

# Proyecto "Construcción de la paz con un enfoque de género: por una cultura de paz y respeto por los derechos humanos de todos y todas"

## Caracterización de Organizaciones Locales

Coordinadora General:  
María Eugenia Betancur Pulgarín

Coordinación de la Caracterización de las Organizaciones:  
María Constanza Llanos Torres (ConnieLlanosT)



Proyecto: Construcción de la Paz con un enfoque de Género: Por una cultura de Paz y respeto por los Derechos Humanos de todos y todas.





El proyecto “Construcción de la paz con enfoque de género: por una cultura de paz y respeto por los derechos humanos de todos y todas”, de aquí en adelante llamado “Construcción de paz con enfoque de género”, es una iniciativa de la Corporación para el Desarrollo Regional (CDR), con el apoyo financiero de Solidaridad Práctica de Suecia y Forum Syd, y contando con el respaldo de la Escuela Política de Mujeres Pacíficas. El encuentro de estas instancias dio como resultado un pilotaje del presente proyecto, algo que tendrá repercusiones -en distintos niveles- en la sociedad caleña, en el gobierno municipal y -sobre todo- en las personas participantes.

El presente documento es el resultado de uno de tres componentes programáticos del pilotaje: la Caracterización de Organizaciones Locales. Esperamos que sea un aporte para las participantes y para quienes desarrollen labores en la ciudad y en la zona de ladera. Conscientes de que las interpretaciones siempre están cargadas de los paradigmas que desde el interior y sutilmente nos ponen sus lentes, esperamos plasmar en este resultado del proyecto, la imagen más cercana posible a lo que las personas entrevistadas nos dieron, pero organizada esta información con el aporte que desde nuestro observador ponemos en consideración de ustedes quienes lean este documento; con la intención de espejear quizá matices que se colaron en sus palabras y que son una ventana de entrada a territorios de aprendizaje aún inexplorados...

¡Que así sea!!!

ConnieLlanosT.

# Índice

## Caracterización de Organizaciones Locales

Introducción / Contexto  
pág. 5

Objetivos y actividades propuestas  
pág. 8

Actividades realizadas  
pág. 10

Resultados obtenidos  
pág. 12

Conclusiones y recomendaciones  
pág. 27

# Introducción / Contexto

Este componente fue ideado inicialmente como una línea base de las organizaciones locales en las comunas 1, 18 y 20, vinculadas a la defensa de Derechos Humanos, la incidencia política, la organización comunitaria, fortalecimiento del tejido social y el abordaje de temas de género.

No obstante, durante la ejecución del proyecto, se hizo evidente que la disponibilidad de recursos económicos y humanos no eran suficientes para algo más cercano a un diagnóstico, lo que llevó a la decisión de desarrollar una caracterización de las organizaciones, haciendo énfasis en las que están en las comunas donde se pretende tener una incidencia directa con el proyecto general. De esta forma se concretó el componente como Caracterización de las Organizaciones.

Se contó con la alianza de la Universidad Cooperativa de Colombia (sucursal Cali), quienes pusieron a disposición un equipo de cinco estudiantes de décimo semestre, vinculados inscritos en práctica de psicología organizacional, y fueron un importante apoyo para el desarrollo del trabajo. Gracias a ellos y ellas, Juan Guillermo Osorio, Yessica Aragón, María Nelsy Camacho, Cristian Camilo Ferrer y Roxana Medina.

Durante un mes y medio, y bajo la supervisión de la docente asignada por parte de la facultad de psicología, liderado

por la Coordinación General del proyecto, el grupo de estudiantes formuló una propuesta que sirvió como punto de partida para abrir una conversación acerca de lo que se esperaba de este componente, así como cuál sería la ruta conveniente para lograrlo, considerando el tiempo y las condiciones con las cuales se disponía.

Terminando el mes de septiembre, me vinculé como profesional encargada específicamente para la Coordinación de la Caracterización, y se me encomendaron tres puntos precisos:

- El diseño de la ruta metodológica para la caracterización.
- La coordinación del equipo de estudiantes, quienes fueron mi equipo de colaboradores.
- La sistematización y análisis de la información final.

## Elementos finales de la Ruta Metodológica:

El componente no tuvo el alcance de un “diagnóstico situacional”, ni de un “diagnóstico rápido participativo”. Se hizo una Caracterización de las Organizaciones Participantes Activas en la Escuela, contando con un listado inicial de 23 sobre 30 organizaciones participantes, de las comunas 1, 18 y 20.

\*las organizaciones subrayadas en gris, no fueron finalmente entrevistadas.

COMUNA	NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	COMUNA	NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN
1	ASOCIACIÓN ALTO AGUACATAL	18	ASOCIACIÓN MARCANDO HUELLAS DE PAZ
1	FRIDAIRIS	18	FUNDACIÓN CESALES
1	ECOLPROVYS	18	CORPORACIÓN RECREANDO VIDA
1	MESA TERRITORIAL COMUNA 1	18	MOVIMIENTO ALTERNATIVO INDÍGENA Y SOCIAL - MAIS
1	JAC VILLA DEL MAR	20	COMHOGAR
18	CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO REGIONAL	20	PASTORAL ARQUIDIOCESIS DE CALI
18	POLVO ROJO	20	ASOCAMPESINA “GOTAS DE LLUVIA”
18	REVISTA HABLAN LAS MUJERES	20	JAC PUEBLO JOVEN
18	JAL COMUNA 18	20	CORPORACION VIVIENDO
18	MESA TERRITORIAL DE MUJERES C.18	20	MESA TERRITORIAL DE MUJERES C.18
18	FUNDACIÓN SEMBRADORES DE PAZ	20	MESA TERRITORIAL COMUNA 20
18	CASA CULTURAL TEJIENDO SORORIDADES	20	ACCR



Dentro de esta caracterización, se identificaron elementos comunes y diferenciadores, entre organizaciones. De esta manera fue posible ubicar algunos “territorios de aprendizaje” que podrían recorrer juntas las organizaciones, y frente a los cuales generar circuitos sinérgicos de crecimiento.

