en la sociedad. Resulta entonces de gran importancia el proceso de Sistematización en apuestas políticas feministas como esta, en donde se desarrolló como elemento clave un enfoque educativo emancipador “aprender haciendo”, permitiendo a las mujeres analizar e interpretar críticamente su realidades.

El marco conceptual expuesto en el Plan Estratégico Institucional de la FMF (2014) presenta los conceptos e ideas que sustentan y orientan la existencia de la Fundación Mujer y Futuro y sus prácticas Género/equidad e igualdad de género, siendo algunos de sus conceptos fundamentos teóricos que apoyan la experiencia “Empoderamiento integral para la igualdad de género de las organizaciones de mujeres del municipio de Bucaramanga”, mencionados a continuación:

Género: la FMF adopta la propuesta de la historiadora estadounidense, Joan Scott (1996) “El género constituye la categoría explicativa de la construcción social y simbólica histórico-cultural de los hombres y las mujeres sobre la base de la diferencia sexual” especializada en historia de las mentalidades, según la cual el género es un elemento constitutivo de las relaciones basadas en las diferencias que distinguen los sexos y comprende cuatro elementos interrelacionados que contemplan la dimensión simbólica, la dimensión social y la dimensión individual. Los cuatro elementos interrelacionados mencionados por la historiadora se refieren a:

1. “Símbolos y mitos que evocan representaciones múltiples” y a menudo contradictorias.
2. “Conceptos normativos”, contruidos a partir del significado de los símbolos, que a menudo los refuerzan y perpetúan, y “se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas, que afirman categórica y unívocamente el significado de varón y mujer, masculino y femenino”.
3. “Las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género”, como son la familia, el sistema de parentesco, la segregación del

trabajo por sexos, el sistema educativo y la política.4. Finalmente los elementos de subjetividad e identidades de género (Fundación Mujer Futuro, 2014)

En el género se articula el poder y son estas relaciones de poder dominador que, desde hace más de 25 años, la FMF se propone modificar para lograr justicia y equidad para las mujeres en sus relaciones con los hombres y en la sociedad en general, apuesta política que resulta coherente con la presente experiencia.

Roles de género: Según Moser (1991) citado en Guzmán (1991) los roles de género son “el conjunto de deberes, prohibiciones y expectativas acerca de los comportamientos sociales y actividades considerados socialmente apropiados para las personas que poseen un sexo determinado”. Para la FMF (2014) el género, como factor estructurador del pensamiento y de las relaciones sociales en determinado lugar y tiempo, establece también las formas de actuar de los seres humanos según sean hombres o mujeres; esas formas de actuar y expectativas sociales diferenciadas según el sexo se refieren a los llamados roles de género. Ejemplo de ello es como se les ha asignado a las mujeres el rol de cuidadoras y a los hombres el rol de proveedores y defensores en varias esferas sociales, para este caso explícitamente en el área de participación política, situación que ha puesto en desventaja histórica a las mujeres y que se pudo evidenciar en el desarrollo de esta experiencia, permitiendo a la FMF ir un poco más allá de la realidad dada, permitiendo en un ejercicio horizontal cuestionar cómo dar un valor agregado al esfuerzo de las mujeres vinculadas a la experiencia (es así como surge la idea del software) dando como resultado reconocimiento, importancia y gran valor a las mujeres que desde su cotidianidad aportaron a esta experiencia.

Enfoque de equidad de género e igualdad: según el Plan Estratégico de la FMF (2014) El enfoque de equidad de género e igualdad atraviesa y sustenta el quehacer de la fundación. No se busca que las mujeres sean y actúen como los hombres, sino desmontar progresivamente la universalidad del “modelo masculino”, la dominación del patriarcado que genera y perpetúa ideas, actitudes y conductas machistas. Desde el enfoque de género y equidad, la fundación acepta un “principio fundamental de la teoría de los derechos humanos” según el cual “es discriminatorio tratar a diferentes como si fueran idénticos... el principio de igualdad exige que el derecho y las políticas públicas no traten a hombres y mujeres como si fueran idénticos” (Facio, Igualdad y/o Equidad. Una agenda de género para America Latina y el Caribe, 2016).

- **Enfoque de derechos:** Según Guendel (1999) este enfoque constituye una “nueva ética del desarrollo humano” y procura “construir un orden centrado en la creación de relaciones sociales basadas en el reconocimiento y respeto mutuo y en la transparencia, de modo que la satisfacción de las necesidades materiales y subjetivas de todas las personas y colectividades, sin excepción alguna, constituya una obligación jurídica y social”; a su vez este enfoque precisa del enfoque de género, pues éste permite, entre otras cosas, ahondar en las causas profundas del incumplimiento de derechos humanos, Obliga al Estado a implementar acciones específicas para eliminar las discriminaciones. Eso mismo es también un propósito de la FMF, aportar a la planificación e implementación de acciones que contribuyan a la eliminación de las discriminaciones hacia las mujeres.

- Participación: el Plan Estratégico de la FMF (2014) muestra como la FMF promueve la participación comunitaria, social y política de las mujeres porque está convencida que pueden despertar y desarrollar sus capacidades como sujetos activos de sus propias vidas y transformadoras de la sociedad. Considerando la participación como un derecho, pero también como una estrategia para lograr la igualdad entre hombres y mujeres y desmontar las discriminaciones propias de la sociedad patriarcal. En este mismo sentido la FMF en su Plan de Acción quinquenal, establece claramente la línea de participación comunitaria y política, no partidista, en la que se busca dar herramientas de reflexión y acción para que las mujeres se organicen y propendan por sus derechos; siento esa la línea principal en la que se ubica esta experiencia.

Pero ¿Cómo surge la necesidad de ahondar en esta línea? ¿Con base en que argumentos se da paso a todo el despliegue de una experiencia de más de 3 años? Es precisamente un diagnóstico elaborado por la FMF donde se pudo evidenciar la existencia de obstáculos culturales y la presencia de imaginarios sociales y personales que limitan la participación de las mujeres santandereanas en los escenarios organizativos y políticos. Situación que genera una demanda de procesos que incidan en la transformación social y el cumplimiento de políticas y programas con equidad de género que movilicen y deconstruyan los obstáculos culturales, educativos y socio-económicos que mantienen a las mujeres en tan bajos niveles de participación en la vida pública del departamento de Santander.

A continuación se presentan los riesgos identificados en el ámbito institucional y en el ámbito comunitario:

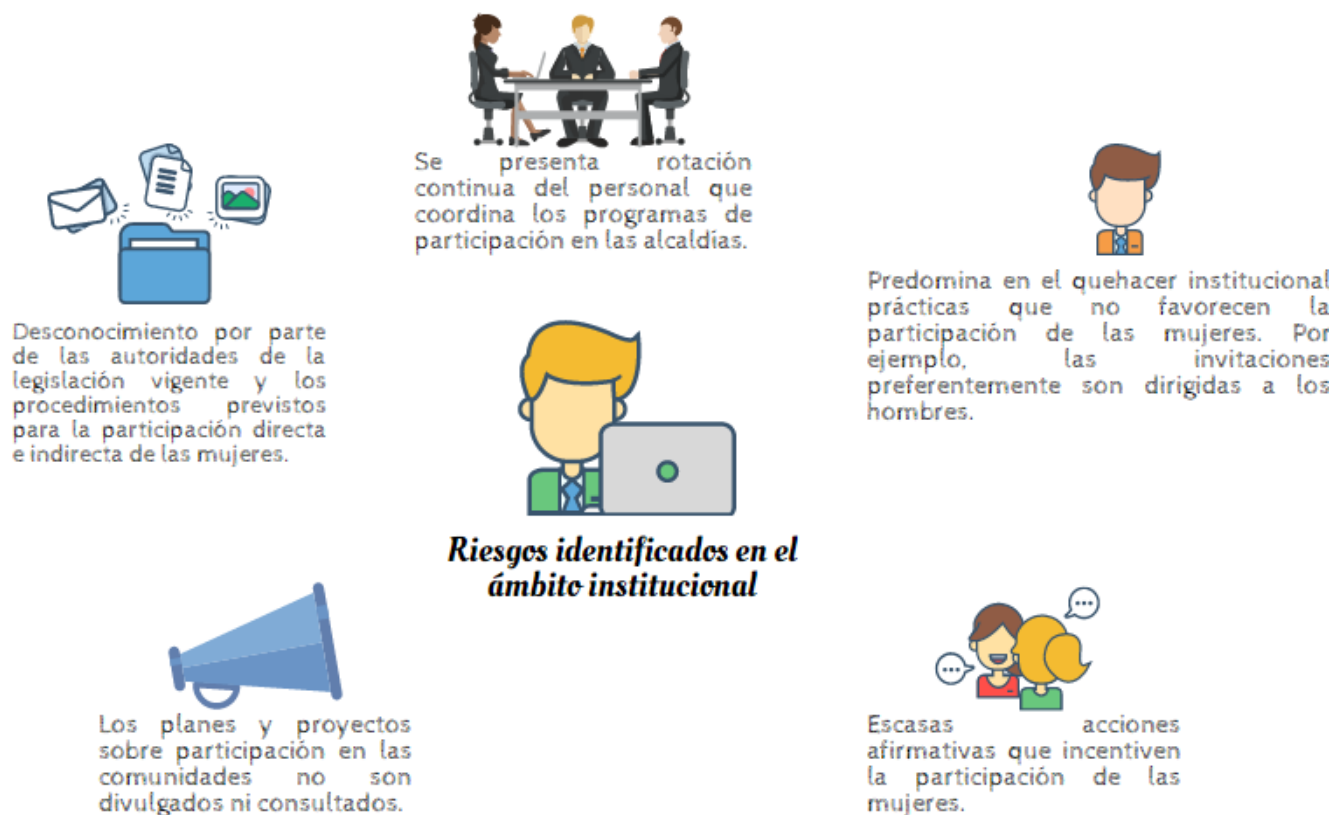


Ilustración 34. Riesgos identificados en el ámbito institucional. Fuente: (Fundación Mujer Futuro, 2014).



Hay desgaste y desconfianza en la institucionalidad por no brindar información adecuada frente a las rutas de participación.



Las mujeres en cargos de liderazgo comunitario cuentan con escasa información sobre sus funciones y normas vigentes



En las comunidades no se incentiva la participación de las mujeres.



Riesgos identificados en el ámbito comunal



Las mujeres tienen dobles o triples jornadas laborales lo que disminuye su participación.



A las mujeres en las comunidades se les continúa asignando estereotipos de género que invisibilizan sus capacidades en el liderazgo.



La situación de inseguridad y de pandillas juveniles ponen en riesgo particularmente a las lideresas de las comunidades



Las mujeres cuentan con escasos recursos económicos para participar en eventos y espacios de toma de decisiones

Ilustración 35. Riesgos identificados en el ámbito comunal. Fuente: (Fundación Mujer Futuro, 2014)

¿Cómo se midió el avance del proceso durante estos 3 años?

Con todos estos riesgos identificados por la FMF y expuestos anteriormente, ¿Cómo se midió el avance del proceso durante estos 3 años?, ¿qué logros, avances y retrocesos surgieron durante el desarrollo de la experiencia? Se empezará por decir que la IAF cuenta con un formato llamado “Marco de Desarrollo de Base” (MDB), el cual dispone de una batería de indicadores estratégicos, que incluyen los seleccionados por FMF durante la visita de Orientación y sobre los cuales se trabajó período a período (informes semestrales) para reportar los resultados obtenidos en el marco del proyecto. El MDB ha sido identificado por FMF como la oportunidad de hacer seguimiento riguroso a los procesos y medir periódicamente los avances con el fin de lograr mejores resultados. De la misma manera el MDB constituye un instrumento de referencia en el proceso de sistematización y evaluación general de La Fundación y de la IAF. ¿Cuáles indicadores se establecieron? durante la visita de orientación realizada el 16 de septiembre de 2013 en Bucaramanga, el equipo de trabajo de la Fundación Mujer y futuro responsable del proyecto IAF, con la orientación de la representante de la IAF, el SEAL y el equipo de verificación de Resultados del proyecto, seleccionó siete indicadores estratégicos para medir y reportar la evolución y resultados del proyecto:

Tabla 5. Indicadores estratégicos para medir y reportar la evolución y resultados del proyecto. Fuente: las autoras.

Categoría	Sub-categoría	Indicador	Comentarios
Nivel de vida	Capacitación	Adquisición de conocimientos	Este indicador hace seguimiento al número de beneficiarias que asisten a cursos, seminarios y talleres a fin de adquirir conocimientos
		Aplicación de conocimientos y/o destrezas	Este indicador hace seguimiento al número de beneficiarias, por género, que aplican conocimientos y/o destrezas adquiridas en capacitaciones y/o asistencia técnica ofrecidas por el proyecto
Capacidades personales	Actitudes y valores	Liderazgo	Mide la capacidad de involucrar a un grupo de personas en la toma de decisiones participativas y dirigirlos con el fin de lograr una meta deseada para el bien común.
Capacidad organizacional	Vínculos	Recursos	Mide los recursos que aportan al proyecto entidades u organizaciones de nivel local, regional, nacional o internacional. Los recursos que aquí se reportan son diferentes a los aportados por la IAF.
	Gestión	Divulgación	Gestión que hace el donatario para poner al alcance de un público fuera del su entorno inmediato información sobre las actividades del proyecto.
Cultura organizativa	Estilo democrático	Decisiones participativas	Mide el grado de participación de todos los involucrados con el proyecto en la toma de decisiones sobre las actividades del proyecto
	Visión	Metas a Futuro	Este indicador hace seguimiento a la habilidad que tiene el donatario para planificar y hacer conocer las acciones destinadas a sostener y/o avanzar con el proceso apoyado por el proyecto, después de terminado el convenio con la IAF

¿Por qué es importante hablar de indicadores? Según la OIT (2016) los indicadores son herramientas útiles porque permiten valorar diferentes magnitudes como, por ejemplo, el grado de cumplimiento de un objetivo o el grado de satisfacción de un participante en la formación. Con base en lo anterior se podría decir que el objetivo de la FMF y la IAF al establecer dichos indicadores fue aportar al proyecto un camino correcto para que éste

logrará cumplir con las metas establecidas, generando satisfacción tanto para el ejecutor, como para el financiador y la población beneficiaria.

Ahora bien, ¿Qué buscaban con estas unidades de medida? La experiencia se desarrolló en organizaciones de mujeres con experiencias comunitarias y de liderazgo. Con base en un diagnóstico realizado previamente por la FMF se pudo concluir que las mujeres que integran las organizaciones viven en situación de desplazamiento forzado, pobreza y desempleo que generan carencias socio económicas y evidencian con mayor fuerza el desconocimiento e irrespeto de los derechos humanos sobre todo de las mujeres, así como conductas y hábitos machistas, con relaciones basadas en la desigualdad y la violencia. Según Villar (2009) el enfoque de desarrollo desde las bases parte del supuesto de que la pobreza no es sólo la carencia de ingresos, bienes y servicios para vivir una vida digna sino también la falta de oportunidades, voz y poder para decidir la vida que se quiere vivir. Según la Fundación Interamericana (IAF), el Desarrollo de Base se define como un cambio en la comunidad producido por iniciativas de autoayuda participativas.

El objetivo que hay detrás del Desarrollo de Base es fortalecer capacidades para que una organización pueda: Autoconvocarse, definir colectivamente sus necesidades, identificar alternativas de acción más viables para la superación de sus problemas, formular y ejecutar proyectos y programas, evaluar sus logros y dificultades (Villar, 2009).

Tabla 6. Asistencialismo versus Desarrollo de base. Fuente: (Fundación CODESPA, 2013)

Asistencialismo	Desarrollo de base
Satisface necesidades	Genera capacidades
Da de lo que falta	Empodera a partir de lo que se tiene
Promueve pasividad	Fortalece organizaciones
Demanda ayuda	Propone proyectos colectivos
Promueve paternalismo	Genera corresponsabilidad
Crea dependencia	Promueve sostenibilidad
Limita escala de acción	Permite expansión
Mantiene status quo	Genera ciudadanía y capital social
Limita participación	Promueve democracia

Hablar de la intencionalidad del desarrollo de base, supone un cambio de paradigma, el Desarrollo de Base apuesta por fortalecer a las organizaciones partiendo y potenciando los recursos y habilidades de sus miembros como estrategia de sostenibilidad, de desarrollo de capacidades y de promoción de la democracia.

¿Cómo se fortalecieron las organizaciones de mujeres donde se llevó a cabo la experiencia? Lo que impulsó la integración del Desarrollo de Base en la experiencia es que este produce resultados tangibles e intangibles en los siguientes tres niveles: personal y familiar, organizacional y social. Por ello y para continuar es necesario hablar de un elemento importante que son las categorías y sub-categorías, según la Red Interamericana de Fundaciones y acciones empresariales para el desarrollo de base (2005) son los temas fundamentales y pertinentes para las organizaciones, a través de las cuales establecen con precisión la respuesta a las preguntas: qué hacer y para qué hacerlo mientras que los indicadores son luces o señales que dan cuenta de: por dónde se va, a dónde se está llegando y cómo se está haciendo.

Ahora, en concordancia con el Marco de Desarrollo de Base de la IAF y con el propósito de contribuir de manera integral (ejecución, seguimiento, evaluación) al objetivo general de la experiencia² se establecieron las siguientes categorías, sub-categorías e indicadores:

Nivel de vida

A continuación se presenta de manera gráfica la categoría, la sub-categoría y los indicadores establecidos en cuanto al mejoramiento del nivel de vida

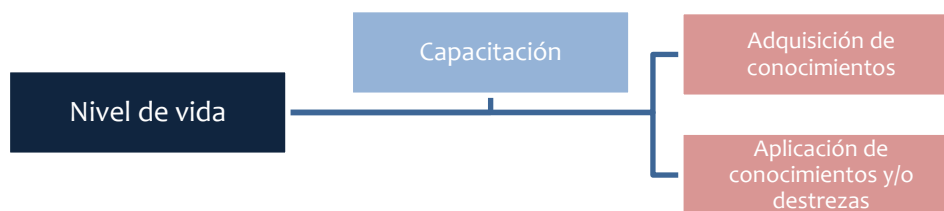


Ilustración 36. Categoría de nivel de vida

“Siempre invito a muchas mujeres a participar en distintas capacitaciones, esas para mí son una posibilidad para crecer como personas, la educación nos brinda la posibilidad de tener voz y voto”
(Entrevista a Milena Albarracín, lideresa Barrio Miradores del Kennedy).

