



## II. ESTRUCTURA Y ENFOQUE METODOLÓGICO

### 1. Objetivo de las capacitaciones:

El proyecto diseñado sobre DESC es un proyecto que se plantea "*impulsar procesos de exigibilidad política y jurídica, desde las mujeres, en torno a sus derechos económicos sociales y culturales, visibilizando situaciones de discriminación y sensibilizando a la opinión pública, mediante la realización de Tribunales nacionales y un Tribunal regional de derechos económicos, sociales y culturales en cinco países de América Latina*". A su vez, y en el contexto de los procesos de formación, se busca "*aportar al conocimiento y apropiación de los DESC por parte de las mujeres y sus organizaciones, para promover el ejercicio de sus derechos "y" ampliar la comprensión del carácter universal, integral, indivisible e interdependiente de los derechos humanos, desde los aportes de la teoría y la práctica feministas*".

El objetivo de los procesos de capacitación deberá mantener concordancia con el objetivo general y específicos señalados en el proyecto, a la vez que concretar en su

formulación un horizonte de acción hacia el que estos procesos se dirigen. En efecto, no se trata solo de un proceso en el que las participantes conozcan, amplíen y se apropien, desde su condición genérica de los derechos económicos, sociales y culturales, sino que este proceso a la vez debe poder alimentar el objetivo general cual es el de fortalecer los procesos de exigibilidad jurídico política de dichos derechos y desde su actoría social, política y cultural como mujeres. Dado que esta relación, entre el conocimiento y la acción no es mecánica, el objetivo de la capacitación debe aludir al proceso que va generando esta vinculación.

Se propone como objetivo para todos los procesos de capacitación: "Conocer los derechos económicos, sociales y culturales desde una perspectiva de género en un proceso que facilita la apropiación de estos derechos para generar/fortalecer procesos de exigibilidad política y jurídica desde un sujeto colectivo mujer.

## 2. Enfoque metodológico:

El enfoque metodológico busca orientar a las facilitadoras en términos del proceso de aprendizaje que se pretende llevar a cabo y los resultados que se esperan al finalizarlos.

De esta manera, el enfoque que se sugiere, por una parte contribuye a asegurar que los contenidos que se fijan para los procesos de formación, sean aprehendidos y comprendidos, y por otra permitan ir fortaleciendo la constitución de sujetos de derechos mujeres. Para ello se busca activar ciertos cambios que desde la conciencia de la discriminación transiten hacia una mirada política de ejercicio de ciudadanía, anclada en los derechos humanos.

Se plantea un enfoque metodológico contextualizado, es decir que toma en cuenta a las personas que son los sujetos de los procesos de formación, en este caso mujeres y su realidad de género.

- **Dimensión integradora:** En el proceso de formación debe privilegiarse una mirada que rompa en su desarrollo con la división público/privado propiciando una mirada y una experiencia formativa integradora. En este sentido la distinción público/privado no es sólo una distinción conceptual que se plasma en los contenidos sino que una distinción vivencial que determina una forma de comprender y sentir las experiencias que se viven.

Lo privado en este contexto es aquello que constituye el lugar en el que transcurre la vida de las mujeres a la vez que aquello que sienten las mujeres y que es devaluado frente a lo público como espacio y sentidos privilegiadamente masculinos. La incorporación de las mujeres al espacio público en las últimas décadas, no necesariamente altera esta percepción, mas bien sitúa a las mujeres en una paradoja que ubica dicha frontera en sus propios cuerpos y vivencias.

Esta dimensión apela entonces a integrar herramientas que permitan el tránsito entre un espacio/vivencia y el otro o viceversa, alternando contenidos en un eje con herramientas en el otro y hacer real en dichos cuerpos la integralidad.

- Dimensión de proceso: Vinculado a lo anterior el proceso de aprendizaje debe poner al centro a las mujeres como sujetos transformadores de su realidad. La constante exposición por parte de las mujeres a discursos que las naturalizan junto con la invisibilidad de sus aportes en los procesos sociales y políticos desde su identidad de género, contribuyen a la falta de un imaginario que motive a la transformación de las realidades que viven o bien se fusionan en cambios que invisibilizan la necesidad del aporte específico de las mujeres, recreando la necesidad del sacrificio inicial en aras de un resultado que las incluya.

A través de múltiples experiencias de capacitación, la incorporación de una dimensión de proceso para analizar la realidad, incluso para efectos de diseñar estrategias de acción ha facilitado el empoderamiento de las mujeres para transformar sus realidades y ha enriquecido los análisis que de ella se hacen, abriendo espacio para la relaciones con otros/otras en etapas o momentos determinados.

