

*Fortalecimiento del **liderazgo de las mujeres** en el espacio público*

Dos experiencias de sistematización



Fortalecimiento del liderazgo de las mujeres en el espacio público

Dos experiencias de sistematización



Centro
de Derechos
de Mujeres
CDM



Centro de Estudios de la Mujer - Honduras

Equipo de sistematización:

Centro de Estudios de la Mujer–Honduras, CEM-H:

Miriam Suazo y María Elena Méndez

Centro de Derechos de Mujeres, CDM:

Hogla Teruel, María Ester Ayala Escalante y Pilar Euraque

Coordinadora de sistematización:

Gilda Rivera Sierra

La publicación de este documento ha sido posible gracias al apoyo de Diakonia.

© **Centro de Derechos de Mujeres, CDM**

Col. Lara Norte, Ave. Manuel José Arce,

Calle Lara, N.º 834, Apdo. Postal 4562,

Tegucigalpa, Honduras.

Telefax: (504) 221-0459 / 221-0657

Correo electrónico: cdm@cablecolor.hn | cdm@derechosdelamujer.org

Sitio web: www.derechosdelamujer.org

© **Centro de Estudios de la Mujer-Honduras, CEM-H**

Col. Palmira, frente al Redondel de los Artesanos

Casa N.º 642. Apdo. Postal 3543, Tegucigalpa, Honduras

Teléfonos: 238-0153 / 238-0101

Correo electrónico: cemhonduras@yahoo.es

Primera edición: julio de 2009

Diseño: Comunica

Ilustración de portada:

Monumento a la Mujer Latinoamericana de *Rafael Cáceres*

(técnica plumilla)

Tiraje: 500 ejemplares

Impreso y hecho en Honduras

Contenido

Parte I

<i>Introducción</i>	5
Aproximación metodológica.	7
Datos generales de las mujeres entrevistadas	10

Parte II

<i>La construcción de la ciudadanía de las mujeres</i>	13
Breve contexto histórico	13
La lucha de las mujeres por el derecho al voto	15
El marco legal nacional para la participación política de las mujeres	16
La Política de Equidad de Género de los partidos políticos: ¿compromiso con las mujeres?	21
Las Corporaciones Municipales y la Ley de Municipalidades	32
Otras formas de participación y organización de las mujeres	36

Parte III

<i>Las organizaciones feministas y su contribución al fortalecimiento de la participación política de las mujeres</i>	45
Dos apuestas para la construcción de la ciudadanía de las mujeres	45
El Centro de Estudios de la Mujer, Honduras (CEM-H).	49
El Centro de Derechos de Mujeres (CDM)	55

Parte IV

<i>Las mujeres hablan: proceso de construcción de la “sujeta” política</i>	<i>.63</i>
Sistematizando desde las voces de las mujeres	63
El “ser” previo: Llegamos sin saber mucho.	64
Estableciendo vínculos	66
Principales cambios en el ser mujer	67
Aprendiendo a perder el miedo.	68
Valorando mi autoestima.	70
Construyendo pactos con las otras.	72
Acceso a conocimientos.	74
Claro que soy líder: poder y empoderamiento de las mujeres	77
La ciudadanía: obstáculos y logros	82
Las lecciones aprendidas desde las mujeres	87

Parte V

<i>Reflexiones y conclusiones</i>	<i>.89</i>
---------------------------------------------	------------

<i>Bibliografía.</i>	<i>.95</i>
------------------------------	------------

<i>Anexos</i>	<i>.97</i>
-------------------------	------------

Introducción

El presente documento recoge el esfuerzo de sistematización de los efectos e impactos de los procesos de capacitación desarrollados con lideresas que son funcionarias municipales¹ y miembros de la Alianza Nacional de Mujeres Municipalistas de Honduras (ANAMMH), y con lideresas de los cinco partidos políticos del país. Estos procesos fueron desarrollados respectivamente por el Centro de Estudios de la Mujer-CEM-H y el Centro de Derechos de Mujeres-CDM, con el apoyo de Diakonia.

Para ambas instituciones, así como para Diakonia, la sistematización es un proceso de dimensiones éticas, políticas, epistemológicas, de reflexión e interpretación crítica que parte de la reconstrucción histórica de las experiencias vividas por sujetos sociales, en este caso por mujeres, recuperando sus procesos personales y colectivos, para su apropiación y generación de nuevos conocimientos, dando lugar a nuevas prácticas organizativas y de interacción social.

El documento está dividido en cinco partes. La **primera**, la introducción, explica el sentido de esta sistematización, la propuesta metodológica y los datos generales de las mujeres entrevistadas.

En la **segunda parte** se hace un breve recorrido histórico de las luchas que han permitido a las mujeres alcanzar y ejercer formalmente sus derechos políticos, a fin de ampliar su ciudadanía: desde la lucha por el derecho al voto femenino hasta la existencia de un marco legal nacional encaminado a lograr que las mujeres sean parte de la toma de decisiones fundamentales de este país como candidatas a cargos de elección popular. Además, se menciona la existencia de cierta institucionalidad y articulaciones sociales que favorecen el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres.

En la **tercera parte** se da una mirada a las propuestas políticas formativas de las dos organizaciones que impulsan esta sistematización, el Centro de Estudios de la Mujer, Honduras-CEM-H y el Centro de Derechos de Mujeres-CDM.

En la **cuarta parte**, a partir de conceptos claves de la teoría feminista, surgen las voces de las mujeres entrevistadas. El acceso a conocimientos, la concienciación de derechos, la autoestima, las relaciones entre mujeres, el poder, el empoderamiento y los liderazgos, así como la ciudadanía, entre otras, son dimensiones importantes en la construcción

1 Se entiende por mujeres funcionarias locales o mujeres municipalistas a las alcaldesas, vicealcaldesas, regidoras y coordinadoras de las Oficinas Municipales de la Mujer (OMM).

de la identidad femenina. Así, en este apartado se visualizan los cambios ocurridos en las subjetividades y en los liderazgos de las mujeres que han sido parte de procesos educativos desarrollados por el CEM-H y por el CDM. Cambios que han tenido impacto en su quehacer político.

La **quinta parte** corresponde a lo que se podría denominar las lecciones aprendidas por las mujeres en el ejercicio de sus derechos políticos. Asimismo, se plantean las reflexiones y las principales conclusiones a las que llegó el equipo de sistematización junto con la facilitadora de este proceso.

Por último, se enlista la bibliografía consultada y los anexos: la lista de las entrevistadas y los instrumentos utilizados para la recolección de la información principal.

En Honduras, al igual que en otros países de la región centroamericana y de América Latina, las organizaciones de mujeres, especialmente las feministas, en los últimos años han impulsado procesos encaminados a contribuir al fortalecimiento de la democracia y la ciudadanía de las mujeres, entendida ésta como un concepto dinámico, en construcción permanente, que engloba el conjunto de derechos y libertades que asisten a las y los miembros de una comunidad². Se reconoce que las mujeres históricamente han aportado a la construcción de la democracia,

pero sus necesidades e intereses específicos han estado ausentes de este proceso.

Avanzar en el duro camino de alcanzar la plena ciudadanía de las mujeres implica romper con prácticas discriminadoras explícitas -algunas de ellas-, enmascaradas y sutiles -la mayoría-, que prevalecen en contextos plagados de desigualdades entre hombres y mujeres, caracterizados por relaciones desiguales de poder que favorecen a los hombres y subordinan a las mujeres, en los cuales las mujeres son y se consideran "ciudadanas de segunda categoría".

El Centro de Estudios de la Mujer-CEM-H y el Centro de Derechos de Mujeres-CDM, organizaciones hondureñas comprometidas con la promoción y el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, han impulsado por varios años acciones de fortalecimiento de liderazgos de las mujeres a través de iniciativas de capacitación pluralistas e inclusivas que son formuladas como procesos. Aunque a través de éstos se fortalecen los liderazgos individuales, el énfasis puesto por ambas organizaciones es fortalecer el liderazgo colectivo de las mujeres, contribuir a que, a través de estas mujeres, se fortalezcan las acciones y compromisos estatales, del nivel central y local, con los derechos humanos de las mujeres. Para todo esto, ambas organizaciones han contado con el apoyo decidido de Diakonia.

2 La ciudadanía plena incorpora, entre otros, los derechos civiles a la libertad e igualdad; los derechos sociales a la salud, la educación, la vivienda, el deporte y la recreación; los derechos económicos al trabajo, a la propiedad y a los recursos productivos; el derecho a una vida sin violencia; los derechos políticos de elegir y ser electas/os, participar en la toma de decisiones a nivel local y nacional, a la libertad de pensamiento, de expresión, de organización. Este concepto de ciudadanía lleva los derechos y responsabilidades de los individuos a todas las relaciones sociales e institucionales.

El CEM-H inició desde el año 2002 procesos de capacitación con funcionarias municipales y miembros de la Alianza Nacional de Mujeres Municipalistas de Honduras (ANAMMH), con el propósito de fortalecer su trabajo organizativo y formar personal con conocimiento y perspectiva de género, orientados al diseño e implementación de políticas públicas hacia la equidad de género, que permita enfrentar las condiciones y brechas de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en el ámbito local y nacional³.

El CDM, por su parte, inició desde el año 2005 un proceso que busca fortalecer los liderazgos de mujeres de los cinco partidos políticos legalmente reconocidos en el país, reconociendo que el ejercicio de la ciudadanía plena descansa en gran medida en la capacidad, en este caso de las mujeres, de influir, decidir y ser parte de la toma de decisiones de instancias como los partidos políticos que, aunque enfrentan serios problemas de credibilidad y confiabilidad entre una alta porción de la población, siguen teniendo vigencia en el sistema democrático del país y son sus miembros los que se insertan y son parte -ya sea por el voto popular o por nombramiento directo- de los distintos poderes del Estado, tomando, desde esos cargos, las decisiones que afectan a todas y todos los ciudadanos de este país.

Tanto el proceso del CEM-H como el del CDM han enfrentado múltiples desafíos; pero también han contribuido a que las mujeres, que han asumido la participación política y pública como uno de sus principales retos,

avancen en sus propios procesos de empoderamiento y fortalezcan sus capacidades individuales y colectivas.

Aproximación metodológica

El CEM-H y el CDM, animados por Diakonia, decidieron sistematizar, con un enfoque de género y de derechos humanos, los procesos educativos desarrollados durante varios años con mujeres líderes insertas en el poder local y con mujeres activistas y líderes de los cinco partidos políticos del país.

Pero, ¿por qué una sistematización? ¿Por qué una sistematización con enfoque de género y de derechos humanos? Las responsables de estos procesos educativos consideraron que una sistematización de este tipo permite alcanzar los siguientes objetivos:

- Rescatar y revalorar la experiencia desarrollada y vivida especialmente por las principales protagonistas de estos procesos: mujeres que son parte de estructuras del poder local y mujeres que han asumido la opción de fortalecer su ciudadanía desde los partidos políticos. En otras palabras, rescatar la experiencia individual y colectiva y aprender de ellas.
- Valorar la voz y las experiencias de las mujeres que son parte de redes locales y de aquellas mujeres miembros de partidos políticos con quienes las funcionarias de la municipalidad y las líderes de los parti-

3 Documento interno CEM-H, Propuesta Escuela Feminista Móvil, 2007-2009.

dos políticos han interactuado en el marco de este proceso de fortalecimiento de liderazgos.

- Comprender mejor la propia práctica ciudadana, ya que permite reflexionar críticamente sobre ella y rescatar el sentido político de las acciones desarrolladas.
- Provocar procesos de aprendizajes entre las protagonistas directas y entre las facilitadoras de los procesos formativos.
- Estimular la apropiación de los procesos vividos, lo que permite establecer vínculos entre realidades aparentemente diferentes; pero que comparten similares situaciones de discriminación, desigualdad y exclusión, muchas veces invisibilizadas.
- Fortalecer el intercambio de experiencias para rescatar los aprendizajes y las nuevas prácticas y el quehacer político de las actoras.

Los procesos formativos desarrollados y su sistematización tienen un alto compromiso con la equidad de género y con los derechos humanos, ya que se parte del reconocimiento de que las mujeres viven en condiciones históricas de desigualdad y de exclusión, en una sociedad que ha tomado como paradigma de lo humano a los hombres y que ha limitado y limita el reconocimiento y el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres. Con esta sistematización se busca reconstruir los procesos vividos por las mujeres tanto en el ámbito personal –“lo personal es político”, plantea una vieja consigna feminista–, como colectivo, como mujeres que comparten es-

pacios de lucha y de ejercicio de derechos. Por eso la voz de las mujeres entrevistadas, su subjetividad, se constituye en el principal registro histórico de esta experiencia.

Por el compromiso con la equidad de género y con los derechos humanos, esta sistematización no es neutral. Se posiciona en la necesidad de que los procesos formativos que se impulsan con mujeres ubicadas en distintos espacios –algunos de ellos núcleos cerrados del poder patriarcal y conservador– contribuyan al cambio de paradigmas y al surgimiento de nuevas formas de relación entre hombres y mujeres y a la construcción de nuevos liderazgos, especialmente de las mujeres, basados en principios como la solidaridad, la equidad y el compromiso con la justicia social.

Con la sistematización no se pretende rescatar únicamente lo positivo, lo bueno de las experiencias, sino también los nudos, los obstáculos, las limitaciones y las contradicciones enfrentadas, muchas de ellas todavía presentes y que son parte de una ideología patriarcal que se ha impuesto históricamente y que no resulta fácil desmontar, reconociendo que simultáneamente a los cambios internos que se generan en las mujeres y que les permiten avances en la construcción de una nueva identidad de mujer, autónoma, para sí misma, sobreviven y se superponen, en determinados momentos, valores, prácticas, pensamientos y juicios opuestos y antagónicos que la descalifican, la desvalorizan y la someten a ese destino de “ser para los otros”.

El proceso de sistematización tenía como objetivo aportar al empoderamiento de las mujeres que participan activamente en partidos políticos y como funcionarias públicas, desde

una visión de derechos humanos a través de un proceso de reconstrucción, análisis y reflexión de sus experiencias.

Interesaba conocer y analizar los cambios en las subjetividades de los liderazgos de las funcionarias y de las mujeres al interior de sus partidos políticos, desde la perspectiva del reconocimiento como “sujetas” políticas, y analizar y documentar su incidencia en la gestión municipal, en las estructuras y en el trabajo político de los partidos desde la equidad de género, y también su interacción con las mujeres integrantes de redes locales que luchan por sus derechos y con otras mujeres activistas de los partidos políticos.

Se definieron como objeto de la sistematización las experiencias formativas desarrolladas por el CEM-H y por el CDM, con mujeres municipalistas y con mujeres líderes de los cinco partidos políticos inscritos en el país.

Las experiencias a sistematizar se ubican del año 2005 al 2008, y las participantes provienen de los departamentos de Francisco Morazán, Choluteca, La Paz, Santa Bárbara, Lempira, Copán, Comayagua, Atlántida y Cortés.

El eje de la sistematización fue la transformación de los liderazgos de mujeres municipalistas y de partidos políticos y su contribución para lograr cambios a favor de las mujeres desde la perspectiva de derechos humanos.

Para el desarrollo de esta sistematización se conformó un equipo integrado por:

- compañeras del CEM-H y del CDM quienes han sido las responsables de los procesos formativos que se sistematizan y

- una facilitadora quien asumió la responsabilidad de organizar y analizar –a partir de las propuestas, inquietudes y expectativas de ambas organizaciones– los instrumentos, realizar las entrevistas, coordinar los grupos focales y la redacción del documento final. Es importante expresar que la facilitadora no es neutral en este proceso, ya que el mismo requiere empatía, compromiso y capacidad de valorar la voz de las mujeres.

Este equipo se reunió varias veces con el fin de definir rumbos, coordinar acciones, conocer y revisar avances.

Se definieron tres principales instrumentos de recopilación de información, los que al final se constituyeron en guías flexibles para orientar la conversación, el diálogo con las y los entrevistados (véase anexos).

Así, se definieron:

- **Entrevistas a profundidad:** se realizaron 28 entrevistas con mujeres parte de los procesos formativos desarrollados por el CEM-H y el CDM. Del total de entrevistas realizadas, 13 fueron con mujeres de las estructuras municipales y 15 de los partidos políticos. Los criterios para seleccionar a las mujeres municipalistas que participarían en estas entrevistas se basaron en la responsabilidad y el compromiso con el que asumieron el proceso, los mecanismos de participación que impulsaron en lo local para fortalecer los derechos humanos de las mujeres, y las acciones afirmativas que como funcionarias propusieron y apoyaron. En el caso de las mujeres de los partidos políticos, se seleccionaron tres

de cada partido. Algunos de los criterios seguidos para seleccionarlas están relacionados con sus liderazgos en los procesos de capacitación y su compromiso con acciones a favor de las mujeres, así como lo relacionado con la responsabilidad asumida en la réplica de la experiencia.

-
- **Entrevistas semiestructuradas:** inicialmente se definió la realización de 10 entrevistas semiestructuradas, cinco a funcionarios municipales y cinco a dirigentes de partidos políticos. Sin embargo, sólo se lograron realizar tres entrevistas a autoridades municipales y tres a autoridades de los partidos políticos. En relación con los criterios definidos para seleccionar a los/as entrevistados se decidió que, en el caso de funcionarios municipales, fueran personas que conocieran del proceso de capacitación de las mujeres municipalistas; y, en el caso de los partidos políticos, se consideró importante entrevistar a directivos de estas instituciones que conocieran y tuvieran alguna cercanía con el grupo de mujeres capacitadas.

-
- **Grupos focales:** se realizaron dos grupos focales con 14 participantes cada uno; en el primer grupo focal participaron las activistas de los partidos políticos y en el segundo las mujeres de redes locales. En el primer grupo se contó con la participación de mujeres representantes de cada partido político que han contribuido activamente en las acciones planteadas por el proyecto y han formado parte de las iniciativas a favor de las mujeres al interior de sus partidos. En el segundo grupo focal se invitó a mujeres líderes de las redes

locales y que han coordinado y articulado un trabajo con las funcionarias y autoridades locales. Además, mujeres que han participado de manera sistemática en los procesos de formación e incidencia política; en la elaboración de agenda de las mujeres con demandas para ser incluidas en los planes de desarrollo municipal al igual que en los presupuestos, entre otros criterios.

Además, se realizaron entrevistas por escrito a las principales coordinadoras de los procesos formativos: Hogla Teruel y María Ester Ayala del CDM, y Suyapa Martínez, Miriam Suazo y María Elena Méndez del CEM-H.

Se desarrolló un taller para validar el documento de la sistematización con un grupo de 18 mujeres, todas ellas habían participado en las entrevistas y en los grupos focales.

Asimismo, se revisaron documentos internos de ambas organizaciones, especialmente los relacionados con los proyectos e informes anuales de los procesos que se sistematizan.

Datos generales de las mujeres entrevistadas

Se entrevistaron 28 mujeres, 13 de ellas mujeres municipalistas que han sido parte del proceso impulsado por el CEM-H: dos alcaldesas, una ex alcaldesa, dos vicealcaldesas, una regidora y una ex regidora, cinco coordinadoras de OMM y una ex coordinadora de la OMM; y 15 mujeres activistas y lideresas de los partidos políticos que partici-

paron en el proceso desarrollado por el CDM, entre las cuales hay una que actualmente es regidora y otra que coordinó una OMM.

El rango de edad de las entrevistadas es el siguiente:

Rango de Edad	Cantidad
31 a 40 años	5
41 a 50 años	15
51 a 60 años	5
Más de 61 años	3

La mitad de las entrevistadas tiene pareja, 14 del total. Todas, a excepción de una, son madres, el promedio de hijos que predomina es de tres a cuatro hijos por mujer (10 de las entrevistadas), siguiendo un promedio de dos hijos (ocho de las entrevistadas).

La edad de los hijos/as en su mayoría sobrepasa los 21 años (18 mujeres), seguida de las que tienen hijos/as entre los 11 y 20 años (10 mujeres). Solo seis de las entrevistadas tienen hijos/as menores de 10 años. Múltiples estudios han confirmado que la edad de la mujer y la edad de los hijos/as resultan variables importantes con relación a la participación de las mujeres en el plano político, ya sea en instancias tradicionales como los partidos políticos o en instancias comunitarias, sociales o de diversa índole. Si las mujeres no cuentan con los tejidos familiares y sociales que les procuran un apoyo en las responsabilidades del cuidado

de los hijos/as, especialmente si éstos/as son menores de edad, la participación política y ciudadana de las mujeres es menor.

Un alto número de las entrevistadas cuenta con estudios universitarios (16), algunas de las cuales han realizado estudios de especialización, incluyendo estudios sobre género. Diez de ellas cuentan con una carrera de educación media, y dos tienen estudios primarios.

Por el carácter de los procesos educativos que se sistematizan, todas las mujeres entrevistadas pertenecen a un partido político, a excepción de una que rompió con su partido político luego de finalizado el proceso de formación en el cual participó. Diecinueve de las entrevistadas tienen más de 10 años de militancia política, mientras que sólo 7 tienen menos de 10 años de pertenecer a determinado partido político. Dos de las entrevistadas, aunque reconocen pertenecer a un partido político, consideran que no son activistas de los mismos.

Las razones de la militancia en determinado partido político varían, pero prevalece la razón del "destino familiar", o sea que se siguió la tradición de su padre o su madre en la militancia en ese partido político. Algunas de ellas refieren que al conocer los postulados de su partido político se sintieron identificadas con los mismos, por lo que optaron y consideraron que esa opción era la válida.

La construcción de la ciudadanía de las mujeres

Breve contexto histórico

En 1982, después de sucesivos gobiernos militares –con breves momentos democráticos– se inicia en Honduras lo que algunos llaman “la democracia reciente”⁴, caracterizada por altos niveles de exclusión y por la fragilidad de la poca institucionalidad alcanzada, que ha llevado a algunos analistas a preguntarse si existe un estado nación en el caso hondureño. Bajo la Constitución de 1982 se han sucedido siete elecciones generales.

Aunque son cinco los partidos legalmente inscritos⁵, sigue prevaleciendo e imponiéndose un rígido bipartidismo controlado por los partidos Nacional y Liberal. Este bipartidismo se asienta sobre una fuerte cultura clientelista, autoritaria y vertical, que ofrece pocas opciones para la participación política plena de las mujeres, que les permita participar en igualdad de condiciones en los espacios de poder donde se definen políticas públicas y presupuestos; además, la aplicación del modelo neoliberal y los programas de reajuste no han garantizado mejorar la calidad de vida de la mayoría de la población hondureña, que son las mujeres, y más bien

se han agudizado los problemas estructurales como la pobreza extrema, la exclusión y la falta de oportunidades.

La Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas (LEOP), que sufrió severas reformas en el año 2004, es la que regula el proceso electoral en el país. A través de esta ley existe la posibilidad de presentar candidaturas independientes (título VIII, capítulo II); sin embargo, la historia contemporánea del país no da cuenta de ninguna experiencia de este tipo. La realidad ha sido que la población acude a emitir su voto para tres niveles electivos: Presidente, vicepresidente; diputados/as al Congreso Nacional; corporaciones municipales y Parlamento Centroamericano, seleccionando de las planillas de los cinco partidos legalmente inscritos. Todos estos cargos son electos para un período de cuatro años, contados a partir del 25 de enero siguiente a la fecha de la elección, que es el último domingo de noviembre del año anterior.

La LEOP establece que los partidos legalmente inscritos deberán realizar procesos electorales internos para elegir sus autoridades (artículo 106), y practicar elecciones primarias para la escogencia de sus candidatos a cargos

4 “Informe de Elecciones Primarias en Honduras 2008. Recuperando el espacio ciudadano para fortalecer la democracia”, *Mirador Electoral*, FOPRIDEH, CIPRODEH, CIEN, UNAH, MCD, CLIBRE, UTH, marzo 2009.

5 Partido Nacional, Partido Liberal, Partido de Innovación y Unidad–PINU, Partido Demócrata Cristiano Hondureño–PDCH y Unificación Democrática–UD.

de elección popular entre sus distintos movimientos internos (artículo 113). En caso de no existir movimientos al interior de los partidos políticos, las autoridades del partido deberán notificarle al Tribunal Supremo Electoral para que éste autorice la no realización de los comicios primarios.

Las elecciones internas se han ido convirtiendo, cada vez más, en espacios de mayor disputa entre los distintos movimientos de los partidos políticos, ya que de eso depende el control del partido; quedar como candidato/a a cargo de elección popular; y también ganar, por la manipulación que muchas veces se hace de los resultados finales. Para las mismas mujeres, activistas y dirigentes de los partidos, las estructuras de dirección partidaria resultan espacios a los cuales ellas deben aspirar, ya que sólo de esa manera se logrará que haya más candidatas mujeres y que sean colocadas en posiciones elegibles.

De los cinco partidos, únicamente el Partido Nacional y el Partido Liberal han realizado las elecciones primarias, sin que éstas hayan significado el fortalecimiento de los procesos democráticos en estos dos institutos políticos. Según el *Mirador Electoral*, las elecciones primarias son procesos débiles en términos legales y administrativos. Una de sus debilidades es la simultaneidad de las elecciones internas y las primarias, que generan confusión, y al estar la atención de la opinión pública centrada fundamentalmente en los resultados de las elecciones primarias, hay una suerte de abuso por parte de las autoridades de los partidos al no publicar los resultados de las elecciones internas a su debido tiempo.

Además, constantemente se ha denunciado que luego de estos procesos electorales surgen múltiples negociaciones y manipulaciones de los cómputos, que tienen como objetivo favorecer determinados intereses, grupos económicos y políticos que son los que al final llegan a las estructuras de toma de decisiones. En estos procesos suele suceder que las personas que están en posiciones más débiles, como las mujeres, queden excluidas de las listas oficiales, algunas veces con su propio consentimiento y otras veces manipulando información e ignorando las denuncias que hace la afectada.

Para el *Mirador Electoral* 2008, el porcentaje del abstencionismo ha aumentado en los últimos años lo que, según esta publicación, podría significar una “pérdida progresiva de legitimidad del sistema, de credibilidad ante la ciudadanía y de la existencia de algunas barreras que impiden la participación ciudadana”. Entre 1997 y 2005, el abstencionismo subió de un 28 a un 45 por ciento, y a esto se le suman los votos anulados y los blancos, que podrían significar una muestra de descontento y protesta de la ciudadanía ante unas elecciones que no les garantizan cambios favorables a sus condiciones de vida, marcada por la insatisfacción de necesidades básicas como empleo, salud, educación, vivienda, seguridad, entre otras.

“Las reformas a la Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas aprobadas en el año 2004 no parecen haber obtenido los resultados positivos que se esperaban. Pareciera que el sistema político se resiste a modernizarse y hasta a democratizarse. El sistema electoral reproduce prácticas antidemocráticas que

hacen que la historia política del país se estanque en escenarios cronológicamente pasados, pero que sobreviven ante la evidencia de los hechos”⁶.

La lucha de las mujeres por el derecho al voto

Aunque el reconocimiento de la ciudadanía de las mujeres no se reduce, para nada, al reconocimiento del derecho a ejercer el sufragio, el hecho de que las mujeres pudieran participar como electoras constituye un hito histórico en la lucha de las mujeres por alcanzar su ciudadanía plena.

La lucha de las mujeres de América Latina por alcanzar el derecho al voto nació inspirada por las luchas de las mujeres sufragistas del mundo, especialmente las de Estados Unidos de América, quienes a mediados del siglo XIX impulsaron denodados esfuerzos por la conquista de la igualdad jurídica y política de la mujer, derecho alcanzado en ese país en 1920. En esos países, el derecho al voto de las mujeres fue visto por sus demandantes como la concreción de una serie de demandas y aspiraciones libertarias y de poder de las mujeres, según la historiadora hondureña Rina Villars en su libro *Para la casa más que para el mundo: sufragismo y feminismo en la historia de Honduras*⁷.

La primera mitad del siglo XX registra la lucha de las mujeres por alcanzar el derecho al voto, pero también registra los argumentos esgrimidos por legisladores, el clero, funcionarios públicos y hombres y mujeres de la sociedad en su conjunto en contra del voto femenino. Para ellos/as, concederle el voto a la mujer significaba en resumidas cuentas sacarla de su ámbito “natural”, el hogar, e introducirla en un espacio que es considerado exclusivo del hombre: el espacio público. Significaba y posiblemente sigue significando para muchos/as detractores de los derechos de las mujeres la “destrucción de la familia” y el rompimiento con este orden establecido, que es la base de la situación de discriminación y desigualdad que enfrentan las mujeres.