Creyendo en que la educación es una herramienta liberadora se establece la capacitación como un elemento que contribuirá de manera positiva al nivel de vida de las mujeres beneficiarias. Según Freire en su libro Pedagogía del oprimido (1968) la educación de las masas es fundamental, pero esta debe ser liberada de todos los prejuicios y limitaciones,

² Objetivo general: aumentar el conocimiento de las mujeres sobre sus derechos y participación en el gobierno local, planificación de proyectos, y el acceso a programas a disposición de ellas mediante las actuales políticas de equidad de género del municipio de Bucaramanga, bajo 4 ejes principales orientados a un empoderamiento integral de las beneficiarias: fortalecimiento organizativo, fortalecimiento comunitario, fortalecimiento institucional y fortalecimiento en economía solidaria

constituyéndose una fuerza posibilitadora del cambio impulsando a la libertad dejando de lado las imposiciones jerárquicas depositadas en un proceso de “domesticación” alejado de la intencionalidad real de la educación. En coherencia con lo anterior en este eje no solo fue teniendo en cuenta la adquisición de conocimientos³ como indicador sino la aplicación de conocimientos y/o destrezas⁴ siendo de suma importancia la metodología pedagógica “aprender haciendo” la cual se apoya en el modelo constructivista que permite el diálogo, la reflexión y la articulación constante entre práctica y realidad, superando a la abrumadora educación bancaria (educando: depositante, estudiante: deposito) entregando a las beneficiarias herramientas y capacidades que pudiesen articular con su realidad y cotidianidad, sacando provecho de sus recursos.

¿Que se logró en este eje durante el desarrollo de la experiencia?⁵

Indicador adquisición de conocimientos (este indicador aplica solamente a los beneficiarios del proyecto y no a personas que trabajan para el donatario)

Tabla 7. N° de personas que adquirieron conocimiento a lo largo de la experiencia

Masculino	Femenino	Conocimientos y/o destrezas
26	261	Participación ciudadana
25	134	Liderazgo
56	295	Derechos Humanos
	211	Salud incluyendo la fabricación y manejo de medicina natural
5	234	Prevención de violencia familiar, droga-adicción, abuso sexual, etc.
0	4	Administración, planificación y/ evaluación y/o control
44	394	Otros

En cuanto al indicador de aplicación de conocimientos y/o destrezas teniendo en cuenta las temáticas de este periodo de formación (autocuidado, salud, derechos de las mujeres, liderazgo, entre otros), las mujeres aplicaron los conocimientos adquiridos desde el momento de la capacitación con ellas mismas y a su vez lo hicieron con otras mujeres

³ Hace seguimiento al número de beneficiarias que asisten a cursos, seminarios y talleres a fin de adquirir conocimientos.

⁴ Este indicador hace seguimiento al número de beneficiarias, por género, que aplican conocimientos y/o destrezas adquiridas en capacitaciones y/o asistencia técnica ofrecidas por el proyecto.

⁵ La información expuesta fue tomada y adaptada del material elaborado en el Marco de desarrollo de base de la FMF y la IAF

cercanas a ellas, por lo menos a una mujer. Adicionalmente llevaron a cabo acciones que impactaron la vida de sus comunidades, entre las más importantes están:

- Realización de 5 acciones de sensibilización en 5 comunas frente al tema de la violencia contra las mujeres y en especial la conmemoración del 25 de noviembre a través de pegatinas, murales, charlas y obras de teatro.
- Las lideresas brindaron asesoría y orientación sobre la ley y los derechos de las mujeres a mujeres y hombres de sus comunidades, esto ha generado derivación en algunas ocasiones a la consulta con psicología
- Las mujeres lograron manejo de habilidades de interlocución e incidencia en reuniones con la institucionalidad para posicionar sus necesidades y lograr objetivos propuestos.
- Las mujeres lograron reconocimiento en sus comunidades y juntas por la divulgación de la existencia de la PPMGB y sus diversas acciones.
- Las mujeres realizaron 7 Acciones en las comunidades en el marco del día internacional de los derechos de las mujeres y 1 acción del Día Mundial por la acción de la salud de las mujeres y mujer campesina: Realización de acciones formativas por parte de las mujeres en las comunidades como cine foros, charlas, jornada deportiva y pegatinas en los barrios Pantano I (10 mujeres), La Gloria (48 mujeres), Miramanga (13 mujeres y hombres, Cordoncillo II, Asturias, Villa Rosa (20 mujeres) y vereda Santa Bárbara (37 mujeres), esto en el marco del día internacional de los derechos de las mujeres.
- Las mujeres del corregimiento 1 realizaron una jornada en su comunidad dirigido a mujeres líderes sobre autocuidado en el marco del día de la salud por las mujeres y mujer campesina. Asistieron 21 mujeres.
- Las mujeres lograron manejo de habilidades de interlocución en actividades programadas por la gobernabilidad específicamente en el tema de Política Pública de Mujer y Género de Bucaramanga.
- Algunas mujeres implementaron acciones de rendiciones de cuentas: la JAC de la vereda Villa Carmelo elaboró y presento la rendición de cuentas del funcionamiento de la misma como parte de los procesos transparentes.
- Las mujeres realizaron acciones de solicitud y exigibilidad para acceder a las ofertas institucionales como SENA, oficina de cultura, Alcaldía de Bucaramanga
- Algunas mujeres realizaron la elaboración virtual de las encuestas de la pregunta de aprendizaje: manejo de habilidades virtuales, comunicativas y cognitivas en la elaboración de las encuestas de pregunta de aprendizaje, para esto 10 mujeres elaboraron cada una 10 encuestas virtuales
- 35 mujeres se postularon como candidatas a las juntas administradoras locales, lo cual les permitió aplicar los conocimientos en sus campañas, mediante la elaboración de discursos, participación en debates, socialización de las propuestas entre otras actividades.
- 12 mujeres participaron en la refrendación de la agenda Pendiente, por la equidad y la garantía de los derechos de las mujeres, teniendo en cuenta la PPMGS, así mismo participaron en el foro de candidatos para la firma de compromiso e inclusión de las propuestas de las mujeres en las agendas políticas.

- Una edilesa del corregimiento tres acompañó y asesoró a una mujer en situación de violencia, aplicando las rutas de atención a violencias y basándose en el eje de justicia de la PPMGB.
- Las mujeres realizaron 6 acciones en el Marco de la campaña “Ser Mujer Sin Ser Asesinada” dos por cada corregimiento. Se realizaron pegatinas de afiches y tres murales alusivos a la campaña en sitios estratégicos, a estas actividades asistieron 13 mujeres del corregimiento I, 12 mujeres del corregimiento II y 16 jóvenes y mujeres del corregimiento III.
- Realizaron solicitudes a las instituciones para beneficio de las comunidades: elaboración de acciones de solicitud y exigibilidad para acceder a las ofertas institucionales como: INVISBU (Instituto de vivienda de interés social y reforma urbana del municipio de Bucaramanga, SENA, IMEBU (Instituto municipal de empleo y fomento empresarial de Bucaramanga), Alcaldía de Bucaramanga y policía nacional.
- La alcaldía de Bucaramanga realizó rendición de cuentas por sectores, en las cuales asistieron algunas mujeres lideresas pertenecientes a estos sectores. Entre los temas principales se situaba la PPMGB.
- 15 jóvenes de Miramanga se reúnen, sin compañía del equipo técnico para elegir democráticamente la facilitadora del grupo.
- 100 mujeres aplicaron conocimiento en temáticas como: Memoria histórica de las mujeres y agenda de paz, movimiento de mujeres y acuerdos de paz, apuesta simbólica y política y diálogos de paz en la Habana acuerdos alcanzados. Esto a partir de cada mujer adquirió conocimiento en estos temas y lo compartió.

En la categoría de participación ciudadana se incluyen las personas que recibieron capacitación en política pública y legislación comunal. En la categoría de Derechos humanos se incluye las personas que recibieron formación en ley 1257 y Derechos Sexuales y Reproductivos. En la categoría de Liderazgo se incluye a las mujeres que participaron en el tema de subjetividades.

Capacidades personales

A continuación se presenta de manera gráfica la categoría, la sub-categoría y los indicadores establecidos en cuanto al mejoramiento de las capacidades personales:

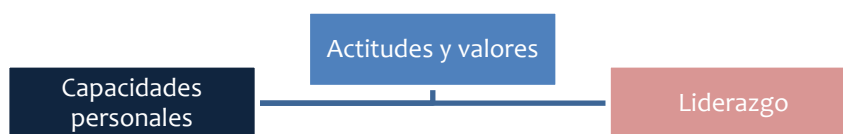


Ilustración 37. Categoría de capacidades personales

“También quede de conciliadora en la escuela, ahora por ejemplo, necesitamos una capacitación para los niños en derechos sexuales, en autocuidado, eso es urgente y necesario” (Entrevista realizada a Olga Rojas: Tesorera de la JAC, vereda San Pedro bajo sector Miramar).

Alda Facio (1999) argumenta que “no es lo mismo tener conciencia de mujer que tener conciencia de género” por ejemplo, tenerla, implica comprender como las mujeres han sido invisibilizadas durante la historia, siendo relegadas a espacios privados. Implica también entender que vivimos bajo un sistema de sexo / género con dominación masculina (o en otras palabras un patriarcado) en donde a pesar de los esfuerzos realizados por los movimientos feministas, la realidad sigue siendo abordada desde un apostura androcentrista, creyendo en formulas toda talla que continúan omitiendo y obviando las realidades de las mujeres.

Según García (2003) la construcción de la masculinidad ha asignado a los hombres el monopolio de la racionalidad, el intelecto, la fuerza, la razón, la cultura e incluso la producción de la feminidad identificada con todo aquello que no es lo masculino, con lo cual y en coherencia con la lógica binaria que caracteriza el sistema patriarcal de pensamiento, las mujeres son identificadas con lo irracional, emocional y natural, construcción social que se ha arraigado en muchas, trayendo consigo todo un legado de mujeres silenciadas.

En efecto, el patriarcado distingue dos esferas de acción y producción simbólica totalmente separadas e independientes entre sí. Una, la pública, es reservada a los varones para el ejercicio del poder político, social, del saber, económico, etc.; y la otra es para las mujeres quienes asumen subordinadamente el rol esposas y madres. Por supuesto esta distinción sólo es aplicable a las mujeres, puesto que los hombres transitan y en definitiva gobiernan ambas esferas (Facio, 1998)

Sumado al proceso histórico-cultural que permea a las mujeres, se puede observar la existencia de elementos claves que obstaculizan una participación real y efectiva, como lo es la crianza, el cuidado, las pocas garantías laborales que cobijan a las mujeres y la sobrecarga cotidiana, situación que genera en muchas ocasiones poca participación femenina en el eje político o la deserción y el abandono de procesos que las motiven al liderazgo (siendo estos procesos algo importante y deseado por muchas mujeres). Es así como la cultura machista y el sistema patriarcal son una limitante para el pleno desarrollo de los liderazgos de las mujeres y su participación política, de ahí la necesidad de incidir y contribuir en las capacidades personales de las mujeres a través del eje de liderazgo⁶ siendo este un elemento que permite transitar hacia el empoderamiento personal y colectivo. Iniciativas como esta pueden dar cuenta de la importancia que tiene para las comunidades y la sociedad en sí misma la incidencia de mujeres en procesos políticos y comunales, y como estas desde su participación y acción pueden aportar sostenibilidad a un proyecto, así lo plantea el modelo para la valoración del trabajo no remunerado de las mujeres en las acciones comunitarias

⁶ Como indicador mide la capacidad de involucrar a un grupo de personas en la toma de decisiones participativas y dirigirlos con el fin de lograr una meta deseada para el bien común.

Hoy es importante proponer un modelo que valore monetariamente el trabajo comunitario femenino como un aporte cuantificado a la economía del país y la sociedad. Igualmente reconocer que el trabajo femenino es el trabajo que se inscribe en la economía del cuidado, el cual garantiza la sostenibilidad multidimensional de la raza humana. Lo anterior llevaría a una resignificación del trabajo comunitario de las mujeres organizadas, logrando un mayor reconocimiento y apreciación de este papel, desde las esferas públicas y privadas de la sociedad (Fundación Mujer y Futuro , 2015).

¿Que se logró en este eje durante el desarrollo de la experiencia?⁷

La FMF evidencio que la metodología de “aprender haciendo”, y el trabajo a través de pequeños grupos, permitió a las mujeres participantes adquirir e interiorizar los conocimientos, transformar sus subjetividades, lo cual les llevó a un mayor compromiso con ellas y sus comunidades, a que lo aprendido pudiese ser generador de reflexión y cambio en la vida cotidiana, si bien todas las beneficiarias directas del proyecto son personas que ya tenían un nivel de liderazgo en sus comunidades, los conocimientos adquiridos a través de las actividades del proyecto les ha permitido contar con más herramientas y estar mejor preparadas para el papel e intervención que tienen en sus comunidades. Entre las manifestaciones presentes en relación con el liderazgo están:

- La motivación para ir a encuestar a otras mujeres, este ejercicio involucró contactar a la mujer telefónicamente, visitarlas, contarles el proyecto y persuadirlas a dar la información, escuchar y compartir la situación personal y de sus Juntas de Acción Comunal.
- Realizaron acuerdos para convocarlas a las mujeres a los diferentes programas y asumieron con responsabilidad la tarea de realizar las encuestas, mostrándose receptivas a las indicaciones y sugerencias del equipo técnico
- 23 mujeres se comprometieron a realizar encuestas para la línea base, este ejercicio involucra: contactar a la mujer telefónicamente, visitarlas, contarles el proyecto y persuadirlas a dar la información, escuchar y compartir la situación personal y de sus juntas.
- 7 mujeres participaron en la jornada del 28 de mayo en la planeación, la convocatoria y el desarrollo de la jornada. Durante la misma, se encargaron de actividades específicas como: recepción, entrega de información en el stand y la motivación.
- 7 mujeres de las asistentes a la jornada de formación en DSR del 28 de mayo, realizaron réplicas en sus comunas para lo cual realizaron las siguientes acciones: planeación de la jornada de réplica, convocatoria, gestión con diferentes instituciones entre esas la solicitud de acompañamiento a la Fundación Mujer y Futuro para la realización de la jornada.
- Como ejemplo de este ejercicio se resalta que la consulta psicológica ha surgido como una necesidad prioritaria de las mujeres lideresas, quienes las han gestionado no solo para ellas sino para sus comunidades.
- Otro ejemplo es la cualificación en el proceso de gestión realizado por las mujeres participantes que involucra una focalización en las necesidades de las mujeres de

⁷ La información expuesta fue tomada y adaptada del material elaborado en el Marco de desarrollo de base de la FMF y la IAF

su barrio, mayor formalización de la gestión (entrega de cartas oficiales, solicitudes formales, mayor capacidad de participación).

- Existe un mayor vínculo y reconocimiento entre las mujeres participantes, que ha propiciado el trabajo solidario y articulado entre ellas para acciones de su comunidad.
- Las mujeres tomaron la iniciativa de llevar a sus comunidades acciones relacionadas con el proceso de formación, ejemplo de ellos fue la realización de 5 acciones de sensibilización en 5 comunas frente al tema de la violencia contra las mujeres.
- Las lideresas brindaron asesoría y orientación sobre la ley y los derechos de las mujeres a mujeres y hombres de sus comunidades.
- Se observó un desarrollo de habilidades de interlocución e incidencia en reuniones con la institucionalidad para posicionar sus necesidades y lograr objetivos propuestos. Ejemplo reuniones con la policía, el acueducto y las propias de su ejercicio comunal
- Se observó un cambio en la percepción que las mujeres tienen frente a la institucionalidad, que ha aumentado el nivel de credibilidad y confianza, debido a que la institucionalidad ha cumplido los acuerdos.
- Las mujeres tomaron la iniciativa de llevar a sus comunidades acciones relacionadas con el proceso de formación, como las realizadas en el marco del 8 de Marzo "Día internacional por los derechos de las mujeres", en la que se realizaron 7 acciones de sensibilización en la comunidades, así mismo en el marco del "Día internacional por acción de la salud de las mujeres, se realizó en el corregimiento I una jornada de autocuidado.
- Las mujeres sienten más seguridad y algunas se inscribieron como candidatas por primera vez a las Juntas Administradoras Locales.
- Hay mayor compromiso en la gestión para sus comunidades y preocupación por llevar procesos transparente en sus JAC.
- Las mujeres asistieron y participaron activamente en espacios institucionales, para incidir en la oferta institucional.
- Las mujeres desarrollaron habilidades en las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TICS), para mantenerse informadas, fortalecer sus JAC y aportar al proyecto (Elaboración de encuestas virtuales).
- Las mujeres se postularon como candidatas a las juntas administradoras locales, para lo cual desarrollaron campañas en sus comunas, participando en debates, elaborando y liderando propuestas para sus electores.
- Las mujeres se postularon como candidatas a las juntas de acción comunal, para lo cual desarrollaron campañas en sus barrios y veredas, elaborando y liderando propuestas para sus electores.
- Las mujeres tuvieron la capacidad de motivar la participación de otras mujeres en sus campañas políticas.
- Las mujeres asistieron y participaron activamente en espacios institucionales, para incidir en los programas de desarrollo para beneficio de sus comunidades.
- Las mujeres fomentaron la capacidad de gestión ante las instituciones para beneficio de sus comunidades y realizaron veeduría a la ejecución de los recursos.