La captura de información se hizo a través de una entrevista semi-estructurada a personas de las organizaciones activas en la Escuela, como ya se ha dicho antes. La entrevista fue conducida por profesionales del equipo del proyecto “Construcción de Paz con Enfoque de Género” y con la colaboración de las y los estudiantes de psicología en práctica académica.

El análisis de lo que se encontró en el proceso general de este componente, permite hacer recomendaciones sobre las tendencias en las organizaciones y comunas. Y a cada organización en particular le serán entregadas también unas sugerencias específicas.

Lo que ocurra de aquí en adelante con esta información, está en manos de quienes la reciban.

... en las tuyas, si, en las tuyas, en las mías, en las de cada persona que se interese en lo que aquí se presenta a continuación...

## 1. Objetivos y actividades propuestas

Considerando que el Objetivo General 1 del proyecto es “Fortalecer la capacidad emocional y los conocimientos sobre la perspectiva de género en organizaciones locales de derechos humanos (en las comunas 1, 18 y 20 en la ciudad de Cali), para que éstas se conviertan en actores clave y efectivos en la construcción de una paz sostenible con una perspectiva local y de género”, el componente de Caracterización de las Organizaciones participantes en la Escuela Política, fue concebido como la estrategia a través de la cual desarrollar los siguientes dos indicadores del Objetivo 1 del Proyecto:

- “6. Por lo menos 30 organizaciones cuentan con un documento de recomendaciones para la implementación de la perspectiva de género a nivel interno en sus políticas de trabajo con las mujeres activistas de sus organizaciones.
7. Por lo menos 30 organizaciones cuentan con un documento de recomendaciones para la construcción de un plan de incidencia con perspectiva de género.”

El desarrollo de la caracterización en tal sentido, es el punto de partida desde donde emitir recomendaciones, tanto para el fortalecimiento de la incorporación del enfoque de género como para el diseño de estrategias de incidencia, contando la interpretación que sobre los diseños institucionales, hacen las personas entrevistadas, lo que se percibe que de conjunto es posible, y lo que como zona de Ladera de la ciudad sea importante impactar.

Por último y no por esto menos importante, el “desde donde” leo, escucho, analizo y formulo las recomendaciones, es la mirada tejida a lo largo de mi experiencia profesional y de vida, impregnada de la formación académica como psicóloga y especialista en Acción sin Daño y Construcción de Paz; pero no solamente. También está impregnada por el hecho de haber sido “feminista empírica” y sin saberlo desde niña, luego pasando por el estudio del enfoque de género y de la ideología feminista aun cursando el pregrado y durante los dos últimos años de práctica académica, a lo cual llegué principalmente por invitación de un docente hombre director de práctica.

Dato este último que menciono, que no es de poca monta: fue un docente hombre y no una docente mujer, quien vio en mi esto que de manera coloquial llamo ahora “feminismo empírico” y me invitó a la práctica coordinada por él, lo cual fue muy importante en el tejido de la mirada que apporto en este momento en lo que hago...

Pero no solamente de esto se impregna lo que aquí presento. Desde las primeras apariciones de aquello que puja desde adentro por ir más allá de lo que en mi entorno se esperaba, inicié como cualquier persona, la verificación de lo que iban siendo mis convicciones y preguntas, en ejercicios de ensayo y error; inclusive el acercamiento a la producción académica y política de diversas posturas



feministas y de las definiciones del “género” como categoría de análisis y de enfoque; posturas que he puesto a “prueba” en la vida personal y en la práctica profesional.

Todo acompañado de la exploración de información diversa para continuar encontrando respuestas más comprensivas desde lo cual propulsionar el anhelo auténtico de “ir más allá” ... y reconozco ahora que también el feminismo y el enfoque de género en ocasiones se agota como respuesta. Al menos, es mi caso.

Y es también desde este lugar que diseñé la Ruta Metodológica y que leo la información capturada. Es leal ponerlo sobre la mesa, conmigo misma, con el equipo del Proyecto Construcción de Paz con Enfoque de Género, con la Escuela Política de Mujeres Pacíficas y con las organizaciones participantes. Me exijo la ética innegociable de aportar desde mis propias verificaciones.

La información recogida permite validar las expectativas con las cuales el proyecto fue diseñado y también proponer caminos hacia el crecimiento como organizaciones sociales constructoras de paz desde lo local. Presento la lectura que, como profesional responsable de este componente, tengo para aportar.

## 2. Actividades realizadas

Responsabilidades asignadas a la Coordinación de Caracterización	Actividades	Fecha y número de participantes
<p>Acompañamiento y coordinación de un equipo de 5 estudiantes de 10º semestre de psicología de la universidad Cooperativa, vinculados en calidad de practicantes, para el desarrollo de la caracterización de las organizacionales más activas en la Escuela Política, de las comunas 01, 18 y 20 de la ciudad de Cali.</p>	<p>Desarrollo de mínimo 2 reuniones semanales de construcción metodológica y de análisis, definición de responsabilidades, seguimiento y evaluación de acciones concertadas.</p>	<p>25 de Septiembre 20 de Noviembre</p>
<p>Interlocución con la profesora encargada de la facultad de psicología de la universidad, para los procedimientos de seguimiento y acompañamiento de los y las estudiantes en el proceso de elaboración de los diagnósticos.</p>	<p>Se desarrollaron cuatro conversaciones de concertación con la profesora encargada</p>	<p>25 de Septiembre 20 de Noviembre</p>
<p>Coordinación, revisión y ajuste del documento de la caracterización, asegurando que la integración de los asuntos de la equidad de género, derechos humanos e incidencia, sean incorporados en los productos del equipo de estudiantes.</p>	<p>En las reuniones de coordinación del equipo de estudiantes, al tiempo que se avanzó en el desarrollo de la ruta metodológica para la caracterización, los aportes y reflexiones tuvieron un propósito pedagógico hacia ell@s, respecto de los enfoques implicados en el proyecto</p>	<p>25 de Septiembre 20 de Noviembre</p>