Argumentos como que la mujer no tiene las capacidades necesarias para incursionar en la política o que ciertas características “naturales” la limitan para asumir con las mismas “capacidades” que los hombres la responsabilidad política, siguen siendo externados públicamente hoy en día –como veremos en el desarrollo de esta sistematización– por cierta clase política que ve amenazados sus intereses y privilegios con la incursión de las mujeres en el espacio público y político partidista.

Rina Villars expresa que en Honduras no se puede hablar de un movimiento sufragista “entendido como el conjunto organizado de acciones colectivas en pro de los derechos políticos de las mujeres, sino hasta los años

6 *Mirador Electoral*, op. cit., p. 13.

7 Rina Villars, *Para la casa más que para el mundo: Sufragismo y Feminismo en la Historia de Honduras*, Editorial Guaymuras, Tegucigalpa, 2001.

cuarenta del siglo XX; aunque... el tema del sufragio femenino fue ventilado en el país en espacios oficiales y no oficiales desde finales del siglo XIX⁸.

El 25 de enero de 1954 constituye una fecha histórica para las mujeres de Honduras, ya que ese día el Congreso de Honduras otorgó el derecho al voto a la mujer a través del Decreto No. 30. Sin embargo, ese decreto tenía que ser ratificado en la legislatura de 1955, lo que no se logró por el rompimiento del orden constitucional en diciembre de 1954. Al Jefe Supremo del Estado, Julio Lozano Díaz, le tocó emitir el Decreto-Ley No. 29, otorgando a las mujeres hondureñas sus derechos políticos el 24 de enero de 1955.

En 1957 las mujeres hondureñas ejercieron el sufragio por primera vez. Para muchas mujeres, el derecho al voto fue un pequeño avance en la larga lucha de las mujeres para acceder a la calidad de ciudadana. Como plantea Evangelina García Prince, la condición de ciudadana adquirida a través del voto se constituye en el pasaporte que nominalmente concede el derecho a las mujeres a ingresar al mundo público, al espacio de lo político⁹.

Sin duda que el reconocimiento formal del ejercicio del sufragio fue la entrada para propiciar cambios simbólicos tanto en las subjetividades de las mujeres al sentirse y pensarse ciudadanas con derechos y permear el espacio público, que permitiera que las mujeres fuesen aceptadas como ciudadanas con el derecho a ejercer el voto en el ámbito de la política.

El marco legal nacional para la participación política de las mujeres¹⁰

En Honduras, al igual que en muchos de los países de la región centroamericana y de América Latina, se impulsan reformas al marco jurídico relativo a la participación política de las mujeres, en congruencia con el debate relacionado al acceso de las mujeres a los derechos ciudadanos y políticos que ha estado presente en las últimas décadas a nivel internacional. La mayor parte de esos procesos son impulsados –utilizando múltiples estrategias¹¹ por organizaciones del movimiento feminista y de mujeres en alianza con mujeres del legislativo, de los partidos políticos, entre otras. Uno de los plan-

8 Rina Villars, *op.cit.*, p. 147.

9 Evangelina García Prince, *Derechos Políticos y ciudadanía de las mujeres: una vía sensitiva y paritaria al poder y al liderazgo*, Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, Costa Rica, 1997.

10 La participación política de las mujeres no se restringe a los espacios institucionales o formales, la misma abarca la participación en estructuras comunitarias, en las organizaciones sociales, entre otras.

11 En el caso de Honduras, las estrategias utilizadas han significado desde acciones de *lobby*, hasta la toma del Congreso Nacional en una alianza de organizaciones del movimiento de mujeres y feministas con diputadas del Congreso Nacional dirigidas por la diputada que coordinaba la Comisión de la Mujer de dicho poder.

teamientos que ha sustentado dicha lucha es que es necesario impulsar medidas que permitan superar vallas formales con relación al acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones para avanzar en el camino de su empoderamiento. Se reconoce que aunque las mujeres históricamente han estado participando en espacios como los partidos políticos, sus necesidades e intereses no han sido tomados en cuenta ni forman parte de la agenda social y económica de los países.

En los primeros meses del año 2000 el Congreso Nacional de Honduras, presionado por el movimiento de mujeres y un grupo de diputadas aglutinadas en la Comisión de Asuntos de la Mujer del Congreso Nacional, aprobó la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM). Por primera vez en la legislación se incorpora una medida de acción afirmativa a favor de las mujeres¹², encaminada a lograr que las mujeres sean parte de la toma de decisiones. Así, esta ley marco establece en su artículo 81 una base del 30% para la participación de las mujeres en los cargos de elección popular: órganos de dirección de los partidos políticos, diputaciones al Congreso Nacional y al Parlamento Centroamericano (PARLACEN), alcaldes, vice-alcaldes y regidores.

Estas candidaturas de mujeres deberían estar ubicadas en posiciones elegibles y facultaba al Ministerio Público y al Instituto Nacional de la Mujer (INAM) a vigilar el cumplimiento de esta ley en su conjunto, por lo tanto, del cumplimiento de la cuota del 30% para las mujeres.

En noviembre de 2001 se realizaron elecciones generales en el país y los resultados respecto al número de diputadas fueron desalentadores y evidenciaron el incumplimiento de la cuota del 30%. En vez de aumentar el número de diputadas con relación a las elecciones de 1997, se disminuyó: 9.3% en las elecciones de 1997 y 7% en los comicios de 2001.

Para las organizaciones de mujeres, los factores para dichos resultados son, entre otros, la poca voluntad política de los partidos políticos para compartir el poder con las mujeres, su desinterés por el cumplimiento de la ley y el poco tiempo que se tuvo entre la aprobación de la ley (2000) y la realización de las elecciones¹³. Pero también reconocen la poca capacidad que tuvo el movimiento de mujeres de realizar un trabajo sistemático de sensibilización para que las mujeres impulsaran acciones a fin de alcanzar candidaturas al interior de sus partidos políticos, en el sistema electoral cerrado que era el vigente en ese momento.

12 Las cuotas son reconocidas como medidas de acción afirmativa temporales a favor de las mujeres que contribuyen a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en el ejercicio ciudadano, participación política y acceso a la toma de decisiones. Estas medidas de acción afirmativa o de discriminación positiva a favor de las mujeres encuentran su mayor fundamento en el plano internacional en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).

13 María Antonia Martínez, Memoria del Foro "Mujeres en Espacios de Toma de Decisiones", conferencia, Centro de Derechos de Mujeres, CDM, Tegucigalpa 2004.

María Elena Méndez del equipo del CEM-H señala que:

...la no aplicación de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer tiene que ver con factores de carácter político y cultural, ya que las estructuras de los partidos políticos están siendo dirigidas por los hombres cuyos liderazgos son autoritarios y no han cambiado sus estilos y prácticas del quehacer político, prevaleciendo el centralismo, la discriminación, el abuso de poder y la arbitrariedad en el ejercicio del poder. Por tanto, es necesario revisar la forma de hacer política y de los espacios donde se promueve la participación política de las mujeres. Desde la mirada feminista, implica una redefinición de las estructuras de los mecanismos y prácticas que históricamente se han generado y perpetuado en un sistema patriarcal. Con esto queremos decir que las mujeres no podemos evolucionar en los espacios de acción política con las herramientas heredadas en una dinámica abusiva y arbitraria del ejercicio de poder¹⁴.

En 2004 se aprueba una nueva Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas (LEOP). Esta nueva ley incorpora un capítulo denominado "Igualdad de oportunidades políticas" (capítulo II), que vendría a derogar lo establecido en la LIOM.

La incorporación de este capítulo es el resultado del trabajo de mujeres, fundamentalmente de organizaciones de mujeres y de algunas militantes y activistas de los partidos políticos. En ese proceso se incluían otras

propuestas torales para el fortalecimiento de la democracia, muchas de ellas recogidas e impulsadas desde el Movimiento Cívico para la Democracia. Entre esas propuestas estaban las relacionadas al uso racional de los medios de comunicación en las campañas electorales; rendición de cuentas de los partidos políticos al pueblo sobre el manejo y procedencia de los recursos invertidos en campañas electorales; reducción del tiempo de las campañas políticas y poner fin a las prácticas electorales donde se vota por planillas cerradas.

Así, el artículo 103 de la LEOP sobre la igualdad de oportunidades políticas, establece literalmente que "el Estado garantiza la democracia participativa y el ejercicio pleno de los derechos ciudadanos tanto a hombres como a mujeres, en igualdad de oportunidades". Y agrega que "los partidos políticos deben crear las condiciones materiales que permitan la incorporación real de las mujeres en todos los aspectos de la vida partidaria"¹⁵.

A través del artículo 104, relativo a la garantía de la no discriminación, se establece la obligatoriedad de que los partidos políticos, con la participación de las mujeres, definan y aprueben internamente una Política de Equidad de Género (PEG) cuyo cumplimiento debe ser supervisado por el Tribunal Supremo Electoral. Los partidos políticos están obligados a presentar a este tribunal un informe del cumplimiento de dicha política de género, seis meses antes de la convocatoria a las elecciones internas y primarias.

14 María Elena Méndez, Centro de Estudios de la Mujer, Honduras, CEM-H. entrevista, Tegucigalpa, junio 2009.

15 *Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas*, Decreto No. 44-2004, Editora Casablanca, Tegucigalpa, 2004.

El artículo 105 establece que “para lograr la participación efectiva de la mujer se establece una base de treinta por ciento (30%) como mínimo aplicable a los cargos de dirección de los partidos políticos, diputados propietarios y suplentes al Congreso Nacional, al Parlamento Centroamericano, alcaldes, vicealcaldes y regidores...”.

Desde esa oportunidad, las organizaciones de mujeres plantearon la necesidad de crear mecanismos que permitan garantizar que en un sistema electoral preferencial abierto, tal como está establecido en la LEOP para diputados y diputadas al Congreso Nacional y al PARLACEN, se cumpla con la cuota del 30% mínimo para las mujeres. Entre esos mecanismos está el que se conoce como “la trenza”¹⁶, es decir, que el orden en las planillas sea hombre, mujer, hombre, mujer, y así a todo lo largo de la lista, y las “cuotas reservadas”, esto significa que de los 128 escaños en el Congreso Nacional se debe de garantizar que el 30% como mínimo sea para mujeres¹⁷, reconociendo que estas son medidas afirmativas de carácter temporal, como lo establece la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en su artículo 4.

En noviembre de 2005 se vuelven a realizar elecciones generales y en esa oportunidad se incrementa significativamente el número de mujeres electas para el Congreso Nacional: 24% de diputadas propietarias.

La discusión con relación a las cuotas para las mujeres se reabre con fuerza en el año 2007. Uno de los planteamientos que cobra fuerza entre diversos grupos de mujeres es el de garantizar una cuota del 50% de mujeres para los cargos de elección popular, diputados/as, autoridades municipales y PARLACEN. Este planteamiento contó con el apoyo de algunas diputadas del Congreso Nacional de los distintos partidos políticos, quienes se comprometieron a defenderlo. También tenía el apoyo del Instituto Nacional de la Mujer a través de la Ministra de ese momento, Selma Estrada.

La posición del CEM-H respecto a esta lucha la encontramos en un comunicado hecho público luego de que el Congreso Nacional aprobara reformas a la Ley Electoral: “Las organizaciones de mujeres hemos venido planteando la necesidad de seguir avanzando en materia electoral para una mayor participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones... entre las principales demandas están: a) el incremento de la cuota de participación política a un 50% como mínimo; b) la alternabilidad de los puestos (una mujer, un hombre, una mujer y así sucesivamente); c) la aprobación y supervisión de la política de equidad de género de los partidos por parte del Instituto Nacional de la Mujer; d) la asignación de un porcentaje importante de recursos para la capacitación y campañas políticas de las mujeres; e) la inclusión del finiquito moral para que ningún hombre que tenga denun-

16 A este mecanismo también se le conoce como “lista cremallera” o de “cierre relámpago”.

17 Aunque algunas mujeres independientes y organizaciones de mujeres y feministas, entre ellas el CDM, han planteado lo de las “cuotas reservadas”, entre sus documentos no se aclara cómo se desarrollaría dicho mecanismo.

cias de violencia contra las mujeres pueda optar a ningún cargo de elección popular y f) la representación en el TSE de todas las fuerzas políticas en contienda¹⁸.

Para el CDM, a través de su Programa de Participación Política de las Mujeres, alcanzar el 50% para las mujeres es importante; sin embargo, reconoce que su trabajo ha estado dirigido fundamentalmente a que se cumpla la cuota mínima establecida en la LEOP (30%), ya que la misma no se ha cumplido. Asimismo, su objetivo es hacer cumplir los otros requerimientos de dicha ley en lo referente al capítulo de Igualdad de Oportunidades Políticas, artículos 103-105, relacionados con la creación de condiciones materiales para la participación política y el cumplimiento de la política de equidad de género de cada partido. Asimismo, la definición y aprobación de los mecanismos que permitan cumplir con la cuota estipulada e invertir esfuerzos en la calidad de la representación y participación de las mujeres especialmente en el legislativo y al interior de los partidos políticos¹⁹.

El Congreso Nacional aprobó en horas de la noche del 19 de diciembre de 2007, 20 reformas a la Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas, en lo relativo a incrementar el

financiamiento público a los partidos políticos y anticipar la fecha de celebración de las elecciones primarias a noviembre (2008 para este proceso), modificando así el artículo 113 de la LEOP, que establecía que las mismas se deberían de realizar el tercer domingo del mes de febrero del año electoral.

El Congreso no incluyó para su aprobación ninguna de las demandas de las mujeres, pese a que en distintos medios de comunicación y espacios públicos se debatía sobre la propuesta del 50% para las mujeres.

El Poder Ejecutivo vetó dichas reformas y las mismas originaron un fuerte rechazo de parte de la sociedad organizada, lo que llevó a que el Congreso Nacional diera marcha atrás en lo relacionado al incremento del financiamiento público para el funcionamiento de los partidos políticos, no así lo relativo al adelanto de la fecha de las elecciones primarias. La lucha del 50% se quedó estancada en la medida que la mayoría de las diputadas, especialmente de los partidos tradicionales, no mantuvieron su posición de apoyo a esta lucha impulsada fundamentalmente por las organizaciones de mujeres.

18 Pronunciamiento del CEM-H sobre la aprobación de las Reformas Político Electorales, Tegucigalpa, 10 de enero de 2008.

19 Hogla Teruel Fernández, Centro de Derechos de Mujeres, CDM, entrevista, Tegucigalpa, abril 2009.

20 El Congreso Nacional aprovecha la distracción que ofrecen las fechas de la época navideña para aprobar las reformas según sus intereses.

La Política de Equidad de Género de los partidos políticos: ¿compromiso con las mujeres?

Tal como lo establece la Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas desde el año 2004, en su artículo 104, los partidos políticos deben aprobar internamente, con la participación de las mujeres (se entiende que es con las mujeres pertenecientes a ese partido), una política de equidad de género (PEG), que es la garantía de la no discriminación por razones de género. Un informe sobre el cumplimiento de dicha política deberá ser presentado por todos los partidos políticos al Tribunal Supremo Electoral seis meses antes de la convocatoria a elecciones internas y primarias. El incumplimiento por parte de los partidos políticos de la PEG será sancionado con una multa equivalente al cinco por ciento (5%) de la deuda política.

A la par de los avances formales en la LEOP, las organizaciones de mujeres fortalecen su trabajo con mujeres de los partidos políticos partiendo del criterio de que “es importante trabajar con las mujeres políticas porque las mujeres necesitamos acceder a puestos de toma de decisión y de poder para, desde ahí, impulsar cambios a favor de los intereses y necesidades de las mujeres. Por otra parte, dentro de los partidos políticos se necesitan mujeres conscientes de la problemática de las mujeres y comprometidas a llevar a cabo

cambios al interior de sus partidos que poco a poco desmitifiquen los contenidos del ser mujer y del ser hombre”²¹.

El reconocimiento de esta apuesta política no obvia que se reconozca la existencia de riesgos en el trabajo con mujeres de los partidos políticos y mujeres municipalistas. Hogla Teruel, coordinadora del programa de Participación Ciudadana de las Mujeres del CDM, en la entrevista realizada para esta sistematización, reconoce los siguientes riesgos en el trabajo con mujeres de los partidos políticos:

- Que no tengan la capacidad como colectivo para enfrentar, proponer, incidir o negociar con los líderes de su partido para introducir cambios a favor de las mujeres.

- Que las estructuras de sus partidos sean cerradas, autoritarias y antidemocráticas.

- Que en un momento dado privilegien los intereses de su partido y no los de las mujeres porque no pueden luchar contra el poder y las estructuras partidarias, porque estarán solas en sus luchas o porque sus intereses personales de llegar al poder están primero que los intereses de las mujeres (porque se acomodan).

- Que lo que aprendieron y tomaron para sí del proceso de capacitación y seguimiento con las organizaciones de mujeres no implique cambios profundos en su manera de pensar y ver el patriarcado. Hasta el momento, los cinco partidos po-

21 Hogla Teruel F., *op. cit.*

líticos legalmente reconocidos en el país cuentan con una Política de Equidad de Género. Al no tener mecanismos establecidos para la definición de dicha política, así como sobre el principal contenido de la misma, cada uno de estos mecanismos tiene aspectos diferentes; sin embargo, en todas ellas se reconoce la necesidad de garantizar el cumplimiento del capítulo II de la LEOP relativa a la Igualdad de Oportunidades Políticas para las mujeres.

Para Hogla Teruel, los partidos elaboraron una PEG por salir del compromiso y cumplir con la ley; sin embargo, las PEG no son conocidas por una gran mayoría de sus dirigentes, mucho menos por las mujeres activistas de los partidos.

La práctica de los partidos políticos ha estado caracterizada por una persistente discriminación contra las mujeres. Aunque una gran parte de la militancia de los partidos políticos son mujeres, generalmente éstas son utilizadas en funciones y tareas que reproducen y refuerzan la subordinación de género, relacionadas con su rol doméstico.

¿Cómo perciben esta situación algunas mujeres políticas que participaron en este proceso? Veamos las reflexiones que hacen dos lideresas de los dos partidos con más historia política en el país:

... Mi familia ha sido política, y después de trabajar en organizar mujeres para el partido y para recaudar fondos, no me gustaba esto, por lo que formé un grupo de mujeres. Vemos que en el partido la mujer es relegada, utilizada, las mujeres activistas ni siquiera

son de segunda o cuarta categoría, reciben órdenes, órdenes y nada más. *Carlota*

... El machismo es un gran obstáculo que prevalece en el partido, siempre truncando a las mujeres con pretextos como incapacidad. Las mujeres son utilizadas como escaleras, para que les hagan mandaditos; las utilizan. *Socorro*

Compañeras de los partidos minoritarios hacen las siguientes reflexiones:

... Superficialmente en mi partido no hay barreras, pero sí las hay, hay discriminación. Cuando llegaron las casillas se colocó en ellas a quien tiene más poder, a quien ellos quieren. Yo creía que por tener trabajo con mujeres en las comunidades yo tenía el derecho a decidir, pero no es así. A las mujeres las ponen y las sacan de las candidaturas. *Enriqueta*

... Milité cinco años, me retiré por principios personales y estatutarios que no concuerdan con la práctica del que era mi partido... Se dice que se está a favor de las mujeres pero sólo las ponen en espacios de relleno, no hay mucha oportunidad de acceder a espacios de dirección. *Bety*

Para las mujeres participantes en uno de los grupos focales de esta sistematización, ha prevalecido una fuerte resistencia de los líderes de los partidos políticos que les niegan a las mujeres la participación directa en los cargos de decisión importantes tanto al interior de los partidos como fuera de éstos. Esto se relaciona con lo que ellas nombran "las argollas" de los partidos, refiriéndose a aquellos líderes que tienen años en el control del partido y que se han convertido y son vistos como los dueños de los mismos. Liderazgos que

generalmente no están fundamentados en capacidades reales, compromisos con los intereses de las mayorías, sino en caudillismos, clientelismo político, legados de liderazgos de padres a hijos/as, poder económico, entre otros males que sufren estas democracias.

El Partido Liberal, en su Declaración de Principios y Estatutos aprobados en la Convención Liberal en mayo de 2005, en el capítulo I, artículo 14, establece como principio organizativo la igualdad de género.

El título III de los Estatutos, capítulo I, denominado "Igualdad de oportunidades políticas", en su artículo 49, establece que "el Partido Liberal de Honduras garantizará la igualdad de oportunidades en el ejercicio de los derechos ciudadanos tanto a hombres como mujeres, sin discriminación de ningún tipo". Y señala que "para crear las condiciones que permitan la igualdad de la mujer, el Partido aprobará y ejecutará una política de equidad de género, que permita el acceso de las mujeres a las instancias de toma de decisiones y a los espacios de poder en la estructura partidaria. Asimismo cumplirá y promoverá las Leyes que establezcan acciones afirmativas para la igualdad de la mujer y el respeto de Convenios y Tratados Internacionales sobre la materia"²².

La PEG del Partido Liberal de agosto de 2004 expresa que la misma se fundamenta en la Constitución de la República, en la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, en la LEOP y en sus documentos internos.

Plantea como objetivo de la PEG "crear las condiciones para promover la efectiva participación pública de las mujeres hondureñas en general y las libertades particulares, para el fortalecimiento del proceso democrático del país, tendente a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres"²³.

Establece, entre otras estrategias, "incorporar a las mujeres en todas las estructuras del partido y del gobierno, en consecuencia su objetivo es darle a la militancia femenina los espacios de poder a que tienen derecho y que puedan incidir en las decisiones de tal naturaleza".

Además, se fortalecerán las Secretarías de Asuntos Femeninos y Sociales, asignándoles los recursos presupuestarios necesarios para la realización de jornadas de trabajo con el objetivo de organizar a las mujeres; y se asignaran presupuesto para cubrir eventos de capacitación a nivel nacional, departamental y municipal.

Y en reconocimiento a la "enorme militancia y el rol protagónico de las mujeres liberales a través de toda la historia; es así como parte importante de la política de género del Partido y para hacer efectiva y real tal participación se establece su disposición de cumplir este mandato otorgándoles el cincuenta por ciento (50%) de participación..." en los cargos de elección popular, tal como lo establece el artículo 105 de la LEOP. Este porcentaje del 50% se aplicaría en los procesos electora-

²² Declaración de Principios y Estatutos del Partido Liberal, versión electrónica, mayo, 2005.

²³ "Política de Equidad de Género", Secretaría de Asuntos Femeninos y Sociales, Partido Liberal de Honduras, Consejo Central Ejecutivo, Tegucigalpa, agosto, 2004.

les posteriores al año 2005 y es obligatorio también para todos los niveles electivos y los procesos electorales internos y primarios; el mismo porcentaje se aplica para los delegados propietarios y suplentes a la convención nacional del partido.

El Partido Nacional en sus Estatutos, artículo 12, establece: “Garantizar y vigilar el fiel cumplimiento de los Tratados y Convenios Internacionales de los cuales Honduras es signataria, especialmente los relativos al respeto a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; así como la Convención Americana de Derechos Humanos y el Estatuto Interamericano de Derechos Humanos”²⁴.

En agosto de 2004, el Secretario Ejecutivo de dicho partido político presentó ante el Tribunal Supremo Electoral un documento “contentivo a la propuesta de Política de la Mujer”, afirmando que dicha propuesta “ha sido formulada con participación en reuniones y asambleas de mujeres nacionalistas de todas las corrientes internas, bajo la convocatoria y supervisión de la Vocal de Asuntos de la Mujer”²⁵, el que sería sometido a consideración de la Convención Extraordinaria de dicho partido en septiembre de ese mismo año.

En ese documento, firmado por la Vocalía de la Mujer, se plantean entre otros objetivos de la Política de Equidad de Género, los siguientes:

- ❖ Propiciar facilidades para el desarrollo de las capacidades de mujeres y hombres para el ejercicio pleno y consciente de su ciudadanía.

- ❖ Diseñar y perfilar campañas que brinden condiciones que promuevan y faciliten la participación protagónica y digna de las mujeres.

- ❖ Promocionar la imagen de mujeres políticas, asociadas a prácticas de búsqueda de equidad e igualdad...

Se proponen a nivel interno, entre otros aspectos:

- ❖ Promover una conciencia dentro de los y las electoras, que admitan y valoren las candidaturas de mujeres.

- ❖ Abrir espacios de poder para que la mujer tenga acceso a un 50% a los cargos directivos y de elección popular en el Partido Nacional...

- ❖ Integrar planillas con ciudadanas que reúnan los requisitos establecidos en los Estatutos.

- ❖ Exigir al interior de cada partido una aportación o asignación presupuestaria para el trabajo con la mujer.

24 Estatutos del Partido Nacional, versión electrónica, sin fecha.

25 Propuesta política de Equidad de Género, Partido Nacional de Honduras, Tegucigalpa, 2004.

- ↪ Garantizar el acceso equitativo de las mujeres a las instancias de toma de decisiones, espacios de poder en las estructuras partidarias, especialmente en los órganos de representación y dirección política...

El Comité de la Mujer Nacionalista, instancia que aglutina a distintas mujeres que buscan promover la igualdad de oportunidades para la mujer; pero que no es parte de las instancias formales de este partido, presentó ante sus máximas autoridades una nueva propuesta de Política de Equidad de Género²⁶, que plantea como objetivo “crear los mecanismos que incorporen equitativamente a la mujer nacionalista en posiciones de liderazgo en los cargos de dirección del partido y de elección popular”²⁷. Según algunas mujeres miembros de este comité, las acciones para reformar la PEG de su partido iniciaron en 2007, cuando se presentó una primera propuesta de esa política ante la Convención del partido.

Entre los objetivos específicos proponen, entre otros, “eliminar toda forma de marginación y discriminación que impidan que la mujer participe en política partidaria y tenga acceso a la igualdad de oportunidades, en especial en los espacios de poder de la estructura partidaria y cargos de elección popular”; que se adopten acciones para promover una mayor participación numérica de la mujer, y que las autoridades del partido incluyan a las mujeres en posiciones de liderazgo, “asegurando que en las elecciones generales e in-

ternas la mujer tenga asegurada su inclusión en un número significativo...”.

Entre las estrategias que se proponen para alcanzar estos objetivos están las siguientes: que el “Comité de la Mujer sea reconocido e incorporado por la magna Convención como órgano permanente, político, organizativo y de vigilancia, para que de esa manera se asegure la equidad de género”; que se asigne el 30% de los recursos de la deuda política para la capacitación a la mujer, en especial durante las campañas electorales internas y generales, asegurando el empoderamiento de las mujeres; asignar un presupuesto para financiar los planes de acción sobre la equidad; realizar estudios para identificar las barreras que limitan la participación de la mujer en la política; crear conciencia en el electorado sobre la participación de la mujer como candidatas y líderes del partido a través de los medios de comunicación, y establecer como “norma de inscripción en las planillas el 50% como mínimo de participación de mujeres en puestos de dirección del partido y cargos de elección popular...”.

La Convención Nacional Ordinaria celebrada en 2008, incorporó mediante decreto No. 2-2008 reformas en el artículo 89 de los Estatutos, las que rezan: “Para que un movimiento pueda participar en elecciones internas debe inscribir ante el Comité Central, a más tardar cuatro (4) meses antes de la fecha de la elección, las nóminas de candidatos a Convencionales y Candidatos a cargos de Municipios

26 Varias integrantes de este comité participaron en el proceso de capacitación desarrollado por el CDM y fueron entrevistadas para esta sistematización.

27 Propuesta de Política de Equidad de Género, presentada por El Comité de la Mujer Nacionalista, Partido Nacional de Honduras (documento fotocopiado), marzo 2008 .

de la República, dándole cumplimiento a la base del cincuenta (50%) por ciento de participación efectiva de la mujer y la cuota del cincuenta por ciento (50%) para la juventud en las planillas de Comités locales y Departamentales incluyendo a hombres y mujeres que no hayan excedido los requisitos de edad establecidos en el artículo 44 numeral 12) párrafo segundo de estos Estatutos”.