La Coordinadora del proyecto resalta que el mantener la metodología de “aprender haciendo”, y el trabajo en pequeños grupos, ha permitido a las mujeres adquirir e interiorizar los conocimientos, transformar sus subjetividades, hacer alianzas y tejer relaciones entre ellas y con el equipo técnico, que han impactado en la construcción de una relación simétrica entre las partes (ser pares) y sentirse parte del proyecto. La construcción de canales de comunicación asertiva, afectuosa, clara y responsable han permitido que las mujeres se sientan comprometidas el resultado del proceso.

Capacidad organizacional

A continuación se presenta de manera gráfica la penúltima categoría, sub-categorías e indicadores establecidos por la IAF y la FMF en cuanto al mejoramiento de la capacidad organizacional

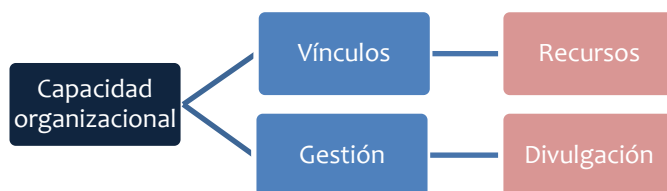


Ilustración 38. Categoría de capacidad organizacional

Actualmente los seres humanos se ven permeados por un modelo salvaje de competitividad, que ha traído consigo toda una ruptura de vínculos personales, familiares, comunitarios y sociales; ubicando en la cotidianidad de las personas un individualismo tóxico que convierte en prioridad intereses particulares. Según Bauman (2004) el olvido y el desarraigo afectivo se presentan como condición del éxito lo que exige a los individuos una fragmentación. Bauman se refiere al miedo impregnado en los seres humanos por establecer relaciones duraderas y a la fragilidad de los lazos solidarios que parecen depender solamente de los beneficios; midiéndose así las relaciones en términos de costo y beneficio lo que responde a la lógica capitalista del sistema.

De ahí que resulte todo un desafío apuntar a la reconstrucción de procesos que implican el fortalecimiento de la Capacidad Organizacional y más cuando este se piensa desde la colectividad, la cooperación, la autogestión y la corresponsabilidad, principios que precisamente caracterizan el Marco de Desarrollo de Base:

Tabla 8. Principios del desarrollo de base

Autonomía	Apoya, promueve, acompaña y financia el desarrollo de proyectos colectivos elaborados por la comunidad potenciando el pensamiento y acción propia de estas organizaciones, a través del diseño, ejecución y evaluación de sus proyectos.
-----------	--

Capacidades colectivas	Promueve el fortalecimiento de las capacidades colectivas de las comunidades y de sus organizaciones, resaltando el liderazgo individual y colectivo. También promueve el desarrollo de conocimientos y habilidades comunitarias
Participación	Promueve el diálogo y el acceso a información y decisiones democráticas dentro y fuera de la ODB.
Procesos autosustentables	Se orienta a que el control de los proyectos esté en manos de las ODB dependiendo más de factores endógenos que exógenos con el objetivo de que consigan un sostenibilidad económica y socio-política.
Corresponsabilidad	Promueve la corresponsabilidad entre los diferentes actores vinculados a los proyectos, siendo lo colectivo asunto de todos (no sólo de la ODB). Se promueve pensar, decidir y colaborar con otros y establecer procesos de diálogo y de creación de alianzas con otros actores públicos y privados.

Fuente: tomado y adaptado de (Villar, 2009)

Más allá de un listado de actividades planeadas, ejecutadas y una serie de logros alcanzados, es necesario comprender la incidencia que esta categoría (capacidad organizacional) tuvo en las organizaciones de mujeres y en el equipo executor y cómo el desarrollo de la misma trajo consigo un empoderamiento individual y colectivo, por ello la importancia de la construcción constante del tejido social y de lo comunitario. ¿Por qué es importante? Según la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (2008) porque es justamente ahí donde se dan a conocer diferentes percepciones de la realidad y un aglomerado de ideas para resolver de forma efectiva los problemas sociales, económicos y políticos de las comunidades; permitiendo al mismo tiempo procesos de socialización, de comunicación asertiva, desarrollo integral y una vez apropiados de la realidad y del poder que trae consigo la organización y gestión una búsqueda condiciones más justas para todos y todas.

La organización facilita mayor oportunidad para conocer, negociar, demandar y gestionar con gobiernos locales y centrales otros grupos u organizaciones, ya sean nacionales o extranjeras y con el Estado, entre otros, a fin de lograr los objetivos que nos proponemos para alcanzar nuestro propio desarrollo. A través de la organización también logramos mejores resultados en las actividades, gracias a la mejor utilización y distribución de los recursos. La organización posibilita el desarrollo de líderes, ya que ejercita la capacidad de los individuos y la toma de decisiones. Nos hace intercambiar con otras personas, discutir y respetar diferentes puntos de vista (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) , 2008).

Ahora bien, históricamente los hombres han tenido el dominio del poder en escenarios políticos y comunitarios (Facio, 1998) prevaleciendo para ellos intereses particulares, los mismos que han producido un desencanto en las poblaciones (Fundación Mujer y Futuro, 2014). Desde esa variable resulta coherente que desde la experiencia y con base en los principios de la FMF⁸ se hubiese fortalecido la Capacidad organizacional en los grupos de mujeres, a través de algunas tareas prácticas como la autogestión. A su vez la FMF

⁸ Libertad, justicia, laicismo, transparencia, equidad, igualdad, política no partidista.

además de compartir conocimientos orientados en estas temáticas, llevó a su práctica y cotidianidad todo el discurso de capacidad organizacional, gestión y divulgación, así lo demuestran los resultados medidos por los indicadores, su alta capacidad para establecer convenios, su alto compromiso por el cumplimiento de los objetivos sobrepasando en ocasiones las metas establecidas, situaciones que aportaron significativamente a la sostenibilidad del proyecto. Ejemplo de lo anterior son los recursos gestionados por la FMF (financieros, materiales o humanos) recibidos en donación durante los diferentes semestres, destinados a apoyar al proyecto y su necesidad de propagar y dar a conocer la experiencia para ponerla al alcance del público fuera de su entorno inmediato a través de eventos, presentaciones, productos, etc. Propósitos que no hubiesen sido posibles sin la construcción y el aporte de todas y todos los actores del proyecto incluyendo de manera significativa a las mujeres beneficiarias del mismo, elemento que responde a la lógica de la categoría de capacidad de organizacional.

Indicador de recursos comprometidos, movilizados y canalizados a lo largo de la experiencia:⁹

Recursos comprometidos¹⁰:

- La Universidad Industrial de Santander (UIS) aportó lo equivalente a USD2.401 a través del apoyo que brindó con las estudiantes en práctica.
- Organizaciones comunitarias: las mujeres beneficiarias directas aportaron al proyecto lo equivalente a USD745,95 a través del trabajo realizado en el levantamiento de información para la construcción de la línea de base
- Ruta Pacífica: aportó USD454 a través del equipo de apoyo (Coordinadora regional y abogada) en la jornada de 28 de mayo, donde se encargaron del stand de violencia sexual.
- Beneficiarias: aportaron con USD708 en efectivo que corresponde al pago de su transporte para asistir a las actividades programadas y un aporte en especie de USD746 que corresponde al trabajo que hicieron para construir la línea base y apoyar la jornada del 28 de mayo.
- Ruta Pacífica aportó USD405.4 a través del equipo de apoyo (Coordinadora regional y abogada) en la capacitación de ley 1448 y materiales. Además aportaron en efectivo USD162.1 para el pago de los afiches de la jornada del 25 de Noviembre.
- Mujeres que hacen parte del proyecto aportaron USD1.373.2 en efectivo que correspondió al pago de su transporte a las actividades programadas y refrigerios. Las JAC y JAL aportaron en especie USD5.394.5 que corresponde al préstamo de los salones comunales, para las capacitaciones del SENA y los talleres de formación.
- El SENA aportó USD4.121.6 en las capacitaciones de belleza y muñequería navideña.

⁹ Mide los recursos que aportan al proyecto entidades u organizaciones de nivel local, regional, nacional o internacional. Los recursos que aquí se reportan son diferentes a los aportados por la IAF.

¹⁰ Son aquellos que forman parte del presupuesto del convenio bajo la columna otros

- SENA - Centro Integral de la Mujer (Subprograma de la secretaria de desarrollo) aportó USD3.844.32 en especie, correspondientes a dos cursos de Colorimetría y atención a la primera infancia dictados por el SENA en la comuna 16.
- Mujeres que hacen parte del proyecto aportaron USD885.95 en efectivo que corresponde al pago de su transporte a las actividades programadas y refrigerios. Las JAC y JAL aportaron en especie USD6.858 que corresponde al préstamo de los salones comunales, para las capacitaciones del SENA y los talleres de formación y elaboración de encuestas pregunta de aprendizaje.
- Mujeres que hacen parte del proyecto aportaron USD62.6 en efectivo que corresponde al pago de su transporte a las actividades programadas.
- Ruta pacífica de las mujeres, aportó USD1.556.5 en especie, que corresponde a: Recurso humano para dictar los talleres, materiales y alimentación.

Recursos movilizados¹¹:

- Se logró la firma de un convenio con la Secretaria de desarrollo social de la alcaldía de Bucaramanga. Este convenio permitió la movilización de importantes recursos en especie que facilitaron la ejecución de múltiples actividades principalmente relacionadas con el componente de “capacitación”.
- La Alcaldía, a través de la Secretaría de Desarrollo Social aportó USD1894 los cuales corresponden a recurso humano con su equipo de apoyo y aporte en materiales, refrescos y salón de capacitación, para los eventos del 8 de marzo, 28 de mayo, diseño de tarjetas – divulgación
- La Alcaldía a través de la Secretaría de Desarrollo Social aportó USD811 los cuales corresponden a salón de capacitación.
- La Gobernación de Santander por medio de la secretaria de las TICS aportó USD2.071.3 en especie correspondiente al recurso humano, paquetes ofimáticos y capacitación
- La Fundación de la Mujer aportó en especie USD6.811 correspondiente a 60 computadores y 10 mesas
- La Universidad Pontificia Bolivariana aportó en especie USD99 correspondiente a una estudiante en práctica
- El Centro Integral de la Mujer aportó en especie USD135.1 correspondiente a 1000 volantes de la ley 1257 para la jornada del 25 de Noviembre
- La Policía Metropolitana de Bucaramanga aportó en especie USD81 correspondiente a la capacitación dictada en autoprotección
- La Alcaldía a través de la Secretaría de Desarrollo Social aportó USD518.9 los cuales corresponden a salón de capacitación y recurso humano.
- La Gobernación de Santander por medio de la oficina de equidad de género aportó USD589.18 en especie correspondiente al recurso humano y espacio de capacitación.
- La Fundación de la Mujer aportó en especie USD880 correspondiente a 75 correas en cuero de dama.

¹¹ Son aquellos que el donatario/socio consigue y maneja además de los comprometidos en el presupuesto del convenio

- La Universidad Cooperativa de Colombia, aportó USD578.73 en especie correspondiente a una estudiante en práctica.
- La Universidad Cooperativa de Colombia, aportó USD395.3 en especie correspondiente a una estudiante en práctica.
- La Universidad pontificia Bolivariana, aportó USD 231.9 en especie correspondiente a una estudiante en práctica.

Recursos canalizados¹²

- Organizaciones no gubernamentales: se logró como *resultado no esperado* la participación de 6 mujeres que fueron beneficiadas con el proyecto en la “*movilización de mujeres por la paz*” que organizó la *Ruta pacífica de mujeres* en la ciudad de Bogotá en el mes de noviembre de 2013. El aporte de recursos para transporte y alimentación está valorado en USD584.
- Organizaciones comunitarias: Adicionalmente las, mujeres aportaron para este evento con la compra de unas camisetas distintivas, valoradas en USD65.

Indicador de divulgación a lo largo de la experiencia¹³:

- Eventos por radio o televisión: se reportaron 5 programas radiales
- Una entrevista sobre política pública de mujer y género en el canal TRO de la Alcaldía. Con los resultados de este semestre, en total suman 5 programas radiales, y una entrevista por televisión lo que representa un nivel de cumplimiento del 200%
- Folletos, tríptico o volantes: FMF diseñó y publicó 3 piezas para la divulgación y presentación del proyecto y de la misma Fundación. En total se distribuyeron 540 unidades:
 - ✓ Se diseñaron e imprimieron las 3 piezas, 1 plegable – 300 copias. De estas se repartieron 260
 - ✓ 1 brochure – 1000 copias. En ese momento no se distribuyó ninguna copia.
 - ✓ Tarjetas de presentación- 1000 copias. Se entregaron 280 unidades
 - ✓ Unas invitaciones para el evento de formación sobre el 8 de marzo - día internacional de los derechos de la mujer – 300 copias
 - ✓ Una tarjeta recordatorio del 8 de marzo - día internacional de los derechos de la mujer – 200 copias
 - ✓ Una postal emblemática del 8 de marzo – 500 copias
 - ✓ Una tarjeta recordatorio del 28 de mayo - día internacional por la salud de las mujeres - Jornada de formación “ Derechos Sexuales y Reproductivos DSR” - 300

¹² Son aquellos que consigue el donatario/socio y que el donante entrega directamente a los beneficiarios. Estos recursos no pasan por el control de donatario/control. El papel del donatario/socio es de intermediario o facilitador de la gestión entre el donante y los beneficiarios

¹³ Gestión que hace el donatario para poner al alcance de un público fuera del su entorno inmediato información sobre las actividades del proyecto.

- ✓ Un adhesivo alusivo al 28 de mayo para marcar los tarros del kit de autocuidado - día internacional por la salud de las mujeres – 500 copias
 - ✓ Encuentro de intercambio de aprendizaje con el tema “Política Pública de Mujer y Género de Bucaramanga” Incluyo: 500 cartillas de los ejes de la política pública.
 - ✓ Jornada del 25 de noviembre, día internacional de la no violencia contra las mujeres. Incluyo: 500 afiches sobre los diferentes tipos de violencia, 2000 volantes dirigidos a hombres y mujeres de “YO PUEDO EVITAR LA VIOLENCIA EN EL HOGAR” y 2 Pendones con la frase de posicionamiento de la jornada.
 - ✓ Para este periodo se mandó a hacer un *pasa calles* que se ha utilizado en los eventos ejecutados dentro del marco del proyecto con mensaje sobre el 28 de mayo.
 - ✓ Adicionalmente se hizo 1 afiche alusivo al 8 de marzo del cual se imprimieron 450 copias.
 - ✓ Día internacional por los derechos de las mujeres: 500 afiches con el lema “Belleza Es Respetar Los Derechos De Las Mujeres” y 500 postales con el mismo lema.
 - ✓ Jornada del día de acción por las mujeres se diseñaron 300 espejos informativos.
 - ✓ Preparación II Encuentro de intercambio de aprendizaje con el tema “compartiendo experiencias de autoridad femenina”: Un pendón institucional proyecto y 200 tarjetas impresas.
 - ✓ 500 afiches para la campaña “ser mujer sin ser asesinada” en el marco del 25 de Noviembre Día internacional por la no violencia de las mujeres.
 - ✓ 2 pendones para proceso formativo con mujeres.
- Revista, boletines, cuadernillos, objetos:
 - ✓ Una carpeta con información de temas relacionados con la salud sexual y reproductiva – 350 copias de las cuales se distribuyeron 205 copias durante el evento del 28 de mayo.
 - ✓ Una cartilla con los resultados de la línea de base que se construyó durante el primer semestre “liderazgo femenino en las JAC y Juntas administrativas locales en la ciudad de Bucaramanga.” – 500 copias
 - ✓ Una cartilla técnica con los resultados de la línea de base – 50 copias. La diferencia con la otra cartilla es el formato y el tipo de informe. Este es más técnico y tiene más información dirigida a instituciones, la otra cartilla es una versión “amigable” para repartir entre las beneficiarias y en las comunidades. De las 50 copias durante este semestre se repartieron 5.
 - ✓ Para la Escuela de liderazgo se diseñaron 150 cartillas que contienen tres módulos y 150 agendas.
 - ✓ Preparación II Encuentro de intercambio de aprendizaje con el tema “compartiendo experiencias de autoridad femenina”. Incluye: 150 cartillas de la ley 743 y 150 del manual de JAL, 150 agendas, invitación virtual
 - ✓ 500 agendas pendientes “Por la equidad y la garantía de los derechos de las mujeres” en el marco de la alianza con el movimiento de mujeres a nivel

regional, para incidir en las agendas de los candidatos a Alcaldías y Gobernaciones.

- ✓ 150 cartillas “Miradas, mujeres de hechos y derechos” cartillas que acompañaran el material para la estrategia metodológica dirigida a las mujeres lideresas.
 - ✓ 150 maletas didácticas que contienen el material formativo del proceso. Parte de la estrategia metodológica dirigida a las mujeres lideresas.
 - ✓ 150 pocillos con el lema de la campaña “ser mujer sin ser asesinada” entregados a las mujeres e instituciones aliadas.
- Artículos para revistas o periódicos:
 - ✓ Se publicó un artículo escrito por Christianne Lelievre en *Vanguardia Liberal*, con el fin de divulgar la jornada del 28 de mayo.
 - ✓ Un artículo de prensa, en el periódico vanguardia liberal, hecho escrito por Christianne Lelievre socia de la Fundación Mujer y Futuro en septiembre 16 de 2014.
 - ✓ Un artículo de prensa en el periódico Vanguardia Liberal escrito por Christianne Lelievre invitando a la jornada del 25 de noviembre.
 - Página Web:
 - ✓ La página ya fue renovada www.mujoyfuturo.org. Se publicaron 3 Noticias referentes a las réplicas realizadas por las mujeres participantes asistentes a la jornada de formación del 28 de mayo sobre DSR.
 - ✓ Alimentación página WEB: se colgaron 10 noticias referentes a los resultados de línea base, 1 de entrega de los computadores donados, 2 sobre la jornada del 25 de noviembre y 1 sobre el intercambio de aprendizajes.
 - ✓ 3 Invitaciones virtuales y en noticias 4 sobre, política pública de mujer y género, valoración del trabajo no remunerado y derechos de las mujeres (2).
 - ✓ Se colgaron 3 noticias sobre, campaña de ser mujer sin ser asesinada, II encuentro de aprendizaje y foro con candidatos.
 - Videos: se editaron y publicaron 2 videos en YouTube y la página web de la Fundación
 - ✓ Uno sobre el propósito y componentes del proyecto <https://www.youtube.com/watch?v=nbTZqO-9VH0#t=12>
 - ✓ Otro video sobre la jornada que se hizo con las beneficiarias de autocuidado - Spa emocional <https://www.youtube.com/watch?v=15RvDLEWA3M>
 - ✓ 4 videos sobre: II encuentro intercambio de aprendizajes “compartiendo experiencias de autoridad femenina”, III encuentro de intercambio de

aprendizajes “Las mujeres Pazharemos refrendando la paz”, voces de las mujeres líderes y escuela de liderazgo.