Responsabilidades asignadas a la Coordinación de Caracterización	Actividades	Fecha
<p>Coordinar las visitas a las organizaciones para el levantamiento de información, involucrando a los y las estudiantes, y contando con la implicación de la Coordinación General del proyecto y la Coordinación Pedagógica de la Escuela.</p>	<p>En conversaciones con la Coordinación general del proyecto se acordó que las entrevistas estarían conducidas por el equipo profesional compuesto por la Coordinadora General, la Coordinadora de la EP y la Responsable de este componente. Y contarían con la presencia de las y los estudiantes. Se estableció un mecanismo de comunicación entre el equipo de profesionales y l@s estudiantes, para facilitar la implicación de l@s estudiantes. Dos de tres profesionales implicadas, cumplieron cabalmente los acuerdos establecidos para responder al compromiso institucional de facilitar el aprendizaje a l@s estudiantes, en calidad de observadores durante la entrevista.</p>	
<p>Coordinación de las visitas de campo y del procesamiento de la información.</p>	<p>Para el procesamiento de la información, se diseñó un instrumento para la organización de la transcripción de lo recogido en las entrevistas. L@s estudiantes vaciaron la información y la Profesional encargada, supervisó, codificó y analizó los resultados.</p>	<p>07 de Octubre</p>
<p>Coordinar la socialización de los diagnósticos, en una ruta que implique validación con las organizaciones, retroalimentación del comité académico del proyecto y presentación a las organizaciones de los resultados finales.</p>	<p>Se diseñó y desarrolló un taller para la validación de los territorios de aprendizaje ubicados en las entrevistas a las organizaciones. El taller arrojó más información para la caracterización de las organizaciones.</p>	<p>11 de Noviembre</p>

### 3. Resultados obtenidos

A continuación, presentamos las tendencias generales encontradas en las 21 organizaciones entrevistadas de la Zona de Ladera de la ciudad de Cali, comunas 1, 18 y 20; organizaciones que como hemos dicho antes, participaron de manera consistente en la Escuela Política desarrollada en el marco del presente proyecto “Construcción de paz con enfoque de género”.

Tal y como lo hemos presentado a las organizaciones desde el inicio de este componente y durante el Taller de Validación desarrollado el 11 de noviembre de 2017, lo que aquí presentamos lo comprendemos como Territorios de Aprendizaje.

“Habitar es dejar huella. Habitar un territorio es reconocerlo y recorrerlo. Habitar un territorio es recorrerlo a pie. Habitar un territorio es también viajarlo. Habitar un territorio es también demorarse en él y sobre él. Perder el tiempo, calentarse al sol. Estar, sin hacer nada, en los lugares: la contemplación, la inacción, el descanso, la respiración. Habitar un espacio es recordarlo (aludir a los precedentes, conjugar sobre él metáforas), soñarlo (abrirlo al horizonte), recordar soñando. Habitar un territorio es, digámoslo otra vez, tomarlo y marcarlo. Habitar un territorio es convivirlo. Habitar es construir. Habitar una ciudad o un territorio es recorrerlo, compartirlo... y entenderlo”.

Iván Illich

Es decir, en algunos casos al hablar de territorios de aprendizaje se trata de los obstáculos para el crecimiento de las organizaciones que, desde nuestra mirada, es aquello que, si logramos trascender, superar, ir más allá de eso, se habrá transformado un obstáculo en una oportunidad de crecimiento y expansión de la organización. También puede ocurrir que la organización - y las personas implicadas - reboten frente al mismo obstáculo una y otra vez. Caso en el cual no se habrá tomado aún la oportunidad de crecer y ampliar los linderos del alcance de la organización. Son entonces territorios de aprendizaje en tanto pueden ser recorridos, habitados, viajados, “tomado y marcado”, y también podemos quedarnos en él sin hacer nada... pero también podemos reconocerlo, comprenderlo y construir a partir de él.

La apuesta es que poniendo en evidencia las tendencias de las 21 organizaciones, lo que se presente logre espejear a cada organización algo que la invite a indagar sobre aquello de lo que aún falta vaciarse para lograr inscribirse en el camino de una expansión que actualice la pertinencia de lo que está haciendo en la ciudad con su capacidad de ser motor de crecimiento para sus integrantes y para las comunidades en las cuales se inscriben. Resaltamos que es cada organización puesto que es una decisión en la que tendría que implicarse cada persona, la cual, a su vez junto a otras, conforman un colectivo / organización.

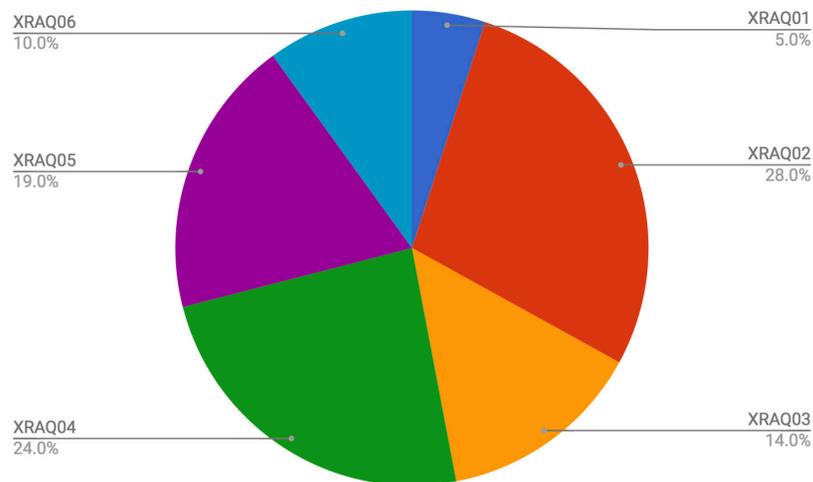
Los procesos de crecimiento no son “transferibles”. Es posible servir de propulsores un@s a otr@s, pero el proceso de crecimiento es “de un@ en un@”. Y la Escuela, el proceso de Caracterización y otros varios espacios en la ciudad, se diseñan con el propósito de apoyar el crecimiento que cada persona y cada organización decide emprender. La decisión de “tomar” o no las herramientas que se ponen al servicio de la población participante de este y cualquier proyecto, escapa al control – en este caso – del componente de Caracterización de las Organizaciones participantes de la escuela.