- Dimensión empoderante: privilegia en la metodología un proceso de construcción de sujeto que va a la par con el descubrimiento de la exclusión de las mujeres como sujeto de derechos humanos. El proceso formativo apelará a las mujeres como artífices de sus propios logros y por tanto fundamentales para avanzar en materia de superación de la discriminación y goce y ejercicio de los derechos humanos, en particular de derechos económicos sociales y culturales.

El empoderamiento no es sólo un proceso intelectual sino que un proceso personal que a partir de la identidad de género permite enfrentar un camino colectivo y personal de transformación. En este sentido actúa como reforzador de identidades individuales a la vez que de identidades colectivas. La constatación de la discriminación de género y la relevancia del colectivo de mujeres en la transformación de las condiciones de vida de estas tienen como instrumento privilegiado los derechos humanos.

- Dimensión participativa: En procesos de capacitación con mujeres creemos necesario fortalecer la interlocución entre mujeres para el aprendizaje de convivencia en la diferencia y las negociaciones que a partir de estas diferencias pueden hacerse en aras de concertaciones para la acción. En muchos casos una metodología que en abstracto se aproxima a un enfoque participativo asume también parámetros masculinos en relación a la forma de interrelación, en este caso entre mujeres, sin tomar en cuenta que dada la forma en que se articula la relación de género, las mujeres tienen otras coordenadas para la relación entre ellas.

Relevar diferencias y aceptación de ellas permite avanzar hacia la idea de pactos y alianzas que entre varones están dadas por la temprana exposición a procesos de

individuación que aparecen más tardíamente en las mujeres producto de el ingreso a organizaciones o a una vida más activa y en relación con otros (fuera del circuito familiar).

La participación en un contexto colectivo supone la reflexión y abrirse al otro en la comprensión de la diferencia o similitud con éste. El punto de inflexión de las diferencias sin embargo no debe cegar respecto de la vinculación que todas tienen en tanto colectivo genérico de mujeres. Privilegia la incorporación de actividades que fomentan la acción colectiva y el aprendizaje en la relación con otros/as. En los procesos de capacitación en general y en particular en los de derechos humanos esto contribuye a visualizar la acción de exigibilidad en contextos de cooperación con otros a la vez que identificando las diferencias

- **Dimensión experiencial:** Las experiencias de vida, las prácticas cotidianas de las mujeres, sus necesidades y aspiraciones son la base para el aprendizaje intelectual. Es desde esa vinculación que se van abriendo y problematizando cuestiones que aparecen como naturales para las mujeres. En este sentido esta dimensión apunta y debe ser orientada a lograr una identificación individual y social del ser mujer a partir de dichas experiencias. En particular la discriminación es una vivencia que requiere ser nombrada y luego conceptualizada para poder abordar el trabajo en derechos humanos de las mujeres de cara a la constitución o fortalecimiento de sujetos ciudadanos.

La experiencia de la discriminación junto a la identificación de las necesidades permiten articular el trabajo en torno a la exigibilidad de los derechos humanos en un eje que admite la redefinición constante de las necesidades, y por ende de los derechos.

- **Dimensión lúdica y creativa:** Suele olvidarse que las mujeres por los roles que cumplen en nuestras sociedades no gozan de espacios para la creación y de diversión, juego con otros/otras. Se trata de un aspecto fundamental para evitar la sobrevictimización en los procesos que buscan generar una conciencia de género y movilizar recursos hacia el ámbito político. Así junto con las experiencias de discriminación, se provee de un espacio que genera otras identidades más ligadas al placer y la diversión. La relación entre mujeres, desde esta dimensión se facilita, y se articula en una lógica vivencial que potencia las otras dimensiones metodológicas.

### **Perfil de las destinatarias**

Las destinatarias de los procesos de capacitación a partir de los lineamientos que aquí se establecen son mujeres de organizaciones sociales, políticas, gremiales, etc. que si bien han vivido procesos de capacitación, no necesariamente los han vivido desde una perspectiva que busca instalar los derechos humanos a partir de la conciencia de discriminación de género. La mayor o menor trayectoria de las organizaciones en este campo irá determinando el nivel de complejidad y profundidad con que se aborden los temas. En general, se trata de un nivel básico de formación sobre el cual las

facilitadoras podrán ir agregando contenidos y complejizando los ya establecidos en consideración al perfil de las participantes.