- Feria en la UIS: Donde se participó en la feria de oferta institucional de los campos de práctica de la escuela de trabajo social UIS.
- Otros/ Redes sociales:
 - ✓ Se publicaron 3 notas de invitación a la jornada del 8 de marzo y día de acción por la salud de las mujeres y II encuentro de intercambio de experiencias en Facebook de la FMF.
 - ✓ Se han publicado 6 notas en Facebook sobre: II encuentro de intercambio de aprendizaje, escuela de liderazgo, III encuentro de intercambio de aprendizaje, campaña “ser mujer sin ser asesinada”, encuentro al final de año con las mujeres y posesión de las mujeres edilesas.

Cultura Organizativa

A continuación se presenta de manera gráfica la última categoría, sub-categorías e indicadores establecidos por la IAF y la FMF en cuanto a la cultura organizativa.

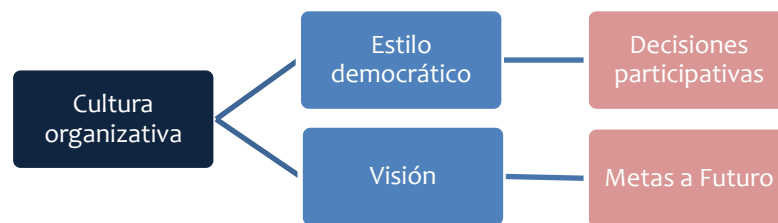


Ilustración 39. Categoría de Cultura Organizativa

Según la UNESCO (2016) la cultura puede considerarse actualmente como el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias. A través de ella el hombre y la mujer se expresa, toma conciencia de sí mismo, se reconoce como un proyecto inacabado, pone en cuestión sus propias realizaciones y busca incansablemente nuevas significaciones. Es precisamente esta definición de la UNESCO la que permite fundamentar el porqué de una cultura organizacional, siendo esta una herramienta necesaria que empodera y crea nuevos estilos de vida a nivel individual y colectivo, la cual busca alejar a las poblaciones del adormecimiento estratégico del capitalismo, el cual ha impregnado de pobreza y

asistencialismo a las comunidades, negándoles la posibilidad de cuestionar sus realidades e implementar acciones que les permitan tomar fuerza como organización. Por esto resulta importante hablar de “nuevos estilos democráticos”, debido a que la democracia tradicional ha estado orientada al proselitismo y clientelismo dejando en las comunidades un sabor amargo que los limita a participar de procesos políticos, comunales y organizativos transparentes.

Como si fuese poco, según Facio (1999) la democracia tradicional bajo el modelo patriarcal, ha otorgado a los hombres una convicción clara a la hora de participar en la toma de decisiones trascendentales para las comunidades y sociedad en general, lógica aplicada por los modelos mercantilistas, los cuales limitan la participación efectiva y la real toma de decisiones a los centros de poder económico, los cuales en su mayoría también han sido dirigidos por hombres. Dichas situaciones y contextos económicos y políticos, han contribuido a la formulación de nuevas apuestas políticas de formación por parte de la FMF, la cual reconoce la importancia de compartir con mujeres lideresas y sus comunidades herramientas y conocimientos que fortalezcan su intencionalidad política, para lograr de esta manera cambios reales desde un enfoque de derechos y no de necesidades¹⁴, otorgando la posibilidad de un proceso democrático sostenible, el cual se acompaña pero finalmente se espera que sean ellas (las mujeres y sus comunidades) quienes una vez terminado el proceso de formación y demás continúen y alimenten de manera constante su empoderamiento y su papel clave dentro de la sociedad.

Tabla 9. Enfoque de derechos Vs Enfoque de necesidades. Fuente: (Oyarzun, Davila, Ghiardo, & Hatibovic, 2008)

Enfoque de derechos	Enfoque de necesidades
La acción es obligatoria	La acción es voluntaria
Metas de proceso y resultado	Metas de resultado
Lo esperado solo puede alcanzarse a través del empoderamiento de las personas	El empoderamiento es insignificante
Las personas vistas como sujetos de derechos	Las personas vistas como objetos de caridad
Focaliza sus procesos en las causas estructurales	Focaliza sus procesos en las causas y manifestaciones inmediatas
Las personas son participantes activas por derecho	Las personas son beneficiarios pasivos

Esta realidad mencionada anteriormente tiene una alta probabilidad de materializarse, gracias al compromiso adquirido y desarrollado por todas y todos los actores partícipes de la experiencia. Resulta importante entonces la visión y la capacidad de trazarse metas

¹⁴ Ver tabla 14

futuras de manera constante como organización, como colectivos y como individuos, para darse la posibilidad de soñar, de emprender y de prever posibles situaciones que requieran todo un despliegue de estrategias y metodologías.

Los indicadores establecidos por la IAF y la FMF en cuanto a la cultura organizativa fueron metas a futuro y decisiones participativas:

- **Metas a futuro**
Definición: habilidad de las organización donataria/socio para planificar y hacer conocer las acciones destinadas a sostener y/o avanzar el proceso apoyado después del término de la donación de la IAF
Medida: conocimiento del presidente, del coordinador del proyecto, los técnicos, beneficiarios y colaboradores del proyecto al momento de la visita del verificador. Las preguntas se formulan anualmente (Fundación Mujer y Futuro, Fundación Interamericana, 2014).
- **Decisiones Participativas**
Definición: consultar y tener en cuenta las ideas, las opiniones y los intereses de los funcionarios de la organización donataria/socio, de los beneficiarios y de los integrantes de otras entidades relacionadas para tomar decisiones que afectan las actividades y metas del proyecto.
Medida: grado de participación de los técnicos, beneficiarios y otros relacionados con el proyecto en la toma de decisiones sobre las actividades del proyecto. Las preguntas se formulan semestralmente (Fundación Mujer y Futuro, Fundación Interamericana, 2014)

A continuación se presentan los resultados establecidos en el MDB durante cinco semestres de desarrollo del proyecto:

Indicador metas a futuro a lo largo de la experiencia¹⁵:

(Este indicador es de carácter anual)

- Desde el inicio del proyecto la Fundación tenía claro que uno de sus principales retos como organización era lograr una sostenibilidad económica que le permitiera dar continuidad a todos los procesos que se estaban trabajando en el marco del proyecto IAF independientemente de que exista un apoyo o financiación externa. Por este motivo utilizó todos sus conocimientos y experiencia empaquetándolos en un portafolio de servicios que les permitió las generaciones ingresos propios.
- En el área administrativa se realizó un seguimiento a la ejecución del presupuesto y a la legalización de contrapartidas que permitieron ir afinando las actividades con lo presupuestado. El seguimiento administrativo resultó de suma importancia, sobre todo para saber con qué se contaba, qué hacía falta y cómo solucionar

¹⁵ Personas entrevistadas durante la visita de verificación: Coordinadora del proyecto: Sandra Luna
Personal técnico: Graciela Terraza

posibles carencias, dicho proceso se planteó de manera permanente durante todo el proceso.

- Un gran aporte para el ejercicio de visión y planeación a futuro fue la construcción por parte de la FMF del plan estratégico 2014 – 2018: sostenibilidad económica, política y social. Ejercicio que fue financiado por *Pan para el mundo*. En el plan estratégico participaron todas las socias de la Fundación Mujer y Futuro. De forma paralela al plan estratégico se inició la construcción de un plan de sostenibilidad económica de la Fundación, como estrategia de sostenibilidad y generación de ingresos para ejecutar el plan estratégico. Este contempla entre otras alternativas la venta de servicios donde se aproveche el conocimiento y experiencia de la Fundación para ello.
- Una de las metas a futuro era el fortalecimiento de alianzas es muy importante para la FMF debido a los aportes, aprendizajes y nuevos escenarios que se pueden construir con las mismas las mismas (Alcaldía [secretaría de desarrollo social y Subprograma centro integral de la mujer], gobernación [Oficina de equidad de género], SENA, Acueducto- CONALVIAS, la Policía Metropolitana, Artemisia)
- Se estableció la necesidad de hacer un seguimiento a las acciones de incidencia por parte de las mujeres en: Política pública de Mujer y Género del municipio de Bucaramanga, planeaciones locales y gestión institucional.

Indicador Decisiones Participativas a lo largo de la experiencia

La toma de decisiones se hizo teniendo en cuenta la opinión no solamente del equipo técnico, sino que también en todas las ocasiones la opinión y aportes de las consultoras y de la directora de la Fundación.

- ✓ Un ejemplo de este estilo de toma de decisiones, fue el tema de las peticiones económicas que hicieron las AMAC y ASOEDILES, estos aspectos fueron consultados de forma permanente con todo el equipo y a partir de consenso del mismo se tomaron las decisiones.
- ✓ Otro ejemplo fue el diseño de todos los materiales de comunicación (ver indicador de divulgación), los cuales fueron consultados con cada integrante de la Fundación Mujer y Futuro. Lo que permitió fortalecer el sentido de pertenencia de toda la institución frente al proyecto.
- ✓ Por otra parte, todas las opiniones de las beneficiarias y hallazgos que se encontraron durante la construcción de la línea de base fueron tenidas en cuenta para el diseño de los instrumentos de recolección y para la planeación de las siguientes etapas del proyecto

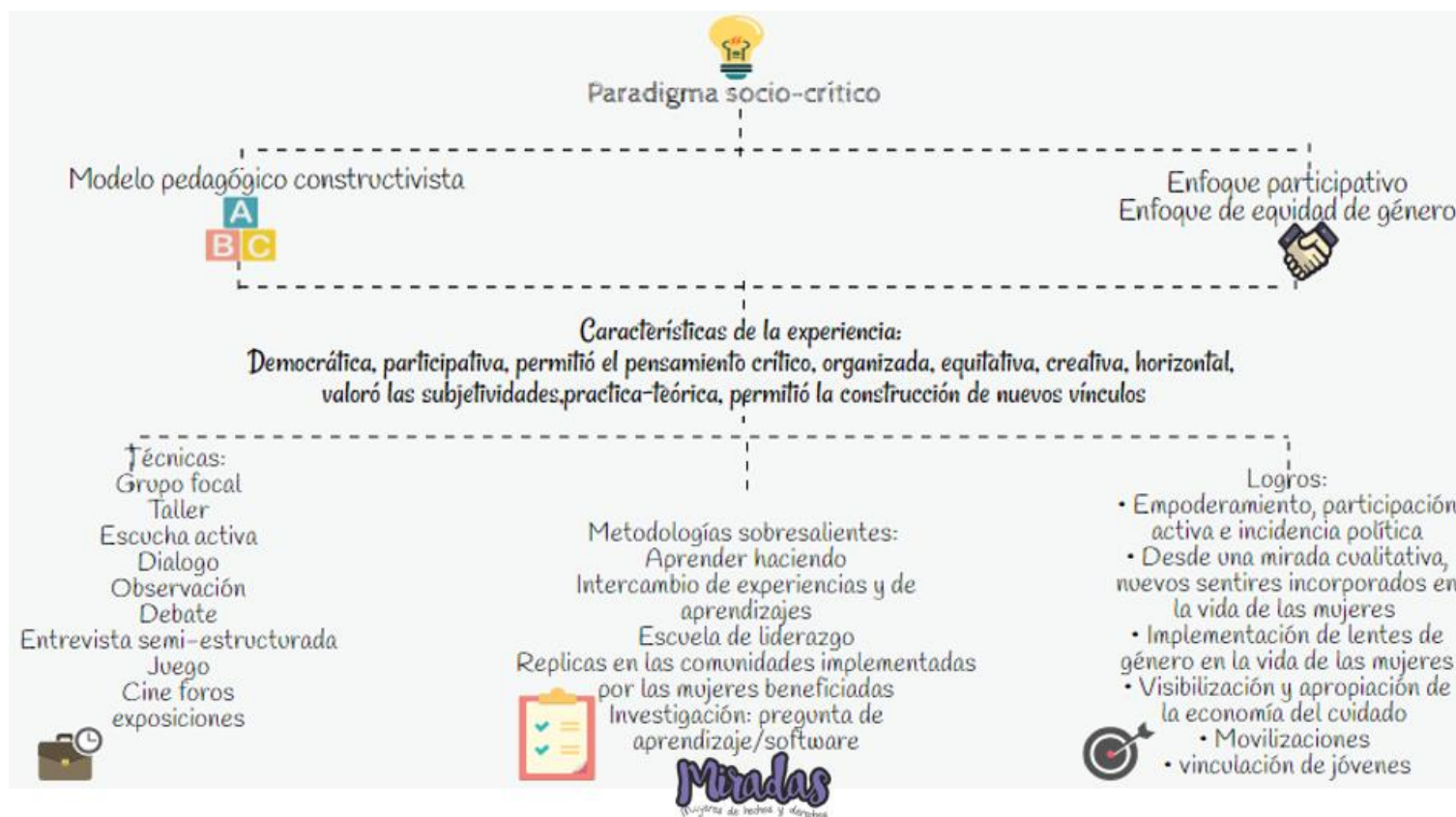
Como se mencionó en el indicador de metas a futuro, FMF ha tratado de ir involucrando cada vez más a las mujeres en la toma de decisiones. Para ello se conformó un “grupo base” compuesto por aquellas mujeres que han mostrado mayor interés y compromiso con el proceso, las cuales fueron consultadas para tomar decisiones sobre las actividades que se realizaron, con el fin de garantizar que los esfuerzos e inversiones estén respondiendo a las necesidades e intereses reales de las beneficiarias. Esto dio resultados positivos:

- Logró cohesionar más el grupo, ya que las mujeres se sienten parte del proyecto y de la FMF fortaleciendo su sentido de pertenecía a este espacio institucional.
- Los temas de formación que se gestionaron y realizaron directamente en las comunidades son resultado de las solicitudes que hicieron de forma consensuada las mujeres en sus comunidades.

¿Y cuáles fueron las pautas que facilitaron los logros? (ver eje técnico).

Eje técnico: Como se pudo observar en el marco referencial la experiencia presentó grandes retos, algunos de ellos, por ejemplo, que las mujeres beneficiarias tuvieran una incidencia real en sus comunidades, desarrollando al mismo tiempo un alto nivel de cohesión, sentido de pertenencia y empoderamiento al interior de la experiencia. A nivel técnico y pedagógico ¿qué estrategias implementó la FMF en su proceso para lograr dichos resultados? Es precisamente el eje técnico quien expone cada una de las estrategias, de las técnicas, enfoques, herramientas pedagógicas e investigativas que la FMF planeó, ejecutó y evaluó durante la experiencia considerándoles causas que facilitaron el logro de los resultados. A continuación se presenta de manera gráfica lo más relevante de la experiencia en cuanto al eje técnico:

Ilustración 40. Mapa conceptual: eje técnico. Fuente: Las autoras



¡Así se construye una gran apuesta!