El “para qué” de las organizaciones.

Si bien el camino tomado para la presente caracterización no fue en estricto una observación en la congruencia entre el diseño y lo que pasa en la operación misma de los proyectos en las organizaciones, comprendemos que las personas entrevistadas se refirieron a la lectura individual que hacen de los diseños institucionales y a la experiencia que han tenido en desarrollo de estos.

Así que, con la certeza de que la palabra dicha por las personas entrevistadas, aunque subjetiva (si es que algo pueda no serlo), es una fuente de información excepcionalmente válida y opera como “bisagra” entre el diseño formal estatutario y la operación diaria del diseño; y la comprendemos de esta manera, porque partimos de considerar que a las organizaciones las hacen las personas. Lo cual significa que los diseños escritos, la misión, visión y proyectos, cobran vida a través del desarrollo que las personas den a todo ello, cuando se ponen en marcha los planes, programas y proyectos de una organización.

Lo que presentamos a continuación son las definiciones del “para qué” de 21 organizaciones de la Zona de Ladera, tal y como lo definen personas integrantes de estas organizaciones, al ser consultadas: “A qué se dedica la organización.Cuál es la Misión y Visión Institucional”.



Las tres tendencias principales son:

- ⦿ Organizaciones en favor de los derechos de las mujeres y/o grupos poblacionales afectados de manera particular por la cultura patriarcal. En algunos casos, son organizaciones deliberadamente identificadas con la ideología feminista ( 28%);
- ⦿ Organizaciones de asistencia a la comunidad con enfoque de derechos y ciudadanía; en algunos casos, con énfasis en un grupo poblacional (24%) y;
- ⦿ Organizaciones en favor del desarrollo local, el empoderamiento ciudadano para la construcción de democracia, los derechos humanos y la paz; cada organización pone énfasis en enfoques ordenadores (religioso, de desarrollo, género, etc.) (19%).

**XRAQ01** - Organizaciones defensoras de la vida en todas sus manifestaciones y en algunos casos, con perspectiva ecológica claramente definida.

**XRAQ02** - Organizaciones en favor de los derechos de las mujeres y/o grupos poblacionales afectados de manera particular por la cultura patriarcal. En algunos casos, son organizaciones claramente identificadas con la ideología feminista.

**XRAQ03** - Organizaciones de asistencia, cuidado y protección a la infancia, y/o adolescencia y/o juventud.

**XRAQ04** - Organizaciones de asistencia a la comunidad con enfoque de derechos y ciudadanía; en algunos casos, con énfasis en un grupo poblacional.

**XRAQ05** - Organizaciones en favor del desarrollo local, el empoderamiento ciudadano para la construcción de democracia, los derechos humanos y la paz; cada organización pone énfasis en enfoques ordenadores (religioso, de desarrollo, género, etc.)

**XRAQ06** - Organizaciones con enfoque de derechos humanos y/o construcción cotidiana de relaciones alternativas de convivencia y paz.

**XRAQ07** - No se formuló la pregunta ó no hay respuesta.

## Delimitación poblacional y Criterios

Con relación a las poblaciones implicadas en los planes, programas y proyectos de las organizaciones, indagamos por la delimitación poblacional que cada una ha hecho y los criterios aplicados.

Respecto de la delimitación, tres son las respuestas tipo en las 21 organizaciones:<sup>1</sup>

**DP01** - La convocatoria es abierta a la “población en general”; e identificamos que la lectura que hace la organización, sobre las necesidades de la comunidad, va delimitando los proyectos y estos tienen “sus públicos naturales”.

**DP02** - La segunda respuesta tipo es que, a las convocatorias, llegan mayoritariamente mujeres, jóvenes y niñ@s, aunque la invitación se haya presentado abierta a toda la comunidad.

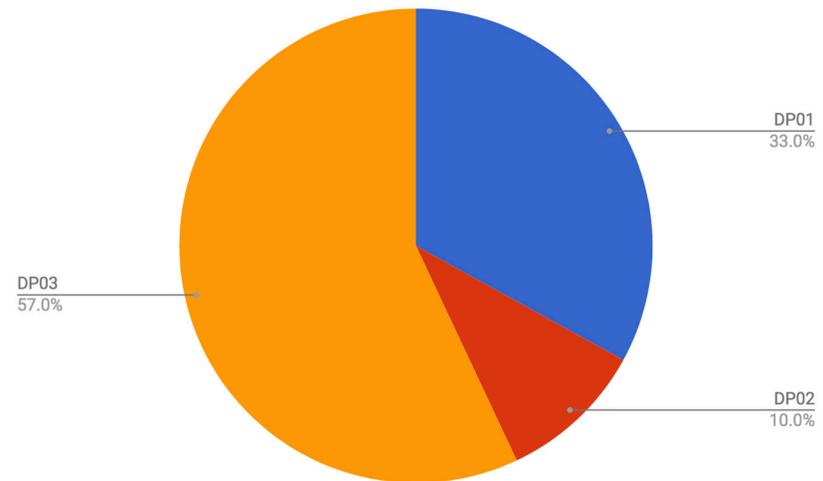
**DP03** - Las organizaciones tienen una delimitación definida en su diseño institucional.

**DP04** - No se formuló la pregunta ó no hay respuesta

Siendo la mayoría de las organizaciones (54%), casos en los que la delimitación poblacional está soportada en el “para qué” mismo de la organización, seguido por una tendencia que puede eventualmente resultar vaga, pues

se trata de las organizaciones que planean tener una convocatoria “abierta” a la población en general.