No se establece el mismo porcentaje para el Comité Central, aunque las mujeres entrevistadas de dicho partido afirman que el porcentaje del 50% es para todos los cargos del partido:

... La inclusión del 50% está en los estatutos del partido para todos los cargos del partido. En el comité central de 50 miembros, 25 deberían ser mujeres, esto se aprobó en la convención del 2007, ratificado en el 2008, ya salió en la Gaceta, todavía no sabemos si en la práctica se ha cumplido, siempre hay pretextos y dicen que las mujeres no quieren. Creo que no van a cumplir, hay mujeres que apoyan, otras no; hay mujeres que se ponen al lado de los hombres. Utilizamos distintas estrategias, la presión, los cabildeos, el *lobby* con diputados, con gente del interior. *Delia*

... Se modificaron los estatutos, en los comités locales y departamentales hay más mujeres; en el Comité Central hay 25 mujeres y 25 hombres, habría que analizar qué posiciones nos dieron, posiblemente las vocalías. Es necesario hacer una labor de convencimiento con las mujeres que llegaron a esos espacios para proponer nuevas metas. Hemos logrado incorporar a compañeras del

grupo en el instituto de formación, en la comisión nacional de las mujeres también logramos un cupo. En las elecciones internas se estaba cumpliendo la cuota en todos los departamentos. La LEOP tiene lagunas porque el 30% se cumple con la cola, con las suplencias, en las municipalidades se cumple con candidatas a regidoras que nunca van a quedar. Queremos concientizar a las mujeres que no aceptemos posiciones en que no vamos a quedar, queremos proponer que se modifique la LEOP, que sea alterno, hombre, mujer, porque sino nunca vamos a avanzar. *Gloria*

El Comité de la Mujer Nacionalista no logró ser aceptado como una instancia permanente de ese partido ni tampoco se incorporó la sugerencia de destinar el 30% de los recursos de la deuda política a programas de capacitación para las mujeres.

Por su parte, **el Partido Innovación y Unidad Social Demócrata, PINU-SD**, en sus Estatutos, artículo 9, consigna que “el Partido garantiza la equidad de género mediante la libre participación de la mujer en igualdad de oportunidades, de conformidad con la Ley; para ello orienta sus esfuerzos a la búsqueda de la participación efectiva de la mujer, y de su pleno derecho a ser elegible para ocupar cargos en los organismos, autoridades y órganos del Partido, candidaturas a cargo de elección popular y a integrar los distintos órganos del Estado²⁸”.

28 Estatutos del PINU, documento electrónico, sin fecha.

A lo largo de este documento y en diversos articulados se establecen acciones encaminadas a garantizar la participación “real y efectiva” de la mujer, la equidad de género e igualdad de oportunidades en las distintas estructuras partidarias y para los cargos de elección popular respetando el porcentaje del 30% como mínimo, por ejemplo los artículos 69, 76, 82, 112, entre otros.

Este partido establece como Política de Equidad de Género un documento entregado al Tribunal Supremo Electoral en agosto de 2004, que constituye un informe del cumplimiento de esta política. En él se expresa que el “PINU en la ejecución de sus acciones políticas y partidarias no ha hecho distinción entre hombres y mujeres, ni ha creado comisiones femeninas que promueven mayor separación y discriminación, pero sí reconoce que existen barreras sociales y culturales que impiden la participación efectiva de la mujer y consciente de ello impulsa estrategias para superar esa brecha²⁹”.

A través de ese informe se manifiesta que en la reforma de sus Estatutos se incluirán disposiciones como las siguientes:

- Destinar un 20% de la deuda política del partido para promover la participación política de las mujeres.

- Identificar las razones de la poca participación de las mujeres para impulsar acciones que permitan mayor participación de las mismas en los cargos de elección con “igualdad de oportunidades en las contiendas electorales”.

29 Informe sobre cumplimiento de la Política de Equidad de Género del PINU, septiembre de 2004.

- Establecer mecanismos para que en las **planillas de las estructuras partidarias y de elección popular se incluya el 50% de mujeres como candidatas.**

Además, se comprometen a desarrollar un programa integral de capacitación sobre derechos de las mujeres y desarrollo nacional, elaborar planes permanentes de capacitación política, a fin de “no sólo preparar a la mujer para las contiendas electorales, sino para su participación activa en organizaciones, tanto públicas como privadas, a nivel local, departamental o nacional”.

El director ejecutivo de este instituto político con relación a la importancia que le da su partido a la participación política de las mujeres, expresa:

... no debe perderse de vista enfoques personales. Algunas veces no hay disposición institucional, de los directivos departamentales, que no tienen como tema prioritario a las mujeres. La actual dirección del partido asumió a las mujeres como tema prioritario, pero se dio cuenta que esas estructuras no iban a impulsar el trabajo específico con las mujeres. Por eso se creó una instancia especializada electoral, la Comisión Nacional de Estrategia Electoral, que establece que el PINU mínimamente debe de cumplir la LEOP, pero que debe de ser el 50%, ya que el 60% del PINU son mujeres.

Además de ver las planillas, es necesario ver los tiempos del trabajo de las mujeres por los roles que cumplen, por lo que se deben hacer las actividades por la tarde, los fines

de semana y si las actividades se hacen por la noche garantizar la movilización de las mujeres³⁰.

Una de las mujeres participantes en el proceso de capacitación expresa lo siguiente:

... En el PINU tenemos una política de equidad de género desde hace años, el partido siempre nos ha dado esa equidad, hemos participado en las asambleas con voz y voto. El PINU cumple la cuota al máximo, hemos logrado apoyo económico del presupuesto del partido para las candidaturas de las mujeres, se cumple con el 30% que establece la LEOP. *Élida*

El Partido Demócrata Cristiano de Honduras (PDCH), en su Ideario de agosto de 2004, artículo 1.3, expresa que el partido "...hace suya la lucha por el enfoque de género por cuanto el hombre y la mujer son iguales en derechos y obligaciones"³¹. En el artículo 1.6 plantea "la defensa y protección de la propia vida, entendida desde el momento de la concepción", como primer derecho de todo ser humano, siendo así el único partido que en sus documentos establece este "derecho".

En el mismo Ideario, en el capítulo II, en lo relacionado a "Lo social", al explicar lo que ellos denominan la "disfuncionalidad de la familia", expresan que "el cambio del rol social de la mujer que tiene que actuar como cabeza de familia y por consiguiente dejar los hijos al cuidado de una empleada o en una guardería infantil, para desempeñar un puesto de trabajo

fuera del hogar, la distorsión del concepto de igualdad entre el varón y la mujer con las concepciones feministas, que copia los antivalores de la cultura machista, y la falta de formación de los padres para educar en el ejercicio responsable de la libertad, de manera que se ha pasado del autoritarismo al libertinaje en la educación de los hijos...".

En sus estatutos, título XI, capítulo I, artículo 125, expresan que "para lograr la participación efectiva de la mujer Demócrata Cristiana, se establece como obligación una base de treinta por ciento (30%) como mínimo, aplicable a los cargos de dirección del Partido, Diputados propietarios y suplentes al Congreso Nacional, al Parlamento Centroamericano, Alcaldes, Vicealcaldes y Regidores. En el cargo a la Presidencia de la República, y en aquellos departamentos donde la representación recaiga en un solo diputado, no serán aplicables las presentes disposiciones".

El PDCH cuenta con una PEG de enero 2007³² en la que establece que en cumplimiento del marco legal internacional, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Constitución de la República, la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, la Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas, además de su Ideario y sus Estatutos, considera la participación activa y en igualdad de condiciones de oportunidades de mujeres y de hombres como una responsabilidad y un deber. Lue-

30 Wilfredo Méndez, Director Ejecutivo del PINU, entrevista, Tegucigalpa, abril de 2009.

31 Ideario y Estatutos del PDCH, Tegucigalpa, agosto de 2004. Publicados en *La Gaceta* en enero 2005.

32 A raíz del proceso con el CDM, las mujeres participantes impulsaron la definición de esta política ya que al inicio de la capacitación el PDCH era el único que no contaba con la PEG.

go agrega que "...hace suya la lucha por el enfoque de género, por cuanto el hombre y la mujer son iguales en derechos y obligaciones... los derechos de la mujer y su promoción e igualdad de condiciones con el hombre es una cuestión de principios que se deriva de nuestra Doctrina e Ideología y, en tal sentido, plantea su Política de Equidad de Género"³³.

La PEG tiene como objetivo "lograr la participación efectiva y equitativa de mujeres y hombres en todos los cargos de elección popular y en las estructuras internas del Partido Demócrata Cristiano de Honduras: Directorio Nacional, Departamental y Municipal; en la Comisión Política y en el Comité Disciplinario".

Se plantean diversas estrategias para garantizar la participación de las mujeres, entre ellas "designar una partida presupuestaria del presupuesto de ingresos del PDCH, que será utilizada para la ejecución y seguimiento de la PEG". Además, la creación de la Secretaría de Equidad de Género, cuya función es garantizar la ejecución de la PEG.

Una de las compañeras capacitadas y que ha logrado ser parte del Directorio Nacional de este partido manifiesta:

...Impulsamos la PEG, supuestamente nos apoyaron, pero no nos dan presupuesto. Nosotras hemos peleado por el 50% de las mujeres en los cargos, pero ni hemos podido llegar al 30%; las mujeres no quieren participar, todavía nos falta camino por recorrer para tomar esas decisiones. En el Ideario del partido dice la igualdad de género, que

las mujeres tengamos los mismos derechos, los dirigentes dicen que sí, que los tenemos, pero en la práctica no es así. *Concepción*

Arnold Amaya, Secretario Ejecutivo del PDCH, expresa que la participación de las mujeres es importante, "valiosa, determinante en la vida nacional. En Honduras no ha gobernado una mujer, la mujer es administradora por naturaleza, es más sensible ante el acontecer porque es madre en primer lugar. Además, la mujer tiene más formación espiritual, se involucra más en actividades comunales. Yo comparto esa posición, nosotros compartimos el principio de que mujeres y hombres somos complementarios"³⁴.

El Partido Unificación Democrática (UD), en sus Estatutos de 2004, título VII, capítulo I, de la Política de Equidad de Género, establece en su artículo 85: "El Partido Unificación Democrática reconoce el principio de equidad e igualdad entre hombres y mujeres como elemento esencial para la transformación política, social, económica y cultural de la sociedad hondureña.

Todas las estructuras partidarias tendrán como tarea prioritaria promover el desarrollo y la ejecución de una Política de Equidad de Género que logre progresivamente eliminar las barreras que impiden la incorporación efectiva de las mujeres al proyecto político de UD, asegurando los recursos necesarios para su real implementación".

33 Política de Equidad de Género del PDCH, fotocopia, Tegucigalpa, enero 2007.

34 Arnold Amaya, Secretario Ejecutivo del PDCH, entrevista, abril 2009.

Además, establece que la política de equidad de género se construirá en un proceso participativo de sus militantes, especialmente de las mujeres, y se constituirá en un eje transversal de todas las actividades partidarias.

En su Declaración de Principios establece que “somos defensores del principio de igualdad entre varones y mujeres y, por lo tanto, luchamos por la supresión de todas las formas de discriminación, dominación y subordinación de que han sido y son objeto las mujeres...”.

La UD, en su documento de Política de Equidad de Género, establece que aunque las reformas a sus Estatutos no se encuentran en plena vigencia, se recoge la participación de las mujeres en el partido de la siguiente manera³⁵:

1. Se incluye el enfoque de género en todo su contenido.
2. Se incorpora el principio de equidad e igualdad.
3. Se supera el 30% establecido en la Ley de Igualdad de Oportunidades y se aprueba el 50% para las mujeres en los cargos de elección popular y de dirección partidaria.
4. Se crea la Secretaría de la Mujer en todas las estructuras de conducción partidaria, a nivel nacional, departamental y municipal.

5. Se plantea la participación igualitaria de hombres y mujeres en las actividades de formación política a nivel nacional e internacional.

6. Se establece la creación de una partida presupuestaria para financiar las actividades realizadas por las mujeres.

7. Se debe de incluir el enfoque de género en las jornadas educativas de la Escuela de Formación Política Dionisio de Herrera.

Al interior de este partido se creó una comisión encargada de impulsar el trabajo con las mujeres y de garantizar el cumplimiento de la Política de Equidad de Género dentro de todas las estructuras partidarias.

La diputada Silvia Ayala reconoce que las mujeres enfrentan múltiples obstáculos para su participación.

... Están los formales, limitaciones en la participación política de las mujeres y limitaciones de la ley, al no reformarse la cuota para incrementar la participación de las mujeres y no garantizar a las mujeres condiciones preferentes para postularse. Otros obstáculos que no se plantean abiertamente, obstáculos propios de cualquier mujer, por ejemplo, la discriminación al interior de cualquier partido político; otros obstáculos en los espacios donde han podido llegar las mujeres, por ejemplo, el trato peyorativo que da la prensa a las mujeres que se desempeñan en cargos públicos; y los obstáculos económicos, sigue siendo fundamental tener respaldo económico para aspirar a un cargo³⁶.

35 Política Equidad de Género, Partido Unificación Democrática, documento sin fecha.

36 Silvia Ayala, Diputada UD, entrevista, abril 2009.

María Elena Méndez, en sus aportes a esta sistematización, señala que aunque los partidos políticos han avanzado en la elaboración de una política de equidad de género, aún se carece de un marco filosófico conceptual, que oriente sus estrategias y acciones, pues hablar de una política de equidad de género significa colocarla en el centro del poder, pues la política significa el ejercicio del poder. Por tanto, implica reflexionar sobre cómo se ejercen las relaciones de poder en los sistemas políticos cuyos liderazgos son esencialmente masculinos, con visiones y prácticas autoritarias, centralistas y represivas, donde las mujeres están en condiciones de desigualdad y de subordinación.

El afinamiento de los liderazgos femeninos todavía no es percibido ni aceptado por los hombres de los partidos políticos, de ahí sus principales resistencias para garantizar acciones positivas que permitan la incorporación real de las mujeres en las estructuras de poder. Por esa razón, por mucho que se capacite a las mujeres, sino se cambian esas relaciones de poder en el quehacer cotidiano del ejercicio político, y si no se transforma la praxis y el concepto de la política desde una perspectiva creativa, tolerante, democrática, será difícil que las mujeres se motiven y se mantengan en la política.

Diputados y diputadas electas en los tres últimos procesos electorales

Período	Propietario		% mujeres	Suplentes		% mujeres
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
1998-2001	116	12	9.3	113	15	11.71
2002-2005	119	9	7	108	20	15.6
2006-2009	97	31	24	101	27	21

Cuadro actualizado a partir de datos del CDM, 2009.

Las Corporaciones Municipales y la Ley de Municipalidades

En los últimos años, las organizaciones de mujeres y feministas han impulsado importantes esfuerzos para avanzar en el ejercicio y reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito local³⁷. Para eso han hecho uso de diferentes estrategias, entre ellas:

- Fortalecimiento de los liderazgos de mujeres insertas en las estructuras municipales, ya sea que hayan llegado a ellas por voto popular o por nombramiento, como es el caso de las coordinadoras o encargadas de las Oficinas Municipales de la Mujer (OMM). Se espera que estas

mujeres, a partir de su participación en procesos de sensibilización y concientización, puedan comprender y asumir mayores compromisos con las necesidades de las mujeres.

- Fortalecimiento de la articulación y los liderazgos de mujeres de organizaciones sociales, productivas y gremiales para que desarrollen mayor capacidad de incidir y colocar sus agendas y necesidades en los planes municipales y en las políticas públicas locales.
- La construcción de agendas políticas de manera participativa, que contienen las demandas y propuestas de las mujeres reconocidas como ciudadanas con derechos, para incidir en la elaboración de políticas públicas y presupuestos municipales desde la perspectiva de género.

Comportamiento de los resultados electorales a alcaldías en los últimos procesos electorales

Año de elección	Número de municipios	Alcaldes	Alcaldesas	Porcentaje de mujeres electas
1993	291	261	30	10.4
1997	296	268	28	9.5
2001	298	271	27	9.06
2005	298	274	24	8.05

Elaboración propia a partir de datos del CDM, 2009.

³⁷ Se parte del reconocimiento de lo local como un espacio económico, político y social que cobra relevancia a partir de los procesos de descentralización y que abre mayores oportunidades para la participación ciudadana.

A partir de la reforma mediante decreto No. 127-2000 de la actual Ley de Municipalidades, la Corporación Municipal está integrada por un alcalde, un vicealcalde y por un número de regidores que oscilan entre cuatro a diez, definidos a partir del número de habitantes del municipio. Al partido político que gana la Alcaldía le corresponderá también la Vicealcaldía.

La participación de las mujeres como autoridades municipales, especialmente en el nivel de su máxima autoridad, no ha logrado ir más allá de un 10.4% porcentaje que se alcanzó en las elecciones generales de 1993.

Los números son claros: las mujeres electas como alcaldesas en vez de aumentar disminuyeron; en 12 años se ha reducido en 2.35%. Esto significa más o menos que hubo siete (7) mujeres menos al frente de los municipios en esos años.

Las mujeres municipalistas entrevistadas reconocen múltiples obstáculos en su participación en la Corporación Municipal, obstáculos todos relacionados con estereotipos del ser mujer:

... En la corporación hay desigualdad: yo soy parte de una comisión de infraestructura, ellos no querían que yo fuera parte porque decían que no sabía nada sobre eso y yo les dije yo tengo derecho a aprender. Como yo no manejo sino que me muevo en el carro de mi hijo, no me reconocen el gasto de combustible; en cambio a los demás compañeros sí; dicen que yo entré por deseo propio, que por eso no lo dan. *Rosibel*

... Entre los obstáculos enfrentados el simple hecho de ser mujer es un obstáculo, cuando el alcalde se fue de viaje, el sólo hecho de que una mujer los mandara, los regidores no aceptaban, aun los regidores de mi partido, todo por el machismo, no aceptan la autoridad de las mujeres. *Alma*

... La gente, aunque apoya más a las mujeres, cree que se necesita ser fuerte para dirigir un municipio. Tenemos que demostrar que es inteligencia lo que se ocupa y que las mujeres podemos prepararnos, capacitarnos. *Célfida*

El marco formal para la participación social en las estructuras municipales está dado fundamentalmente a través de la Ley de Municipalidades. La primera ley de municipalidades con la que contó el país data de 1927 y fue derogada totalmente mediante el decreto No. 134-90 en octubre de 1990, con el cual se crea la Ley de Municipalidades. Desde su aprobación esta ley ha tenido siete reformas³⁸.

La Ley de Municipalidades confiere a los gobiernos locales autonomía para el desarrollo de sus funciones y abre espacios de participación ciudadana en las decisiones públicas locales.

38 Reformas publicadas en *La Gaceta* en mayo 1991, noviembre 1991, agosto 1995, noviembre 1996, diciembre 1998, septiembre 2000 y octubre 2000.

Los mecanismos de participación ciudadana establecidos formalmente por esta ley son:

• El artículo 25, inciso 9) de la Ley de Municipalidades establece que entre las funciones de la Corporación Municipal está “celebrar **asambleas de carácter consultivo** en cabildo abierto con representantes de organizaciones locales, legalmente constituidas... para resolver todo tipo de situaciones que afecten a la comunidad.

• Toda municipalidad tendrá un **Consejo de Desarrollo Municipal** con funciones de asesoría, nombrados por la Corporación de entre los “representantes de las fuerzas vivas de la comunidad”. Este consejo debe reunirse mensualmente por convocatoria del alcalde, pueden participar, por invitación, en las sesiones de la Corporación, teniendo derecho a voz pero no a voto.

• El mismo artículo 25, inciso 10, establece la figura del **plebiscito** como mecanismo en el que participan todos los ciudadanos del municipio para tomar decisiones sobre asuntos que atañen a toda la comunidad. Las decisiones que se tomen en el plebiscito son de obligatorio cumplimiento.

• En el artículo 33-B se establece que el alcalde del municipio convoca a sesiones de **Cabildo Abierto**, previa resolución de la mayoría de los miembros de la Corporación Municipal, y no podrán realizarse menos de cinco al año.

• La Ley de Municipalidades reconoce, a través de su artículo 59, la figura del **Comisionado Municipal**, que debe ser electo por la Corporación Municipal en cabildo abierto, debidamente convocado, de una lista de cuatro personas propuestas por las organizaciones de la sociedad civil. Entre sus funciones, este comisionado debe presentar peticiones de las comunidades a la Corporación Municipal y velar por el respeto de los derechos humanos.

• Y, a través del artículo 62, la Ley de Municipalidades reconoce a **los patronatos** como la organización de los pobladores (vecinos) de los barrios, colonias y aldeas que conforman el municipio. Se establece que “el patronato es una estructura natural de organización, vinculada por lazos de convivencia en una comunidad determinada, constituidas como unidades básicas auxiliares de la administración pública, a la que el Estado le reconoce su personalidad jurídica”. La junta directiva de los patronatos debe de ser electa anualmente.

De estas instancias de participación ciudadana las más utilizadas por las mujeres organizadas son los **Cabildos Abiertos** y las **Asambleas**. La demanda de apertura, nombramiento de la Coordinadora y presupuesto para las OMM generalmente se han realizado a través de estos espacios.

... Fui coordinadora de la OMM en Ojojona durante dos años y medio. Fui electa en Asamblea. *Maribel*

... Fui nombrada por Asamblea de Mujeres cuando se inició la OMM, en mayo del 2003. Sí he enfrentado obstáculos en la OMM por ser mujer, no se miraba una oficina aceptada o bien recibida por las autoridades. Me eligieron en un cabildo abierto, me juramentaron y tardaron tres meses para darnos un espacio, y no hay apoyo directo a las mujeres. Es a través de la OMM que llegan proyectos para las mujeres.

Como mujeres incidimos para que la municipalidad nos diera un predio para construir la Casa de la Mujer del municipio, esto fue en un cabildo abierto en marzo de este año, ahí lo aprobaron, pero todavía no nos han entregado copia del acta. *Juana*

... Se cambió la coordinadora de la OMM. Ésta fue nombrada en Cabildo Abierto, las mujeres lencas de las aldeas nombraron a alguien de ellas, aunque la municipalidad paga el salario, el apoyo es poco. *Alma*

... En agosto de 2008 hicimos un Cabildo Abierto con las mujeres de la Red y logramos el presupuesto. También hemos logrado proyectos con fondos de la ERP. *Ángela*

Sin embargo, no siempre las autoridades municipales tienen la disposición de atender las demandas de la ciudadanía a través de las instancias que establece la Ley de Municipalidades:

... No se han logrado cabildos abiertos, ni con las mujeres ni con nadie, no hemos logrado que las mujeres participen en la Corporación Municipal: *//se*

Un informe del CEM-H expresa que a partir del trabajo de formación con mujeres municipalistas, "se cambiaron las estrategias y el desarrollo de los cabildos abiertos, donde las mujeres municipalistas convocaron a cabildos abiertos sectoriales, con el propósito de abrir espacios para la participación ciudadana de las mujeres, quienes recuperaron su voz para plantear sus demandas y necesidades"³⁹.

En los municipios donde existen grupos de mujeres organizadas se ha logrado un mayor compromiso de las autoridades con demandas de las mujeres especialmente en lo relacionado con la apertura de la Oficina Municipal de la Mujer y atención a demandas de las mujeres de apoyo a iniciativas de generación de recursos económicos.

Un funcionario de un municipio en el que el CEM-H ha contribuido a organizar redes de mujeres expresa:

... Se logró la apertura de la OMM en la administración pasada donde yo fungía como Vicealcalde. Hubo capacitación y concientización de las mujeres, desarrollamos acciones coordinadas con SNV, Cáritas, el CEM-H. Se ha capacitado a las mujeres en distintas ramas productivas como panadería, costura, talla en madera, bisutería. No hay muchos grupos organizados de mujeres. Con relación a la violencia contra las mujeres se realizan acciones, desde la OMM, la Oficina Municipal de Justicia. Se procede de acuerdo con la ley⁴⁰.

39 CEM-H, Informe Trienal para Diakonia, Tegucigalpa, enero 2007.

40 Juan Díaz, ex vicealcalde y actualmente primer Regidor del municipio de Ojojona, entrevista, abril 2009.

El alcalde de otro municipio reconoce la importancia de que las mujeres se capaciten en derechos humanos y que exista la OMM, como un avance para el reconocimiento de estos derechos:

... Se han impulsado cabildos abiertos para las mujeres y proyectos de desarrollo, se han construido centros educativos, centros de salud, mejoramiento de carreteras, alcantarillados, deportivos, iniciativas de capacitación para jóvenes y mujeres... es importante que las mujeres se capaciten sobre sus derechos, que los conozcan, para que puedan denunciar que los vean como derechos humanos.

Algo muy importante es que desde el 2002, cuando se abrió la OMM, se paga a la responsable; se les ha dado un espacio físico para la oficina... La municipalidad ha donado un terreno para un refugio para las mujeres, y se está buscando el apoyo internacional para la construcción. La responsable de la OMM está trabajando mucho en esto con el apoyo de la corporación⁴¹.

Los funcionarios municipales reconocen que las acciones que se impulsan a favor de las mujeres se deben en mucho a la presión de las organizaciones sociales especialmente de las mujeres, al apoyo de la cooperación y a los grupos organizados de mujeres que presentan cada vez más demandas y reivindicaciones. Sin embargo, en los presupuestos municipales la inversión en las mujeres es reducida:

... No me acuerdo en este momento del monto del presupuesto (de proyectos para beneficiar mujeres), estas son municipalidades pobres con presupuestos pequeños... se paga el salario de la responsable de la OMM y se le da para los gastos como papelería, para viajes, para viáticos cuando tiene que viajar para participar en actividades de las mujeres⁴².

... En relación al presupuesto para la OMM sólo pagamos el salario, no hay una partida dentro del presupuesto, es que esta es municipalidad con pocos recursos. También se le apoya con papelería, para viajes de capacitación, participación en foros, conferencias⁴³.

... La corporación cubrió un presupuesto para la OMM, que incluía salario para su coordinadora, para los gastos de la oficina, para su funcionamiento⁴⁴.

Otras formas de participación y organización de las mujeres

Las Oficinas Municipales de la Mujer (OMM)

Las mujeres organizadas han logrado, por diversas vías, impulsar una forma de participación, representación e incidencia en la institucionalización de la perspectiva de género en las estructuras municipales, con las Oficinas Municipales de la Mujer (OMM), que

41 Jorge Álvarez, Alcalde del municipio de Nacaome, entrevista, abril 2009.

42 CEM-H, Informe, *op. cit.*

43 Juan Díaz, *op. cit.*

44 Francisco Méndez, ex vicealcalde del municipio de Maraita, entrevista, abril 2009.

aunque no están reconocidas e incorporadas en la Ley de Municipalidades, han sido formadas en aproximadamente 142 municipios del país, según datos proporcionados por el Instituto de la Mujer (INAM).

Sin reconocimiento formal, las OMM funcionan desde los años noventa. La primera OMM del país se organizó en el departamento de Choluteca, en la ciudad de Choluteca, sur de Honduras, en el año 1996, a iniciativa de la Oficina Gubernamental de la Mujer (OGM)⁴⁵, ente encargado de rectorar las políticas públicas a favor de las mujeres, y que posteriormente se convirtió en el Instituto Nacional de la Mujer (INAM), y la alcaldesa de ese municipio.

... Se organizan (las OMM) para vincular y tratar de responder a necesidades locales con lo que son los avances nacionales e internacionales a favor de las mujeres, respondiendo también a demandas para atender violencia contra las mujeres, especialmente violencia doméstica que era lo que más se miraba en ese momento, iniciativas de capacitación que pedían las autoridades locales a la OGM.
Ilce

Las Oficinas Municipales de la Mujer cuentan con una responsable que recibe generalmente el nombre de Coordinadora.

La organización de las diferentes OMM que funcionan en el país es el resultado de distintos procesos e iniciativas. No existe un patrón

común o una sola ruta seguida para la conformación de las OMM. Algunas de ellas han surgido bajo el impulso del Instituto Nacional de la Mujer, en sus diferentes administraciones; otras han surgido bajo el calor de grupos organizados de mujeres y feministas, como el Centro de Estudios de la Mujer y el Centro de Derechos de Mujeres en coordinación con las redes de mujeres que funcionan en el ámbito local como parte de su trabajo de fortalecimiento de los liderazgos de las mujeres y la contribución para fortalecer la institucionalidad de los mecanismos para el avance de las mujeres a nivel local; otras OMM han surgido apoyadas por la Pastoral Social de la Mujer de Cáritas, en coordinación con las mujeres que son parte de esta iniciativa.