Eje técnico					
Paradigma socio-crítico	Se apoyó en el paradigma socio-crítico ya que buscó conocer y comprender la realidad como praxis, orientando a las mujeres hacia la equidad e igualdad de género y la participación, categorías centrales para la FMF, que permitieron y permiten identificar el tipo de transformación social que se debe generar en la vida de las mujeres desde y para el ejercicio real y factible de sus derechos, los retos y las posibilidades de deconstruir, construir y aportar de manera crítica sus realidades.				
Modelo pedagógico constructivista	Modelo pedagógico en el cual el conocimiento se logra a través de la actuación sobre la realidad, experimentando con situaciones y objetos y al mismo tiempo, transformándolos (Araya & Alfaro, 2007).				
Enfoque de equidad género	<p>“El enfoque de equidad de género e igualdad atraviesa y sustenta el quehacer de la fundación. No se busca que las mujeres sean y actúen como los hombres, sino desmontar progresivamente la universalidad del “modelo masculino”, la dominación del patriarcado que genera y perpetúa ideas, actitudes y conductas machistas. Desde la FMF buscamos crear mecanismos de transformación de las mentalidades y de la realidad de desigualdad que viven las mujeres en los diferentes ámbitos de sus vidas y en cualquier momento de sus ciclos vitales. Oramos por el derecho a «ser mujer» sin ser objeto de discriminación, dominación y exclusión” (Fundación Mujer Futuro, 2014).</p> <p>Participar significa ser parte de, tomar parte en, vivir el proceso, apropiarse de la información, y sobre esta base tomar decisiones para transformar la realidad.</p> <p>¿Cuáles son las ventajas y desventajas de un enfoque participativo?</p>				
Enfoque participativo	<p>Tabla 10. Ventajas y desventajas del enfoque participativo. Fuente: (Candelo, Ortiz, & Unger, 2003).</p> <table> <tr> <th>Las ventajas de desarrollar un enfoque participativo</th><th>Las desventajas de desarrollar un enfoque participativo</th></tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Moviliza la capacidad de cada persona para considerar, analizar y adoptar cambios. • Permite que cada persona comparta el proceso y, por lo tanto, se sienta beneficiaria y responsable de los resultados y compromisos adquiridos. • Facilita comprender los problemas desde diferentes puntos de vista, ya que se aprovecha la </td><td> <ul style="list-style-type: none"> • El proceso participativo no se da automáticamente, porque cada grupo es diferente. Se requieren capacitadores experimentados en facilitar este proceso, y en buscar con el grupo las reglas adecuadas para la convivencia y el desarrollo </td></tr> </table>	Las ventajas de desarrollar un enfoque participativo	Las desventajas de desarrollar un enfoque participativo	<ul style="list-style-type: none"> • Moviliza la capacidad de cada persona para considerar, analizar y adoptar cambios. • Permite que cada persona comparta el proceso y, por lo tanto, se sienta beneficiaria y responsable de los resultados y compromisos adquiridos. • Facilita comprender los problemas desde diferentes puntos de vista, ya que se aprovecha la 	<ul style="list-style-type: none"> • El proceso participativo no se da automáticamente, porque cada grupo es diferente. Se requieren capacitadores experimentados en facilitar este proceso, y en buscar con el grupo las reglas adecuadas para la convivencia y el desarrollo
Las ventajas de desarrollar un enfoque participativo	Las desventajas de desarrollar un enfoque participativo				
<ul style="list-style-type: none"> • Moviliza la capacidad de cada persona para considerar, analizar y adoptar cambios. • Permite que cada persona comparta el proceso y, por lo tanto, se sienta beneficiaria y responsable de los resultados y compromisos adquiridos. • Facilita comprender los problemas desde diferentes puntos de vista, ya que se aprovecha la 	<ul style="list-style-type: none"> • El proceso participativo no se da automáticamente, porque cada grupo es diferente. Se requieren capacitadores experimentados en facilitar este proceso, y en buscar con el grupo las reglas adecuadas para la convivencia y el desarrollo 				

	<table border="1" data-bbox="485 185 1818 557"> <tr> <td data-bbox="485 185 1272 557"> <p>heterogeneidad de un grupo en edades, formación académica, etnia, cultura y experiencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posibilita abordar distintas alternativas para la solución de problemas. • Permite que el aprendizaje sea mucho más intenso y provechoso, por ser mutuo y compartido, a diferencia de la enseñanza clásica, en la cual una persona expone y las demás solamente asumen o reciben pasivamente. </td><td data-bbox="1272 185 1818 557"> <ul style="list-style-type: none"> • No es fácil alcanzar una participación equilibrada con personalidades diferentes, ya que, por ejemplo, algunas tienden a dominar e imponerse, y otras son muy tímidas. Por eso se necesita un moderador versado que, con herramientas adecuadas y acuerdos, consiga el mejor balance posible. </td></tr> </table> <p>Según Candelo, Ortiz y Unger (2003) la importancia de que cada persona haga parte y decida sobre un proceso de capacitación tiene dos aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Funcional: una persona aprende mejor si además de recibir unos insumos puede aportar sus experiencias y puntos de vista acerca de un problema dado y, así, sentir que con su participación contribuye a la búsqueda de la solución • Ético: toda persona tiene derecho a identificar y definir los cambios que desea y considera convenientes para su vida. Por eso, a los participantes se les debe reconocer como sujetos que pueden tomar sus propias decisiones, y no simplemente como objetos a los que se les impone un cambio. Esto se logra solamente con un proceso de construcción participativa. 	<p>heterogeneidad de un grupo en edades, formación académica, etnia, cultura y experiencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posibilita abordar distintas alternativas para la solución de problemas. • Permite que el aprendizaje sea mucho más intenso y provechoso, por ser mutuo y compartido, a diferencia de la enseñanza clásica, en la cual una persona expone y las demás solamente asumen o reciben pasivamente. 	<ul style="list-style-type: none"> • No es fácil alcanzar una participación equilibrada con personalidades diferentes, ya que, por ejemplo, algunas tienden a dominar e imponerse, y otras son muy tímidas. Por eso se necesita un moderador versado que, con herramientas adecuadas y acuerdos, consiga el mejor balance posible.
<p>heterogeneidad de un grupo en edades, formación académica, etnia, cultura y experiencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posibilita abordar distintas alternativas para la solución de problemas. • Permite que el aprendizaje sea mucho más intenso y provechoso, por ser mutuo y compartido, a diferencia de la enseñanza clásica, en la cual una persona expone y las demás solamente asumen o reciben pasivamente. 	<ul style="list-style-type: none"> • No es fácil alcanzar una participación equilibrada con personalidades diferentes, ya que, por ejemplo, algunas tienden a dominar e imponerse, y otras son muy tímidas. Por eso se necesita un moderador versado que, con herramientas adecuadas y acuerdos, consiga el mejor balance posible. 		
Características de la experiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Horizontal: rompió el modelo tradicional jerárquico, dejando lugar a una horizontalidad que les permitió pensarse y expresarse como seres iguales es busca de una transformación de la realidad colectiva. • Valoró las subjetividades: según Jara (2009) “las experiencias son procesos socio-históricos dinámicos y complejos, individuales y colectivos que son vividas por personas concretas. No son simplemente hechos o acontecimientos puntuales, ni meramente datos. Las experiencias, son esencialmente procesos vitales que están en permanente movimiento y combinan un conjunto de dimensiones objetivas y subjetivas de la realidad.” De ahí la importancia de tener en cuenta la visión del mundo de las y los demás, elemento que respetó y valoró la FMF durante la experiencia. 		

	<ul style="list-style-type: none"> • Democrática: ya que permitió constantemente una participación activa basada en la igualdad y equidad, al mismo tiempo permitió realizar consensos, desarrollar autonomía y fuerza colectiva. • Crítica: la experiencia permitió a las participantes exponer sus diversos puntos de vista y cuestionar constantemente la experiencia, lo que motivo y fortaleció sus actitudes propositivas. • Organizada: la experiencia contó con unas reglas y secuencias previamente acordadas. • Creativa: construyendo conceptos, técnicas y metodologías innovadoras, acompañadas de todo un material lúdico. • Equitativa: todas las personas tuvieron las mismas posibilidades de participar y todos los aportes tuvieron el mismo valor. • Práctica-teórica: por ejemplo, las beneficiarias tuvieron la posibilidad de emprender, acompañar, gestionar y fortalecer proyectos ante las diferentes instituciones con quien generaron vínculos • Permitió la construcción de nuevos vínculos: la socialización constante de las mujeres y la búsqueda del fortalecimiento de intereses colectivos, dio paso a la construcción de principios como la sororidad, la cooperatividad y la corresponsabilidad.
Técnicas implementadas	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo focal: según Escobar y Bonilla (2009) “Los grupos focales son una técnica de recolección de datos mediante una entrevista grupal semiestructurada, la cual gira alrededor de una temática propuesta por el investigador. Al mismo tiempo “el propósito principal del grupo focal es hacer que surjan actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones en los participantes; esto no sería fácil de lograr con otros métodos. Además, comparados con la entrevista individual, los grupos focales permiten obtener una multiplicidad de miradas y procesos emocionales dentro del contexto del grupo” por ejemplo: pregunta de aprendizaje y línea de base. • Taller: Candelo, Ortiz y Unger (2003) entienden al taller como un espacio de construcción colectiva que combina teoría y práctica alrededor de un tema, aprovechando la experiencia de los participantes y sus necesidades de capacitación. (Ejemplo: todos los encuentros se caracterizaron por la aplicación del enfoque participativo y de género) • Observación: Para Marshall (1989) La observación faculta al observador a describir situaciones existentes usando los cinco sentidos, proporcionando una "fotografía escrita" de la situación en estudio. (ejemplo: durante toda la experiencia, el equipo técnico realizó una observación participante) • Debate: es una técnica o una modalidad de la comunicación oral, para lo cual es necesario que se encuentren dos posiciones antagónicas lo cual permita el curso de una de una charla nutrida, crítica, respetuosa y argumentativa. (Ejemplo: en algunos talleres).

	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo y escucha activa: por medio de ellas es posible desarrollar varias ideas y argumentos en sesiones educativas, democráticas y participativas, las mismas están basada en la idea de respeto por el otro y la otra. • Entrevista Semi-estructurada: El entrevistador dispone de un «guion», que recoge los temas que debe tratar a lo largo de la entrevista. Sin embargo el entrevistador puede decidir libremente sobre el orden de presentación de los diversos temas y el modo de formular las preguntas. [...] En general, el entrevistador no abordará temas que no estén previstos en el guion, pero tiene libertad para desarrollar temas que vayan surgiendo en el curso de la entrevista y que considere importantes para comprender al sujeto entrevistado, aunque no las incluya en el resto de las entrevistas (Corbetta, 2007) (ejemplo: línea base) • Juego: Vigotsky definió al juego como instrumento y recurso socio-cultural, porque a través de este el sujeto construye su aprendizaje y su propia realidad social y cultural. (ejemplo: algunas técnicas implementadas en talleres “el sancocho de política pública”. Adicionalmente es una técnica muy implementada con los grupos de jóvenes) • Cine foros: estos permiten no solo apreciar la esencia del cine, sino su gran potencial formativo en ámbitos de cultura, ciencias, artes, psicología, filosofía, ideologías, credos, etc. Este cuenta con una intencionalidad clara sea esta de reflexión, complementación a un tema, causar en el público una mayor concienciación, evidenciar realidades y situaciones correspondientes a otras culturas entre otros. (ejemplo: el tema de derechos de las mujeres, en la cual se proyectó la película en tierra de hombres) • Exposiciones: según Candelo, Ortiz y Unger (2003) la exposición es la presentación frontal de un tema por un experto. El objetivo es proporcionar información a muchas personas en poco tiempo, transmitir conocimientos de manera sistemática dando a conocer aspectos de interés sobre el tema central (ejemplo: técnica implementada en las réplicas, en los intercambios de experiencias y aprendizajes, en la escuela de liderazgo, entre otras)
Metodologías destacadas	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender haciendo: metodología orientadora del proceso de formación. Se escogió esta metodología por estar vinculada al enfoque constructivista y feminista; para las mujeres el aprendizaje pasa por el cuerpo; es a través de las vivencias y experiencias vividas que las mujeres construyen la mayor parte de su aprendizaje. Esta metodología permitió tejer y fortalecer lazos entre quienes realizan proceso, garantizando valores como la sororidad, sensibilidad, acompañamiento, apoyo, persistencia, y la sostenibilidad de los procesos. • Intercambios de experiencias y aprendizajes: Fueron encuentros de iniciativas donde las mujeres mostraron sus habilidades y capacidades, promoviendo el intercambio de saberes y experiencias con el proceso formativo, el acompañamiento y empoderamiento integral orientado por la FMF. Igualmente, estos encuentros sirvieron para monitorear y evaluar toda la implementación de la estrategia. Según la guía metodológica para la Gestión del Ciclo de un Intercambio de Experiencias “el intercambio de experiencias es el instrumento idóneo para promover políticas públicas para la

cohesión social. Se trata de una elección comprensible ya que, dentro de las distintas fórmulas de aprendizaje entre pares, el intercambio de experiencias se caracteriza por una articulación claramente horizontal en la que todos los actores intervienen en un plano de igualdad” (EUROsocial, 2006, pág. 39)

El proyecto “Empoderamiento integral para la igualdad de género de las organizaciones de mujeres del municipio de Bucaramanga” generó en las mujeres participantes del proceso que integran las Juntas de Acción Comunal y Juntas Administradoras Locales, un mayor interés y motivación por el trabajo en sus comunidades, organizaciones y municipalidad, al igual que el deseo de fortalecer sus capacidades participativas y de incidencia que refieren a los cargos de poder y toma de decisiones. Por ello surge un gran proceso:

- Escuela de liderazgo “Más mujeres participando mayor equidad”: ¿cómo surge? Es una solicitud de las mujeres para adquirir herramientas de fortalecimiento para la participación activa en espacios políticos electores como las Juntas Administradoras Locales, solicitud aprobada por la IAF.

Objetivo de la escuela: Apoyar a las mujeres que van a participar del proceso electoral comunitario local, para que se presenten con mayor asertividad y haciendo política distinta, con enfoque de equidad de género y con la certeza que más mujeres participando en política se garantiza mayor equidad.

Se propusieron tres componentes:

1. Escuela de preparación para las mujeres aspirantes a procesos electorales locales.

Para esta escuela se plantean las siguientes temáticas:

- Ciudadanía, participación política, gobernabilidad democrática y género.
- Liderazgo de las mujeres, poderes y conflictos
- Oratoria, participación en espacios públicos, habilidades comunicativas

2. Elaboración de planes de acción comunal por parte de las participantes de la escuela.

- Replicas en las comunidades implementadas por las mujeres beneficiadas: Como parte de la metodología adoptada, el diseño de los materiales para la formación se realizó teniendo 3 objetivos:
 - Que fuesen Lúdicos y pedagógicos
 - Que promovieran la participación activa de las mujeres en la sesión
 - Que permitieran ser usados por ellas para formar a otras mujeres de sus organizaciones y/o juntas

¿Por qué son importantes las réplicas? Porque las mismas permitieron medir los conocimientos apropiados por las mujeres, dándoles la oportunidad de de-construir ese conocimiento adquirido,

	<p>construirlo de manera fácil para poder ser compartido con sus comunidades y que estas la lleven a su cotidianidad de manera fácil y práctica.</p> <ul style="list-style-type: none"> Investigación: <p>Pregunta de aprendizaje/software</p> <ul style="list-style-type: none"> Dicho estudio parte de la pregunta ¿Cómo dar precio al trabajo no remunerado que realizan las mujeres en las acciones comunitarias? El cual contó con todo un desarrollo investigativo riguroso a cargo de la FMF. Desde esta investigación se logró entre otras cosas el desarrollo de un software que permite el reconocimiento económico, político y social de las mujeres como aportantes a la construcción de sociedad desde su trabajo en el hogar y el comunitario. Estrategia metodológica “Miradas mujeres de hechos y derechos”: La cartilla “miradas mujeres de hechos y derechos” es una guía que da elementos para animar los encuentros formativos con las mujeres (dinámicas, juegos, refranes y contenidos), guía la cual se basa en un modelo constructivista el cual permitirá a las mismas desarrollar creatividad, apuestas propositivas y libres las cuales responderán a 4 ejes temáticos: Género, Derechos Sexuales y reproductivos, Política Pública y Derechos Humanos.
Logros alcanzados por las estrategias implementadas	<ul style="list-style-type: none"> Empoderamiento¹⁶, participación activa e incidencia política (por ejemplo: las mujeres inciden en los planes de desarrollo municipales y departamentales) Desde una mirada cualitativa, nuevos sentires incorporados en la vida de las mujeres (por ejemplo: importancia del autocuidado, la construcción de relaciones interpersonales, apoyo y la sororidad, un tejido social fortalecido entre ellas, cohesión, amistad, apropiación de lo comunal) Las mujeres identifican, conocen y hablan de las necesidades de las mujeres, niños y niñas, adultos mayores en la comunidad (incorporaron de lentes de género en su vida) Visibilización y apropiación de la economía del cuidado¹⁷ Movilizaciones (intercambio de experiencias y aprendizajes) Vinculación de más jóvenes al proceso.

Tabla 11. Eje técnico. Fuente: las autoras.

¹⁶ Según la conferencia de Beijing (1995, pág. 3) empoderamiento en las mujeres es su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz

¹⁷ Hace referencia al trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado. Esta categoría de trabajo es de fundamental importancia económica en una sociedad (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2010).

Textos con contextos...

Según Jara (2009) toda experiencia surge y se desarrolla en un determinado contexto, dimensión de suma importancia que permite realizar un análisis desde lo social, lo económico y lo político de la realidad que permea e influye en la experiencia a estudiar.

“El análisis del contexto tiene como finalidad comprender la situación actual de la experiencia, pero sobre todo servir de base para formular nuevos interrogantes para vislumbrar nuevos desafíos y realizar los cambios que las nuevas condiciones del contexto le exijan. La sistematización tiene un carácter proyectivo” (Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación , 2004).

En este sentido resulta de suma importancia comprender el escenario complejo y diverso en el que se desarrolló la experiencia. Se hablará del contexto social, político, económico y la influencia del mismo en los procesos de participación de las mujeres.

Las apuestas feministas, la implementación del enfoque de género es una búsqueda continua del mejoramiento de las relaciones humanas, del entorno, de la generación de nuevas democracias, de discursos y acciones individuales y colectivas más justas y equitativas. En aras de la construcción y materialización real de lo anterior, los seres humanos han pensado, creado y promulgado leyes que soporten y defiendan dichas apuestas políticas, sin embargo, según Facio (2002) ha sido todo un reto la implementación de la normatividad, debido a la falta de una perspectiva de género en la administración de justicia, lo cual ha causado un sesgo androcéntrico en la aplicación e interpretación de las leyes.

En el marco de la participación femenina a nivel internacional se encuentra la Declaración universal de los Derechos Humanos (1948) que estableció el principio de igualdad y de no discriminación como una obligación de todas las naciones que firmaron dicha declaración. Interpretando esto Facio (2016) aclara que el principio de igualdad exige que el derecho y las políticas públicas no traten a hombres y mujeres como si fueran idénticos o tuviesen las mismas garantías dentro de un sistema androcéntrico y patriarcal donde eran constantes y notorias las manifestaciones de machismo. Fue precisamente esa situación de desigualdad lo que trajo consigo en 1967 La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación que estableció un programa de acción para poner fin a la discriminación en razón del sexo. Años más tarde en 1975 se llevó a cabo la Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada por las Naciones Unidas en México en donde se desarrollaron los conceptos de igualdad, desarrollo y paz, como formas para superar la exclusión de las mujeres. Desde ese momento se encendieron las alarmas a nivel mundial, era necesario y urgente resaltar que las mujeres tenían derechos y las mismas debían ser consideradas sujetas de cambio y grandes constructoras del tejido social, económico y político de las naciones, así también lo contemplo la cuarta conferencia mundial sobre las mujeres (1995) realiza en Beijing.

Mientras en 1948 se llevaba a cabo la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en Colombia (en la provincia de Vélez, Santander) mucho antes le otorgaron a la mujer el derecho al voto (1853) siendo este un gran mecanismo de participación, sin embargo

las mujeres no ejercieron dicho derecho y posteriormente lo perdieron. Años más tarde en 1957 se logró el derecho al voto de las mujeres. Lo anterior permite concluir que Colombia fue uno de los primeros países del mundo en reconocer a la mujer el derecho al voto, pero uno de los últimos en América Latina en ponerlo en marcha.