No contamos con los suficientes detalles para adentrarnos en mirar cómo opera esa apertura general versus los programas y proyectos que se ofrecen, en lo que inevitablemente la “neutralidad” frente a lo poblacional, empieza a reducirse.:



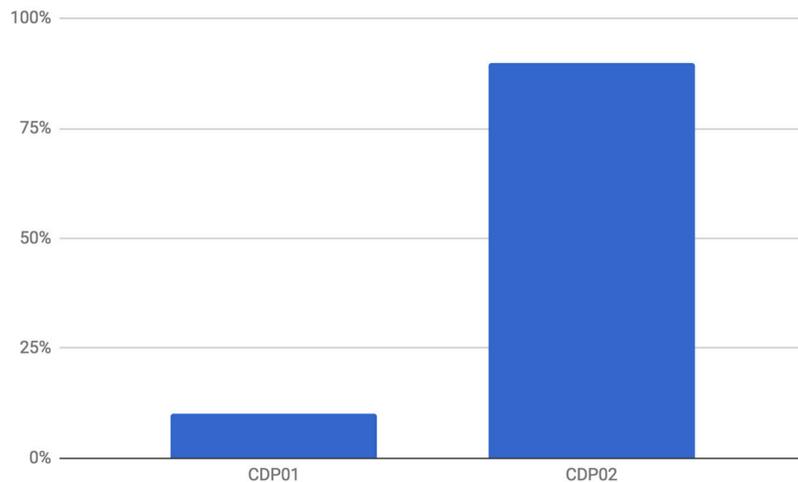
<sup>1</sup> En todos los casos, se incluye un código para la falta de respuesta, si fuese el caso.

Con relación a los criterios aplicados a la delimitación poblacional, las respuestas tipo que recibimos fueron las siguientes:

**CDP01** - La delimitación poblacional es resultado de decisiones de otros

**CDP02** - con el 90% de las respuestas, y se refiere a organizaciones que delimitan la población, en congruencia con el “para qué” de la organización. En ocasiones se hace evidente cómo las apuestas de quienes toman decisiones, influyen en la interpretación que dan al propósito de la ORG.

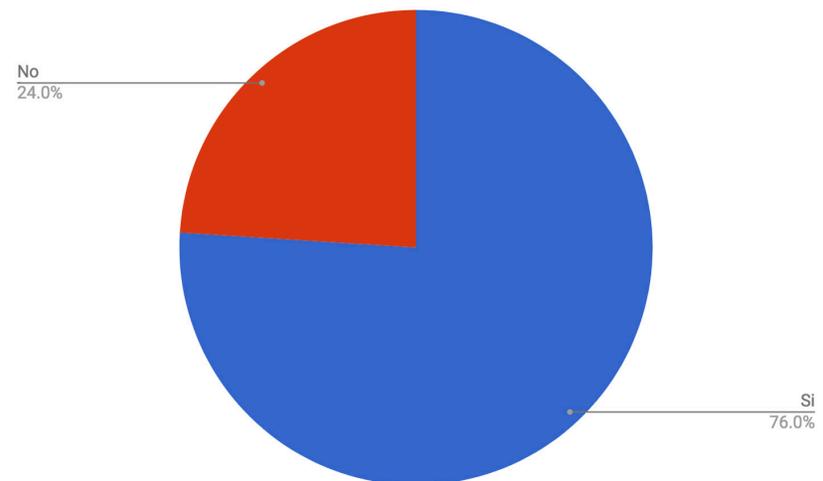
**CDP03** - No se formuló la pregunta ó no hay respuesta



Para el acercamiento a la comprensión que las organizaciones tienen acerca del enfoque de género, consultamos por la presencia o no de esta perspectiva en el diseño de las acciones de la organización.

El 76% de las organizaciones, sobre el universo de 21 entrevistadas, afirma incorporar el enfoque de género en sus diseños:

Organizaciones que reportan haber incorporado el enfoque de género en sus diseños institucionales:



Posteriormente, para hacernos a una imagen más clara de lo que refieren, las organizaciones que afirmaron incorporar el enfoque en sus diseños, fueron consultadas por las acciones concretas que desarrollan desde esta perspectiva; y a las organizaciones que respondieron que no (24%), les preguntamos por qué el enfoque de género no ha sido considerado aún en los diseños de su organización. De esta manera, nos acercamos al “observador”<sup>2</sup> de quien fue entrevistad@ en cada organización:

**EG01** - Definen la incorporación en su organización del enfoque de género, según hagan o no trabajo con mujeres; es decir, con un enfoque poblacional como ordenador de su respuesta y no tanto centrado en los modos de relación y generación de realidades que trasciendan lo pre-establecido para hombres y mujeres.

**EG02** - Discurso que asocia automática el enfoque de género con las violencias basadas en género y contra las mujeres prioritariamente.

**EG03** - Discurso que asocia el enfoque de género al feminismo; y este a su vez, con posturas radicales desde las cuales se responsabiliza a “los hombres” de las situaciones de vulneración de derechos de las mujeres.

**EG04** - Discurso, aunque comprensivo de patrones y los pactos culturales del patriarcado, centra su atención en la afectación a las mujeres.

**EG05** - Discurso más comprensivo de patrones y pactos culturales del patriarcado desde los cuales todas las personas somos afectadas de manera diferenciada. Y desde este lugar de comprensión, se toman opciones de focalización basadas en criterios de lo que se aporta para la construcción de lo público.

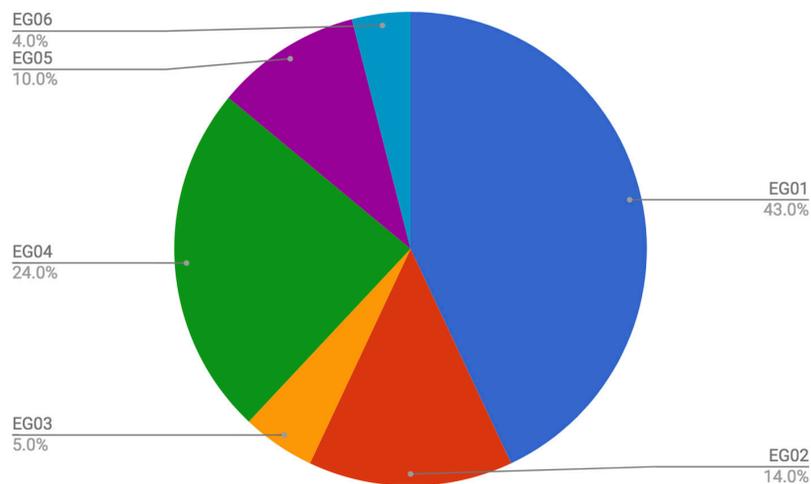
**EG06** - Asocian el enfoque de género con acciones de formación y sensibilización a los equipos de trabajo y comunidades; no necesariamente con un enfoque que transversaliza todo el que hacer de la organización.