Una sistematización sobre la experiencia de las OMM realizada por el INAM y la AECI en 2004, refiere el surgimiento de algunas OMM o instancias similares por iniciativa de la cooperación internacional, entre ellas AECI y SNV y por iniciativas de autoridades municipales.

“Sin duda, un factor de coincidencia en el origen de las OMM, es la existencia en la localidad de voluntades políticas e intereses para su creación. Intereses y empeños que, en algunos casos, se encuentran en el seno de las autoridades públicas municipales y en otros en organizaciones sociales y redes locales de mujeres; esta diferencia resulta determinante para comprender si la OMM ha

45 La Oficina Gubernamental de la Mujer, creada en 1994, era dirigida por la Designada Presidencial, Guadalupe Jerezano, primera y única mujer que hasta la fecha ha ocupado ese cargo. Posteriormente se eliminó la figura de “Designado Presidencial” sustituyéndola por la de “Vicepresidente” del país. A fines de 2008, en el marco de los tradicionales conflictos por imponer los intereses de la clase política, se volvió a la figura de Designado Presidencial.

surgido producto de un proceso de acción social reivindicativa, o si su creación es producto directo de la decisión institucional del gobierno municipal, así como la evolución de sus relaciones al interior de la municipalidad; en todo caso conviene valorar que el impulso es sólo un momento de desarrollo de estos mecanismos, y que su institucionalización y consolidación depende, como se verá más adelante, de múltiples factores⁴⁶.

Formalmente se concibe que la OMM es el mecanismo que, por formar parte de la corporación municipal, está ubicado en una posición institucional que facilitaría la incorporación del enfoque de género en las políticas y planes de acción municipal. Asimismo, son concebidas como las instancias responsables de impulsar las políticas nacionales de la mujer y los planes de igualdad de oportunidades considerando las necesidades y particularidades de las mujeres a nivel local.

Sin embargo, en la práctica, la mayoría de las OMM no han logrado dar este salto y enfrentan significativos niveles de activismo e improvisación y su accionar ha estado centrado en el desarrollo de acciones para atender la violencia que viven las mujeres de sus municipios. Tema válido por ser un derecho humano fundamental y por los grandes índices de violencia que enfrentan las mujeres en el país, pero cuya atención debe ser asumida por estructuras especializadas en esta problemática. Además, las OMM no han logrado construir propuestas que pudieran contribuir al fortalecimiento de la participación ciuda-

dana de las mujeres y a la incidencia en los planes y presupuestos municipales desde las propuestas y demandas de las mujeres, lo que se debe, en parte, a la poca voluntad política de algunas autoridades municipales y a las debilidades en sus capacidades políticas, técnicas y metodológicas de sus encargadas.

Por otro lado, las OMM han funcionado como un referente y como enlace desde lo local en distintos temas relacionados con la democracia, desarrollo local y derechos humanos, sin duda por el reconocimiento de las organizaciones e instituciones del Estado a su capacidad de gestionar e interactuar con diferentes actores locales.

Las Oficinas Municipales de la Mujer enfrentan diversas limitaciones de carácter político, técnico y económico. Aunque en la mayoría de los municipios donde están conformadas se ha logrado, debido a la presión de los grupos organizados de mujeres, que las autoridades se comprometan con el pago del salario de su responsable, mismo que muchas veces no cubre ni siquiera el salario mínimo por lo que se habla de un "reconocimiento salarial", las OMM no están insertas ni participan en los espacios de toma de decisiones políticas y económicas de las corporaciones municipales y tampoco cuentan con los recursos necesarios para atender las demandas de las mujeres planteadas en sus agendas.

Aunque algunas OMM han logrado que las corporaciones municipales les asignen un presupuesto, el mismo sólo logra cubrir gas-

46 Morena Herrera y Ana María Landa, "Sistematización de la experiencia de las Oficinas Municipales de la Mujer e Iniciativas Similares en Honduras", INAM-AECI, documento en versión electrónica, Tegucigalpa, 2004.

tos de papelería y algunas actividades dirigidas a capacitar mujeres del municipio. Por lo tanto, la sostenibilidad de las OMM es precaria, tanto por su no incorporación a la Ley de Municipalidades como por el presupuesto. De las cinco coordinadoras de las OMM entrevistadas, todas ellas reconocen que su presupuesto es limitado y no forma parte de la estructura presupuestal del municipio. A continuación sus palabras:

... A nivel municipal la OMM sólo tiene el presupuesto para mi salario. *Sandra*

... La OMM no tiene asignado presupuesto de parte de la municipalidad... Me pagan algo, pero no es salario, es un pequeño reconocimiento. *Juana*

... Al inicio, durante seis meses, el CEM-H pagaba mi salario... desde el 2003 la municipalidad me paga. Tengo un presupuesto, pero no se cuánto es, no me dicen cuánto es, pero jamás me han negado nada. *Amelia*

Una de las compañeras municipalistas que participó en el proceso con el CEM-H y que ha sido la primer mujer regidora y la primer alcaldesa electa en su municipio, cargo que todavía ocupa, reconoce otros obstáculos para las OMM y otros que enfrenta al ser la máxima autoridad municipal:

... Los demás regidores no sienten necesaria la OMM, le pagamos un salario a la coordinadora, me costó lograr en el presupuesto la partida para el salario. En el 2009 pude darle fondos para talleres de autoestima, género, sobre la igualdad de oportunidades. A los

hombres les cuesta aceptar que una mujer los puede gobernar. *Eva*

Un ex funcionario municipal entrevistado reconoce que la sostenibilidad de las OMM depende mucho de la voluntad de la persona que esté al frente de la Corporación, lo que las vuelve frágiles:

... Cuando yo fui Vicealcalde y el Alcalde era una mujer se impulsaron muchas cosas, entre ellas la creación de la OMM, el apoyo en proyectos para las mujeres. Ahora no hay nada, no se ha dado continuidad al trabajo con las mujeres. Es que no todas las autoridades municipales tienen el mismo compromiso con las mujeres⁴⁷.

Si bien las OMM no se han logrado legalizar en la Ley de Municipalidades, se han legitimado por la interacción que estas instancias han tenido con las organizaciones de mujeres, para dar respuesta a sus demandas y propuestas sobre los problemas públicos en los temas de pobreza, violencia y salud, que enfrentan las mujeres en los diferentes sectores en el ámbito municipal. Por otro lado, con el apoyo de las organizaciones de mujeres, han implementado iniciativas de carácter educativo, cultural y de atención en servicios, como los centros integrales de atención a las mujeres, para abordar la violencia en su contra. De ahí que la sostenibilidad política y social de las OMM ha dependido de la alianza de la funcionaria encargada de la misma con los diferentes actores claves comprometidos con los derechos humanos de las mujeres.

47 Juan Díaz, *op cit.*

La Alianza Nacional de Mujeres Municipalistas de Honduras (ANAMMH)

La Alianza fue conformada en 1999 y su membresía se reducía a las alcaldesas. Fue hasta el año 2001 que su membresía se amplió a todas aquellas mujeres que han ocupado un cargo de elección popular local. Según sus estatutos, son miembros de la ANAMMH las alcaldesas y ex alcaldesas, vicealcaldesas y ex vicealcaldesas, regidoras y ex regidoras, personal técnico local y mujeres líderes de las comunidades, todas con derecho a voz y voto y también a ser electas para conformar la junta directiva.

La ANAMMH “surge para contrarrestar el poco apoyo que reciben las mujeres que acceden a puestos de elección popular o que trabajan en los gobiernos locales; así como para potenciar y fortalecer sus capacidades desde la perspectiva de género, es decir, tomando conciencia de las dificultades que se tienen cuando se incursiona en los espacios públicos”⁴⁸.

La ANAMMH ha tenido convenios de cooperación interinstitucional con diversas instituciones de cooperación y con el Centro de Estudios de la Mujer de Honduras (CEM-H), cuya función principal ha sido dar asistencia técnica tanto a la Junta Directiva como a la Unidad Técnica de la Alianza, apoyar algunas mujeres miembros para que asistan a los encuentros, conferencias o foros nacionales

e internacionales, la formación de algunas integrantes de la Junta Directiva y de las filiales en la temática de género y apoyarlas en la elaboración de los planes estratégicos de trabajo.

La ANAMMH es una instancia de mujeres municipalistas que actualmente atraviesa una dura crisis política y organizativa la que ha venido a debilitar la coordinación y articulación de las alianzas y de las cuatro oficinas regionales y la conformación de un equipo técnico que gestione y ejecute el plan estratégico institucional encaminado a fortalecer la sostenibilidad política y económica de la organización.

Las redes de mujeres en el ámbito local

Los esfuerzos de articulación a nivel local son diversos, así como es diversa su membresía. En los últimos años, las organizaciones feministas y de mujeres han invertido muchos esfuerzos para fortalecer articulaciones de organizaciones, instituciones y personas que, teniendo lo local como su primer espacio de intervención, puedan desarrollar acciones para atender problemáticas específicas de la población, en este caso de las mujeres, siendo por años el tema de la violencia contra las mujeres, especialmente violencia doméstica, el punto prioritario en su agenda.

48 Marcela Jager Contreras, “Aportes a la democracia desde lo local: política de y poder entre mujeres”, ANAMMH, con el apoyo de la AMHON, AECL, los Países Bajos, el SNV y el CEM-H, documento en versión electrónica, 2004.

Por esta prioridad han sido las mujeres organizadas las principales integrantes de estas articulaciones, generalmente denominadas redes, ya sea red de mujeres contra la violencia o red local contra la violencia, junto con las responsables o coordinadoras de las OMM, algunas de las cuales proceden de los mismos grupos de mujeres. Sin embargo, también pueden formar parte de su membresía representantes de las instituciones responsables de la administración de justicia en el poder local, como los/as jueces, fiscales del Ministerio Público, personal de salud, del Comisionado Nacional de Derechos Humanos, la policía, la acción social de las iglesias, representantes de organizaciones de la cooperación, medios de comunicación, otros actores locales.

“Así, las redes locales constituyen un mecanismo organizacional que ha permitido que algunas organizaciones de mujeres, puedan vincularse y establecer alianzas con otros actores sociales e institucionales, para quienes hasta hacía poco, los temas relacionados con problemáticas femeninas y de inequidades de género eran poco relevantes. Esto también supone la construcción de niveles de confianza mínima, tanto por parte de los representantes de instituciones públicas hacia las organizaciones de mujeres, como por parte de éstas hacia los primeros”⁴⁹.

Al igual que las OMM, las redes han surgido al calor de distintas iniciativas, especialmente de grupos feministas como el CEM-H y el CDM, y también de Cáritas. Con ellas se pretende fortalecer el ejercicio de derechos, especialmente desarrollar en sus integrantes capacida-

des para realizar acciones de auditoría social y demandar a las Corporaciones municipales la resolución de los graves problemas que enfrentan como mujeres.

Además, con las redes se busca fortalecer la articulación, la coordinación, la solidaridad entre mujeres, rompiendo el aislamiento de las mujeres organizadas ya que sus débiles niveles de articulación se convierten en serios valladares para avanzar en la conquista de sus demandas.

Las redes constituyen también espacios políticos, donde las mujeres deliberan y consensúan sus agendas para incidir desde lo local y nacional sobre el contenido de las políticas públicas municipales y nacionales en los temas de violencia y pobreza. Algunos colectivos de mujeres han instalado en los espacios públicos, especialmente en los cabildos abiertos, sus propuestas y demandas contenidas en las agendas políticas.

En la propuesta del CEM-H y del CDM, relacionada con el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres, las redes de mujeres en los municipios se constituyen en uno de los principales actores para el trabajo local.

En el proyecto del CEM-H, denominado “Ciudadanía de las mujeres para la auditoría social e impulso de políticas públicas encaminadas a reducir las inequidades de género” (2006), se afirma que se necesita fortalecer las capacidades de las mujeres líderes en los espacios locales, encaminadas a realizar las acciones de auditoría social, incidir en el im-

49 Morena Herrera y Ana María Landa, *op.cit.*, p. 73.

pulso e implementación de políticas públicas a favor de la equidad de género partiendo del reconocimiento de que las redes locales presentan limitaciones como fuerzas políticas para incidir y monitorear los avances en políticas públicas, presupuestos municipales, entre otros desafíos.

Es así como se han desarrollado a lo largo de varios años procesos educativos y formativos con las integrantes de las redes, especialmente con aquellas que son parte de organizaciones sociales.

Las estrategias utilizadas por grupos como el CEM-H y el CDM han incluido actividades de formación sobre temas como género, derechos humanos, participación ciudadana de las mujeres; marco legal nacional e internacional relativo a los derechos de las mujeres; negociación e incidencia; estructura política y administrativa de los municipios; derechos sexuales y derechos reproductivos de las mujeres; violencia contra las mujeres, entre otros.

Además, acompañamiento y asesoría a las distintas actividades que las redes desarrollan como campañas de sensibilización hacia la población sobre derechos de las mujeres, especialmente contra la violencia de género; seguimiento y vigilancia a la aplicación de las leyes y apoyo para alcanzar una mayor efectividad en los procesos de incidencia política ante las autoridades locales y municipales, colocando en el debate público problemas de las mujeres de la comunidad y problemas que atañen a toda la comunidad.

Generalmente, las redes de mujeres contra la violencia tienen un alto grado de comunicación con la coordinadora de la OMM y, algunas veces, han logrado incidir para que, de una terna que ellas proponen, la corporación municipal nombre a la coordinadora de la OMM en una asamblea de mujeres o en un cabildo abierto.

Un documento del CDM de sistematización de la experiencia con las redes contra la violencia cita como logros de estos espacios los siguientes:

- ❖ Visibilizar y politizar, desde un enfoque de equidad de género, la problemática de las mujeres para que sea reconocida y atendida como un problema social y del Estado.

- ❖ Apertura de autoridades locales al reconocer a las mujeres como “sujetas” de derecho.

- ❖ Empoderamiento de las mujeres a través de la capacitación desarrollando en ellas mayor conciencia sobre su situación de discriminación y subordinación por razones de género.

- ❖ Fortalecimiento organizativo de las mujeres.

- ❖ En todos los municipios atendidos ha aumentado la demanda de las mujeres para problemáticas específicas de violencia contra ellas.

↪ Reclamo ante sus autoridades para la creación de OMM, presupuesto y, en algunos casos, espacio físico para su funcionamiento. Sobresale el caso de la OMM de Cholulca, que junto a la Red de Mujeres contra la Violencia y el CDM, logró la construcción de un Centro de Atención Integral para las Mujeres con apoyo de la Municipalidad que cedió el terreno, el Ayuntamiento de Madrid y ACSUR Las Segovias, que dieron el financiamiento para la construcción⁵⁰.

Asimismo, se citan limitaciones de las redes, entre ellas las relacionadas con la autosostenibilidad, desde el punto de vista político, económico y técnico, lo que está determinado por la dinámica y condiciones concretas de cada municipio; frágil articulación con las instancias oficiales de avance para las mujeres, a causa de la debilidad de estas últimas en el engranaje administrativo oficial; limitaciones de sus integrantes para participar en esfuerzos sostenidos de estudio y reflexión debido a los mismos roles reproductivos de las mujeres y sus cargas laborales.

En el grupo focal que se realizó con mujeres de las redes de los municipios en los que el CEM-H tiene presencia, resultan importantes algunas manifestaciones de sus integrantes con relación a la situación en la que estaban antes del trabajo de una organización como el CEM-H:

... Antes estábamos organizadas en club de amas de casa o en los comités organizados de la comunidad, pero no se conocían los derechos de las mujeres... para participar teníamos que pedirle permiso al marido... Las mujeres no tomaban decisiones propias y si eran elegidas eran en puestos bajos... generalmente las organizaciones eran presididas por los hombres.

Para ellas, la organización se ha convertido en un espacio importante por varias razones: conquista de derechos, acceso a capacitación que contribuye al fortalecimiento de su autoestima, que les permite muchas veces recuperar su voz, romper el aislamiento en el que viven, fortalecer los lazos de solidaridad entre ellas; ser escuchadas especialmente por las autoridades antes las cuales reclaman sus derechos.

Una de las participantes en los grupos focales agregó:

... Antes teníamos el deseo de la organización, queríamos ser escuchadas, ser mujeres capacitadas, estábamos disgregadas, no teníamos espacios de participación y enfrentábamos discriminación. Ahora estamos integradas en redes y grupos sociales, estamos organizadas, informadas y capacitadas, empoderadas, existen programas, proyectos, financiados y dirigidos a las mujeres, contamos con organizaciones y un marco jurídico que nos respalda.

50 "La experiencia del CDM con las Redes contra la Violencia. Fortaleciendo la participación Ciudadana". Sistematización de una experiencia, Programa de Participación Ciudadana, CDM, fotocopia, 2007.

Las organizaciones feministas y su contribución al fortalecimiento de la participación política de las mujeres

Dos apuestas para la construcción de la ciudadanía de las mujeres

Con dos experiencias las que se sistematizan: una de ellas desarrollada por el Centro de Estudios de la Mujer Honduras (CEM-H) con mujeres insertas en las estructuras del poder local o las llamadas mujeres municipalistas. La otra experiencia de sistematización es la desarrollada por el Centro de Derechos de Mujeres (CDM) con mujeres líderes de los cinco partidos políticos del país.

Ambas organizaciones han apostado al fortalecimiento del liderazgo de las mujeres a partir del desarrollo de procesos educativos de género, que se constituyen en espacios de desarrollo y fortalecimiento de identidades individuales y colectivas.

Tanto el CEM-H como el CDM consideran que los procesos educativos, además de la posibilidad de impactar en la subjetividad de las participantes, pueden impactar en las diferentes dimensiones de la vida de las mujeres como la familia, las relaciones de pareja, las relaciones laborales y las relaciones sociales en general.

Este impacto se traduciría en toma de conciencia crítica sobre la realidad, facilitando procesos de cambios en sus prácticas de vida, en sus relaciones, fortaleciendo su autoestima y autonomía, lo que las colocaría en potenciales transformadoras de las distintas relaciones desiguales de poder presentes en nuestra sociedad, pero especialmente en las relaciones con sus pares y con los hombres.

Son apuestas difíciles, ya que se desarrollan en contextos complejos y signados por una cultura patriarcal en la cual las mujeres, además de enfrentar y verse limitadas por una suerte de obstáculos, se están enfrentando constantemente al riesgo de convertirse en las más fieles reproductoras de esa cultura que promueve relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, que las desvaloriza y ubica en situaciones de desventaja, desigualdad y subordinación.

Lo patriarcal lo tienen “cincelado” las mujeres, tal como lo expresa Marcela Lagarde en uno de sus encuentros con mujeres bolivianas: “Uno de los más grandes dramas de nosotras es la contradicción entre ser feministas, estar a favor de la causa y de los derechos de las mujeres, pero tener una cultura patriarcal. En estos temas –unas más que otras– estamos cinceladas patriarcalmente. A veces no com-

prendemos que vivimos el conflicto entre una intencionalidad feminista y modos de ser, actitudes, formas de relación e incluso de lenguaje profundamente patriarcales”⁵¹. Y este es uno de los grandes desafíos a vencer.

Con la propuesta educativa desarrollada por el CEM-H y por el CDM también se busca cuestionar las formas de concebir y ejercer la política, proponiendo e impulsando transformaciones en el imaginario colectivo sobre el poder político y las múltiples maneras de ejercerla.

Son propuestas que buscan motivar el ejercicio de reconceptualizar la política, promover nuevas definiciones y contenidos de lo político, develar el carácter profundamente político que tienen las relaciones y actuaciones de las personas en el ámbito cotidiano, privado e íntimo y la creación de mecanismos que garanticen y aseguren la incorporación plena de las mujeres en la toma de decisiones y la actividad política.

Se reconoce la importancia de lo público, ya que desde ese espacio se promueven las “reglas y las normas que regulan la sociedad y una de las formas de cambiar este sistema, que por un lado tiene un fuerte componente cultural, es el cambio de esas normas sociales. Entre más mujeres con conocimiento en derechos de las mujeres incursionen en el espacio público, existen más posibilidades que se cambie el *statu quo*”, expresa Suyapa Martínez, del equipo del CEM-H⁵².

Los procesos educativos/formativos son reconocidos como estrategias para fortalecer a las mujeres y que las pueden coadyuvar a:

- ❖ Generar conocimientos que permitan crear y fortalecer la conciencia de género: avanzar en la deconstrucción de la identidad subordinada de las mujeres, fomentando la conciencia de su opresión y explotación.

- ❖ Construir y fortalecer instancias colectivas en busca del empoderamiento de sus participantes, con el fin de ampliar su voz y las luchas por los derechos humanos de las mujeres.

- ❖ Impulsar agendas políticas estructuradas que incorporen demandas y necesidades de las mujeres con enfoque de género.

- ❖ Promover cambios en la institucionalidad, en lo formal, en las políticas públicas, pero también cambios en el nivel informal, o sea en las actitudes y prácticas de las familias y de las comunidades.

- ❖ Contribuir a la construcción de nuevos modelos y prácticas de poder, de liderazgo, de autoridad y de toma de decisiones de manera compartida.

Tanto el CEM-H como el CDM tienen definida su propuesta pedagógica para cada uno de los procesos de formación que desarrollan con las mujeres seleccionadas o motivadas para formar parte de los mismos. Según Suyapa Martínez del CEM-H, son procesos integrales porque:

51 Marcela Lagarde y Sandra Aliaga B, “Entre decir y vivir”, CIDEM, La Paz, Bolivia, 1997.

52 Suyapa Martínez, Co-directora del CEM-H, entrevista, Tegucigalpa, mayo 2009.

... no se puede seguir dando talleres aisladamente que al final no acumulan conocimiento, situación diferente en los procesos donde se da una cadena de suma de información y conocimiento, esto se hace para darles herramientas y argumentos a las mujeres que incursionan en los espacios de toma de decisiones, para que actúen con sabiduría favoreciendo a su género, dado que el espacio político es hostil y fácilmente desautoriza a las mujeres que en él incursionan sobre todo cuando no se tiene el conocimiento necesario para el puesto.

Para Hogla Teruel, del equipo del CDM:

... la toma de conciencia y el compromiso con los derechos de las mujeres... es un proceso lento y largo en años que parte de la reflexión interna en la cual la mujer analiza la condición y situación en la que está, luego busca transformar su identidad femenina y ser ciudadana 'sujeta' de derechos, capaz de decidir sobre su cuerpo y su vida... Luego viene la necesidad de tomar acciones conjuntas que les permita emprender acciones en beneficio de los intereses de las mujeres. Muchas lo hacen sólo en la esfera del hogar, otras lo trasladan a la comunidad, al trabajo y otras también al partido político.

El CEM-H refiere, en palabras de Miriam Suazo, facilitadora del proceso de formación que aquí se sistematiza, que la selección de las participantes se hace a partir de los siguientes criterios:

... Mostrar interés de participar en la experiencia educativa y comprometerse a asumirse y culminar el proceso.

Ser una mujer líder reconocida y con capacidad propositiva y comprometida en acciones que apoyen o contribuyan a mejorar las condiciones de las mujeres en el municipio.

Ser funcionaria municipal, candidata a cargos de elección popular o desempeñar cargos de elección popular.

Tener disponibilidad y compromiso de participar a tiempo completo en las jornadas.

Tener conocimiento en la temática de Derechos Humanos de las Mujeres.

Conocer la situación de las mujeres en su municipio.

Según María Ester Ayala, facilitadora de los procesos con mujeres de los partidos políticos, el CDM selecciona a las participantes tomando en cuenta los siguientes criterios⁵³:

... Que tengan un liderazgo reconocido en su actividad política.

Que tengan disponibilidad y disposición para participar en un proceso formativo, lo que implica inversión de tiempo.

Que tenga sensibilidad y compromiso con las mujeres.

Que tenga algún potencial para ser candidata en los diferentes niveles posibles: estructuras partidarias, cargos de elección popular.

Compromiso de finalizar el proceso educativo.

53 María Ester Ayala, facilitadora del CDM, entrevista mayo 2009.

María Ester reconoce que estos criterios son los ideales pero que en la práctica no siempre se cumplen, ya que la selección o designación de la participante depende en mucho del dirigente del partido político con el cual el CDM ha establecido la comunicación y la coordinación del proceso educativo.

Ambas instituciones tienen organizadas sus propuestas formativas en sistemas modulares con objetivos, resultados, contenidos, estrategias, recursos y tiempos de capacitación claros, que además de incorporar espacios formativos propiamente dichos, incluyen acciones de seguimiento, monitoreo y acompañamiento de la incidencia de las participantes formadas.

Un espacio importante de esta propuesta educativa son los talleres, espacios de aprendizaje, transmisión de saberes, conocimiento y encuentro de las mujeres, que generalmente son jornadas con duración de uno a tres días, realizadas en distintos lugares, algunas veces limitadas por el tiempo disponible de las participantes –doble y triple jornada–, y también por los recursos económicos con los que se cuenta. Se busca que estos talleres se desarrollen en espacios que resulten confortables y amigables para las participantes.

Los talleres son concebidos como espacios pedagógicos en los cuales las mujeres participantes se reúnen, se conocen, construyen conciencia individual y colectiva, pero también son espacios en los cuales se manifiestan las contradicciones, los conflictos, las competencias entre las mujeres que son

parte de la construcción de lo femenino en una cultura patriarcal. Para María Elena Méndez, del equipo del CEM-H, a través de estos espacios se busca proporcionar herramientas teóricas feministas, metodologías y técnicas que permitan fortalecer los resultados de la gestión de las mujeres en lo municipal desde un compromiso feminista.

Más allá de los conflictos de poder y liderazgo de las mujeres, estos espacios pueden contribuir a que las mujeres elaboren y resignifiquen, a partir de experiencias compartidas y conceptos, algunas veces nuevos para ellas, sus propias experiencias y opciones de vida, tanto en el nivel personal como en el político-público.

Generalmente, los talleres son conducidos por una o más facilitadoras, que son mujeres feministas y/o con conocimientos y saberes sensibles a las necesidades y problemáticas de las mujeres, y comprometidas con la construcción de la democracia del país. Para el desarrollo de algunos de los temas propuestos puede invitarse a una o más expertas/os en ese tema específico. De esa forma han participado como conferencistas compañeras feministas y del movimiento de mujeres de otros países de la región centroamericana y latinoamericana. Este es un recurso pedagógico que ha sido utilizado mucho por el CEM-H en sus procesos de formación.

El Centro de Estudios de la Mujer, Honduras (CEM-H)

Al estar en la ANAMMH me vinculé al CEM-H. Ha sido a través de capacitaciones que he recibido que se ha fortalecido mi liderazgo, pero también a través del CEM-H he tenido la oportunidad de capacitar a otras mujeres del país sobre diversos temas, sobre cómo manejar presupuestos. ¡Y pensar que cuando yo empecé no sabía nada de los presupuestos!, me ha permitido dar conferencias. Tenemos un grupo de mujeres organizadas de Maraita. Cuando era alcaldesa de Maraita organizamos la OMM. Por primera vez en el municipio la violencia contra las mujeres fue un tema público y las mujeres empezaron a denunciar. Reina

El CEM-H nació en 1987 definiéndose como una colectiva feminista que tiene como objetivo lograr una sociedad inclusiva, sin violencia, con equidad de género y justicia social. A través de su Misión se busca “contribuir a fortalecer la participación ciudadana de las mujeres y de la población y la creación de estrategias alternativas e iniciativas para avanzar en la construcción de una sociedad con equidad de género, justicia

social y económica, en el marco de relaciones democráticas para eliminar la pobreza y la violencia y otras formas de discriminación que afectan la calidad de vida de las mujeres hondureñas”⁵⁴.

Entre sus estrategias están impulsar “reformas estructurales y cambios culturales que contribuyan a reducir la brecha de género, superar la pobreza y crear alternativas de vida digna frente a la globalización neoliberal, fortaleciendo así la capacidad organizativa y el liderazgo de las mujeres adultas y jóvenes, y de las diferentes expresiones del movimiento de mujeres y feministas de Honduras y la región centroamericana...”⁵⁵.

Entre los objetivos definidos por el CEM-H distinguimos los relacionados al fortalecimiento de los liderazgos de las mujeres:

- ❖ Capacitación para la promoción de los derechos y la participación ciudadana de las mujeres en la gobernabilidad, en el ámbito nacional y municipal.