Pero ¿Por qué razón las mujeres perdieron dicha oportunidad? Aguilera (2003) plantea en la Revista Credencial Historia que diversos autores contemporáneos han atribuido la pérdida de dicho derecho al desinterés y desconocimiento político de las mujeres. Las publicaciones en uno de los periódicos de la época apuntan lo contrario:

“La extensión del derecho al sufragio a las mujeres no pasó desapercibido en los círculos políticos de diversas regiones del país. Para Emiro Kastos (Juan de Dios Restrepo), colaborador del periódico *El Pueblo* de Medellín, se trataba de un "sentimiento de galantería" para con el sexo débil; afirmaba además que la mujer no necesitaba de derechos políticos ni de emancipaciones, dado que su destino "era adherirse a los seres que sufren, sacrificarse por las personas que aman, llevar consuelo a la cama de los enfermos, aceptar de lleno sus graves y austeros deberes de madre y esposa [...] dar suavidad a las costumbres y poesía al hogar doméstico [...]", etc. En contraste con lo anterior, el periódico capitalino *El Constitucional*, planteaba que a la mujer desde niña se la educaba para ser "esclava del hombre" y que su condición era similar a la del "animal doméstico". Para ese medio periodístico corregir esa situación era un acto de justicia y de restitución de la libertad, que podría lograrse permitiendo que las mujeres participaran en la formación de la ley por medio del sufragio y de la elegibilidad”.

A esto se le suma que por esa época El gobernador de Vélez, Antonio María Díaz, consideraba que no estaba justificada la extensión del derecho de sufragio a todos los habitantes de la provincia sin distinción de sexo. Afortunadamente años más tarde la Constitución Política (1991) en su artículo 43 planteó que “la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades... La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación” sea cual sea la esfera social en la que se desenvuelva.

Posteriormente se estableció la Ley 581 de 2000 o Ley de cuotas la cual reglamenta la participación de las mujeres en los niveles de decisión de las diferentes ramas del poder público, tanto a nivel nacional, como a nivel departamental, regional, provincial, distrital y municipal. La ley dispone que el 30% de los altos cargos públicos deben ser ejercidos por mujeres. A lo mejor dicha estipulación en algunos casos de logre, pero ¿Qué garantiza que dicha realidad no sea un mero formalismo de los partidos políticos? ¿Qué tan posible es la participación de las mujeres en dichos procesos? Según Facio (2002) las mujeres no están hoy en el poder debido a que los partidos políticos, el Estado y las instituciones en general no han estimulado su real participación por el contrario, las mismas han perpetuado el patriarcado y siguen considerando al hombre como dueño y señor del ámbito público, mientras las mujeres siguen siendo discutidas, descritas y tratadas de manera subordinada a los intereses de los hombres.

Debido a la inequidad de género, a la cultura patriarcal arraigada en la sociedad colombiana, en aras de que no se repita la historia ocurrida en la provincia de Vélez mencionada anteriormente y siendo el tema de equidad de género un tema posicionado en la agenda nacional se desarrolló el CONPES social 091 en el (2005) donde se establecieron las metas y estrategias de Colombia para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio 2015. En su objetivo número 3 "Promover la equidad de género y la autonomía

de la mujer", planteó obtener avances en cuanto a la reducción de la violencia de género, incrementar la participación de la mujer en el ámbito político y laboral. También hizo énfasis en mejorar la capacidad de evaluación y de monitoreo sobre la situación de equidad de género.

Años más tarde surge la Ley 1257 de (2008) la cual tiene por objeto:

"La adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización" (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2008).

Con todo y esto, hay una realidad que permea la cotidianidad de las mujeres colombianas y es que estas siguen siendo las principales responsables de la crianza y el cuidado, al mismo tiempo esta sale al mercado laboral, sufriendo una sobrecarga la cual por mucho tiempo no ha sido reconocida política y socialmente. Lo anterior le hace dudar de incidir en el mundo de la política, debido a su dinámica de jornadas extensas, viajes y demás que no le permitirían cumplir a totalidad con todos los roles que le han sido asignados tradicionalmente.

Con base en lo anterior surge la Ley 1413 de (2010) la cual regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el fin de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. Un año más tarde aparece la Ley 1475 de (2011) la cual en virtud del principio de equidad e igualdad de género: "los hombres, las mujeres y las demás opciones sexuales gozarán de igualdad real de derechos y oportunidades para participar en las actividades políticas, dirigir las organizaciones partidistas, acceder a los debates electorales y obtener representación política".

Por estos años a nivel regional se gestaban dos grandes logros en mecanismo de participación política de las mujeres, es el caso de las políticas públicas de mujer y equidad de género en el departamento de Santander en el 2010 y en municipio de Bucaramanga en el 2011, las cuales responden a la necesidad de crear condiciones sociales, económicas, políticas, culturales, ambientales e institucionales que contribuyan a garantizar:

"Educación para el reconocimiento y realización de los derechos de las mujeres, Trabajo digno y remuneración equitativa, **Participación política y representación para la autonomía de las mujeres**, Territorio sin violencias contra las mujeres, Salud sexual y reproductiva con equidad de género, Comunicación y cultura que reconozca y revalorice las diversidades para el desarrollo de Santander, Equidad de género en hábitat, seguridad alimentaria y ambiente" (Gobernación de Santander, 2010).

A nivel local entre los escenarios más representativos de la participación de las mujeres están:

"Las propias comunidades y los territorios donde ellas participan en la construcción de la vida del barrio o de la vereda; en estos escenarios se inician los aprendizajes y desarrollo de las habilidades

y experiencias en el ejercicio de representación y participación política. Por ello el escenario de las juntas de acción comunal de la ciudad es el propicio para acompañar un proceso de liderazgo de las mujeres, es además un escenario cercano a las mujeres, a sus necesidades y a sus realidades” (Fundación Mujer y Futuro, 2014).

La Constitución Política (1991) en su artículo 38 garantiza el derecho a la libre asociación de las personas que integran la sociedad colombiana; allí se fundamenta la creación de las Juntas de Acción Comunal, y es en la ley 743 de (2002) que se materializan y se da estructura a los diversos organismos de acción comunal. Esta ley define la acción comunal “como una expresión social organizada, autónoma y solidaria de la sociedad civil, cuyo propósito es promover un desarrollo integral, sostenible y sustentable construido a partir del ejercicio de la democracia participativa en la gestión del desarrollo de la comunidad”.

Por otra parte se crearon las Juntas Administradoras Locales, cuyo objetivo es garantizar el funcionamiento de los municipios; reglamentadas en la ley 136 de 1994, se define como “... corporaciones públicas de elección popular que se constituyen en el máximo ente de representación política a nivel local. Son elegidas popularmente en cada localidad por períodos de cuatro años y están integradas por entre siete, nueve y once ediles, de acuerdo con el tamaño de cada localidad” (El Congreso de la República de Colombia, 1994).

Teniendo en cuenta que son estos escenarios donde se inician los aprendizajes y el desarrollo de las habilidades y experiencias en el ejercicio de representación y participación política, la Fundación Mujer y Futuro en el marco del proyecto “Más mujeres participando mayor equidad”, tuvo por objetivo el empoderamiento integral de las organizaciones de mujeres del municipio de Bucaramanga, y de manera especial de las mujeres que hacen parte de las Juntas de Acción Comunales y Juntas Administradoras Locales de la ciudad.

Ahora bien, partiendo de que los seres humanos son sujetos de derechos y gozan de mecanismos para exigirlos y ejercerlos, abre la posibilidad de mencionar la participación como uno de ellos. Al mismo tiempo permite detenerse un momento y pensar en el caso específico de la mujer ¿socialmente a través del tiempo que tanto se le ha permitido participar? Históricamente en complicidad con diferentes instituciones como la iglesia, la familia, la educación las mujeres han sido confinadas a los espacios privados en los que pueden decidir sobre lo doméstico siempre y cuando el hombre/proveedor se lo permita con su apoyo, situación que durante siglos y confabulado con un fuerte modelo heteronormativo por un lado silenció a muchas mujeres y por otro abrió un proceso constante, fuerte, racional y argumentado, como lo fue y lo siguen siendo las apuestas feministas, las cuales se pensaron la posibilidad de construir mundos equitativos, mundos en donde socialmente no fuese una desventaja, ni un peligro nacer, pensar y ser mujer.

Es así como poco a poco esta apuesta política logra un gran acogimiento e incorporación en el sistema, logrando un posicionamiento en las agendas de diferentes naciones las

cuales han creído en la posibilidad de materializar dichas apuestas a través de herramientas como el derecho y las normatividades, es así como por medio de tratados, declaraciones, convenios, leyes, entre otros, millones de personas han apostado a deconstruir relaciones de poder basadas en la desigualdad y considerar la participación e incidencia de las mujeres en lo político y social como una estrategia para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, desmontando la idea de que solo el hombre tiene derecho a incidir en espacios públicos y gozar de atributos como el liderazgo, la autonomía, actitudes propositivas entre otros imaginarios contruidos socialmente.

Según Flores (1998), la cultura marca a los seres humanos con factores como el sexo y el género, y éste se convierte en un filtro que determina la forma en que se percibe todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano. Dicha situación influye de manera permanente en los procesos de socialización en diferentes escenarios en donde los seres humanos interactúan con base en los imaginarios y conductas adquiridas en la transmisión cultural durante su desarrollo biopsicosocial, de ahí que las mujeres sean encasilladas como débiles, indefensas y los hombres como fuertes guerreros, proveedores; discursos que se retroalimentan de generación en generación, trayendo consigo por ejemplo que los hombres logren una mayor incidencia política.

Según el World Economic Forum (2014) la brecha de género en participación y oportunidades económicas sigue retrasándose en la mayoría de los países. Por ejemplo, a nivel mundial de los 194 países que existe, actualmente sólo 17 (el 9%) tiene una Presidenta o Jefa de Gobierno, para el caso de Colombia la historia no da cuenta de ninguna mujer en la presidencia, pero sí de mujeres que han logrado incidir y liderar procesos que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres, procesos que hoy por hoy tienen una gran demanda en el país debido a sus diversas problemáticas.

Un país donde la violencia de género es implementada en el conflicto armado interno como una estrategia de control, en donde en lo corrido del año en Bucaramanga, por ejemplo, han sido materializados varios feminicidios, los cuales no han sido reconocidos como tal en los medios de comunicación. En este mismo sentido, durante el año 2015 Santander presentó cifras alarmantes, desde la perspectiva de género, es una de las regiones que tiene mayor porcentaje de mujeres afectadas por este hecho, Entre enero y marzo de ese año, el departamento registró 1.583 hechos de violencia intrafamiliar, contra la mujer y de tipo sexual. Es decir, que cada día en el territorio santandereano se notificó un promedio de 17 casos. De los 13.332 casos reportados en el país durante el primer trimestre del año, el 11,9 % tuvieron lugar en Santander, por lo que hasta el momento este es el segundo departamento con más casos de violencia (Vanguardia Liberal, 2015).

Las manifestaciones machistas que permean la vida de las mujeres es realmente alarmante, aun en nombre del “amor” todavía se piensa a la mujer como un objeto o una propiedad, siendo los espacios privados y públicos generadores de factores de

inseguridad ¿Cómo pretenden que se guarde silencio? Si más allá de cifras, las víctimas tenían nombres, rostros, sueños y la posibilidad de construir país, muchas de ellas y a lo mejor sin saberlo desde su cotidianidad ya lo hacían, otras por fortuna aún están y lo continúan haciendo.

Sin duda la complejidad social del territorio genera unos retos en los procesos de intervención, además exige un nivel alto de profesionalismo que traiga consigo no solo resultados, sino procesos que contribuyan a la transformación social, a procesos emancipadores que logren concienciar e incorporar en el imaginario social, que resulta necesario y urgente que las mujeres realicen una incidencia real en espacios políticos, comunales, que se logren abandonar los estados de confort frente a la situación de las mujeres en nuestros territorios y que se logren desarrollar a través de formaciones cualidades y capacidades que se adhieran a la vida de miles de mujeres, concediéndoles la posibilidad de alzar sus voces y explorar espacios que culturalmente se le han sido asignados a los hombres.

Como organización social reconocida en Santander y con más de 28 años de trabajo a favor de los derechos de las mujeres y estudios de las problemáticas de inequidad en la región, la FMF tiene el conocimiento, sobre los obstáculos culturales y la presencia de imaginarios sociales y personales que limitan la participación de las mujeres santandereanas en los escenarios organizativos y políticos. Según el Plan Estratégico Institucional Fundación Mujer y Futuro 2014-2018 (2014) las razones de esta limitada participación se ubican en la tradicional división sexual del trabajo, que ha orientado a las mujeres hacia las tareas del cuidado aislándolas de escenarios públicos, asignados a los hombres de forma dominante, quienes según Facio (1999) han hecho del poder un monopolio que controla y lee la realidad bajo una mirada androcentrista, excluyente y homogénea que ha creído en formulas toda talla, legislando para beneficio de pocos y reproduce una y otra vez condiciones desiguales para la mujer, perpetuando de esta manera una institucionalidad con poco interés en los temas de género.

Con base en lo anterior, para la FMF resulta necesario y urgente impulsar la participación, individual y preferiblemente colectiva, de las mujeres en los diversos ámbitos, para que se adueñen de sus vidas y sean agentes de cambio. En su Plan de Acción quinquenal (2014), la Fundación establece claramente la línea de participación comunitaria y política, no partidista, en la que se busca dar herramientas de reflexión y acción para que las mujeres se organicen y propendan por sus derechos. Lo que implica abrirse a una mirada colectiva de las discriminaciones y relaciones de género, salir del espacio exclusivamente privado para actuar en los espacios públicos y de decisiones. Según el Plan Estratégico Institucional Fundación Mujer y Futuro 2014-2018 (2014):

“En el 46% de los municipios de Santander la presencia de las mujeres en los Concejos es inexistente. En el 37% de los municipios, solo hay una concejala, siendo 5 concejalas el máximo alcanzado en un concejo municipal de Bucaramanga en el Departamento de Santander. En las elecciones de 2011, 11 mujeres fueron elegidas alcaldesas, frente a 76 hombres elegidos como mandatarios locales. En la Asamblea del Departamento, de un total de 19 diputados, solo 2 son mujeres diputadas” (Fundación Mujer Futuro, 2014).

Las cifras anteriores permiten concluir que los niveles de participación política y social de las mujeres en los diferentes escenarios de representación presentan déficits muy marcados y brechas de género significativas. Lo anterior sugiere que es necesario incidir en el cumplimiento de políticas y programas con equidad de género que movilicen y transformen los obstáculos culturales, educativos y socio-económicos que mantienen a las mujeres en tan bajos niveles de participación en la vida pública del departamento de Santander.

¿Qué obstáculos se encuentran para lograr dicha apuesta política? Según Bernal (2011) se pueden identificar tres tipos de obstáculos que caracterizan las dificultades particulares que encuentran las mujeres que deciden participar en política:

Tabla 12. Obstáculos particulares que encuentran las mujeres que deciden participar en política. Fuente: Bernal (2011)

Obstáculos de partida	Consisten en la carencia de las mujeres de una serie de destrezas, conocimientos y oportunidades para entrar en el juego político, en igualdad de condiciones con los hombres
Obstáculos de entrada	Son los impuestos por la cultura en términos de los estereotipos sobre las esferas de acción y los papeles que deben cumplir las mujeres y que las aleja del mundo de lo público.
Obstáculos de permanencia	Los encuentran las mujeres una vez han logrado entrar en la política (características y dinámicas mismas del quehacer político) con las que las mujeres muchas veces no se sienten identificadas, lo que finalmente se convierte en la razón principal por lo que la mayoría decide retirarse a la esfera privada

Con base en lo planteado por Bernal respecto a los obstáculos de permanencia, la FMF (2015) plantea que el ejercicio de liderazgo y la participación femenina en sus comunidades y espacios comunitarios se torna muy exigente en términos de calidad y cantidad de tiempo:

“Además se le suma la realización de las tareas que han sido atribuidas tradicionalmente a las mujeres remuneradas o no, que llevan a una sobrecarga y agotamiento de las lideresas y trae como consecuencia la renuncia, el abandono o la exclusión de la participación femenina en los espacios comunitarios. Por ello, la importancia del modelo que valora monetariamente el trabajo comunitario femenino como un aporte cuantificado a la economía del país y la sociedad. Igualmente reconocer que el trabajo femenino es el trabajo que se inscribe en la economía del cuidado, el cual garantiza la sostenibilidad multidimensional de la raza humana” (Fundación Mujer y Futuro , 2015).

Según Facio (2002) la división entre lo público y lo privado, combinada con la sexualización del trabajo y la jerarquización de los valores, ha sido construida de manera que los hombres se desarrollan principalmente en la esfera pública, que es más valorada y protegida que la privada, y que a su vez se entiende como una esfera totalmente distinta a la privada.

“A pesar de enormes cambios en las dinámicas familiares y la creciente participación laboral de las mujeres, poco se ha modificado la división sexual de trabajo. Persiste la muy baja participación

masculina en las tareas domésticas y de cuidado. En cuanto a las mujeres, éstas padecen una sobrecarga de trabajo y demandas en la medida en que persiste su rol tradicional y naturalizado de cuidadoras, y se suma el nuevo papel que ya desempeñan en la vida pública y laboral. El agravamiento a futuro de la crisis del cuidado hace necesario transformar los sistemas de protección social y las normas laborales, así como modificar las pautas culturales que subyacen a una distribución desigual del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres” (Rosero & Perez, 2009).

En un contexto como este, se puede observar como las mujeres mayoritariamente se dedican a los empleos no formales, aunque paradójicamente Bucaramanga resulta ser una ciudad prospera laboralmente en cifras, situación que no es del todo cierta cuando se ahonda en las garantías laborales y sociales con las que debería contar la población. Adicionalmente según el documento de la línea base (2014) se evidencia que siguen existiendo barreras en el ámbito educativo para las mujeres de las zonas rurales de la ciudad, al mismo tiempo sobresale la falta de formación en las nuevas tecnologías. La situación es alarmante para las mujeres de los tres corregimientos.