**EG07** - No se formuló la pregunta ó no hay respuesta.

---

<sup>2</sup> Cuando en el presente documento nos referimos al “observador”, nos referimos a la manera como el Coaching Ontológico lo propone, siendo “el observador” la manera como conferimos sentido a las situaciones en las que nos involucramos. Ese sentido nos lleva a actuar de una manera particular y por supuesto a tener unos resultados específicos. La perspectiva del coaching ontológico invita a revisar el tipo de “observador” que hemos incorporado y a considerar ampliar sus puntos de referencia bajo la premisa de que, así como lo hemos construido a lo largo de nuestra vida, es interrogable, reeditable y expandible. Ver “ El carácter del Coaching Ontológico” de Rafael Echeverría y Alicia Pizarro.

Y las tendencias son las siguientes:



Un 43% de las 21 organizaciones entrevistadas, definen la incorporación del enfoque de género en sus diseños, según hagan o no trabajo con mujeres; un 24% de los casos, tienen un discurso que es comprensivo de los patrones y los pactos culturales del patriarcado, y centran su atención en la afectación a las mujeres. Y la tercera tendencia fuerte, con un 14% de participación, es un discurso que asocia automática el enfoque de género con las violencias basadas en género y contra las mujeres prioritariamente

A las organizaciones que afirman incorporar el enfoque de género en sus diseños (16 sobre un total de 21), les consultamos acerca de la proyección que tienen con el tema. Las expectativas que refieren son las siguientes:

**EG-PROY01** - Ampliar o intensificar el alcance de lo que están haciendo ahora.

**EG-PROY02** - Ampliar los temas abordados con la población participante en las iniciativas de la organización.

**EG-PROY03** - Intensificar la gestión de proyectos que, desde una mirada feminista, pongan énfasis en los derechos de las mujeres.

**EG-PROY04** - En los detalles de lo que hace la organización de acuerdo a la persona entrevistada, relaciona la incorporación del enfoque de género con la presencia de mujeres en la población participante y la proyección no es clara.

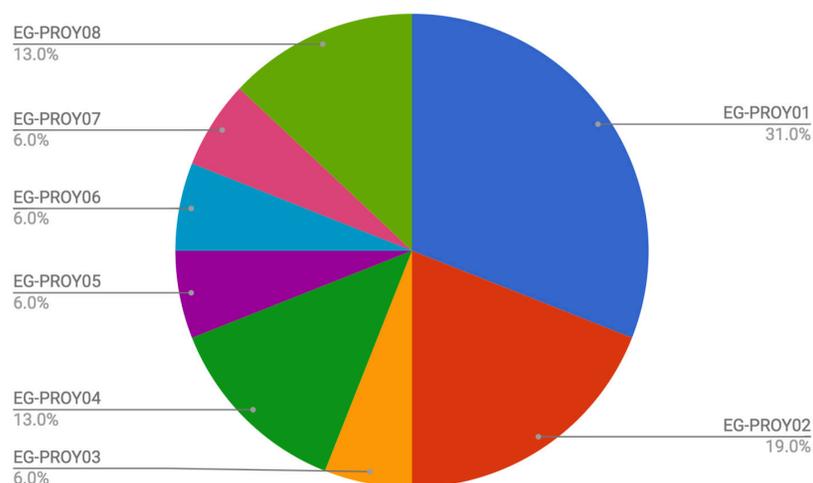
**EG-PROY05** - Desarrollar acciones de formación / escuelas de género.

**EG-PROY06** - Tomar decisiones en función de la lectura de las necesidades de las comunidades participantes; es así como se enfatizan o se incorporan temas en los planes de la organización.

**EG-PROY07** - En un caso, la organización cerró actividades.

**EG-PROY08** - No se formuló la pregunta ó no hay respuesta

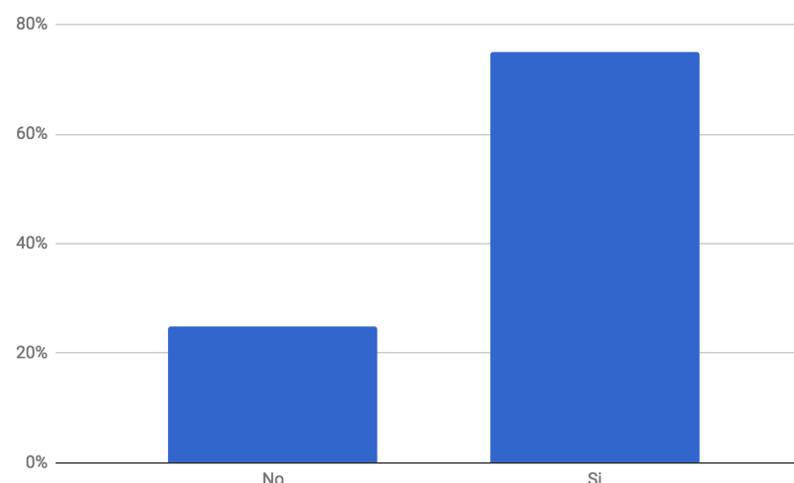
La participación por respuesta tipo es la siguiente:



31% de estas organizaciones aspiran a continuar haciendo lo que hasta ahora hacen, ampliando el alcance. El 19%, le apuesta a ampliar los temas abordados con la población participante en las iniciativas de la organización. Y hay un 13% que relaciona la incorporación del enfoque de género con la presencia de mujeres en la población participante y la proyección no es clara.

En los casos en los cuales las personas entrevistadas respondieron que en sus organizaciones no han incorporado el enfoque de género, indagamos sobre su interés en incluirlo. El siguiente es el resultado: 60% si estarían interesadas (3 de 5 organizaciones); una organización no estaría interesada (20%) y en un caso su respuesta es imprecisa (20%).