### **Perfil de las/los facilitadoras/es**

Para el tipo de proceso que se propone en esta guía, la experiencia de las facilitadoras es determinante. En efecto se trata de mujeres que deben tener experiencia en formación y en particular en procesos de toma de conciencia de género que constituyen el hilo conductor de la propuesta. En principio no se contempla la participación de hombres como facilitadores, no obstante pueden incluirse para ciertos temas en particular. Dependiendo de la trayectoria de las participantes este tema puede ser relativizado, es decir si se trata de participantes en las que la conciencia de género es ya parte de su aproximación o lectura de la realidad, la presencia masculina no necesariamente dificultará la construcción de una conciencia crítica desde el ser mujer. Sin embargo, si se trata de organizaciones o mujeres en las que no se han desarrollado este tipo de procesos, o en los que estos procesos son incipientes, creemos que es importante que las personas que faciliten sean mujeres.

### **Criterios para la selección de facilitadoras y funciones:**

***Experiencia en procesos de formación de conciencia de género.*** Las personas a cargo de los procesos de capacitación, como su nombre lo indica, tienen la función de facilitar el proceso hacia la consecución de los objetivos establecidos. Al tratarse de procesos que tienen como objetivo la generación de procesos de identidad individual y colectiva de género que se orientan a la acción política desde el campo de la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales, las personas que facilitan deben contar con experiencia previa en este tipo de procesos, en particular en lo que se requiere a la creación o generación de una conciencia de género.

Las vivencias de las mujeres así como el mismo proceso requieren de una capacidad de contención y respuesta que fortalezca a las mujeres como sujetos ciudadanos, vinculando permanentemente lo público con lo privado, lo emocional con lo intelectual, lo individual con lo colectivo en un contexto que está marcado por un determinado modelo femenino que en este proceso pasa progresivamente a ser enriquecido por otras formas o modelos de ser mujer. El que las facilitadoras hayan experimentado un proceso similar en el transcurso de sus vidas facilita el entendimiento del proceso de las participantes a la vez que evita los riesgos que este tiene.

***Rol de coordinación del proceso de capacitación.*** La conducción de este tipo de procesos impone a las facilitadoras la tarea de tomar decisiones en torno al proceso de capacitación. Estas decisiones dicen relación con la conducción y/o coordinación del taller a partir del perfil de las participantes al mismo. Así, le corresponde preparar y planificar las sesiones a través de las cuales se impartirán los contenidos mínimos,

estructurarlas en tiempos en los que este proceso es posible de realizarse y determinar las herramientas metodológicas que se van a utilizar y que faciliten el enfoque metodológico. Personas que tienen conocimiento de los temas en particular, pero que no se manejan en procesos de formación de esta naturaleza, son un recurso externo más que integrante de los equipos de capacitación.

Así mismo corresponde a las facilitadoras coordinar el registro del proceso sobre la base de una pauta de registro mínimo que aquí se propone y la evaluación sobre el cumplimiento de los objetivos, también de acuerdo a los criterios mínimos que aquí se establecen. En este caso de los procesos que se llevarán a cabo a partir del proyecto del consorcio, esta tarea cobra aún mayor relevancia en tanto permitirá una lectura sobre los procesos realizados, su evaluación en relación a los objetivos y un ajuste, tanto de los contenidos como de las herramientas metodológicas utilizadas.

***Rol de motivación y animación:*** Cabe a las facilitadoras promover un clima grupal de confianza que posibilite la reflexión conjunta, la explicitación de las diferencias y el debate, el fortalecimiento de identidades colectivas de género y la motivación para la acción. En este sentido la facilitadora debe garantizar el enfoque metodológico a través del cual se van impartiendo los conocimientos para lograr los objetivos deseados. Entre las capacidades que debe poner en juego en este proceso está el liderazgo por una parte y por otra el de motivar para la participación. La empatía con las mujeres, la motivación al debate y explicitación de diferencias, la generación de espacios de negociación, así como que esto se dé en un marco de confianza y solidaridad entre mujeres es un componente clave para que las participantes se abran a la experiencia de capacitación, en particular una que pone en juego lo que hasta el momento constituían certezas en torno a su identidad mujer.

***Rol de contención:*** En el proceso de deconstrucción vivencial de la experiencia de ser mujer, la capacidad de contener resulta fundamental. Dicha contención no debe ser asumida como una especie de maternalismo respecto de las participantes sino que más bien una capacidad de "escucha" que revierte en procesos de fortalecimiento individual y colectivo. En efecto, las experiencias de discriminación que viven las mujeres cuando son "habladas" suelen generar un proceso de identificación o rechazo fuerte, el que debe ser rearticulado desde una perspectiva de comprensión en un contexto más amplio y de movilización de las subjetividades hacia la politización de las problemáticas. No se trata de una utilización de dichas vivencias sino que de la vinculación entre lo personal y lo político, en el caso de las mujeres fuertemente escindido en sus hablas.