- ❖ Promoción de las redes locales, regionales y nacionales de mujeres y la concertación en las políticas públicas y planes nacionales y municipales con equidad de género.

- ❖ Promoción de la creación y funcionamiento de las Oficinas Municipales de la Mujer y la inclusión de las agendas de las mujeres organizadas en los planes municipales, dando apoyo técnico a las OMM.

54 CEM-H, Documento de Misión institucional.

55 CEM-H, Conversatorio: compartiendo experiencias sobre el papel de las mujeres diputadas. “Legislando a favor de los derechos de las mujeres”, documento en CD, Tegucigalpa, febrero 2007.

- ↪ Capacitación a funcionarias/os de las Corporaciones Municipales y encargadas de las OMM.

Desde el año 2002, el CEM-H apostó a un trabajo sistemático con mujeres en espacios de toma de decisiones en el poder local, que permitiera establecer un puente entre el movimiento feminista y las autoridades mujeres. Además, con este trabajo se propusieron “fortalecer los procesos de intercambio entre las mujeres políticas que ocupan cargos de elección popular con las mujeres líderes de las redes locales, con el propósito de sensibilizarlas e incidir para que apoyen las agendas de las mujeres a nivel local y nacional”⁵⁶.

Desde esa propuesta se trabajó con mujeres:

- ↪ Coordinadoras de OMM de seis municipios.

- ↪ Mujeres que ocupan cargos de elección popular en el ámbito local, algunas de las cuales son integrantes de la ANAMMH y de su Junta Directiva.

- ↪ Mujeres parte de las redes locales.

Un objetivo de desarrollo o impacto a largo plazo consistía en lograr que las mujeres políticas (municipalistas) se posesionaran de la perspectiva de género a través de estrategias de carácter cultural, social, político y mediante acciones de educación, comunicación e incidencia política para potenciar la participación ciudadana de las mujeres en los espacios de poder a nivel municipal, que les

permita tener acceso a la toma de decisiones en condiciones de equidad.

Un segundo objetivo de desarrollo se refería a lograr que las mujeres líderes de base se organizaran en redes locales para monitorear el cumplimiento de sus propuestas y demandas y los recursos asignados a las mujeres en el ámbito local.

Suyapa Martínez, del equipo del CEM-H, reconoce que:

... el trabajar con mujeres en espacios de toma de decisiones en el poder local establece un puente entre el movimiento feminista y las mujeres como funcionarias y autoridades locales; da la oportunidad de sensibilizar a estas mujeres y alguna oportunidad de colocar la agenda del movimiento feminista al interior de las Corporaciones Municipales... tal como sucedió con la alcaldesa de Maraita, que posicionó algunos puntos de la agenda feminista y lo elevó a discusión a nivel de la corporación...

Pero al lado de estas oportunidades también se visualizan riesgos y limitaciones, entre ellos, la sostenibilidad de los avances, ya que con el cambio de las autoridades municipales suele suceder que las nuevas autoridades desconozcan o no le den continuidad al trabajo impulsado. Una de las debilidades es la fragilidad de los mecanismos diseñados para el avance de las mujeres y las conquistas de las mujeres organizadas. Esa fragilidad se expresa en distintos niveles: limitados recursos económicos para su funcionamiento, que las

56 Informe a Diakonia, Centro de Estudios de la Mujer, Honduras, CEM-H, febrero 2006.

hace depender mucho del apoyo de la cooperación internacional; muchas veces su existencia depende de la voluntad del funcionario/a de turno; poca o ninguna inserción y reconocimiento en el aparato administrativo local o central y, lo que suele suceder con mayor frecuencia, la debilidad o inexistencia de un movimiento social, en este caso de mujeres, que logre, a partir de su accionar reivindicativo, el funcionamiento de los mismos.

El grupo focal de mujeres que participó en redes locales expresa:

... Antes, en Maraita había una OMM y contaba con el apoyo de la alcaldesa. Ahora, la alcaldía es presidida por un hombre que no apoya a las mujeres. No se incluyó en el presupuesto municipal el salario de la encargada de la OMM, por lo que no hay oficina. A partir de esa problemática, las mujeres no quieren participar y tomar acciones... la red está desorganizada... no se ha logrado establecer una alianza con la encargada de la OMM porque es una mujer impuesta por la política partidista.

Otro riesgo en este trabajo es la prevalencia de los "compromisos" partidarios que generalmente no contemplan entre sus prioridades y agenda demandas de las mujeres. A esto se le agrega lo que Suyapa Martínez define como:

... la confrontación entre mujeres de diferentes partidos, que se da generalmente en tiempos electorales, dado que cada quien responde a su partido, y tender puentes de alianzas y solidaridad de género es casi imposible.

Una de las mujeres municipalistas entrevistadas y que ha formado parte de los procesos educativos ejemplifica muy bien algunos conflictos que se presentan entre las mujeres:

...En mi partido político tuve problemas porque muchas mujeres son tradicionales, porque para ellas el feminismo es radical. En mi gestión tuve problemas con la alcaldesa... cuando queríamos abrir espacios para las mujeres ella no quería. En mi espacio laboral también he tenido problemas con otras mujeres porque nos han educado a que seamos mansas, que el varón tiene las ideas, y como uno cuando está en estos aprendizajes como que le brota y ya no es mansa. *Enriqueta*

En la entrevista realizada a Miriam Suazo del equipo del CEM-H, ella expresa que:

... pese a la corta historia que tienen las mujeres municipalistas ocupando posiciones de toma de decisión en los gobiernos locales, en estos procesos de formación han demostrado y han sido capaces de acumular una valiosa experiencia y conocimiento en cuanto a gestión municipal e implementación de políticas públicas con enfoque de género. Uno de los principales logros tangibles es la comprensión de categorías y conceptos de la perspectiva de género desde el aporte de la teoría feminista, tomando en cuenta las experiencias de los liderazgos de las mujeres y los contextos municipales⁵⁷.

Agrega, además, que la experiencia política adquirida a través del trabajo cotidiano, les ha generado aprendizajes sociales y políticos sobre relaciones de poder, estrategias y alianzas.

57 Miriam Suazo, Facilitadora del CEM-H, entrevista, abril 2009.

Algunos **logros concretos alcanzados** como resultado de los procesos formativos impulsados son:

- La constitución de las OMM de los municipios de Choloma y de La Lima, en el departamento de Cortés, bajo la gestión de dos alcaldesas participantes de los procesos formativos, Sandra Deras y Alejandrina Meza, respectivamente. Organizaciones del movimiento de mujeres, entre ellas la CODEMUH (Colectiva de Mujeres Hondureñas) y MOMUCLA (Movimiento de Mujeres de la Colonia López Arellano), incidieron para la conformación de estas OMM.

- En los municipios de Villanueva y Potrerillos se crearon las OMM bajo la iniciativa de mujeres municipalistas que se desempeñaron como regidoras y parte de la junta directiva de la ANAMMH.

- Elaboración de presupuestos participativos y planes estratégicos con enfoque de género que realizaron funcionarias en los municipios de Maraita, Ojojona y Cantarranas.

- Algunas líderes políticas que participaron del proceso de formación y que se postularon en los cargos de elección popular en el periodo 2005 salieron electas como regidoras en los municipios de Ojojona y San Juan de Flores.

- Algunas de las mujeres líderes políticas cambiaron su visión en cuanto a los con-

tenidos e iniciativas de las políticas y acciones a implementar en los municipios, rompiendo con propuestas asistencialistas tradicionales desde la perspectiva de ubicar a las mujeres como madres o vecinas de los municipios. Entre los cambios impulsados están promover la participación ciudadana de las mujeres, apoyar a las mujeres que enfrentan situaciones de violencia y lograr el 50% de participación de mujeres en las organizaciones del municipio, como patronatos, juntas de agua, etc.

-
- La sensibilización a funcionarias líderes que se postularon a cargos de elección popular evitó, en algunos casos, el desmantelamiento de OMM.
-

Para Miriam Suazo, las mujeres municipalistas enfrentan diversos obstáculos, entre ellos los constantes comentarios de algunos líderes políticos con posiciones de poder en el municipio y que tienen un discurso y una práctica política autoritaria y excluyente en contra de los derechos humanos de las mujeres, a lo "que se suma la influencia de la iglesia, que también inunda el pensar y el sentir de las mujeres, culpabilizándolas de irresponsables cuando no asumen el trabajo reproductivo por dedicarse al trabajo del gobierno local o al político. Esto, sin duda, limita el ejercicio real de su ciudadanía"⁵⁸.

El cuadro de la siguiente página resume los principales procesos impulsados por el CEM-H con mujeres municipalistas durante cuatro años.

58 Miriam Suazo., *op cit.*

Año	Total capacitadas	Cargos	Temas desarrollados	Observaciones
2005	8	Alcaldesas	<ul style="list-style-type: none"> • La categoría de género desde la visión feminista • Gestión municipal con enfoque de género • Planificación estratégica • Taller: Situación de las OMM 	<p>Participación de la junta directiva de la ANAMMH.</p> <p>Jornada con 20 coordinadoras de las OMM para socializar la propuesta del movimiento de mujeres a las reformas a la Ley de Municipalidades.</p>
	3	Vicealcaldesas		
	11	Regidoras		
	13	Coordinadoras OMM		
	3	Otros/secretaria y tesorera de la corporación municipal de Maraita Coordinadora técnica de la ANAMMH		
2006	4	Alcaldesas	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de perfiles de proyectos • Género, liderazgo y participación ciudadana • Presupuesto participativo con enfoque de género • Políticas públicas municipales con equidad de género 	
	5	Vicealcaldesas		
	7	Regidoras		
	10	Coordinadoras OMM		
	1	Otros/equipo técnico de la ANAMMH		

Año	Total capacitadas	Cargos	Temas desarrollados	Observaciones
2007	3	Alcaldesas	<ul style="list-style-type: none"> Historias y enfoques de la categoría de género desde el feminismo Historia del feminismo en América Latina y Honduras Derechos humanos y ciudadanía de las mujeres 	Se ha contado con la participación de mujeres líderes del movimiento social, de la carrera de Trabajo Social, mujeres políticas de partido y entidades gubernamentales.
	5	Vicealcaldesas		
	9	Regidoras		
	7	Coordinadoras OMM		
	8	Otros/mujeres líderes del movimiento social, funcionarias públicas que realizan trabajo local y coordinan con los gobiernos locales		
2008	1	Alcaldesas	<ul style="list-style-type: none"> Derechos humanos y ciudadanía de las mujeres en América Latina El Estado, estructuras de poder y los procesos de descentralización en Honduras Políticas públicas desde la perspectiva de género: enfoques, metodologías y herramientas Comunicación política y montaje de campañas electorales 	Este proceso de capacitación se inició en 2007 y finalizará en junio de 2009, manteniéndose las mismas participantes.
	5	Vicealcaldesas		
	7	Regidoras		
	5	Coordinadoras OMM		
	8	Otros/mujeres líderes del movimiento social que realizan trabajo local y coordinan con los gobiernos locales		

El Centro de Derechos de Mujeres (CDM)

Resultó interesante el apoyo que nos dio el CDM para la réplica para las mujeres de base, mujeres que tenían veinticinco y treinta años de estar en el partido y no tenían acceso a una capacitación. Se ha logrado impactar a otras mujeres que empezaron a involucrarse en esas capacitaciones. Ahora las veo en eventos y en otras capacitaciones con más seguridad en ellas mismas. Yazmí

El CDM nació en 1992, planteándose como objetivo actuar en contra de la discriminación, la injusticia y la violencia contra las mujeres; contribuyendo a la construcción de un marco legal formal de defensa de sus derechos, al fortalecimiento de su ciudadanía y a la sensibilización y compromiso social con los derechos humanos de las mujeres. Además, se ha aportado al reto de avanzar en la construcción de una sociedad democrática, justa y equitativa.

A través del programa de Participación Ciudadana de las Mujeres, se busca fortalecer el ejercicio y la ciudadanía plena y activa de las mujeres mediante la generación de capacidades de liderazgo, propuesta e incidencia hacia los gobiernos y autoridades locales y nacionales. Se trabaja con mujeres organizadas y que son parte de redes sociales locales,

especialmente contra la violencia hacia las mujeres. Y, además, se desarrollan procesos de capacitación con mujeres integrantes de los partidos políticos y que están luchando por insertarse en los espacios de toma de decisiones desde un liderazgo comprometido con valores de solidaridad, transparencia, equidad y con la construcción de una democracia efectiva para todos y todas.

Para Hogla Teruel, coordinadora del Programa de Participación Ciudadana de las Mujeres, del CDM, resulta importante trabajar con mujeres de los partidos políticos, porque:

...las mujeres necesitamos acceder a puestos de decisión y de poder para desde ahí impulsar cambios a favor de los intereses y necesidades de las mujeres. Por otro lado, dentro de los partidos políticos se necesitan mujeres conscientes de la problemática de las mujeres y comprometidas a llevar a cabo cambios al interior de sus partidos que poco a poco desmitifiquen los contenidos del ser mujer y del ser hombre.

Hogla reconoce que la subordinación de las mujeres es un producto histórico que exige trabajo, apuestas y luchas constantes y continuas de las mujeres, a nivel local, nacional, regional e internacional. Agrega que los cambios tanto en los partidos políticos, en las estructuras de gobierno y en la sociedad tomarán mucho tiempo, pero que las relaciones desiguales de poder poco a poco se pueden ir minando en la medida que las mujeres tomen conciencia de sus derechos y luchen por espacios democráticos y equitativos⁵⁹.

59 Hogla Teruel, *op cit.*

Entre los años 2005 y 2006, el CDM impulsó el proyecto “Avanzando en la participación política de las mujeres en espacios de toma de decisiones”, que tenía como objetivo general “contribuir en el proceso de construcción y promoción de un nuevo liderazgo entre mujeres a partir del reconocimiento y valorización de las relaciones entre sus pares y en la necesidad de fortalecer el Estado de Derecho en Honduras”.

A través de esta iniciativa se fortalecería el liderazgo de 30 mujeres que participan en política, mediante un proceso de capacitación, y se incidiría en el cumplimiento de la Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas (LEOP) en lo relativo al capítulo II, especialmente el artículo 105, sobre la política de equidad de género de los partidos políticos.

Un informe de ese período expresa los avances alcanzados en los cinco partidos respecto al cumplimiento de dicho artículo, para el caso, en el Partido Demócrata Cristiano de Honduras (PDCH), la incidencia de las mujeres participantes en el proceso educativo “tuvo resultados muy positivos que sobrepasaron las expectativas, con la elaboración, negociación y aceptación pública, por parte de la Dirección Nacional de ese partido, de una Política de Equidad de Género. Debe recordarse que era el único partido político que no contaba con la Política de Equidad de Género...”⁶⁰.

Con relación al Partido Liberal, expresan que mujeres de dicho instituto político, que eran parte de la capacitación impulsada por el

CDM, aprovechando la Convención, presentaron una propuesta de reformas a la Política de Equidad de Género en la que se planteaba la asignación de presupuesto a la Secretaría de la Mujer y elección de la Secretaria de la Mujer mediante el mecanismo del voto secreto.

En el Partido Nacional, como un logro de esta capacitación, plantean el fortalecimiento del Comité de la Mujer Nacionalista y la demanda planteada por las mujeres capacitadas de que el partido reforme los Estatutos y la Política de Equidad de Género.

Con respecto al partido Unificación Democrática (UD), reconocen como un avance la revisión general de la Política de Equidad de Género con la intención de hacerla más efectiva y la asignación de presupuesto para ejecutar el Plan de Acción establecido en la PEG.

Con el Partido Innovación y Unidad Social Demócrata (PINU-SD), se logró la creación de la Comisión Especial de Género, la que tendrá atribuciones orientadas a la implementación de medidas positivas para el avance de las mujeres al interior del partido.

El CDM considera valiosa la realización de encuentros, intercambios y foros con mujeres políticas de los cinco partidos y de las diferentes regiones del país en las que ha desarrollado este trabajo, ya que estos espacios han aportado al fortalecimiento de los liderazgos, la solidaridad y la identidad colectiva entre las mujeres con diferentes posiciones políticas.

60 CDM, Informe interno presentado a Diakonia, Tegucigalpa, 2007.

Capacitaciones desarrolladas por el CDM con lideresas de los partidos políticos, en el primer nivel.

Año	Total capacitadas	Partido político					Procedencia	Principales temas desarrollados	Observaciones
		PN	PL	UD	PDCH	PINU			
2005	27	4	10	5	3	5	Yusguare, El Triunfo y Choluteca, Choluteca; Tegucigalpa, M.D.C., y Marcala, La Paz	Autoestima, liderazgo transformacional, identidad de género, ciudadanía, gobernabilidad, estado y gobierno, políticas públicas, democracia y Estado, marco jurídico internacional y nacional, introducción a la incidencia política, los medios de comunicación y la política, ética y auditoría social, Estrategia para la Reducción de la Pobreza, descentralización y campaña política.	
2006	24	2	5	5	5	3	Colón, Intibucá, Francisco Morazán, Copán, Lempira y Choluteca	Taller de introducción al proceso de capacitación y a la teoría de género, identidad, liderazgo y autoestima, poder y empoderamiento, democracia y ciudadanía, incidencia política, marco legal de protección de los derechos de las mujeres, medios de comunicación y campañas políticas, auditoría social y Ley de Municipalidades, Estrategia para la Reducción de la Pobreza, descentralización y reglas básicas de redacción.	10 participantes pertenecen a la Junta Directiva de la Alianza Nacional de Mujeres Municipalistas (ANAMMH) de Honduras, entre ellas: alcaldesas, vicealcaldesas y regidoras.

Año	Total capacidades	Partido político					Procedencia	Principales temas desarrollados	Observaciones
		PN	PL	UD	PDCH	PINU			
2007	23	6	-	4	5	6	Francisco Morazán, Cortés, Atlántida y Colón	<ul style="list-style-type: none"> • Contexto nacional, regional y global; • introducción a la teoría de género, liderazgo transformacional; • marco legal nacional e internacional de protección a los derechos de las mujeres; • ciudadanía, gobernabilidad y políticas públicas; • auditoría social y rendición de cuentas; • el desarrollo local, Objetivos del Milenio y la Estrategia para la Reducción de la Pobreza; • proceso de descentralización y la Ley de Municipalidades; • la incidencia política; • medios de comunicación. 	En esta ocasión el Partido Liberal no envió participantes al proceso.

Año	Total capacidades	Partido político					Procedencia	Principales temas desarrollados	Observaciones
		PN	PL	UD	PDCH	PINU			
2008	16	5	4	2	4	1	Comayagua, Sta. Bárbara, Copán y Lempira	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del proyecto; contexto nacional, regional y global; introducción a la teoría de género; liderazgo transformacional; marco legal nacional e internacional de protección a los derechos de las mujeres; ciudadanía, gobernabilidad y políticas públicas; el desarrollo local, Objetivos del Milenio y la Estrategia para la Reducción de la Pobreza; • proceso de descentralización y la Ley de Municipalidades; • la incidencia política y medios de comunicación; • los Tratados de Libre Comercio y las mujeres. 	

Las mujeres capacitadas por el CDM asumieron el compromiso de replicar con mujeres de su partido político algunos de los temas de la capacitación.

El siguiente cuadro resume las jornadas de réplicas desarrolladas por las mujeres capacitadas por el CDM:

Año	Total de capacitadas	Total de réplicas desarrolladas Partido político					Principales temas desarrollados	Observaciones
		PN	PL	UD	PDCH	PINU		
2006								El proyecto de este año no contemplaba proceso de réplica.
2007	95	6	-	5	6	5	La condición y situación social de las mujeres, liderazgo transformacional y la participación política de las mujeres, marco legal e internacional de protección de los derechos de las mujeres, la Política de Equidad de Género del partido.	22 jornadas de multiplicación de conocimientos, solamente el Partido Liberal no lo hizo.
2008	132 (de 4 partidos políticos).	4	4	-	4	4	La condición y situación social de las mujeres, liderazgo transformacional y la participación política de las mujeres, marco legal e internacional de protección de los derechos de las mujeres, la Política de Equidad de Género del partido.	

El cuadro anterior sólo da cuenta de las jornadas de réplica producto del proceso de multiplicación de conocimientos del proyecto. Sin embargo, los grupos de mujeres políticas han continuado realizando jornadas de capacitación dirigidas a las mujeres de base de sus respectivos partidos.

Asimismo, el CDM ha desarrollado jornadas de seguimiento con las mujeres políticas capacitadas, que ha significado reuniones con las autoridades de los partidos políticos, con las y los candidatos a cargos de elección popular, entre otras acciones.

Las mujeres hablan: proceso de construcción de la “sujeta” política⁶¹

Sistematizando desde las voces de las mujeres

Dos interrogantes centrales signaron esta sistematización:

- ❖ ¿Se ha operado algún cambio en la subjetividad de las mujeres? Y si es así, ¿qué cambios?
- ❖ ¿Se han producido transformaciones positivas en los liderazgos de las mujeres municipalistas y de partidos políticos?

Posiblemente estas interrogantes son demasiado pretenciosas, si se parte del reconocimiento que valores culturales como el verticalismo, el autoritarismo, el caudillismo, entre otros, han hegemonizado los liderazgos en las distintas instancias de participación política y esos han sido los modelos con los cuales las mujeres han iniciado su militancia o activismo político y social.

Sin embargo, se asume que los procesos de capacitación desde un compromiso feminista y de derechos humanos afectan e impactan de alguna manera en la identidad del ser mujer y van posibilitando la construcción de nuevos liderazgos basados en mayor presencia, calificación y capacidad de influencia de las mujeres en la vida pública y política del país, tanto a nivel nacional como local.

Con relación a esas interrogantes centrales, se indagaron en el proceso de la sistematización las siguientes dimensiones:

- ❖ La formación e información previa, el “**ser**” previo a la experiencia educativa y formativa. En esta dimensión se incluyeron indagaciones sobre participación política previa, conociendo desde qué espacios, desde qué liderazgos, desde qué poderes y cómo se vinculó a la experiencia educativa.

61 El concepto de “sujeta” política hace referencia a la creación de espacios organizativos o movimientos sociales con visibilidad y legitimidad en el ámbito público, que tengan conocimiento y empoderamiento de sus derechos ciudadanos y una visión crítica y propositiva de su ciudadanía, con capacidad de incidir en la sociedad en general y en el Estado, para lograr que las demandas de un grupo específico (en este caso las mujeres) sean conocidas y tomadas en cuenta en los proyectos de país, en los planes de desarrollo, en los cambios sociales y políticos generados, etc. También son necesarios la existencia de un espacio colectivo, la formación de una identidad colectiva, un corpus ideológico coherente, claridad en los fines y metas, establecimiento y puesta en práctica de estrategias de acción y capacidad de incidencia en el espacio público.

❖ Cuáles fueron los **principales cambios alcanzados como resultado de la participación en los procesos educativos**; indagar si se produjeron cambios en la forma en que las mujeres se ubican y posicionan en los diferentes ámbitos de su vida, en lo privado y en lo público.

❖ **El poder y empoderamiento de las mujeres**, posicionamiento crítico con los liderazgos de las instancias políticas a las que están vinculadas, pero también cómo se ubican ellas con relación a los liderazgos y al poder.

❖ **Obstáculos y oportunidades** con relación a la participación política de las mujeres, ciudadanía de las mujeres, las alianzas, logros concretos.

❖ Las **lecciones aprendidas**, consideraciones personales sobre la participación política de las mujeres, sus expectativas.

A partir de estas dimensiones se ha tratado de organizar y analizar la información bajo la luz de conceptos claves del feminismo, relacionados con la construcción de la identidad femenina, entre ellos la autoestima, identidad de género, las relaciones entre mujeres, poder y empoderamiento, liderazgos.

Sin embargo, al ser una sistematización que busca poner en primer plano las voces de las mujeres y siendo estas voces múltiples y variadas, los límites entre las distintas dimensiones definidas son bastante difusos. Esto es resultado, también, de la capacidad de muchas de ellas de hablar, de externar sus pensamientos, sus sentimientos, sus experiencias de vida, no

sólo en lo relacionado a su participación política, sino con el autorreconocimiento de cambios que se van presentando, la satisfacción de saber que, pese al llanto, al sufrimiento y a mucho esfuerzo, han logrado llegar a un lugar donde se sienten mejor, se visualizan mejor y que, en espacios donde los protagonistas han sido siempre los hombres, ellas se ubican como “sujetas” de derechos, con protagonistas claros y valorados.

El “ser” previo: llegamos sin saber mucho

La mayoría de las mujeres entrevistadas reconoce que su acercamiento a lo que muchas llaman los “temas de las mujeres” es relativamente nuevo y que el mismo se ha promovido por organizaciones que “defienden los derechos de las mujeres”. Muchas de ellas, al ser entrevistadas, manifestaron frases como las siguientes:

... No conocía los temas de género previo a la capacitación... al movimiento de mujeres lo miraba aislado... Decía que cómo me iba a meter en una lucha sólo de mujeres cuando estaba preparada para estar en espacios de hombres... Estaba tan preparada que desde que me casé dejé de trabajar y me dediqué a la casa, a los hijos... *Bety*

... Nunca había sido capacitada como mujer en los derechos de nosotras; se nos había capacitado en derechos del partido, no sabía que los partidos deberían de tener una política de equidad de género. Cuando cuestioné me dijeron que ya teníamos. Tenían una página

que no decía nada. Tuvimos que pelear para cambiarla. *Concepción*

... Estos temas no los conocía antes, se trabajaban muy poco en los grupos campesinos; antes no se trabajaban nada, esto es por los grupos de mujeres que se enseñan. *Juana*

Aunque las mujeres han participado ampliamente en estructuras como los partidos políticos e instancias gremiales y comunitarias, participación invisibilizada, desvalorizada y muy confinada a la realización de tareas y responsabilidades ligadas al ámbito de lo doméstico, sus necesidades de acceso a conocimiento y a formación no han sido prioridad o parte de la agenda de estas estructuras. Esta situación afecta el ejercicio de la ciudadanía plena de las mujeres, ubicándolas en situación de desventaja, ya que las cualidades, las destrezas y las habilidades para las cuales han sido socializadas no las hacen competitivas en un mundo público y político, que se mueve bajo los parámetros y normas de lo masculino.

La capacitación, vista como recurso de poder, proporcionó a algunas de estas mujeres herramientas para ejercer su cargo público, promoviendo un liderazgo informado no sólo en lo relacionado a los derechos de las mujeres, sino con información técnica necesaria para impulsar cualquier gestión gubernamental.

... Yo no estaba preparada para ejercer el cargo, no sabía hacer presupuestos, no sabía elaborar ni manejar un plan de municipio, tenía buenas intenciones pero no estaba preparada. *Reina*

... Para nada sabía yo de estos temas de la capacitación con el CEM-H. Mis primeros años al frente de la Corporación Municipal no conocía nada de estos temas... como no tenía conciencia no miraba obstáculos como mujer. *Eva*

En otros casos, la capacitación promovió la autoconciencia sobre situaciones vividas en el pasado o en el mismo presente y, ésta, aunque dolorosa en muchas ocasiones, es recurso de poder, de reparación de la autoestima:

... Yo no conocía esos temas, sabía de la violencia contra las mujeres por los periódicos, pero no estaba sensibilizada, aunque yo estuve casada y me separé de mi esposo porque me golpeaba. Cuando empecé a capacitarme... entendí más. *Amelia*

Un análisis de UNICEF preparado por Longwe y Clarke Asociados desarrolla cinco niveles de igualdad y empoderamiento de las mujeres⁶².

Niveles de igualdad	Mayor igualdad	Mayor empoderamiento
• Control		
• Participación		
• Conscientización	↑	↑
• Acceso	↑	↑
• Bienestar	↑	↑

62 UNICEF, preparado por Longwe y Clarke Asociados, "El marco conceptual de igualdad y empoderamiento de las mujeres", en *Poder y empoderamiento de las mujeres*, compilado por Magdalena León, Tercer Mundo Editores, Colombia, 1997.

Estos cinco niveles están en relación dinámica, reforzándose mutuamente y a mayores niveles de igualdad, se logran mayores niveles de empoderamiento y desarrollo y, según sus autores, la concienciación es la clave para el cambio del *statu quo*.