Interés en incorporar el enfoque de género



### VBG – Violencia Basada en Género

La tendencia en las organizaciones, hacia la activación de la ruta de atención establecida en desarrollo de la Ley 1257 de 2008, es muy importante (11 de 21 organizaciones). Tres organizaciones inician por el acompañamiento personalizado y de enfoque psicosocial, y una organización contribuye a la visibilización de las situaciones de vulneración de derechos de las mujeres. Con lo cual podríamos decir que 16 de 21 organizaciones están contribuyendo en el fortalecimiento de hacer perceptible lo que tiende a ser oculto.

Las respuestas tipo son las siguientes:

**VBG01** - La organización no es un referente en la comunidad a quien recurrir en caso de violencias basadas en género y en tal sentido no se enteran de primera mano. Tienen la información incompleta de lo que se trata; y/o no sabrían qué hacer.

**VBG02** - La prioridad está en la activación de la Ruta de atención y remiten a las personas; en algunos casos, acompañan a las personas en el proceso.

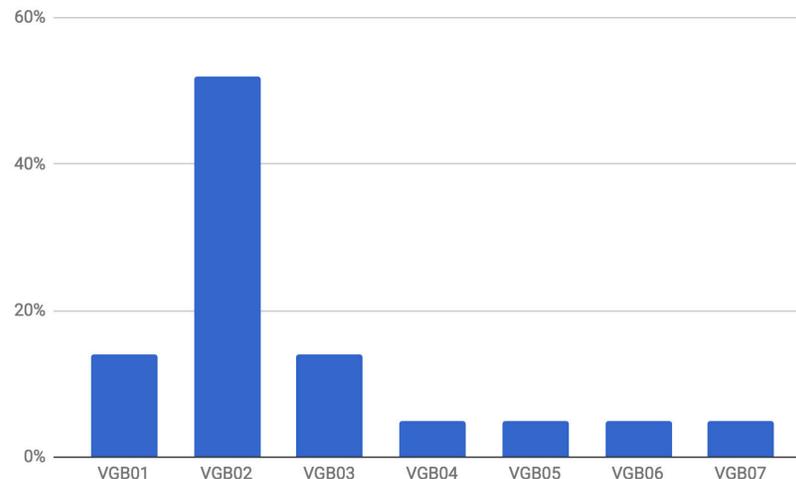
**VBG03** - Priorizan el acompañamiento personalizado, desde un enfoque psicosocial, en ocasiones hacen trabajo con las familias y las parejas. Y como segundo paso, recurren a la activación de la Ruta de Atención.

**VBG04** - No hay respuesta de parte de la organización frente a los casos de los cuales se enteran.

**VBG05** - Sienten desconfianza en la respuesta de las autoridades, así que no es prioridad activar la ruta ni tampoco acudir a otras autoridades referente para la comunidad (cabildo indígena, por ejemplo). Consideran que es una situación que no cambia y que no hay mayor cosa para hacer.

**VBG06** - Iniciativas que contribuyen en la visibilización de las situaciones de violencias basadas en género.

**VBG07** - No se formuló la pregunta ó no hay respuesta



## Interseccionalidad

En general la interseccionalidad, como enfoque, está muy poco comprendida. Incluso parece haber sido complejo abordarla y transmitir el sentido de la pregunta para quienes hicimos las entrevistas. La interseccionalidad entendida como una elaboración que es posterior al enfoque de género y al enfoque diferencial, no se reduce a una sumatoria de situaciones que vulneran derechos o de situaciones que configuran realidades de individuos y colectivos, sino más bien sugiere una mirada más completa de la realidad de las personas y una relación sinérgica entre todos los elementos configurativos de las personas individuales.

El enfoque de género y el enfoque diferencial, son una acertada y poderosa respuesta a un mundo homogenizante, negador de la diferencia. Y al ser respuesta, se queda un poco en la trampa de “responder”; es decir, depende todavía - como referente - de aquello que interpela y de lo cual se quiere distanciarse.

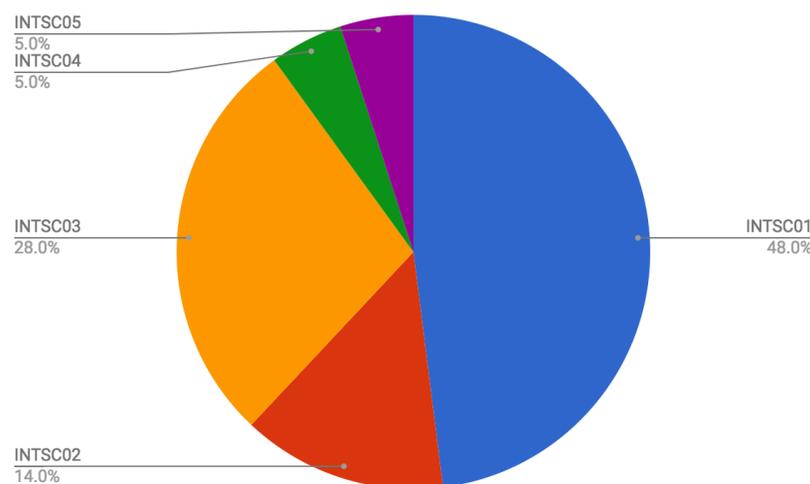
La interseccionalidad como elaboración que trasciende esta rebeldía y limitación impuesta por el androcentrismo y la concepción de lo humano occidental, abre un horizonte de posibilidades para situarse en el lugar de lo que se ha invisibilizado: es decir, que lo realmente humano es la posibilidad que cada individuo tiene para ir más allá de los pactos culturales que limitan su crecimiento; lo realmente humano es la polifonía de razas, climas, modos de satisfacer las necesidades humanas, ciclos biológicos, geografía en la que se habita. Y al mismo tiempo es una posibilidad humana, develar los patrones que repetimos más allá de fronteras geográficas, religiosas, culturales y sin distinción de género, y que nos mantienen ancladas en una vida llena de miserias múltiples y de generación de profundo sufrimiento un@s a otr@s; esto también es realmente humano.