Factores como la economía, la educación y la inequitativa distribución de los recursos (corrupción y poca importancia a las temáticas de equidad y género por parte las instituciones) se convierten en un obstáculo para lograr hablar de un participación real y efectiva por parte de las mujeres.

Aprendiendo desde la experiencia

Hoy en medio de la fragilidad de las relaciones humanas, de los juegos eternos por el poder, la concentración de riquezas y la omisión de principios como la cooperación, solidaridad entre otros, resulta un privilegio contar con un proceso que le permita a las colectividades conocer, cuestionar y valorar lo que hacen con sus logros, retos y retrocesos, entendiendo que toda experiencia es fuente de conocimiento. Según el CEPEP (2010) muchas organizaciones desconocen la utilidad de la sistematización de experiencias como estrategia de aprendizaje, lo cual genera predisposición hacia la sistematización ya que se ve como una tarea adicional, representando una carga u obligación, situación que empeora cuando no se cuentan con los recursos y voluntades suficientes. Afortunadamente la presente experiencia contó con el apoyo de la IAF quien de esta manera reconoció la importancia y la necesidad de desarrollar procesos críticos y reflexivos adicionales a los que se pudieron desarrollar durante los tres años de la experiencia, permitiendo la presencia de tres profesionales en el área sistematización, las cuales tenían una intencionalidad clara con el ejercicio: generar una visión general de la experiencia, identificar y analizar de manera teórica y práctica (logros, retos que surgieron) las formas y estrategias de participación de las mujeres, sus contextos y generar nuevos conocimientos que sean útiles para las mujeres que participaron en el proyecto y para futuros proceso de la fundación Mujer y Futuro.

¿Qué facilitó el proceso de Sistematización?

Gracias a la metodología aprender haciendo, al enfoque participativo y de género que se implementó durante la experiencia, la FMF logró establecer de principio a fin la reflexión,

la argumentación, el debate y el análisis, como un proceso permanente y no solo que respondía a la fase de la sistematización de experiencias.

“Admiro que muchas mujeres han hecho de este proyecto algo de ellas, han tenido la libertad de proponer, expresar, cuestionarnos y cuestionarse sin miedos, por ejemplo, a muchas el proceso les generó crisis en sus familias, otras se liberaron de la mujer tradicional” Mayerly Carreño, Trabajadora Social de la FMF.

Dicha dinámica permitió que varias mujeres participaran en el proceso de la sistematización de experiencias, lo cual les aportó la oportunidad de recordar lo vivido, cuestionarlo, sentirlo suyo y generar una la problematización del mismo (crítica y reflexión). Muchas de las mujeres a esta altura del proyecto reflejaron (a pesar de los nervios normales que cualquier ser humano experimenta antes de expresar sus ideas) que ya eran expertas para hablar en público, con facilidad cuestionaron su realidad particular y compartieron con claridad sus proyectos futuros.

“Yo aprendí a presentarme en público, antes me daba miedo hacer el oso o que sacaran de un auditorio, ahora lo manejo mejor, ahora sé que el miedo siempre estará, hasta los más expertos lo sienten... Para mí al principio todo fue como un experimento, cuando me di cuenta estaba metida en el cuento observando mi realidad y la realidad de otras mujeres” (Entrevista realizada a Maida López. Lideresa de la Vereda Santa Bárbara).

Al mismo tiempo resulto favorable la disciplina, la organización del equipo de la FMF, la cual le permitió aprovechar al máximo la experiencia, ejemplo de ello, el cuidado que tuvieron desde el principio de registrar sistemáticamente todo lo que hicieron, creando así un hábito extraordinario que muchos equipos de trabajo omiten, pareciera que por ese momento surgieran preguntas como ¿para qué documentar tanto? ¿A lo mejor esta iniciativa no es tan importante? Olvidando que todo momento tiene un sentido que vale la pena registrar y archivar.

“No se imagina la importancia de generar herramientas como diarios de campo, fichas técnicas, relatorías, observaciones y mantenerlas constantemente” Graciela Terraza, Coordinadora del proyecto.

En este mismo sentido, el equipo técnico de la FMF resalta la importancia de los mecanismos de control de la IAF y como los mismos se convirtieron en herramientas claves para la comprensión cuantitativa del proceso:

“Es muy bueno que la IAF pida evaluaciones semestrales, narrativos, MDB y que tenga sus propios indicadores. Hacen un excelente seguimiento y control” Mayerly Carreño, Trabajadora Social de la FMF, profesional del proyecto.

Dicha disciplina del equipo técnico de la FMF dio como resultado decenas de bitácoras, fichas de observación, actas, registros fotográficos, relatorías, entre otras quienes fueron fundamentales en el proceso de revisión documental y reconstrucción ordenada de la experiencia, momento en el cual, también resultó de gran importancia (y durante toda la Sistematización de la Experiencia) la voluntad del equipo técnico por apoyar el proceso, construirlo conjuntamente y valorar la importancia del mismo:

“Es excelente poder conocer los avances del proceso, lo desarrollado, lo más significativo, todo por medio de un documento, todo está disperso, en correos, en fichas, sin un hilo conductor, poder conocer las percepciones de las mujeres, yo decía: -“es genial se ha logrado tanto”, pero que bueno cuando a través de sus relatos siento que en verdad sucedió y más personas lo pueden percibir” Graciela Terraza, Coordinadora del proyecto.

¿Cuáles fueron los principales retos del equipo de trabajo para el desarrollo del proyecto? De entrada, una experiencia que se base en el constructivismo tiene un gran reto, ser coherente de principio a fin en sus diferentes fases: diagnóstico, metodología, planeación, ejecución, evaluación y sistematización. Por ello resulta clave desde el inicio contar con una propuesta clara, un proceso sin eclecticismos y un acompañamiento de quienes se pensaron el proceso y quien a su vez se encargara de ejecutarle de principio a fin, debido a que son ellos (as) quienes tienen una visión general del mismo, ¿Cómo lograrlo? ¿Por qué hacerlo?, manejo de tiempos, recursos, actividades y variación de las mismas, pero ¿Qué sucede si hay un cambio en el equipo de trabajo? (Situación que se dio en el presente proyecto: coordinadora inicial Sandra Luna, sucesora Graciela Terraza) al principio se generaron tensiones, pero sobre todo incertidumbre, ya que las diferentes fases del proyecto estuvieron sujetas a cambios debido a la subjetividad e interpretación del proceso que el equipo técnico realizó ¿Cómo lograr cumplir las expectativas de la FMF, de las mujeres y de la IAF?, ¿Lo que pensamos realizar, contribuirá al cumplimiento de los objetivos? ¿Sería lo mismo que se pensó quien escribió el proceso? Fueron algunas de las preguntas que las mismas se hicieron durante el proceso:

“Las personas que escribieron el proyecto no dejaron una orientación amplia de lo que querían hacer, solo estaba el convenio, no había claridad de cómo lograr lo propuesto, el recurso ya estaba, se trataba del manejo del mismo y la precisión con la que se hacía, pues de ello dependía el cumplimiento de los objetivos de manera asertiva” Mayerly Carreño, Trabajadora Social de la FMF, profesional del proyecto.

“La IAF ha sido muy abierta a las propuestas, se ha podido negociar, como no sabíamos que estaban pensando las personas que escribieron el proyecto, no teníamos claro cómo hacerlo, le dimos un giro, siempre preguntando a la IAF” Graciela Terraza, Coordinadora del proyecto.

Adicional a esto, durante el transcurso del proceso, el equipo de trabajo logró reconocer que el mismo es muy pequeño para todo lo que el proyecto demanda: trabajo técnico, de campo, metodológico, investigativo, entre otros:

“El tiempo para el cumplimiento de objetivos fue óptimo, sin duda resultó fundamental el apoyo de otras las profesionales de la FMF, pero para lograr procesos más estables y sostenibles se requiere de más tiempo...” Mayerly Carreño, Trabajadora Social de la FMF, profesional del proyecto.

¿Cómo lograron optimizar los resultados con la falta de tiempo y el exceso de actividades? La respuesta se encuentra en un adecuado trabajo en equipo y un proceso constante de corresponsabilidad, tanto el equipo técnico como las consultoras estuvieron comprometidas de principio a fin y aunque a lo largo de la experiencia se presentaron una serie de tensiones, las mismas se convirtieron en procesos de aprendizaje. Unas de

las más recordadas por la FMF son las contrapartidas¹⁸, quienes generaron presiones obligando al estudio constante de posibilidades para el cumplimiento de las mismas, las cuales parecían irreales:

“Cuando se escribió el proyecto se pensó que iba a salir otro proyecto como contrapartida, pero no salió. Esta es mi primera experiencia en un proyecto y de ella aprendí que hay que tener más responsabilidad a la hora de escribir proyectos, los cuales deben estar basados en la realidad y no en supuestos” Mayerly Carreño, Trabajadora Social de la FMF, profesional del proyecto.

Las contrapartidas no solo eran por parte de la FMF, también las hicieron los y las beneficiarias, por ejemplo, en Miramanga no se daba refrigerio, eran las y los jóvenes quienes lo ponían. Por otro lado las mujeres también hicieron un gran esfuerzo, ya que durante un año aportaron sus pasajes para llegar a los sitios de las capacitaciones, demostrando un alto compromiso con el proceso. Y no solo eran sus pasajes, eran las horas que caminaban quienes se encontraban en el área rural, era el tiempo que muchas mujeres dedicaron con amor al proceso, tiempo que desde siempre resultó valioso para la FMF, tanto así que despliego todo un proceso investigativo y es que debe haber un gran compromiso cuando sin remuneración alguna se emprenden procesos adicionales (software e investigación).

Pero más allá de superar las expectativas, de la visibilización e importancia que se le da al esfuerzo de las mujeres beneficiarias, del proceso de responsabilidad desarrollado por la FMF, ¿Qué percepción tiene el equipo técnico del proceso? ¿Cómo manejaron los momentos de tensión?

“Mucho estrés, ese ajetreo nos enfermó, muchas veces por el deseo de cumplir omitimos las alertas de nuestros cuerpo y nos descuidamos pasando por alto el discurso de autocuidado que tanto brindamos a las mujeres” Graciela Terraza, Coordinadora del proyecto.

Es aquí donde en un proceso de reflexión las mujeres ejecutoras cuestionan su salario, ya que si bien la IAF garantiza todas las prestaciones de ley para sus empleadas (os), la rigurosidad de sus procesos y todo lo que los mismos implican no resulta coherente al momento del pago. Lo que nos lleva a decir tanto para organizaciones públicas o privadas que las mismas también deben promover el autocuidado en sus empleados (as) y que a la par de lograr grandes procesos con la población beneficiaria retribuyan de mejor manera el profesionalismo de quienes día a día están construyendo sobre bases sólidas apuestas políticas y transformadoras.

¿Qué nuevos retos se deben asumir?

El equipo de la FMF es consciente que si bien el proceso impacto la vida de muchas mujeres y jóvenes, aún quedan varios retos en los escenarios comunales, locales, regionales y nacionales:

- Comunales y locales: muchas mujeres ya están en cargos de poder, lo que es un gran logro, sin embargo algunas siguen ejerciendo ese liderazgo autoritario y

¹⁸ Compromiso que adquiere la institución en cuanto a unos recursos.

paternalista producto del patriarcado, el cual sigue reproduciendo micros y macro machismos, envidias, vulneraciones de unas a otras, etc. Situaciones que ya han sido identificadas por otras mujeres cercanas a algunas lideresas.

- Locales, regionales y nacionales: El trabajo barrial y comunitario sigue siendo un trabajo no remunerado, lo que puede traer consigo un continuo posicionamiento de corrupción, de ahí la necesidad de posicionar los temas de la economía del cuidado y apoyar iniciativas que se gestan en las agendas públicas, por ejemplo, el proyecto de ley del Congreso de la República el cual busca que los integrantes de las Juntas Administradoras Locales de todo el país puedan devengar un salario mensual.
- Comunales y locales: Si bien el proyecto trabajó fuertemente el tema de la renovación generacional en las estructuras de participación organizativa y comunitaria en los barrios La Gloria, Quinta Estrella y el asentamiento Miramanga, el tiempo de trabajo con los mismos fue corto como para generar sostenibilidad al proceso, por lo tanto resulta de suma importancia no perder la oportunidad de continuar reforzando estos escenarios y ampliar la cobertura de los mismos.

Por tal motivo, la FMF elaboró una propuesta de extensión, la cual fue presentada a la IAF y tiene por objetivo promover el intercambio generacional entre las mujeres y los y las jóvenes en las Juntas de Acciones Locales (JAL-JAC) de las comunidades priorizadas en el área rural y urbana del municipio de Bucaramanga para la participación e incidencia desde la equidad de género. En la misma propuesta lograron establecer una serie de retos y oportunidades que acompañaran el proceso:

Retos:

- generar sostenibilidad en los procesos organizativos y comunitarios, y especialmente desde un enfoque de género es necesario ampliar nuestro escenario de acción con jóvenes para que asuman el liderazgo en las comunidades y se generen nuevas relaciones equitativas entre hombres, mujeres y personas en su diversidad.
- Renovación generacional en las estructuras de participación organizativa y comunitaria con el apoyo a mujeres y los y las jóvenes desde un enfoque de género y en el área rural y urbana.
- Transformación de los imaginarios que existen alrededor de las mujeres, los y las jóvenes, que marginan a esta población para la transformación y el cambio social.

Oportunidades:

- Un plan estratégico de la FMF en funcionamiento, lo cual permite consolidación del equipo y articulación entre las líneas estratégicas que aportan al desarrollo de los diferentes proyectos ejecutados por la FMF.
- La existencia de políticas públicas de mujer y equidad de género en el departamento de Santander y en el municipio de Bucaramanga. Además de una política pública para jóvenes.
- Nuevos Gobiernos Locales y Regionales, comprometidos con los temas de género y abiertos a los aportes de las diferentes organizaciones en los planes de desarrollo que permiten priorizar las necesidades reales de las mujeres.
- Mujeres lideresas empoderadas y comprometidas con el proceso, que posibilita la sostenibilidad de la propuesta y con disponibilidad para trabajar con jóvenes.
- El proceso que adelanta el Gobierno Nacional en torno a la reconciliación y finalización del conflicto armado, que visibiliza el papel que la mujer ha desarrollado en la construcción de paz desde el conflicto y por lo tanto se configura en un sujeto prioritario en la consolidación de una sociedad más justa y equitativa.
- La posibilidad de construir alianzas con organizaciones juveniles con la FMF para fortalecer nuestras metodologías y escenarios de acción (Fundación Mujer y Futuro, 2016).

Es importante mencionar que este era el primero proyecto coordinado por Graciela Terraza (técnica de campo con gran experiencia en comunidad) y Mayerly Carreño (Trabajadora Social, vinculada a la FMF después del proceso de prácticas) quienes a lo largo de estos tres años, construyeron entre si fuertes vínculos (cohesión, sororidad, amistad, compromiso, responsabilidad, entre otros) que favorecieron el desarrollo de la experiencia, la cual superó las expectativas de la FMF, de la IAF, de las mujeres beneficiarias y de ellas mismas:

“Nosotras nos complementamos maye fue teoría y yo práctica, cosas que son inseparables para el éxito de los procesos, yo creo que logramos establecer una horizontalidad, la cual también fue transmitida a las mujeres, fue más que un taller, que un proyecto, fue para muchas un cambio real en sus vidas” Graciela Terraza, Coordinadora del proyecto.

Importancia de la academia

Es importante resaltar como a lo largo de la experiencia y bajo un modelo de corresponsabilidad entre (academia-practicante-fundación) las estudiantes reforzaron con sus procesos puntos estratégicos e incidieron de manera especial en diversas temáticas. Pero más allá de los resultados obtenidos durante el proceso, se pudo observar como este pasó por sus vidas, rompiendo la figura teórica de la academia:

“El proceso de práctica me permitió como primera medida saber acercarme a las personas, saber usar un lenguaje adecuado para cada tipo de población con la que trabajo, en las comunidades se debe saber dejar los tecnicismos y además de eso saber entender las preocupaciones de las personas (mujeres, jóvenes, padres y madres de familia). También ha sido un gran aprendizaje para mí el saber asumir los cambios inoportunos tanto en las actividades como en la dinámica grupal... lo cambiante que ha sido mi grupo juvenil me ha llevado a ser estratégica y recursiva” Andrea Mejía, practicante de Trabajo Social UIS.

Finalmente es necesario que la FMF continúe abriendo sus puertas a profesionales en formación, quienes en la mayoría de veces (hay excepciones) traen consigo aptitudes propositivas, pedagógicas, críticas, reflexivas y sobre todo, traen consigo aquella ilusión de transformar pequeños mundos:

“Hace unos días hicimos una reflexión en una reunión sobre la importancia que se le debe dar al diálogo entre practicantes, pero no porque no nos hablemos, sino porque no compartimos el proceso que cada una lleva y así muchas estrategias metodológicas solo se usan una vez y los materiales quedan perdidos en el armario o simplemente no aprovechamos los aprendizajes que cada una pueda sacar de la práctica de la otra... Se debería crear una base de datos o una carpeta en los computadores (que ahora están conectados por una carpeta común) donde se puedan encontrar los informes de las practicantes y donde se haga un compendio de estrategias metodológicas por temáticas” Andrea Mejía, practicante de Trabajo Social UIS.