En el nivel de la concienciación, la mujer se da cuenta que sus problemas no son el resultado de sus limitaciones personales, sino más bien de un sistema de discriminación institucionalizada, de desigualdades, sometimientos, subordinaciones con las cuales se ha enfrentado, aunque no haya sido consciente de eso. Es desmontar el sistema de género sobre el cual se han constituido las desigualdades entre las mujeres y los hombres, reconocer que hechos como la violencia a la que se enfrentan como mujeres no es “natural” ni “normal”, sino el resultado de una cultura patriarcal que es modificable.

Esa conciencia de género se convierte en el motor para la movilización y acción política a favor de los derechos humanos de las mujeres. Posiblemente este esquema resulta un tanto lineal, ya que la realidad puede ser mucho más compleja y puede un individuo, especialmente las mujeres colocadas históricamente en situaciones de vulnerabilidad e indefensión, enfrentarse a una situación que las lleve de un alto nivel de igualdad y empoderamiento a uno de los más bajos de este esquema.

Estableciendo vínculos

- ... Iniciamos un trabajo con mujeres porque no queríamos estar en cuestiones de rifas, eventos. Formamos un grupo de mujeres motivándolas a que se incorporaran a la política. Muy pocos temas de las mujeres, pero informándolas del derecho al voto... Formamos el comité de la mujer con el propósito de formar a las mujeres especialmente en su autoestima, todavía estábamos en pañales, empezamos a buscar ayuda; ahí supimos de la experiencia del CDM, nos incorporamos cuando ya había iniciado, fuimos de metidas porque nos interesaban los temas, porque era lo que andábamos buscando. Para capacitar mujeres debemos de capacitarnos nosotras, pensábamos. *Carlota*
- ... Me vinculé con el CEM-H a través de la capacitación, cuando asumí la OMM... Cuando tengo problemas, dudas, llamo a las compañeras del CEM-H... me han apoyado para la capacitación de mujeres del municipio. *Sandra*
- ... En el 2006 inició la capacitación. Llegué a través de la AMHON. *Célfida*
- ... El partido me nombró para la capacitación, fue en el año 2008... Me mantengo vinculada especialmente con las compañeras que facilitaron los talleres. *Gloria F*
- ... Como fui dirigente de la ANAMMH, como vocal tuve acercamiento con las organizaciones de mujeres. *Enriqueta*

... A través de las compañeras del partido... al estar en la política, uno tiene que tomar capacitaciones para defenderse... Ahí en la capacitación tomé conciencia que hay que prepararnos, que una sola golondrina no hace verano... cuando uno se capacita debe de tener un fundamento para rebatir.
Gloria O

Son diversos los caminos que han seguido las mujeres para acceder a los procesos de capacitación. La mayoría de ellas llegaron a participar en los procesos educativos porque una instancia a la que estaban articuladas, como su partido o la ANAMMH, les remitió la invitación girada ya sea por el CEM-H o por el CDM. Varias de ellas refieren que no conocían "a estos grupos", pero que les interesó porque habían escuchado hablar de "esos temas" y que por estar participando en espacios públicos consideran que es necesario educarse, "prepararnos para desenvolvernos mejor".

Reconocen que el conocimiento, el acceso y manejo de información, les posibilita transitar de mejor manera por ese camino tortuoso que es la política. Saben que tienen que asumir el desafío de levantar su voz para hacerse sentir y ser reconocidas como autoridad, en algunos casos, o en el reclamo de sus demandas o puntos de interés político de las organizaciones de mujeres, demandas a las cuales parece no están dispuestas a renunciar tan fácilmente como en años anteriores. Es por eso que acuden y ven como oportunidades todos aquellos espacios que les pueden facilitar acceso a la información.

Principales cambios en el ser mujer

... No soy la misma Juana, me he transformado a través de las capacitaciones, me siento con fuerza para apoyar a otras mujeres. Ahora no tengo miedo de hablar frente a un juez, frente a un policía, lo que me ha empoderado es la capacitación, el conocimiento de las leyes.

He aprendido a escuchar a las mujeres, a entenderlas, a ser solidaria. He tenido mayor relación con mi familia, he valorado el diálogo con la familia. Con el conocimiento he tenido cambios con mis hijos, con mi familia, me gusta hablarles a mis hijos. He tenido capacitación sobre el VIH, y como a mis hijos les gusta llevar a sus amigos a la casa, aprovecho para hablarles sobre el VIH, sobre todos estos temas que conozco. Me encanta mucho hablarles a los muchachos, enseñarles. *Juana*

Esta dimensión ha sido la más difícil de recoger por una sencilla razón: cada entrevista es un testimonio de cambios, de transformaciones, de contradicciones, de luchas internas por las que han cruzado la mayoría de las mujeres en este proceso. Posiblemente algunas de ellas no son plenamente conscientes de esos cambios, y tal vez, en contextos tan complejos como en los que se vive, en los cuales la fuerza de las ideas, de los comportamientos y el "deber ser" están tan arraigados al modelo patriarcal, algunos cambios no sean sostenibles; sin embargo, en este momento, estas voces son válidas, merecen ser escuchadas.

Y es que las mujeres viven en realidades tan complejas y el “ser” de hoy posiblemente no es el “ser” de mañana y el de mañana no es el de ayer, y así van construyendo la vida, que es eso: la vida.

Debido a que cada testimonio es una mina de sentimientos, pensamientos y aportes, hemos procurado abarcar la mayoría de ellos, ordenándolos en distintos apartados; sin embargo, todos están interconectados, todos tienen que ver con la transformación de las subjetividades de las mujeres, con el desarrollo de una conciencia crítica respecto a todos esos valores interiorizados desde la más tierna edad y que son un peso grande en las vidas de las mujeres y con la reparación de la autoestima, una autoestima expropiada por la cultura patriarcal y que hoy las mujeres se atreven a colocarla al frente del escenario.

Aprendiendo a perder el miedo

... Después de la capacitación con el CDM somos otras. Entramos sin aspiraciones y salimos con aspiraciones... Yo no era así antes, yo era una persona que escuchaba y lloraba, tenía miedo de hablar... En el grupo de mesas electorales expuse y me seleccionaron para exponer en todo el taller porque me dijeron que yo había expuesto mejor. Me dio miedo pero me dije: por qué yo voy a seguir cediendo espacios. *Deny*.

... He cambiado, puedo identificar las fortalezas que hemos desarrollado como mujeres, ahora salimos en los medios de comunicación y ya no tenemos ese nerviosismo. La

formación es completa, nos dio seguridad. *Gloria O.*

De todas las entrevistadas no hay una sola que no se identifique, en alguna medida, con las anteriores afirmaciones.

El miedo ha sido el sino de las mujeres en una sociedad patriarcal, miedo de hablar, miedo de expresar lo que piensa, lo que siente. Miedo a lo que se es. “Romper el miedo” expresa un mensaje utilizado mucho en campañas de las organizaciones de mujeres, dirigidas a que las mujeres denuncien la violencia que están enfrentando y actúen. Y posiblemente en el ejercicio de los derechos políticos esa consigna cobre fuerza para muchas mujeres.

En las sociedades patriarcales, sobre la base de las diferencias sexuales de hombres y de mujeres, se han constituido las identidades de género. Estas identidades se refieren a lo que significa ser mujer u hombre como producto de las relaciones sociales. Son los roles, las responsabilidades, las pautas de comportamiento, los valores, las expectativas, las formas de pensar, de sentir que la cultura asigna de manera diferenciada a hombres y mujeres y que son adquiridos a través del proceso de socialización, proceso complejo en sí mismo.

Así, las mujeres han interiorizado una identidad de ser sumiso, pasivo, dependiente, abnegado, afectivo más que racional y de servicio a los demás. El espacio de lo doméstico y lo privado se convierte en el espacio y el mundo de las mujeres. Mientras que los hombres han sido reafirmados como dinámicos, independientes, creativos, dominantes, agresivos, y su mundo es lo público.

Las mujeres, recluidas en el ámbito de lo privado, han sido expropiadas de su voz y para ellas salir al mundo público es un acto de transgresión que les provoca miedo, inseguridades.

El análisis de la dicotomía público-privado es central para la comprensión de las múltiples barreras, visibles o invisibles, que están presentes en el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres. La desigualdad se reproduce y refrenda. El mundo masculino concentra el poder y está simbolizado en el mundo público, su trabajo es visible, remunerado y valorizado. El mundo de lo privado es el mundo de las mujeres, el mundo de lo afectivo, de lo no valorado ni remunerado, es el trabajo para los otros, es la "servidumbre aprendida", en palabras de *Marcela Lagarde*.

Pero también las mujeres enfrentan la culpa, tensión presente en aquellas que buscan romper con los mensajes, roles y estereotipos recibidos y asimilados a través de distintas vías, desde la más tierna infancia. La culpa se convierte en un mecanismo político que conflictúa a las mujeres con relación a su participación y los tiempos dedicados y disponibles para atender a su familia:

... Uno de los principales problemas para la participación política de las mujeres es su familia, los hijos. Mis hijos estudian en Tegucigalpa y yo estoy en el municipio toda la semana. Muchas veces me digo: si yo estuviera con mis hijos estaría haciendo las tareas; me pregunto si las hacen; también pienso en mis padres que viven conmigo en el municipio, pero que los dejo solos porque tengo que salir por cosas del trabajo. *Eva*

... Mi mayor obstáculo es mi propia guerra, mi propia lucha, un conflicto conmigo misma para decidir si debo participar. A veces he tenido culpa por no dedicar más tiempo a mi familia o por el dinero que gasto en la política, no lo invierto en algo productivo. *Reina*.

Clara Coria expresa que el éxito tiene para las mujeres una semejanza con la Tierra Prometida, porque es la recompensa que se alcanza después de un largo peregrinaje. A las mujeres les ha estado vedado el éxito, así como la gloria y el poder, y la incorporación de éstos a su vida ha significado para muchas mujeres a lo largo de la historia severos castigos, desde la quema en la hoguera, la proscripción y una exclusión mayor.

Para esta autora, el éxito ha sido y sigue siendo una "gran transgresión para los valores tradicionales" de la condición femenina, y generalmente cargar con la transgresión suele generar sentimientos de culpabilidad por salirse del límite trazado y definido por la sociedad a lo largo de los años, que además fueron asumidos por las mujeres. Esto significa que muchas mujeres le temen al éxito⁶³.

Cuando las mujeres incursionan en el ámbito público, además de estar realizando un acto profundamente transgresor, lo hacen con avances y retrocesos, dudas y certidumbres, miedos y fortalezas, seguridades e inseguridades. Y eso se manifiesta en los testimonios de líneas arriba. Perder el miedo es posiblemente el inicio de un largo camino que conduce al fortalecimiento de su ciudadanía.

63 Clara Coria, *Las mujeres y el poder*, Editorial Mujeres, Costa Rica, 1997.

Valorando mi autoestima

... Estas capacitaciones me han servido para fortalecer mi autoestima, ahí uno aprende lo que es el vivir de la vida, se da cuenta que antes el esposo la insultaba, después de que fui ahí le dije: si vos me volvéis a faltar al respeto, yo te voy a meter preso. *Concepción*

La antropóloga feminista Marcela Lagarde define la autoestima como:

... el conjunto de experiencias subjetivas y de prácticas de vida que cada persona experimenta y realiza sobre sí misma. En la dimensión subjetiva intelectual, la autoestima está conformada por los pensamientos, los conocimientos, las intuiciones, las dudas, las elucubraciones y las creencias acerca de una misma, pero también por las interpretaciones que elaboramos sobre lo que nos sucede, lo que nos pasa y lo que hacemos que suceda. Es una conciencia del Yo en el mundo y, por ende, es también una visión del mundo y de la vida. Y en la dimensión subjetiva afectiva, la autoestima contiene las emociones, los afectos y los deseos fundamentales sentidos sobre una misma, sobre la propia historia, los acontecimientos que nos marcan, las experiencias vividas y también las fantaseadas, imaginadas y soñadas⁶⁴.

La autoestima es, siguiendo a Lagarde, “memoria y olvido”, de lo que se es, de lo que se ha sido. Es amor a sí misma, amor basado en la autoconciencia de lo que se es, de lo que se fue y de lo que se puede ser. La autoestima es dinámica, cambiante, contradictoria, diver-

sa, compleja. Es “una experiencia subjetiva y práctica filosófica asentada en una ética”.

La autoestima de las mujeres está marcada por su condición de género y por otras categorías, como el grupo social al que se está adscrito, la raza, la edad. En una sociedad que desvaloriza, discrimina y niega derechos fundamentales a un grupo social, como son las mujeres, la autoestima de éstas es afectada, golpeada, disminuida. Pero, además, la autoestima está relacionada con la construcción de una nueva identidad del ser mujer y con el ejercicio de una ciudadanía plena.

La mayoría de las mujeres entrevistadas reconocen que factores como nuevos conocimientos, interiorización de derechos (formulados formalmente) y comprensión de la desigualdad genérica han contribuido a fortalecer su autoestima. Algunas expresan que su autoestima estaba muy “dañada” previo a iniciar este proceso, lastimada por las condiciones de violencia, de negación de derechos o por el aislamiento en que vivían. No significa que estos procesos han reparado los daños vividos por años, pero por lo menos, en algunos casos, han contribuido a que las mujeres inicien el camino de reparación.

Se ha avanzado. Sin embargo, la mayoría de las mujeres cargan con un déficit de autoestima: “La baja autoestima parcial o abarcadora es generalizada; se debe a vivir formas concretas de desvalorización, discriminación, precariedad, violencia de género o de otro tipo, experimentadas de manera personal o cercana. En todo el mundo, las mujeres estamos

64 Marcela Lagarde, *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*, Editorial horas y Horas, Madrid, 2000.

en un escalón más abajo que los hombres y vivimos en una era en que en el extremo hay evidencias de femicidio”⁶⁵.

... Me impactó (la capacitación) en mi autoestima, los primeros años de mi matrimonio fueron un poco difíciles, la mujer es maltratada, eso es lo que yo viví en los primeros años de matrimonio. Con la capacitación aprendí a valorarme, aprendí a reconocer en mí cualidades, potencialidades. *Marta*

... Si he tenido cambios personales luego de la capacitación, uno es darme el valor como mujer, de hacer respetar nuestros derechos y dignidad. Identificarme personalmente más con los problemas de otras mujeres que sufren. *Italia*

... La capacitación con el CEM-H tuvo mucho impacto, aprendí muchas cosas. He tenido la oportunidad de compartir mi experiencia con otras mujeres que tenían mi mismo cargo, me ayudó a no sentirme sola, habían otras mujeres solidarias conmigo, me ayudó a ampliar mi liderazgo más allá del municipio, por ejemplo con la ANAMMH. *Reina*

La afirmación de sí misma contribuye al reconocimiento de las otras, no como competencia sino desde lazos de “sororidad”, complicidad, otroridad. Es el reconocimiento de que las otras tienen los mismos problemas, las mismas necesidades, los mismos sueños, las mismas luchas.

Pero también su afirmación personal, los cambios logrados, les han significado conflictos en sus relaciones familiares, con su pareja, que

puede ver, en algunos casos, amenazado sus “dominios” o que no logra comprender la dimensión del cambio que puede estar presentándose en su compañera:

...Con mi pareja es la parte más difícil... ahora negocio, antes teníamos más conflictos. He tratado que mis hijas adolescentes miren las cuestiones de la desigualdad, que sepan que la vida no es alrededor de una sola persona. La lucha con mi hijo de cinco años es más dura, ya que ha interiorizado modelos masculinos patriarcales y el papá se los refuerza. *Ninoska*

...De cierta forma he tenido problemas con la pareja porque están acostumbrados a que hagamos lo que ellos dicen y hemos aprendido a defendernos. *Gloria O*

Desde el feminismo, si bien se reconoce la importancia de la voluntad y la fuerza personal para el fortalecimiento de la autoestima, resulta fundamental considerarla como resultado de un proceso social y político, “acotado por las relaciones entre poder y autoidentidad, entre poder y condiciones de vida. Es decir, entre poder y biografía”⁶⁶.

Es por eso que muchas de las estrategias impulsadas por las feministas para avanzar en la reparación de los daños causados a las mujeres por una cultura misógina y patriarcal, se basan en el análisis y la deconstrucción del poder, tal como se desarrollará más adelante.

65 *Ibid.*

66 *Ibid.*

Construyendo pactos con las otras

... He cambiado, ahora tengo más conciencia de ser mujer, ahora veo la vida desde otro punto de vista, entiendo muchas cosas de otras mujeres... Con la capacitación he podido ayudar a otras personas... que han tenido violencia doméstica, eso me satisface porque si yo hubiera estado en esa burbuja sería indiferente... Me siento más solidaria en relación a otro tiempo. Me pongo en los zapatos de las otras mujeres. Muchas veces criticamos sin saber nada de ellas. *Delia*

... En la relación con otras mujeres ha habido pleitos de liderazgo, pero cuando uno madura, con la capacitación, eso no se da más; aprende uno a ceder oportunidades a otras mujeres, uno quiere que las mujeres crezcan como líderes, que hay que apoyarlas. *Maribel*

La identificación entre mujeres no es un valor promovido por la cultura patriarcal. Desde pequeñas, las mujeres han aprendido a competir entre ellas, a devaluarse, a no reconocer las capacidades de las otras y a no verse en las otras. "Cualquier mujer es una enemiga en potencia: cada una disputa a todas las demás un lugar en el mundo a partir del reconocimiento del hombre y de su relación con él, de su pertenencia a sus instituciones sociales y al amparo del poder"⁶⁷.

En nuestra cultura sobran los ejemplos en los cuales las mujeres son rivales y/o enemigas y se enfrentan constantemente por poderes, amores, que generalmente ni siquiera llegan a usufructuarlos plenamente. En las telenovelas, que ocupan un lugar privilegiado en los hogares hondureños, se pueden ver cotidianamente escenas en las cuales las mujeres son enemigas y compiten permanentemente.

En los espacios políticos marcados por la cultura patriarcal, las relaciones entre mujeres se dan en dinámicas de competencias, celos, rivalidades, enemistades, negación de las capacidades de las otras.

Generalmente, las diferencias se viven como conflictos irreconciliables, imposibilitando el diálogo y la acción común. Para algunas, la desconfianza que todavía prevalece en esa relación es uno de los principales obstáculos para que las mujeres accedan a más espacios en las estructuras partidarias y en los cargos públicos.

María Elena Méndez reconoce que en el ámbito de los partidos políticos:

... las relaciones de poder entre mujeres cobran importancia central puesto que ahí radica uno de los aspectos más conflictivos y retores sobre este tema, la misoginia no es propia de los hombres, por lo que se debe reconocer en qué condiciones habita entre nuestras causas y acciones, obstaculizando desde el primer paso nuestro camino hacia la igualdad; por lo tanto, valdría la pena plantearse un concepto y praxis de liderazgo que transgreda la subordinación y la jerarquía y

67 Carmen Alborch, *Malas. Rivalidad y complicidad entre mujeres*, Santillana Ediciones Generales, S.L. Madrid, 2002.

se desarrolle a partir de criterios, acciones y mecanismos de respeto, de equidad y el reconocimiento de las capacidades y habilidades de los liderazgos femeninos⁶⁸.

... He cambiado un 99.9%... Esto me llevó a que el partido considerara que fuera candidata a diputada propietaria de Francisco Morazán. No gané porque tal vez las mujeres no confían en otras mujeres o hay debilidades de las mujeres para apoyarnos, por eso es necesario que las mujeres nos unamos para poder llevar mujeres al poder; en la vida política hay muchos esfuerzos que deberíamos hacer en conjunto para que las mujeres creamos en otras mujeres. *Enriqueta*

Pero al mismo tiempo, al visibilizarse las diferentes opresiones compartidas por las mujeres, al comprender subordinaciones y violencias comunes, se fortalecen las miradas y los pactos entre mujeres.

... Ahora reconozco que las mujeres tienen dificultades para participar por los hijos, porque no tienen dinero para participar, por su pareja. *Yazmí*

Pero, además, las mujeres pueden verbalizar viejos conflictos vividos y reconocer que la fuente de los mismos no eran las otras mujeres, sino prácticas patriarcales ejercidas desde lo masculino:

... Algo que superé es que antes tenía personas, mujeres, con las que no me hablaba por cuestiones de rivalidades por el marido. Luego de la capacitación les hablé, a algunas les fui a pedir disculpas, después de que me abrieron los ojos me di cuenta de que a quien tenía que

dejar era a mi marido. Ha sido un crecimiento, me ha permitido evitar conflictos, apoyar a otras mujeres... Le aclaro a las mujeres que el problema no son las otras mujeres sino que es el hombre, el hombre es el que le está fallando... he aprendido que los conflictos entre mujeres pueden ser superables. *Ilice*

Resulta muy significativo que las mujeres empiecen a establecer pactos más allá del "color político". Esos pactos se hacen sobre el reconocimiento de la diferencia, en este caso de una opción política diferente, pero al mismo tiempo reconociendo identidades comunes del ser mujer.

Aunque el riesgo de que las mujeres políticas no logren mantener esa incipiente identificación de género está siempre presente, resulta importante que las mujeres expresen sentimientos con relación a la empatía que han logrado construir con mujeres de los otros partidos políticos con quienes compartieron esta experiencia:

... He cambiado mi relación con otras mujeres, especialmente porque mantengo relaciones con mujeres de otros partidos políticos que están ocupando puestos en instituciones públicas y que tienen relaciones con otros grupos de mujeres. *Gloria F*

... Sobre la relación con otras mujeres ha mejorado mucho... ahora podemos compartir más allá de nuestros partidos políticos, con las compañeras del curso... nos hablamos, compartimos. No hemos hecho alianzas entre nosotras, pero debemos hacerlo, debemos de expandir este conocimiento entre más mujeres, debemos hacer una red

68 María Elena Méndez, *op cit.*

de mujeres políticas, de todos los partidos políticos, pero todas mujeres conscientes, comprometidas con las mujeres. *Élida*

... He mejorado mi relación con otras mujeres, ahora no las juzgo. *Gloria O*

También se hicieron visibles algunas tensiones que tienen que ver con ideas muy arraigadas en la población, que muchas veces coloca parte de o toda la responsabilidad de la violencia que viven las mujeres, en las mismas mujeres:

... Con las mujeres cambió mi relación porque cuando una habla con seguridad ante otras mujeres ellas le creen. Las mujeres me buscan para que las apoye, pero me enoja que siempre vienen con problemas como que el marido las dejó por otra, que si el marido no les da dinero, son puros problemas personales; por problemas colectivos, comunitarios, no llegan. El mayor problema de las mujeres es la baja autoestima. El mismo atraso nuestro, es la misma piedra, el sentido de inferioridad de la mujer lo ponemos nosotros. *Vilma*

... Hay problemas de acoso sexual en el partido, pero yo creo que hay mujeres que se prestan al juego, si uno no se defiende ellos siguen. *Gloria F*

No ocultar estas tensiones es importante. Marcela Lagarde enseña a las mujeres la necesidad de visibilizar las rivalidades y las competencias entre mujeres, ya que de lo contrario estas rivalidades y competencias se incrementan. Al develar la existencia de esas rivalidades y competencias se van desaprendiendo ideas, pensamientos y sentimientos misóginos que atan a las mujeres y que contribuyen a la reproducción del patriarcado.

Las mujeres no son ni amigas ni enemigas por naturaleza. Es la cultura patriarcal la que ha colocado a las mujeres en situaciones de rivalidad y de enemistad. Cuando las mujeres inician el camino de construcción de una nueva identidad, como un aprendizaje continuo de cuestionamiento permanente de los mandatos patriarcales, pueden avanzar en el mutuo reconocimiento, reconociéndose a partir de lo que se es, como seres de la historia, con contradicciones, con desencuentros; pero con múltiples posibilidades de articular complicidades que pueden contribuir al cambio positivo:

... Luego de la capacitación me he abierto más la mente, más apertura en mi forma de pensar; CDM nos enseñó que debemos de dar apertura a otras mujeres y apoyar a las otras mujeres de los otros partidos políticos. La mayoría de las mujeres tenemos ese egocentrismo que no aflojamos aunque estemos siendo pisoteadas por los hombres. *Irma*

Acceso a conocimientos

... Toda la capacitación me ha ayudado mucho, la planificación, la incidencia que nos ha dado resultado, la autoestima, las leyes que sabía que existían pero no las conocíamos, no las utilizábamos; ahora se las repartimos a las mujeres para que las conozcan. También las técnicas para las réplicas. Yo siempre he sido rebelde, la capacitación me ha dado más fuerza, más seguridad y ahora que estoy respaldada por las organizaciones de mujeres y por las leyes me motiva más en mi trabajo, he visto el cambio de mis

compañeras que han crecido, se han empoderado enormemente. Con otras mujeres hemos formado grupos de compromisos con metas iguales. *Carlota*

Todas sin excepción reconocen nuevos conocimientos en sus vidas, en sus prácticas políticas, mismos que contribuyen a su crecimiento personal, pero también en el trabajo que realizan con otras mujeres.

Para ellas acceder a conocimientos legales les ha significado fortalecimiento de sus liderazgos. Ha significado acceder a herramientas que les estaban negadas aunque formalmente estaban ahí. El desconocimiento del marco legal nacional y mucho más del internacional, que protege y fortalece la ciudadanía de las mujeres, ha primado en las mujeres.

Desde muchas posiciones críticas, el derecho es un instrumento de poder de los grupos hegemónicos y dominantes. El mismo se ha formulado a partir de intereses de los hombres, heterosexuales, blancos y con poder económico y político. Sin embargo, el derecho puede ser utilizado para visibilizar y cambiar situaciones de opresión, de injusticia y de violación a los derechos humanos de grupos excluidos. Hoy en día nadie puede negar los avances alcanzados por las mujeres hondureñas en el marco legal nacional, los cuales se fortalecen con la existencia de convenciones y acuerdos internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres.

Entre los principales avances nacionales podemos mencionar la existencia de la Ley contra la Violencia Doméstica y sus reformas; la Ley Marco de Igualdad de Oportunidades para la

Mujer; los avances con la inclusión de un capítulo en la Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas y en el nivel internacional la existencia de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará).

Si las mujeres conocen, analizan asumiendo posición crítica, redefinen y utilizan el marco legal nacional e internacional a favor de sus demandas, necesidades e intereses, entonces se ampliarán los espacios de su ciudadanía.

... Los conocimientos actuales no los tenía antes, ahora tengo conocimientos sobre el marco legal, de la Constitución, Código de Trabajo, la Ley Electoral y de Organizaciones Políticas. Me ha servido para empoderarme de los derechos que tengo. Desde el momento en que levanta la autoestima te ayuda, ahora tengo más facilidad de palabra. Te sirve para debatir. *Socorro*

... Me ha servido de herramienta para hacer cosas que antes las hubiera hecho empíricamente y me costarían el doble, sin tener los resultados positivos... el tema de sexo género, que nosotras decíamos que lo conocíamos... pero andábamos perdidas. *Delia*

En algunos casos, las mujeres logran conceptualizar e identificar los principales elementos de la teoría de género reconociendo que sobre las diferencias sexuales se ha estructurado un sistema de marginación, subordinación y exclusión de las mujeres no sólo en el ámbito público, sino en el hogar, en las relaciones de pareja:

... Los talleres sobre género tuvieron impacto en mi vida personal. Ese impacto me permitió sacudirme muchas supersticiones, muchos mitos, me ha cambiado las relaciones en la familia, hasta abrirme a realizar estudios sobre género, seguirme preparando. Sé que lo que vivimos las mujeres, la subordinación, es un producto social y puede ser cambiado. *Reina*

... Los temas de género, derechos sexuales y derechos reproductivos, violencia doméstica, son conocimientos que me han permitido fortalecerme para poder trasladarlos a otras personas. Lo de género... identificar las relaciones de poder construidas socialmente, me ha cambiado a nivel personal: *Ilce*

... Yo fui a El Salvador con el CEM-H y el CDM a un encuentro, se trabajó sobre la autonomía del cuerpo. Yo lloré porque nunca me imaginé que podría salir del país, porque tenía miedo y aquella dependencia de mis hijos, de mis cosas y aprendí que puedo salir, y que puedo darle todo esto a otras mujeres que están igual a como estaba yo. También fui a Tegucigalpa. Antes lloraba mucho, ahora no, me siento más fuerte, más segura de mí misma. *Deny*

A partir del acceso a nuevos conocimientos, identifican problemas vividos en el plano personal o familiar como el de la violencia doméstica.

... El tema que más me interesó fue lo de la legislación que ampara los derechos de las mujeres, la ley de violencia doméstica, ahí reaccioné de que todas hemos pasado por procesos de violencia doméstica, pero no la identificábamos; lo veo ahora en mí, en mi hija, en mi hermana, en mi mamá... El

módulo sobre las leyes me gustó ya que es un arma poderosa, no estamos pidiendo cosas regaladas, sino exigiendo derechos. Yo no sabía que el país tiene convenciones internacionales de donde se desprenden las leyes nacionales, y las mujeres en su mayoría ignoran estas cosas. La capacitación me ha servido en el trabajo político, en mi vida personal y en mi vida espiritual. *Gloria O*

Además, reconocen la incorporación de conocimientos sobre temas técnicos que han sido aprovechados para su quehacer político:

... Yo no conocía estos temas, me gustó mucho lo de elaboración de presupuestos, ahí está la clave para los renglones de las mujeres. Otros temas que me gustaron son desarrollo local, municipalismo y los derechos de las mujeres. *Alma*

... Me impactó el tema de las campañas políticas y me sirvió mucho porque fue antes de las elecciones, me sentí preparada para asumir un programa de radio durante un mes, media hora todos los días, fue un éxito. *Vilma*

... Todos los temas me han servido porque no tenía conocimientos de cómo manejar la OMM y sobre los derechos de las mujeres. Antes pensaba que los temas de derechos humanos era para gente que no tenía nada que hacer. La capacitación me ha servido para crecer como ser humano y como persona. *Sandra*

Para algunas el proceso iniciado, y que asumen que no finaliza, les ha permitido replantearse lo que se entiende por política, su contenido y el ejercicio de la misma. Reconocen que a través de las propuestas de los grupos de mujeres -desde el feminismo- se han podi-

do colocar nuevos temas en la agenda de los partidos políticos y, que de una forma u otra, se está avanzando con relación al reconocimiento de que lo personal es político.

... En el partido ha habido problemas de acoso sexual y violencia hacia las mujeres. Se ha denunciado a compañeros por acoso sexual, ¡y son maestros!, a otros se les ha encontrado en la vía pública teniendo relaciones sexuales con menores de edad, también por incumplimiento de pensión de alimentos. Se ha logrado que esta problemática sea parte de la discusión política, eso les ha costado a muchos hombres no ser candidatos a diputados. Ahora se da más énfasis a esto, producto de que hay más conciencia de género. *Ninoska*

... Hemos roto el cascarón, hemos roto roles, buscamos los espacios, se ha podido emerger de abajo para arriba y buscar los espacios que hay; hay más mujeres con liderazgos, esto está cambiando la política. *Alma*

... Queremos concientizar a las mujeres que no aceptemos posiciones en que no vamos a quedar, queremos proponer que se modifique la LEOP, que sea alterno, hombre, mujer, porque si no nunca vamos a avanzar. Es que la entrada de las mujeres a puestos de decisiones significa la salida de hombres, los hombres nos ponen a pelear entre nosotras y caemos en el juego, en vez de unirnos, hacer un grupo más compacto, más sólido. El liderazgo del siglo XXI es femenino porque se está viendo a nivel de América Latina, la presidenta Bachelet dice que si una mujer incursiona en la política cambia la mujer, cuando varias mujeres incursionan en la política, cambia la política. Por eso estamos participando. *Gloria F*

Claro que soy líder: poder y empoderamiento de las mujeres

En las últimas décadas se han fortalecido los estudios y el debate con relación a conceptos como poder y empoderamiento y la relación de estos conceptos con el liderazgo de las mujeres. Y es que por muchos años el feminismo se negó a reconocer que las mujeres ejercen poder, ya que éste se vinculaba exclusivamente al ejercicio de dominación de los hombres sobre las mujeres.

El poder está presente en todos los niveles de la vida humana y se ejercita en el espacio privado, público y en las complejas relaciones sociales que establecen los individuos. Desde el feminismo se ha insistido en la omnipresencia del poder y el *continuum* que existe entre el poder de los hombres en la esfera pública y en la esfera privada, cotidiana y relacional.

Magdalena León cita a Wieringa que hace un resumen de los aportes de Foucault y Lauris sobre el poder:

... El poder opera desde las relaciones interpersonales hasta el nivel estatal. Las instituciones y estructuras del Estado son elementos localizados dentro de ciertas esferas del poder, cuyas concepciones se confunden en la compleja red de relaciones de fuerza. Los individuos también están atrapados en esta compleja red, participando como actores que ejercen el poder y como objetos de los juegos de poder, constituidos por las esferas de poder en las que están atrapados, mientras al mismo tiempo la configuran...

El poder, conceptualizado de esta forma, debe ser visto como un aspecto inherente a todas las relaciones económicas, políticas, sociales y personales...⁶⁹.

Otros autores identifican diversos tipos de poder:

↪ **Poder sobre:** que implica que el incremento de poder de una persona significa la pérdida de poder de otra. Es la imposición de los intereses y deseos de una persona sobre otra o sobre un colectivo de personas. Esta relación de poder se puede dar en conflictos observables y también en conflictos no visibles o que no logran identificarse. También se manifiesta en la capacidad de incidir sobre lo que se decide o lo que no se decide. "No tomar decisiones, dejar de hacer algo, no objetar, también implica la presencia del poder y a esto se le denomina poder invisible".

↪ **Poder para:** a través del liderazgo individual o colectivo se trata de alcanzar cambios, aunque "puede haber resistencia o manipulación". Es un poder compartido, que motiva, estimula a la acción sin uso del "poder sobre".

↪ **Poder con:** es la suma de voluntades para la resolución compartida de una problemática.

↪ **Poder desde dentro o poder del interior:** significa las capacidades de resistir el poder de otros mediante las fuerzas internas, rechazando las imposiciones y los poderes sobre. Este poder emerge de la persona permitiéndole su autoafirmación⁷⁰.

De acuerdo a esta clasificación, el poder no es sólo dominio (poder sobre), también puede transformarse en energía creadora (poder desde dentro o poder interno). En ese sentido, en los procesos de fortalecimiento de la ciudadanía de las mujeres, es necesario redefinir el concepto de poder que permita a las mujeres repensarse como poseedoras de la capacidad de actuar y cambiar sus condiciones de vida. El poder no es algo que está fuera de las mujeres, sino que está presente en sus capacidades internas. Esto es conocido como empoderamiento, que puede ser entendido como el proceso de desarrollo de las potencialidades transformadoras y libertarias de las personas.

El empoderamiento, según Srilatha Batliwala, son todos aquellos procesos, personales o colectivos, que enfrentan las relaciones de poder, o sea que buscan transformar relaciones desiguales de poder. "Es un proceso concebido para cambiar la naturaleza y dirección de las fuerzas sistémicas que marginan a las mujeres y a otros sectores en desventaja en un contexto dado"⁷¹.

69 Magdalena León, "El empoderamiento en la teoría y práctica del feminismo", en *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Tercer Mundo Editores, Colombia, 1997. p. 14.

70 *Ibid.*

71 Citado en *Un nuevo tejido del poder, los pueblos y la política*, por Lisa VeneKlasen y Valerie Miller, CEDPA y ActionAid, USA, 2002.

Empoderamiento es el proceso mediante el cual las mujeres van ganando un creciente poder y control sobre sus vidas, implica:

- la toma de conciencia,

- la construcción de la autoconfianza,

- el incremento o ampliación de las opciones y oportunidades,

- el creciente incremento de acceso y control a los recursos.

El empoderamiento proviene de lo "interno" de las personas mismas, no es otorgado por nadie ni nada. El empoderamiento de las mujeres contribuye al fortalecimiento de sus liderazgos.

Algunas de las mujeres entrevistadas reafirman la existencia del poder en sus vidas por la capacidad de tomar decisiones de manera libre, por haber alcanzado espacios en el mundo público y por mantenerse en esos espacios:

- ... Claro que tengo poder porque me considero libre, hago lo que considero que es bueno. *Enriqueta*
- ... El poder se gana creyendo en una, eso nos permite hacer las cosas. Yo siempre creí que ganaría como alcaldesa, lo primero es creer que podemos. La educación nos prepara para ser conformistas, nuestros sueños, nuestras alas se cortan desde que llegamos al aula escolar y en nuestras familias ven como ridículo que lleguemos o aspiremos a un cargo de elección popular. *Reina*
- ... Sí tengo poder, si no lo tuviera ya me habrían sacado los regidores. *Ángela*

Otras expresan pensamientos contradictorios y confusiones respecto al poder, negando el ejercicio que puedan hacer del mismo, ya que no se consideran con poder al identificarlo exclusivamente con características negativas de dominio y control sobre las personas:

... No tengo poder porque el que tiene poder lo quiere para sí mismo, y a mí me gusta compartir. En mi vida personal sí tengo mucho control. Ese poder se incrementó con la capacitación porque ahora tengo equilibrio, me he aprendido a querer más, a exigirme más, a cuidarme más, me exijo más porque puedo lograr muchas cosas más, antes me conformaba, ahora ya no me conformo. *Bety*

... La gente dice que tengo poder, yo pienso que no tengo, las cosas que van en contra de mis principios yo no las puedo hacer. Pienso: que me tomen en cuenta mi opinión, que me escuchen, ¿es poder? Si es así, entonces yo tengo poder. *Vilma*

... Sobre el poder, no tengo, quiero tenerlo, tengo el poder de convocatoria, algunas veces de cambiar las cosas, pero no en la forma que quisiera. Tengo ahora el poder de decisión, antes otra gente decidía por mí en algunas cosas. Creo que es importante que las mujeres tengamos poder porque podemos transformar el mundo, habría más justicia, las cosas serían más equitativas, habría menos corrupción. *Maribel*

A la par de las percepciones sobre poder y empoderamiento se indagó sobre sus ideas en relación a los liderazgos, los de los hombres, los de las estructuras partidarias y formales, los liderazgos de las mujeres y los liderazgos propios. Es importante manifestar que aunque el liderazgo está relacionado con

el poder, no toda intervención en el poder significa la concreción de un liderazgo.

La mayoría de las mujeres entrevistadas cuestionan el tipo de liderazgo que prevalece en las estructuras partidarias y en el país mismo. Sobre los liderazgos prevalecientes algunas expresan:

... En mi partido prevalece un liderazgo que más que conservador es de momias heredando el poder a los hijos, ese liderazgo no tiene sensibilidad a las demandas de las mujeres. *Socorro*

... En mi partido prevalece el liderazgo vertical, hay que obedecer al líder, algo se ha mejorado pero hay veces que lo veo como algo mediático. Hay jóvenes que están tratando de transformar el partido, pero también están teniendo problemas. *Carlota*

... Ahora en el país es líder el que tiene billete, no es el que tiene capacidades, es difícil cambiar eso. *Delia*

... El liderazgo que prevalece en el país es autoritario, machista, de temor, por dinero, que promueve el clientelismo político. *Élida*

Las mujeres participantes reconocen la necesidad de promover un liderazgo informado, que utilice como recurso de poder el conocimiento de la realidad, la reflexión, la inclusión, la consulta y la generación de ideas y propuestas. Un liderazgo sensible y comprometido con las necesidades e intereses de las mujeres, un liderazgo solidario e identificado con las otras, un liderazgo que utilice el poder para el bien colectivo, que se proponga el reto de construir relaciones horizontales y desterrar las relaciones de subordinación y dominación.

... El país necesita un liderazgo comprometido, con honestidad, con transparencia, sin corrupción, con visión de país, consolidado. *Maribel*

... En el país se necesita un liderazgo transformador, una persona que hable con la verdad, que tenga conocimientos y planteamientos definidos sobre los problemas que vive el país, que no hable con demagogia. *Socorro*

Todas las 28 mujeres entrevistadas se autorreconocen como líderes por diversas razones, entre ellas:

❖ Por el reconocimiento que les dan las otras y los otros, reconocimiento relacionado con sus capacidades de “defensa y negociación” de las necesidades de las otras.

❖ Por su “espíritu de servicio”.

❖ Por su empoderamiento, que les ha permitido promover cambios en relaciones de poder.

❖ Por su solidaridad y capacidad de promover el desarrollo de la comunidad y de las mujeres.

❖ Por la influencia en las decisiones partidarias, en las instancias del poder local o en las mismas personas.

❖ Por el nivel de conocimientos, el uso de esos conocimientos y capacidades aprendidas.

❖ Por la capacidad de incluir a las otras y trabajar en equipo.

- Por su espíritu de lucha, lo que algunas denominan “fuerza para seguir adelante”.

- Por su honestidad y transparencia.

- Por su nivel de autocrítica.

Algunas de estas características están relacionadas con los condicionamientos de género para las mujeres, que las convierten en excelentes defensoras y negociadoras de las necesidades e intereses de las demás; pero son torpes e incapaces para defender y visibilizar sus intereses propios, por muy válidos que éstos sean.

Clara Coria habla de la “feminización del altruismo”, que es diferente a la solidaridad en cuanto a su ética. Para ella la solidaridad se basa en la ética de la reciprocidad, mientras que el altruismo establece vínculos unilaterales donde unos se benefician a expensas de otros.

Para Coria, la identificación que coloca como sinónimos altruismo y solidaridad es una trampa del patriarcado para confundir, culpabilizar y paralizar a las mujeres en la búsqueda de sus libertades y sus derechos; el patriarcado feminiza el altruismo y lo coloca como patrimonio exclusivo del ser femenino, lo que lleva a que las mujeres sean las responsables máximas de resolver los problemas de la humanidad. El altruismo es uno de los recursos más ejemplares de dominación encubierta.

El concepto de liderazgo que algunas de las mujeres han construido es una mezcla de ideas, pensamientos, prácticas, roles y destrezas adquiridas en el ámbito de lo privado y que han sido asignadas a las mujeres con

características y valores que se dan a los liderazgos en el ámbito público y que son asignados a los hombres. Así se mezclan aspectos como la sensibilidad, la solidaridad, el “don de dar”, la capacidad de defender a las otras: “En el municipio las mujeres me ven como su defensora, cuando me buscan me ven con fe de que les voy a ayudar”.

Una de las participantes recuerda:

... Siempre fui defensora de las mujeres, la capacitación me ha acercado más, soy más sensible a los problemas de las mujeres, no me siento con incapacidad de poder sobrellevar una carga de las otras”, con características como la fuerza, el control, la autoridad, el manejo y control de la información y los conocimientos. Y agrega: -El liderazgo de las mujeres debe ser fuerte, a las mujeres se nos dice que somos histéricas y a los hombres que son pensantes, debemos de ser serenas, no perder la cordura... si el liderazgo no es fuerte, lo sacan.

Las mujeres carecen de modelos efectivos y valorados de liderazgo, lo que ha llevado a que muchas veces el modelo a imitar o que se reproduce es el de los hombres, que está plagado de conductas de dominación, de ejercicio de control de los otros y otras, de fomento del clientelismo político, de corrupción, entre otros males.

... Algunas mujeres siguen viendo el liderazgo del hombre como el principal, muchas mujeres no se identifican como mujeres, si no han tenido inducción feminista no hay visión clara de cómo son ellas. Si te vas al marxismo, es una ideología importante pero centrada en los hombres, si las mujeres no reciben estas capacitaciones no se ven como mujeres, se ven como hombres. *Bety*

María A. García de León habla de que la minoría de mujeres que llega al poder constituye una “élite discriminada”, que tiene que cumplir un conjunto de reglas y prácticas para mantenerse en el poder⁷². Estas situaciones hacen que el camino de la construcción del liderazgo de las mujeres sea un continuo desafío: apostar por un liderazgo transformador, comprometido, coherente con valores que las mujeres reconocen; y tratar de sobrevivir, al mismo tiempo, en el escenario político hegemónico asumiendo valores y prácticas de liderazgos tradicionales, autoritarios, dominantes, pero que son los que la clase política valora y reproduce.

La ciudadanía: obstáculos y logros

La ampliación de la ciudadanía de las mujeres es un largo camino por recorrer. El concepto de ciudadanía es dinámico y rompe las barreras establecidas por la política formal.

Las mujeres suelen conceptualizar la ciudadanía en relación casi exclusiva con el ejercicio de algunos de los derechos formales, especialmente los que se ejercen en el ámbito público, lo que limita su concepción de la ciudadanía. Logran reconocer que ciertas situaciones presentes en el ámbito de lo doméstico, como la violencia, la opresión y la negación del derecho a decidir sobre su cuerpo, son violaciones a derechos humanos de las mujeres; pero tienen algunas debilidades

en la conexión de estos derechos y la ciudadanía plena de las mujeres.

En el espacio de la ciudadanía, según Carole Pateman, las mujeres como mujeres son irrelevantes, ya que el mismo concepto de ciudadanía se ha construido a partir de valores e ideas patriarcales que niegan la condición de ciudadanas de las mujeres.

... Las mujeres no hemos alcanzado la ciudadanía por el mismo egocentrismo de las mujeres; en los municipios hay menos egoísmo, en las grandes ciudades es más difícil. *Irma*

El pensamiento anterior es formulado por una de las mujeres entrevistadas que homologa ciudadanía a ocupar cargos de elección popular.

... Las mujeres no ejercemos una ciudadanía plena por desconocimiento, por timidez, por miedo, por la cultura bajo la cual nos criaron, por todo eso no ejercemos una ciudadanía plena. *Élida*

... Las mujeres no hemos alcanzado la ciudadanía, tenemos todos los derechos escritos pero no en la práctica. *Delia*

La mayoría de las mujeres entrevistadas reconocen distintos obstáculos enfrentados en su carrera política, ya sea como funcionarias o como activistas y dirigentes de los partidos políticos. La conciencia que han adquirido de sus capacidades, de sus potencialidades pero también de los obstáculos que las mujeres enfrentan por el hecho de ser mujeres, les ha permitido utilizar estrategias de resistencia y subordinación a los poderes encarnados en la dirigencia masculina.

72 María Antonia García de León, *Élites discriminadas*, citada por Evangelina García Prince, *op. cit.*

Un estudio sobre concejalas colombianas ubica tres tipos de obstáculos en la carrera política de las mujeres⁷³:

- ↪ Obstáculos de partida, que están relacionados con la carencia que viven las mujeres de una serie de conocimientos, destrezas, habilidades, experiencias y oportunidades en el escenario de la política, y que las coloca en situación de desventaja en relación con los hombres.

- ↪ Obstáculos de entrada, y que son los relacionados a los estereotipos de género y los roles que están asignados a las mujeres “y que las aleja del mundo de lo público”.

- ↪ Obstáculos de permanencia, que son las dinámicas y características mismas del quehacer político y con las cuales las mujeres no se sienten cómodas ni identificadas.

Entre los obstáculos señalados por las entrevistadas están:

- ↪ Las pocas capacidades y experiencias de las mujeres en el ámbito público, lo que las vuelve temerosas. Sin embargo, reconocen que a las mujeres se les pide capacidades y experiencias que los mismos hombres no tienen. Más allá de esta afirmación, la mayoría considera necesario capacitarse y desarrollar habilidades que

permitan un mejor ejercicio de la gestión pública bajo su responsabilidad.

- ↪ La no existencia de programas y recursos para la capacitación de las mujeres que les permita fortalecer sus liderazgos, especialmente al interior de los partidos políticos.

- ↪ El no cumplimiento de los roles asignados socialmente: la familia suele tener sentimientos y actitudes ambivalentes a la participación política de la mujer; no cree en sus capacidades, no la apoyan, le exigen tiempo y atenciones, y en otros casos “el esposo que no les da permiso”. Las mujeres se sienten presionadas y culpabilizadas y sienten que su participación las ha alejado de sus deberes y responsabilidades, especialmente con sus hijos/as. Esto también es manifestado en el espacio público en el cual las mujeres pueden recibir reclamos, como “qué andás haciendo aquí, deberías de estar cuidando a tus hijos”.

- ↪ Los de tipo económico: aunque algunos hombres también enfrentan los problemas económicos para participar en la política formal, en las mujeres el acceso a los recursos económicos es mucho menor por situaciones que tienen que ver con el sistema de género.

73 Angélica Bernal Olarte, “Mujeres y participación política: el desencanto por la política o la nostalgia de lo comunitario”, Tesis de Maestría en Estudios Políticos y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Colombia, 2004. Citado en *Participación política de las mujeres en el ámbito local en América Latina*, preparado por el UN-INSTRAW por Alejandra Massolo, junio 2007.

❖ Las descalificaciones, juicios y valoraciones peyorativas contra las mujeres: “se juzga la conducta sexual de determinada compañera por lo que se le trata de sacar del puesto de dirección”, o la consideran incapaz: “vos no podés porque sos mujer, no tenés la capacidad, no tenés el dinero, ¿qué podés hacer vos como alcaldesa?”.

❖ Los horarios y tiempos disponibles de las mujeres que no son tomados en cuenta por los hombres.

❖ El incumplimiento de la ley, especialmente de la Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas, reconocen que hay avances formales pero que la ley no se cumple.

❖ La desunión, el egoísmo entre las mujeres, que es aprovechada por los hombres que asumen conductas machistas.

❖ Los hombres no aceptan el ejercicio de poder de las mujeres, se resisten.

❖ La discriminación contra las mujeres, que no son vistas como las mejores candidatas “para jalar votos”, por lo que les hacen trampas y se colocan en las planillas a quien tiene más poder.

❖ La no existencia de voluntades políticas expresadas en decisiones de apoyo y en recursos para atender necesidades de las mujeres. En las Corporaciones Municipales se prefiere invertir en infraestructura que en programas que favorezcan a las mujeres: “Los hombres hablan de cemento para todo, ellos tienen el interés en la

infraestructura y no en los embarazos de las adolescentes, en el analfabetismo de las mujeres”.

❖ La poca presencia de mujeres en las estructuras de poder de los gobiernos municipales y en las estructuras partidarias.

❖ La violencia contra las mujeres, tanto violencia doméstica como sexual, entre otro tipo de violencia que las mujeres enfrentan.

❖ La edad: “Si es muy joven no pasa y si es muy vieja tampoco pasa”.

❖ La religión, especialmente por la fuerza de la iglesia y su representante en determinado municipio: “Otro factor es la religión porque el municipio es eminentemente católico y se guía por los consejos del clérigo, de los sacerdotes, los líderes le preguntan al sacerdote si “x” o “y” es buen candidato y los sacerdotes le dicen ‘ella va a misa, ella está en las cosas de Dios’; si se tiene problema con el cura se está acabado”.

De las entrevistadas, únicamente una manifestó que como mujer no había enfrentado obstáculos en el ejercicio político, aunque reconoce que otras mujeres sí enfrentan obstáculos:

... Sé que las mujeres enfrentan obstáculos en la participación, pero yo no los he tenido; aunque las mujeres enfrentan obstáculos económicos, esa puerta es la que más se les cierra a las mujeres, por eso se niegan a participar. *Italia*

Algunas de las mujeres municipalistas expresan que su responsabilidad y las expectativas respecto a su desempeño son mayores en la corporación municipal en comparación con los hombres, por lo que los costos suelen ser mayores para las mujeres. También entre las entrevistadas algunas reconocen que la participación política les ha generado conflictos en su relación de pareja, pero que han logrado hacer “negociaciones”, aunque muchas veces estas “negociaciones” significan que las mujeres se tienen que desdoblar para cumplir con los roles asignados y no crear más tensiones al interior de las familias.

... De cierta forma he tenido problemas con la pareja porque están acostumbrados a que hagamos lo que ellos dicen, y hemos aprendido a defendernos, a defender los derechos; le digo a mi esposo: “ayúdame a cocinar”. Ellos deben compartir y ayudar con los quehaceres de la casa, ellos van tomando conciencia a raíz de que vamos reclamando los derechos en la casa. He tenido que hacer mayores esfuerzos para sacar todo adelante.

Gloria O

Al lado de los obstáculos, las mujeres reconocen avances y logros alcanzados en el nivel personal y como colectivo. Entre los principales logros, muchos de los cuales se desprenden de los procesos de fortalecimiento de los liderazgos de estas mujeres, destacamos:

❖ Apertura y fortalecimiento de Oficinas Municipales de la Mujer, OMM, la asignación de espacio físico para su funcionamiento y la obtención de presupuestos para pagar el salario de su responsable y realizar actividades a favor de las mujeres.

❖ El impulso de medidas de acción afirmativa empleando más mujeres en las municipalidades en puestos que “antes eran ocupados por los hombres”.

❖ La creación y fortalecimiento de redes de mujeres que articulan acciones con las OMM.

❖ Mayor posicionamiento de mujeres de las redes locales en comisiones de la sociedad civil que interactúan con instancias como el Comisionado Municipal, entre otras. Por ejemplo, las Comisiones de Transparencia organizadas por los grupos sociales para auditar la ejecución de la Estrategia para la Reducción de la Pobreza (ERP), en las cuales las mujeres raramente ocupaban cargos o accedían a los de menor poder de decisión, como las vocalías. Actualmente, gracias al accionar de las redes de mujeres, se ha logrado que mujeres de estas redes asuman la dirección de estas comisiones.

❖ Haber logrado fondos públicos (de la Estrategia para la Reducción de la Pobreza, de los fondos del municipio) para apoyar iniciativas de generación de ingresos de las mujeres y programas de fortalecimiento de sus capacidades y destrezas.

❖ Colocar en la agenda de las corporaciones municipales algunos temas relacionados con los derechos humanos de las mujeres, ejemplo violencia, tenencia de la tierra (el título debe estar a nombre de la pareja).

- ❖ La realización de Cabildos Abiertos y Asambleas dedicadas a atender demandas de las mujeres.

- ❖ Llegar a ocupar cargos de dirección en estructuras como la ANAMMH y la AMHON.

- ❖ Articulación de alianzas entre diversos actores sociales para impulsar acciones a favor de las mujeres.

- ❖ La donación, por parte de la municipalidad, para la construcción de refugios para las mujeres.

- ❖ La articulación entre mujeres del mismo partido para presentar demandas específicas de las mujeres y realizar acciones conjuntas de presión frente a las autoridades del partido.

- ❖ La aprobación y/o revisión con participación de las mujeres capacitadas de las Políticas de Equidad de Género de los partidos políticos.

- ❖ Visibilizar y posicionar en alguna medida el tema de género en las estructuras de dirección partidaria.

- ❖ Introducir capacitaciones sobre género y sobre la PEG en los programas de capacitación de algunos partidos políticos.

- ❖ La aprobación formal en todos los partidos políticos, a excepción del PDCH, de una cuota del 50% de mujeres para los cargos en el partido.

- ❖ Incluir mujeres comprometidas con las demandas de las mujeres en estructuras de dirección partidaria.

- ❖ La lucha iniciada por mujeres de partidos políticos para que destinen presupuesto a programas de capacitación específicos para las mujeres.

- ❖ La conciencia de las mujeres por impulsar reformas a la Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas en lo relacionado al mecanismo para garantizar el 30% mínimo de representación en los cargos de elección popular, esto incluye el mecanismo de la "trenza", medida lograda en la UD.

- ❖ Impulso de una escuela sobre género en una articulación social-popular a nivel nacional.