Bibliografía

- Popular-CEPEP, C. d. (2010). *La Sistematización de Experiencias: un método para impulsar procesos emancipadores*. Venezuela: Fundación Editorial El perro y la rana.
- PNUD. (12 de mayo de 2009). *Derechos Humanos*. Recuperado el 12 de Junio de 2013, de Gestión del conocimiento para la equidad de Género: <http://www.americalatinagenera.org/tematica/derechos.php>
- Naciones Unidas. (2013). *Oficina del alto comisionado*. Recuperado el 3 de Enero de 2015, de http://www.hchr.org.co/acnudh/index.php?option=com_content&view=article&id=2470:ique-es-el-enfoque-diferencial&catid=76:recursos
- Agencia Nacional Para la superacion de la pobreza extrema. (septiembre de 2013). *ANSPE*. Recuperado el 6 de enero de 2015, de http://www.anspe.gov.co/sites/default/files/imce/Memorias/7._presentacion_enfoque_diferencial_-_18sep.pdf
- UNFPA. (s.f.). *El enfoque de Derechos humanos en Naciones Unidas*. Recuperado el 10 de 11 de 2012, de <http://www.unfpa.org/derechos/enfoque.html>
- Gasteiz, V. (2008). *Los hombres, La igualdad y las nuevas masculinidades*. Recuperado el 5 de enero de 2015, de http://www.berdingune.euskadi.net/u89congizon/es/contenidos/enlace/enlaces_mochila_gizonduz/es_gizonduz/adjuntos/guia_masculinidad_cas.pdf
- Osorio, S. (julio de 2007). *La teoria critica de la sociedad de la escuela de la escuela de Frankfurt. Algunos presupuestos teoricos practicos*. Recuperado el 4 de enero de 2015, de Universidad militar nueva granada: <http://www.umng.edu.co/documents/63968/80132/RevNo1vol1.Art8.pdf>
- Cabrera, F., & Espin, J. (1986). Técnica de encuesta (entrevista). *Medición y evaluación educativa*. Barcelona: P.P.U.
- Marshall, C. &. (1989). *Designing qualitative research*. Newbury Park: CA: Sage.
- APARICI, R. (2003). *Comunicación educativa en la sociedad de la información*. Madrid: UNED.
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
- ALTA CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER. (2012). *Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres*. Bogota.
- Rodriguez, R. (1999). Género y políticas de educación superior en México. *Revista de Estudios de Género*, 124-159.
- Equidad de género y diversidad. (2004). *revista electronica de educación y psicología*, 1-19.
- Castellanos, G. (2004). Textos y prácticas de género. *La manzana de la discordia, Centro Estudios de Género, Mujer y Sociedad*, 83-128.

- Jara Holliday, O. (2009). la sistematización de experiencias y las corrientes innovadoras del pensamiento latinoamericano - Una aproximación histórica. *Diálogo de saberes* , 118-129.
- World Economic Forum. (28 de octubre de 2014). *World Economic Forum*. Recuperado el 3 de enero de 2015, de http://www3.weforum.org/docs/Media/Spanish_LatAm_Gender%20Gap_Final.pdf
- Registraduría Nacional del Estado Civil. (2013). *Registraduría Nacional del Estado Civil*. Recuperado el 3 de enero de 2015, de <http://www.registraduria.gov.co/La-mujer-y-su-participacion-en-la.html>
- Correa , M., & Naranjo, S. (6 de marzo de 2013). *El colombiano*. Recuperado el 4 de enero de 2015, de http://www.elcolombiano.com/las_mujeres_son_la_unica_mayoria_sin_poder_politico-HEEC_232140
- Bernal, A. (2011). *Colombia: balance crítico de la participación política de las mujeres en la elecciones para el Congreso 2006-2010*. Recuperado el 3 de enero de 2015, de <http://portel.bogota.gov.co/galeria/analisisselecciones.pdf>
- Rosero, R., & Perez, A. (2009). *ECUADOR: EL IMPACTO DE LA CRISIS ECONÓMICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO*. Quito: ILDIS - FES.
- Corbin, A. S. (2002). *Bases de la investigación cualitativa* . Medellín : Universidad de antioquia .
- Palomar, C. (2 de Octubre de 2004). *la política de género en la educación superior*. Recuperado el 24 de Noviembre de 2014, de UNAM: http://www.ses.unam.mx/cursos2007/pdf/genero_politica.pdf
- Ovando, C. (2007). *Género y educación superior. Mujeres en la docencia y administración en las instituciones de educación superior*. Buenos Aires: Clacso.
- Gutierrez, G. (1975). *Teología de la liberación perspectivas*. Salamanca, España: Ediciones SIGUEME.
- Pobreza: Un glosario internacional . (s.f.). *Teoría de la dependencia* .
- America Libre. (2009). *Camilistas . vigencia de una tradición revolucionaria de Nuestra America* . Buenos Aires, Argentina: El colectivo.
- Johnson, C. (Junio de 2006). <http://www.lacasamarilla.org/>. Obtenido de <http://bloglacasamarilla.files.wordpress.com/2012/05/arte-como-transformacion-social.pdf>
- Morris, W. (s.f.). <http://www.omegalfa.es/temas.php?letra=a#>. Obtenido de [file:///C:/Users/Alejandra/Downloads/arte-y-socialismo%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Alejandra/Downloads/arte-y-socialismo%20(1).pdf)
- Buitrago, E. (2008). Obtenido de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/1012/1/37133B932.pdf>
- Hernandez, A. (s.f.). *UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE IZÚCAR DE MATAMOROS*. Obtenido de <http://licangelahdez.files.wordpress.com/2014/01/unidad-ii-tipos-de-comunicacion-eoeii.pdf>
- Hernandez, I. (2011). Obtenido de http://eprints.ucm.es/16898/1/Israel_Hdez_Glez_El_Teatro_como_herramienta_en_el_Trabajo_Social.pdf

- Fernandez, A. (2012). Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/31464/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Fundación Mujer y Futuro. (2014). *Más mujeres participando mayor equidad. Linea de base del liderazgo femenino en las Juntas de Accion Comunal y Juntas Administradoras Locales en la ciudad de Bucaramanga*. . Bucaramanga.
- Concejo de Bucaramanga. (31 de Mayo de 2013). *Bucaramanga capital sostenible. Plan de desarrollo Bucaramanga 2012-2015* . Obtenido de Acuerdo 014 PDM 2012-2105: http://www.bucaramanga.gov.co/documents/ACUERDO_014_PDM_2012-2015._version_final_mayo_31.pdf
- Fundacion Mujer y Futuro. (2014). *Fundacion Mujer y Futuro*. Recuperado el 26 de 11 de 2014, de www.fundacionmujeryfuturo.org
- Fundación Mujer y futuro. (2 de Marzo de 2016). *¿Quiénes somos?* Obtenido de <http://www.mujeryfuturo.org/secciones.php?seccion=Mg==&subseccion=MQ==>
- Fundación Mujer y Futuro. (2014). *mpoderamiento integral para la igualdad de género de las organizaciones de mujeres del municipio de Bucaramanga. Periodo del informe: 31 de julio del 2013 a 31 de enero del 2014*. Bucaramanga: Fundación Mujer y Futuro.
- Fundación Mujer y Futuro . (2015). *Empoderamiento integral para la igualdad de género de las organizaciones de mujeres del municipio de Bucaramanga. Periodo del informe: 1 de febrero al 31 de julio del 2015*. Bucaramanga: Fundación Mujer y Futuro .
- Fundación Mujer y Futuro. (2 de septiembre de 2015). *Noticias*. Obtenido de ESCUELA DE LIDERAZGO "MÁS MUJERES PARTICIPANDO, MAYOR EQUIDAD": http://www.mujeryfuturo.org/publicaciones_detalle.php?idnoti=ODg=&cat=MQ==&seccion=NA==
- Fundación Mujer y Futuro. (25 de junio de 2015). *Noticias*. Obtenido de INICIO DE UN PROCESO POR EL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO NO REMUNERADO DE LAS MUJERES: http://www.mujeryfuturo.org/publicaciones_detalle.php?idnoti=ODU=&cat=MQ==&seccion=NA==
- Fundación Mujer Futuro. (2014). *Plan Estrategico Institucional Fundación Mujer y Futuro 2014-2018 "Por la transformación de la vida de las mujeres desde el ejercicio de sus derechos"*. Bucaramanga: Fundación Mujer y Futuro.
- Scott, J. (1996). *El género: una categoría útil para el análisis histórico* En M. Lamas, *El género: la construcción cultura de la diferencia sexual*. . México: PUEG .
- Caroline Moser. (1991). *La planificación de género en el Tercer Mundo: enfrentando las necesidades practicas y estratégicas de género*".
- Portocarrero, G. (1991). *Una Nueva Lectura: Género en el Desarrollo entre mujeres*. Recuperado el 26 de marzo de 2016, de <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/115> consultado 27 de abril de 2014.
- Facio, A. (26 de marzo de 2016). *Igualdad y/o Equidad. Una agenda de género para America Latina y el Caribe*. Obtenido de Nota para la igualdad N° 1. PNUD:

http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf

- Guendel, L. (1999). *La Política Pública y la ciudadanía desde el enfoque de los Derechos Humanos: La búsqueda de una nueva utopía*. Costa Rica: UNICEF.
- Oficina Internacional del Trabajo . (27 de marzo de 2016). *Guía para la evaluación de impacto de la formación profesional* . Obtenido de ¿Qué son y cómo se construyen los indicadores en la evaluación de impacto?: <http://guia.oitcinterfor.org/como-evaluar/como-se-construyen-indicadores>
- Villar, R. (2009). *El fortalecimiento de capacidades y el apoyo al desarrollo desde las bases: la experiencia de RedEAmérica*. Madrid: CECOD.
- Fundación CODESPA. (2013). *EL ENFOQUE DE DESARROLLO DE BASE PARA PROYECTOS DE GENERACIÓN DE INGRESOS*. CODESPA.
- Red Interamericana de Fundaciones y acciones empresariales para el desarrollo de base . (2005). *Evaluación para el desarrollo de base* . Red Interamericana de Fundaciones y acciones empresariales para el desarrollo de base .
- Freire, P. (1968). *Pedagogía del oprimido*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI .
- Facio, A. (1999). Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. *Género y Derecho* , 99-136.
- Garcia, E. (2,3 de abril de 2003). SEMINARIO INTERNACIONAL SOBRE LIDERAZGO Y DIRECCIÓN PARA MUJERES. “PODER Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES” FEMEVAL. Programa “EQUAL” . *Diferencias en el liderazgo y los modos de dirección de las mujeres* . Valencia , España .
- Facio, A. (1998). *FEMINISMO, GENERO Y PATRIARCADO* . Obtenido de <http://justiciaygenero.org.mx/wp-content/uploads/2015/04/Feminismo-g%C3%A9nero-y-patriarcado.-Alda-Facio.pdf>
- Fundación Mujer y Futuro . (2015). *MODELO PARA LA VALORACIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO DE LAS MUJERES EN LAS ACCIONES COMUNITARIAS*. Bucaramanga: Fundación Mujer y futuro.
- Fundación Mujer y Futuro, Fundación Interamericana. (2014). *Marco de Desarrollo de Base. Fundación Mujer y Futuro. PROYECTO EMPODERAMIENTO INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE GENERO DE LAS ORGANIZACIONES DE MUJERES DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA Periodo julio 2013-enero 2014*. Bucaramanga: Fundación Mujer y Futuro, Fundación Interamericana.
- Fundación Mujer y Futuro, Fundación Interamericana. (2014). *Marco de Desarrollo de Base. Fundación Mujer y Futuro. PROYECTO EMPODERAMIENTO INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE GENERO DE LAS ORGANIZACIONES DE MUJERES DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA Periodo febrero 2014-julio 2014*. Bucaramanga: Fundación Mujer y Futuro, Fundación Interamericana.
- Fundación Mujer y Futuro, Fundación Interamericana. (2015). *Marco de Desarrollo de Base. Fundación Mujer y Futuro. PROYECTO EMPODERAMIENTO INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE GENERO DE LAS ORGANIZACIONES DE MUJERES DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA Periodo agosto 2014 - enero 2015*. Bucaramanga: Fundación Mujer y Futuro, Fundación Interamericana.
- Fundación Mujer y Futuro, Fundación Interamericana. (2015). *Marco de Desarrollo de Base. Fundación Mujer y Futuro. PROYECTO EMPODERAMIENTO INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE GENERO DE LAS ORGANIZACIONES DE*

MUJERES DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA Periodo febreo 2015- julio 2015. Bucaramanga: Fundación Mujer y Futuro, Fundación Interamaericana.

- Fundación Mujer y Futuro. (2015). *Empoderamiento integral para la igualdad de género de las organizaciones de mujeres del municipio de Bucaramanga. Periodo del informe: 1 de agosto 2014 a 31 de enero del 2015.* Bucaramanga: Fundación Mujer y Futuro.
- Fundación Mujer y Futuro. (2016). *Empoderamiento integral para la igualdad de género de las organizaciones de mujeres del municipio de Bucaramanga. Periodo del informe: 1 de agosto 2015 al 31 de enero del 2016.* Bucaramanga: Fundación Mujer y Futuro.
- Fundación Mujer y Futuro. (2014). *Empoderamiento integral para la igualdad de género de las organizaciones de mujeres del municipio de Bucaramanga. Periodo del informe: 31 de enero del 2014 a 31 de julio del 2014.* Bucaramanga: Fundación Mujer y Futuro.
- Fundación Mujer y Futuro, Fundación Interamaericana. (2016). *Marco de Desarrollo de Base. Fundación Mujer y Futuro. PROYECTO EMPODERAMIENTO INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE GENERO DE LAS ORGANIZACIONES DE MUJERES DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA. periodo agosto 2015- enero 2016.* Bucaramanga: Fundación Mujer y Futuro, Fundación Interamaericana.
- Bauman, Z. (2004). *Modernidad líquida.* México: Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) . (2008). *Organización Comunitaria. Estelí .* Nicaragua.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (28 de marzo de 2016). *Sectores de trabajo.* Obtenido de Cultura : <http://www.unesco.org/new/es/mexico/work-areas/culture/>
- Araya, v., & Alfaro, M. (2007). CONSTRUCTIVISMO: ORIGENES Y PERSPECTIVAS. *Laurus* , 13 (24), 76-92.
- Candelo, C., Ortiz, A., & Unger, B. (2003). *HACER TALLERES. Una guía practica para capacitadores.* Cali: WWF Colombia (Fondo Mundial para la Naturaleza).
- Jara, O. (2009). LA SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS Y LAS CORRIENTES INNOVADORAS DEL PENSAMIENTO LATINOAMERICANO– UNA APROXIMACIÓN HISTÓRICA. *Dialogo de saberes* , 118-129.
- Escobar, J., & Bonilla, I. (2009). GRUPOS FOCALES: UNA GUÍA CONCEPTUAL Y METODOLÓGICA. *CUADERNOS HISPANOAMERICANOS DE PSICOLOGÍA* , 9 (1), 51-67.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social.* Madrid: Mc Graw Hill.
- Ander-Egg, E. (1993). *Tecnicas de Investigación Social.* Buenos Aires. Buenos Aires: Magisterio del Rio de la Plata.
- EUROsocial. (2006). *EUROsociAL (2006). Guía Metodológica para la Gestión del Ciclo de un Intercambio de Experiencias.* Madrid: Oficina de Coordinación de EUROsocial. Madrid: ([http://ec.europa.eu/europeaid/where/ latin-america/regional-cooperation/ eurosocial/documents/guia_metodologica_eurosocial.pdf](http://ec.europa.eu/europeaid/where/latin-america/regional-cooperation/eurosocial/documents/guia_metodologica_eurosocial.pdf)).

- Fundación Mujer y Futuro. (2016). *Lineas estrategicas*. Recuperado el 5 de abril de 2016, de <http://www.mujeryfuturo.org/secciones.php?seccion=Mw==&subseccion=MTM=>
- Oyarzun, A., Davila, O., Ghiardo, F., & Hatibovic, F. (2008). *¿Enfoque de derechos o enfoque de necesidades*. Chile: Servicio Nacional de Menores (SENAME).
- Naciones Unidas. (15 de septiembre de 1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. Obtenido de La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (11 de noviembre de 2010). *LEY 1413 DE 2010*. Obtenido de http://www.cepal.org/oig/doc/LeyesCuidado/COL/2010_Ley1413_COL.pdf
- Facio, A. (2002). Con los lentes del género se ve otra justicia. *El otro derecho* (28).
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: LEGIS.
- Registraduría Nacional del Estado Civil. (2012). 55 años del voto femenino. *Nuestra huella* (70).
- Aguilera, M. (2003). Por primera vez, la mujer tuvo derecho a votar en 1853, 150 años de la Constitución de la provincia de Vélez. *Revista Credencial Historia*.
- Congreso de la República de Colombia. (14 de julio de 2011). *LEY 1475 DE 2011*. Bogotá.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (4 de diciembre de 2008). *LEY 1257 DE 2008*. Bogotá.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social CONPES. (2005). *"METAS Y ESTRATEGIAS DE COLOMBIA PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO - 2015"*. Departamento Nacional de Planeación, Bogotá.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (2010). *LEY 1413 DE 2010*. Bogotá.
- Gobernación de Santander. (2010). *Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros en Santander*. Bucaramanaga.
- El Congreso de la República de Colombia. (2002). *ley 743 de 2002*. Bogotá.
- El Congreso de la República de Colombia. (1994). *la ley 136 de 1994*. Bogotá.
- Jara, O. (2009). la sistematización de experiencias y las corrientes innovadoras del pensamiento latinoamericano - Una aproximación histórica. *Dialogo de saberes*, 118-129.
- Universidad Industrial de Santander. (s.f.). *Catedra Low Maus-Género y sociedad: retos actuales del discurso de género*. Recuperado el 2 de Junio de 2015, de http://www.uis.edu.co/webUIS/es/catedraLowMaus/lowMauss15_1/
- Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación. (2004). *Aprendiendo a Sistematizar. Una propuesta metodológica*. Cargraphics.
- Flores, R. (1998). violencia de género en la escuela: efectos en la identidad, en la autoestima y en el proyecto de vida. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Vanguardia Liberal. (03 de Junio de 2015). *Vanguardia Liberal Bucaramanga*. Obtenido de <http://www.vanguardia.com/area->

metropolitana/bucaramanga/312837-santander-segunda-region-con-mas-casos-de-violencia-en-el-pais

- Facio, A. (1999). Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. *Ediciones LOM* , 99-136.
- Foucault, M. (1990). Polémica, Política y Problematizaciones. *Estética, ética y hermenéutica. Obras esenciales. Vol. 3* , 353-362.
- Fundación Mujer y Futuro. (2016). *Propuesta de extensión IAF*. Bucaramanga.