En el proceso seguido con el CDM, se asumió la responsabilidad de las participantes en replicar los conocimientos adquiridos con mujeres de su mismo partido. Este compromiso, si bien no fue asumido por el cien por ciento de las participantes en el proceso de capacitación, sí fue asumido por la mayoría de ellas en todos los partidos políticos. Existe satisfacción de ellas en la realización de este proceso, ya que les permitió confrontar los conocimientos adquiridos y, además, hacer un trabajo de acción política con mujeres de su mismo partido, fortaleciendo los lazos y vínculos entre mujeres:

... Hicimos réplica de la capacitación con mujeres activistas del partido, también participaron de la junta directiva del partido. Hemos hecho réplica... con mujeres y hombres. *María Isabel*

... Con las mujeres es uno de los mejores logros, ya que ha permitido abrir espacios en los barrios... Ahora buscamos que las mujeres entiendan que mucho de lo que viven es un problema de género, de relaciones de poder, social, cultural y no sólo legal. *Ninoska*

... Introduzco en las capacitaciones todo lo relacionado a la teoría de género. En una capacitación para hombres y mujeres puse que investigaran sobre una mujer determinada y por qué esa mujer era importante en el proceso político de esa época, porque ni siquiera nos identifican en las luchas, en la huelga del 54 sólo hablan de los hombres y las mujeres están invisibles, el papel histórico de las mujeres está invisibilizado. Todo esto nunca lo hubiera tomado en cuenta, lo hubiera visto como secundario sin la capacitación del CDM. Hicimos otro ejercicio: pedimos a hombres y mujeres un dibujo de cómo se miraban en la lucha; ambos, hombres y mujeres, se dibujaron como hombres o símbolos de hombres como puños, ni siquiera se miraban ellas en la lucha. *Bety*

... Sí hemos tenido apoyo de otras mujeres, las mujeres con las que trabajamos en la réplica toman conciencia de la dominación a que somos sometidas. *Gloria O*

Desde la perspectiva de las mujeres hay cambios tanto en las subjetividades de las actoras como en su entorno familiar; sin embargo, la dicotomía que se ha legitimado en el sistema patriarcal hombre-mujer, público-privado, no

se ha logrado romper, porque los hombres, usufructuarios de privilegios, no han cambiado la forma de ejercer el poder y de relacionarse con la otra. De ahí que las mujeres se enfrentan a muros ideológicos y políticos desde la propia casa hasta lo público, a pesar del conocimiento de sus derechos, de la información y empoderamiento alcanzado por la conciencia que han obtenido de su condición de subordinación.

Las lecciones aprendidas desde las mujeres

Se les pidió a las entrevistadas reflexionar sobre algunas lecciones aprendidas en su quehacer político, entendiendo que éstas son resultado de las experiencias y los aprendizajes sociales y políticos acumulados y que marcarían su visión y práctica política presente y futura. La mayoría de ellas relacionó estas lecciones con los obstáculos enfrentados en su quehacer político, reconociendo que los mismos se derivan, en su mayoría, del hecho de ser mujeres. Expresaron que los obstáculos que enfrentan como mujeres no son los mismos que enfrentan los hombres en su actividad política. Además, relacionaron las lecciones aprendidas con sus expectativas como mujeres políticas.

Entre las principales lecciones aprendidas, las mujeres señalan más que lecciones; se trata más bien de afirmaciones sobre las rutas y caminos a seguir, entre las cuales están:

✦ La importancia de que las mujeres sigan participando en política, abriendo y provocando rupturas en las formas de ejercer lo político, especialmente en los espacios tradicionales: los partidos políticos. Aunque reconocen que éstos son espacios plagados de autoritarismo, antidemocráticos, verticales y copados por caudillos, no logran identificar otras formas y espacios para su actividad política. Para ellas el cumplimiento de la ley es importante, algo que no se ha logrado, ya que formalmente garantiza cuotas para las mujeres abriendo posibilidades para alcanzar espacios importantes de toma de decisiones de lo público.

✦ La importancia de seguirse formando y acceder a nuevos conocimientos y análisis que les permitan ampliar sus visiones y lecturas de la realidad y la dinámica política, económica y social del país y del contexto internacional. Reconocen que a diferencia de los hombres políticos, a las mujeres se les exige mayores capacidades que ellas en general están dispuestas a asumir y a demostrar.

✦ El autorrespeto y el respeto a otras mujeres que están abriendo espacios en la participación política; aunque reconocen que hay muchas mujeres que han llegado a espacios de poder nacional y local no por sus capacidades y sus propias luchas, sino por otros factores relacionados con prácticas antidemocráticas del quehacer político. También reconocen que no todas las mujeres que llegan a cargos públicos representan y se identifican con las nece-

sidades y los problemas que las mujeres viven como género.

✦ La necesidad de la unidad y articulación entre mujeres que les permita superar las tradicionales rupturas relacionadas con la militancia en diferentes partidos políticos y también como resultado de condicionantes de género, que hace que las mujeres se vean como rivales y enemigas.

✦ Desarrollar en las mujeres capacidades de negociación y destrezas para sobrevivir en escenarios misóginos que descalifican y desvalorizan a las mujeres. Reconocen que las corporaciones municipales, el Congreso Nacional, los partidos políticos, entre otros, son terrenos en los cuales las mujeres se mueven con muchos riesgos, ya que cualquier debilidad, error cometido, diferencia o conflicto es sancionado y aprovechado para descalificarlas y, si es posible, eliminarlas.

✦ Aunque la mayoría, pese a los obstáculos, está decidida a seguir y avanzar en sus aspiraciones políticas, algunas expresan que no desean ir más allá, que se sienten cómodas en las actividades políticas que están desempeñando actualmente y que lo que ven a futuro con relación a la participación política de las mujeres son más riesgos que oportunidades, especialmente por el autoritarismo y las prácticas antidemocráticas de las estructuras político partidarias y la institucionalidad del país, que no ha asumido la voluntad de que la ley se aplique en su totalidad.

Reflexiones y conclusiones

Una sistematización como la realizada genera muchas reflexiones y conclusiones, algunas de las cuales se han desarrollado a lo largo de este documento. Interesa en esta parte presentar las principales reflexiones que nos provoca esta sistematización, sin pretender que las agotamos todas.

Es evidente que hay un “antes” y un “después” en la identidad de las mujeres que han sido parte de estos procesos. La mayoría de ellas tenía un recorrido y aspiraciones políticas que se constituyeron en la base para ser más receptivas a los procesos de formación, impulsados tanto por el CEM-H, el CDM y otras organizaciones. La capacitación para muchas de ellas constituyó un recurso de poder, que les ha permitido fortalecer su autoestima, superar temores, atreverse a impulsar acciones e iniciativas a favor de las mujeres y de sus posturas políticas, y a ser más transgresoras de un *statu quo* que limita a las mujeres y que las prefiere confinadas en el espacio doméstico y privado.

En ese sentido, los procesos formativos desarrollados han logrado cumplir parte de sus objetivos propuestos, especialmente en lo relacionado con cambios personales en la subjetividad de las mujeres y en las lecturas que ellas hacen de sí mismas. Desde sus propias experiencias, las mujeres logran reconocerse

como “sujetas” políticas que han nacido e incursionado en la vida pública exigiendo derechos, cuotas de participación y de poder.

Es necesario reconocer que aunque los procesos formativos políticos y técnicos son acciones estratégicas para el avance de las mujeres, no son suficientes para cambiar patrones socioculturales históricos de desigualdades entre hombres y mujeres, relaciones de poder asimétricas que favorecen a los hombres y subordinan a las mujeres; y superar todos los obstáculos exógenos y propios de las mismas mujeres que limitan su participación en los asuntos públicos.

Algunas reflexiones finales que se pueden hacer, a manera de conclusión, están relacionadas con la necesidad de profundizar el análisis, el debate y la apropiación de ciertas categorías y aspectos esenciales del enfoque de género y feminista, lo que podría contribuir a lograr cambios más sostenidos y más transformadores en los liderazgos y en el ejercicio del poder de las mujeres participantes de los procesos formativos:

❖ **El poder:** es necesario profundizar el debate sobre el poder, ya que esta categoría es central en las relaciones entre hombres y mujeres y en todas las relaciones sociales, y define la forma y contenido de las mismas. El poder es un referente esencial en la comprensión de la temática de géne-

ro y constituye una clave importante para entender la existencia personal y social de las mujeres.

↪ **Las construcciones históricas** de lo masculino y lo femenino deben ser objeto de debate porque son de naturaleza política y porque tienen implicaciones en el acceso y en la distribución del poder y de los recursos entre hombres y mujeres.

↪ **Los liderazgos:** aunque todas se consideran líderes debido a distintos factores, para que ese liderazgo resulte efectivo es necesario trascender y superar una serie de obstáculos, especialmente los relacionados a los modelos de liderazgos de los hombres (también asumidos por muchas mujeres que han accedido a lo público), que están definidos por el ejercicio de control de los otros y otras, la manipulación de la conciencia de la población, el clientelismo político, la dominación, la soberbia, la agresividad y la mentira, entre otros grandes males de los liderazgos que han tenido y tienen el control de la política tradicional en el país.

↪ **La democracia:** ante la fragilidad institucional que prevalece, es necesario conducir a las participantes de estos procesos formativos a un análisis histórico y actual sobre la construcción de la democracia en Honduras, identificando los roles jugados por los partidos políticos, por las distintas instituciones y por los actores sociales en momentos claves de la historia de este país. Significa desarrollar en ellas pensamiento histórico crítico.

↪ **El sistema político hegemónico:** es necesario impulsar debates críticos sobre el sistema político bipartidista, no pluralista, y la cultura política polarizada que dificulta la concreción y la institucionalización de procesos e instancias democráticas.

↪ Reiteramos, es necesario revisar **la forma de hacer política** y de los espacios donde se promueve la participación política de las mujeres. Desde la mirada feminista, implica una redefinición de las estructuras de los mecanismos y prácticas que históricamente han generado y perpetuado un sistema patriarcal y antidemocrático. Las mujeres y sus aspiraciones democráticas no podrán avanzar en los espacios de acción política con las herramientas heredadas de una dinámica abusiva y arbitraria del ejercicio de poder.

↪ **La ciudadanía:** es importante analizar la construcción histórica de la ciudadanía, especialmente la de las mujeres, reflexionar con más profundidad sobre qué significa la ciudadanía para las mujeres, a qué tipo de ciudadanía se aspira, entre otros aspectos importantes de reflexión sobre una categoría compleja y que está en permanente evolución.

↪ **Identidad de género:** aunque muchas de ellas reconocen que han logrado superar barreras de “color político”, lo que les permite desarrollar solidaridad y empatía de género, es necesario profundizar la toma de conciencia de las mujeres que son parte de estos procesos formativos sobre su condición de género, lo que de-

bería incluir el rescate y la valoración de la contribución histórica de las mujeres, del movimiento de mujeres y feminista al sistema democrático en su conjunto.

- ❖ **La capacidad de propuesta** debe fortalecerse en las mujeres, especialmente en aquellas que aspiran o que ocupan cargos públicos, propuestas que deben superar la visión y los límites de la socialización de las mujeres confinadas a lo privado y lo doméstico. Es necesario contribuir a superar la limitación de pensar y reducir la política, como el espacio de satisfacción y solución de necesidades básicas. Es necesario contribuir a desarrollar un pensamiento dirigido a la construcción de proyectos a futuro, a la articulación de identidades y representación de intereses colectivos y de género.
-

- ❖ Relacionado con los liderazgos asumidos, está la tensión sobre **la necesidad de que más mujeres lleguen a cargos de poder** y el tipo de liderazgos de las mujeres que están llegando que, según muchas de las entrevistadas, son mujeres que han asumido actitudes y prácticas antidemocráticas y en contra de los intereses de su género.
-

- ❖ **Estrategias de incidencia y de negociación:** las mujeres reconocen que su capacidad de incidir y negociar se ha fortalecido con los procesos formativos en los cuales han participado, pero al mismo tiempo reconocen que deben profundizar y apropiarse de más herramientas de negociación e incidencia que les contribuyan a sobrevivir y validar su liderazgo en escenarios complejos.
-

- ❖ **Las alianzas y las articulaciones entre mujeres:** este es un aspecto débil en la experiencia concreta de las mujeres, como parte de los procesos formativos. Aunque algunas de ellas manifiestan interés en articular y concretizar alianzas con otras mujeres y otros colectivos de mujeres.
-

Son varios los niveles de articulación a los que habría que prestar atención y promover acciones para avanzar en los mismos:

- ❖ Por una parte, la articulación y coordinación con mujeres de su mismo partido político, lo que podría significar mayor fuerza y potencial para lograr los cambios y aspiraciones que se han propuesto al interior de las estructuras partidarias.
-

- ❖ Los niveles de coordinación entre mujeres municipalistas, ya sea que ocupan cargos mediante elección popular o nombramiento, como es el caso de las encargadas de las OMM. Aunque existe la ANAMMH, ésta estructura no ha logrado fortalecerse y enfrenta algunos problemas que limitan su accionar.
-

- ❖ La coordinación de acciones entre mujeres de distintos partidos políticos y que comparten intereses coyunturales o de más largo alcance, por ejemplo para lograr el cumplimiento de la LEOP.
-

- ❖ Las alianzas y articulaciones con las redes de mujeres a nivel local para alcanzar logros concretos y poder promover cambios en las políticas municipales. Las mujeres de las redes que actúan en el ámbito local han logrado importantes niveles de cohe-

sión entre ellas y, aunque su nivel de activismo puede variar por momentos, son actores importantes en la promoción de una agenda de género hacia la comunidad y hacia las corporaciones municipales.

- Las sinergias con el movimiento de mujeres y feminista que buscan promover cambios culturales más sostenidos, cuestionan el poder tradicional y tienen un compromiso fuerte con la democracia del país. Aunque las mujeres parte de los procesos formativos reconozcan al CEM-H y al CDM como organizaciones que les han apoyado en el fortalecimiento de su liderazgo, no se ha logrado desarrollar una confianza, una empatía y, mucho menos, un compromiso con las luchas y demandas que estas organizaciones, como parte de un movimiento feminista y de mujeres, impulsan a favor de la democracia o para la ampliación de los derechos humanos de las mujeres.
-

Finalmente, sólo resta destacar que los procesos formativos han reafirmado los liderazgos de las mujeres participantes. Estas mujeres iniciaron un camino y siguen avanzando; los retos, los desafíos y los obstáculos son grandes; exigen de ellas creatividad, inteligencia y compromiso. Aunque no esté en sus manos y a su alcance las transformaciones de la política que este país requiere para que exista más igualdad, más justicia social y más democracia, ellas pueden, con sus liderazgos transformadores y comprometidos, aportar al cambio de prácticas autoritarias y dañinas del quehacer político y contribuir así a una Honduras más inclusiva y más justa.

Nota final: En los días previos a la publicación de este documento, ocurrieron dos sucesos que tienen graves implicaciones políticas para el trabajo de fortalecimiento de los liderazgos de mujeres políticas desarrollado por el CEM-H y por el CDM.

Uno de ellos es el despido arbitrario de la coordinadora de la OMM de Choluteca, Ilce Villatoro, por parte del alcalde de ese municipio como “castigo” por mantener posiciones políticas diferentes a las suyas; el otro suceso es el golpe de Estado perpetrado el 28 de junio contra el presidente Manuel Zelaya Rosales y la instalación de un régimen civil usurpador.

“*Cuando más negra es la noche más brillan las estrellas*”.
Rosa Luxemburgo

Bibliografía

- Alborch, Carmen. *Malas. Rivalidad y complicidad entre mujeres*. Santillana Ediciones Generales, S.L. Madrid, 2002.
- Arce, Mariela y Leonel Fukuda. *Políticas públicas desde las mujeres. Una propuesta concertada en Panamá*, CEASPA, Panamá, 1996.
- Bernal Olarte, Angélica. *Mujeres y participación política: el desencanto por la política o la nostalgia de lo comunitario*, Tesis de Maestría en Estudios Políticos y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Colombia, 2004. Citado en Participación política de las mujeres en el ámbito local en América Latina. Preparado por el UN-INSTRAW por Alejandra Massolo. Junio 2007.
- Berrón, Linda, compiladora. *Las mujeres y el poder*, Editorial Mujeres, Costa Rica, 1997.
- Centro de Derechos de Mujeres (CDM). Conferencia de María Antonia Martínez en Memoria del Foro "Mujeres en espacios de toma de decisiones", Honduras, 2004.
- Centro de Estudios de la Mujer (CEM-H). Diagnóstico de mujeres funcionarias y autoridades municipales, realizado por María Elena Méndez, Suyapa Martínez y Honorina Rodríguez, documento electrónico. Honduras, 2004.
- Colectivo Feminista Mujeres Universitarias. Análisis de la participación política de la mujer hondureña 2005, Honduras, 2007.
- Constitución de la República de Honduras. Decreto No. 131 del 11 de enero de 1982, Edición actualizada, Editorial Guaymurás. Tegucigalpa, 2006.
- García Prince, Evangelina. *Derechos políticos y ciudadanía de las mujeres. Una vía género sensitiva y paritaria al poder y al liderazgo*, Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, Costa Rica, 1997.
- Herrera, Morena; Landa, Ana María. *Sistematización de la experiencia de las Oficinas Municipales de la Mujer e iniciativas similares en Honduras*, INAM-AECI, Tegucigalpa, 2004.
- Instituto Nacional de la Mujer (INAM). *Cuotas de participación política de las mujeres*, Honduras, 2004.
- Jager Contreras, Marcela. *Aportes a la democracia desde lo local: política de y poder entre mujeres*, ANAMMH, con el apoyo de la AMHON, AECI, los Países Bajos, el SNV y el CEM-H. Honduras, 2004.
- Lagarde, Marcela. *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*, Horas y Horas, Madrid, 2000.
- Lagarde, Marcela y Sandra Aliaga Bruch. *Entre decidir y vivir*, Centro de Información y Desarrollo de la Mujer (CIDEM), Bolivia, 1997.
- Lagarde, Marcela. *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Horas y Horas. Madrid, 1996.
- Lagarde, Marcela. *Identidad y subjetividad femenina*, Puntos de Encuentro. Nicaragua, 1992.
- Fukuda, Leonel y Mariela Arce. *Ser mujer entre luces y sombras. Diálogos sobre su identidad*, CEASPA-UNICEF, Panamá, 1997.

León, Magdalena. Compiladora. *El empoderamiento en la teoría y práctica del feminismo. En Poder y empoderamiento de las mujeres*, Tercer Mundo Editores, Colombia, 1997.

Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas. Decreto No. 44-2004, Editora Casablanca, Tegucigalpa, 2004.

Massolo, Alejandra. *Participación política de las mujeres en el ámbito local de América Latina*, Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), República Dominicana, 2006.

Memoria del Encuentro Internacional: Mujeres que gobiernan municipios. ANDRYSAS, El Salvador, 2001.

Mirador Electoral. "Informe de Elecciones Primarias en Honduras 2008. Recuperando el espacio ciudadano para fortalecer la democracia", marzo, 2009. FOPRIDEH, CIPRODEH, CIEN, UNAH, MCD, CLIBRE, UTH.

Murguialday, Clara. *Las mujeres y el poder político*. Mujeres por la dignidad y la vida, El Salvador, 1998.

Tiempo de Leer. Boletines, Edición No. 6 de mayo de 2006 y No. 11 de marzo 2008, Centro de Derechos de Mujeres (CDM), Honduras.

Torres R., Ana Felicia. *Sistematizando experiencias de mujeres para el empoderamiento. Una propuesta desde la práctica*, Centro de Estudios y Publicaciones Alforja, Costa Rica, 2003.

VeneKlasen, Lisa y Valerie Miller. *Un nuevo tejido del poder, los pueblos y la política. Guía de acción para la incidencia y la participación ciudadana*, CEDPA y Actionaid, traducción del libro *A new weave of power, people and politics: the action guide for advocacy and citizen participation*, USA, 2002.

Villar Márquez, Eliana. *Por mérito propio. Mujer y política*, Ediciones Flora Tristán, Perú, 1994.

Villars, Rina. *Para la casa más que para el mundo: sufragismo y feminismo en la historia de Honduras*, Editorial Guaymurás, Tegucigalpa, 2001.

Otros documentos consultados:

Declaración de Principios y Estatutos, Partido Liberal de Honduras, mayo, 2005, versión electrónica.

Documentos internos e informes del Centro de Estudios de la Mujer, Honduras (CEMH), Honduras, 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008.

Documentos internos e informes del Centro de Derechos de Mujeres (CDM), Honduras, 2005, 2006, 2007 y 2008.

Documentos de formación básica. Partido Unificación Democrática, UD, Honduras.

Estatutos del Partido Nacional. Honduras, sin fecha, versión electrónica.

Estatutos del PINU sin fecha, versión electrónica.

Ideario y Estatutos del PDCH. Tegucigalpa, agosto, 2004, publicados en *La Gaceta* en enero 2005.

Política de Equidad de Género. Secretaría de Asuntos Femeninos y Sociales. Consejo Central Ejecutivo, Partido Liberal de Honduras, Tegucigalpa, agosto, 2004.

Propuesta política de Equidad de Género. Partido Nacional de Honduras, Tegucigalpa, 2004.

Propuesta de Política de Equidad de Género. Comité de la Mujer Nacionalista. Partido Nacional, Tegucigalpa, marzo, 2008.

Anexos

Anexo 1:

Lista de mujeres entrevistadas

Anexo 2:

Guía de entrevistas a profundidad

Anexo 3:

*Guía de entrevista a funcionarios
municipales*

Anexo 4:

*Guía de entrevista a funcionarios
de los partidos políticos*

Lista de mujeres entrevistadas

Nombre	Partido político	Cargos en el Municipio o en el Partido Político
Socorro Torres	PL	Coordinadora de sector de su partido
María Isabel Aguilar	PINU	Candidata a diputada de Francisco Morazán
Ninoska Morel	UD	Miembro departamental del Tribunal de Justicia Partidaria y del Comité Electoral
Bety Matamoros	Ex UD	Participa en instancias sociales
Delia Francisca Rivas	PN	Secretaria del Comité de la Mujer Nacionalista, instancia no oficial
Carlota Carías	PN	Coordinadora del Comité de la Mujer Nacionalista, instancia no oficial
Yazmí García	PINU	Miembro de la comisión de equidad de género del PINU
Concepción Martínez	PDCH	IV Vocal del Directorio Nacional, candidata a diputada de Francisco Morazán
Gloria Florinda Ordóñez	PN	Miembro del Comité de la Mujer Nacionalista, instancia no oficial
Marta Elena Arias	PDCH	Ninguno por su trabajo en el Tribunal Supremo Electoral
Gloria Fajardo	PDCH	Candidata a alcaldesa del municipio de San Pedro Zacapa
Vilma A. Perdomo	PL	Vicealcaldesa municipalidad de Colinas desde 2006
Enriqueta Rosales	PINU	Ex regidora municipio de Santa Ana, periodo 2002-2006. Actualmente integra la red de mujeres de su municipio

Maribel García	PL, no se considera activista	Ex coordinadora de la OMM del municipio de Ojojona, ex candidata a diputada en 2008. Miembro de la red de mujeres de su municipio
Reina Isabel Lagos	PL	Ex alcaldesa municipio de Maraita, periodo 2002-2006, ex candidata a diputada suplente en 2008
Ilce Villatoro	PL	Coordinadora OMM del municipio de Choluteca desde 1998
Sandra Yolanda Cálix	PN	Coordinadora OMM y jefa de Recursos Humanos del municipio de Valle de Ángeles
Margarita Rosibel Mejía	PL	Tercera regidora, enlace de la comisión de la Mujer de la Municipalidad de Santa Rosa de Copán
Italia Ponce Meza	PN	Representante de su partido en el Registro Civil Municipal
Alma Josefina Sánchez	PN	Vicealcaldesa del municipio de Intibucá desde 2006
Deny López Madrid	PN	Ex coordinadora de la OMM, actualmente jefa de Desarrollo Municipal del municipio de Villanueva
Élida Ernestina Vásquez	PINU	Regidora del municipio de El Porvenir desde 2006
Irma Rosa Fuentes	PL	Miembro de la Comisión de capacitación del partido a nivel departamental
Célfida Bustillo	PN	Alcaldesa del municipio de Duyure, desde 2006; se está reeligiendo
Eva Lucía Lambur	PL	Alcaldesa del municipio de Vallecillo por tres periodos no consecutivos; se está reeligiendo
Juana Francisca Montes	PN, no es activista	Coordinadora de la OMM, municipio de El Triunfo desde 2003
Ángela Cálix Rodríguez	PL	Coordinadora de la OMM del municipio de Marcovia desde 2001
Amelia Názar Ordóñez	PL	Coordinadora de la OMM del municipio de Nacaome, desde 2002

Guía de entrevistas a profundidad

1. Datos generales
2. Datos específicos sobre su situación política o como funcionaria municipal: cargo y funciones, desde cuándo, si maneja y controla recursos, cuántos, otros cargos desempeñados, períodos, qué la motivó a participar en política.
3. Información sobre la situación previa: conocimientos previos de los temas de la capacitación, experiencia política/organizativa previa, obstáculos enfrentados, otros.
4. Información sobre la situación posterior: cómo se vinculó a la experiencia educativa (CEM-H o CDM), desde cuándo, cuál es la experiencia vivida, vínculos, otros.
5. Aprendizajes Individuales y colectivos generados por la capacitación: temas que más le han impactado, en qué le han servido y por qué, cambios en concepciones sobre la política, la democracia, otros. Cambios a nivel personal, cambios en la relación de pareja, con los hijos, en el trabajo, en la relación con la estructura política, con el municipio, con otras mujeres.
6. Sobre los liderazgos y el poder: cómo concibe el liderazgo, si se considera líder y por qué, cuál es el liderazgo que prevalece entre las mujeres, si la capacitación recibida fortaleció su liderazgo, si considera que tiene poder y por qué.
7. Relación con otras mujeres, relación con el movimiento de mujeres, principales derechos de las mujeres a exigir en el país, problemas de las mujeres en los espacios políticos y en las corporaciones, sus principales logros en su trayectoria como funcionaria o política de partido; por qué hay más mujeres participando en la política.
8. En la gestión de las mujeres municipalistas: qué alianzas han llevado a cabo en su gestión, el hecho de ser mujer ha influido en sus funciones, propuestas planteadas e introducidas en los planes y presupuestos municipales, obstáculos enfrentados, mecanismos para la participación de las mujeres.
9. En los partidos políticos: propuestas relativas a las mujeres impulsadas y negociadas con la dirección del partido político, reacciones enfrentadas, alianzas, mecanismos utilizados, avances y obstáculos en el cumplimiento de la PEG y en la LEOP, influencia del hecho de ser mujer en su militancia política.
10. Lecciones aprendidas: lecciones aprendidas, expectativas hacia el futuro inmediato, consideraciones personales sobre la participación política de las mujeres, recomendaciones a otras mujeres que desean asumir e incursionar en responsabilidades similares.

Guía de entrevista a funcionarios municipales

1. Nombre, partido político, cargo en la estructura municipal.
2. Qué acciones se han impulsado en la municipalidad para atender las necesidades de la población, de las mujeres, presupuesto destinado para eso, y para atender a la OMM. Alianzas con organizaciones de mujeres como redes o grupos de apoyo a las OMM.
3. Obstáculos para la participación política de las mujeres y qué piensa de los liderazgos de las mujeres. Qué piensa de las cuotas.
4. Qué recomendaciones daría a las mujeres que están participando en la política y para aquellas que son lideresas locales.
5. Qué iniciativas han presentado ante la Corporación Municipal o ante el Alcalde las mujeres municipalistas o integrantes de su gobierno local.

Guía de entrevista a funcionarios de los partidos políticos

1. Nombre, partido político, cargo en el partido y funciones.
2. ¿Cuál es la posición de su partido político respecto a la participación política de las mujeres? ¿Comparte esa posición?
3. ¿Conoce la PEG de su partido? ¿Qué piensa de la misma? ¿Qué piensa de las cuotas?
4. ¿Ha impulsado su partido acciones a favor de las mujeres? ¿Cuáles?
5. ¿Cree que hay obstáculos para la participación política de las mujeres? ¿Cuáles en caso de que crea que hay obstáculos?
6. ¿Qué piensa de los liderazgos de las mujeres en la política?
7. ¿Conoce a mujeres de su partido que hayan sido capacitadas por organizaciones de mujeres? ¿Conoce alguna iniciativa que ellas hayan impulsado en el partido político como resultado de esa capacitación?
8. ¿Qué recomendaría a las mujeres que están participando en política en el país?

Este documento recoge el esfuerzo de sistematización de los efectos e impactos de los procesos de capacitación desarrollados con lideresas que son funcionarias municipales y miembros de la Alianza Nacional de Mujeres Municipalistas de Honduras (ANAMMH), y con lideresas de los cinco partidos políticos del país. Estos procesos fueron desarrollados respectivamente por el Centro de Estudios de la Mujer–CEM-H y el Centro de Derechos de Mujeres–CDM, con el apoyo de Diakonia.

Para ambas instituciones, así como para Diakonia, la sistematización es un proceso de dimensiones éticas, políticas, epistemológicas de reflexión e interpretación crítica que parte de la reconstrucción histórica de las experiencias vividas por sujetos sociales, en este caso por mujeres, recuperando sus procesos personales y colectivos, para su apropiación y generación de nuevos conocimientos, dando lugar a nuevas prácticas organizativas y de interacción social.