La mirada a través de los nudos de la intersección que ocurre entre unas y otras cuestiones con las cuales dibujamos nuestras realidades (raza, género, religión, nacionalidad, clase social, biología, ocupación, formación, etc.), es una exploración aún no suficientemente recorrida que puede conducirnos a ubicar todo aquello de lo cual, como hombres y mujeres, tengamos que vaciarnos, para ahí sí ampliar los límites anquilosados frente a los que

rebotamos una y otra vez sin lograr generarnos como los hombres y mujeres que realmente tenemos posibilidad de ser.

Es comprensible que tanto para quienes hicimos las entrevistas, como para quienes dieron sus honradas respuestas, la interseccionalidad como categoría de análisis, pero también como enfoque desde el cual diseñar los planes, proyectos y programas, es un asunto aún embrionario en las organizaciones sociales. Es un cambio de paradigma que quizá no está suficientemente maduro, como en su momento lo fue el enfoque de género y el enfoque diferencial en su aparición como referente que alivió y amplió la mirada de las ciencias sociales y de los movimientos sociales.

A continuación, presentamos las respuestas tipo en las organizaciones y las tendencias encontradas:



## Incidencia

Las comprensiones de lo que es Incidencia son variadas entre las personas entrevistadas. Van desde la incidencia que se hace en la vida cotidiana y en los entornos cercanos hasta la incidencia que tiene un impacto más sobre el ordenamiento de lo público.

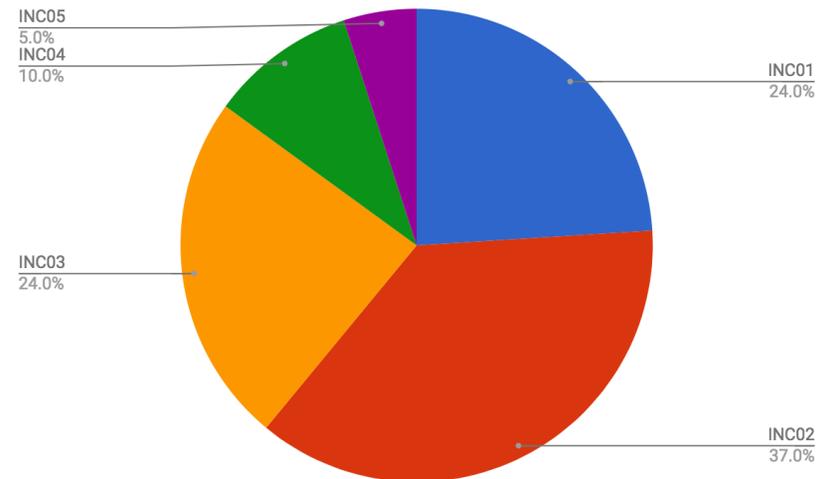
**INC01** - En algunos casos, la organización ha participado en marchas, plantones, y otras estrategias de movilización social; sin embargo, la incidencia NO es una apuesta incorporada para el desarrollo de la organización.

**INC02** - Han incorporado la Incidencia – comprendida como movilización social - como una estrategia que desarrolla la organización

**INC03** - Se refiere a la “incidencia” en el sentido de la influencia que se pueda tener sobre personas y en el entorno barrial inmediato; no como una herramienta de la “movilización social”.

**INC04** - Centrada en la exigibilidad y peticiones de interés de casos individuales, o grupales, sin ir más allá hacia lo colectivo/público.

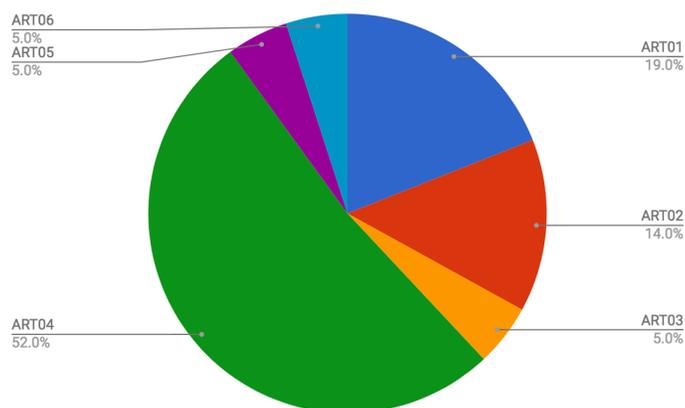
**INC05** - No se formuló la pregunta ó no hay respuesta



## Articulación local, municipal y nacional

Sobre el asunto de la articulación institucional, es importante subrayar que el impacto que se pueda tener con las iniciativas de incidencia se potencia si son apuestas en las que confluyan las fortalezas de divers@s actor@s, de manera sinérgica y convocad@s genuinamente por un interés común.

La siguiente es la respuesta de las 21 organizaciones de 23 seleccionadas, que fueron entrevistadas:



**ART01** - Algunas organizaciones han hecho intentos o han tenido experiencias importantes de articulación, y coinciden en haber enfrentado dificultades tipo rivalidades, afán de protagonismo, envidia, y otra serie de situaciones relacionales. Aun así, la organización ubica la articulación interinstitucional como ganadora, siempre que el que-hacer de la organización sea fortalecido. (19% de las respuestas)

**ART02** - Solo en espacios de encuentro convocados por iniciativas institucionales y/o proyectos, y en espacios de formación y/o movilización.

**ART03** - Algunas organizaciones han tenido acercamientos a espacios de articulación y no persisten por experiencias que valoran como negativas

**ART04** - La articulación interinstitucional es una estrategia valorada por la organización para potenciar su accionar particular. (52% de las organizaciones)

**ART05** - No tienen experiencia de articulación porque los liderazgos internos son muy débiles incluso para generar articulación interna.

**ART06** - No se formuló la pregunta ó no hay respuesta.

### Interacción entidades gubernamentales

Estas son las respuestas tipo sobre la interacción que las organizaciones establecen con las instituciones gubernamentales:

**INTGUB01** - Algunas organizaciones dejaron ver en su discurso que perciben la interacción con las instituciones gubernamentales, como algo que resulta complejo, por el interés asistencialista de estas entidades, lo que genera fracturas en los procesos endógenos; otras organizaciones resaltan el hecho de que estén las instituciones, permeadas por las dinámicas de corrupción. (14% de las respuestas)

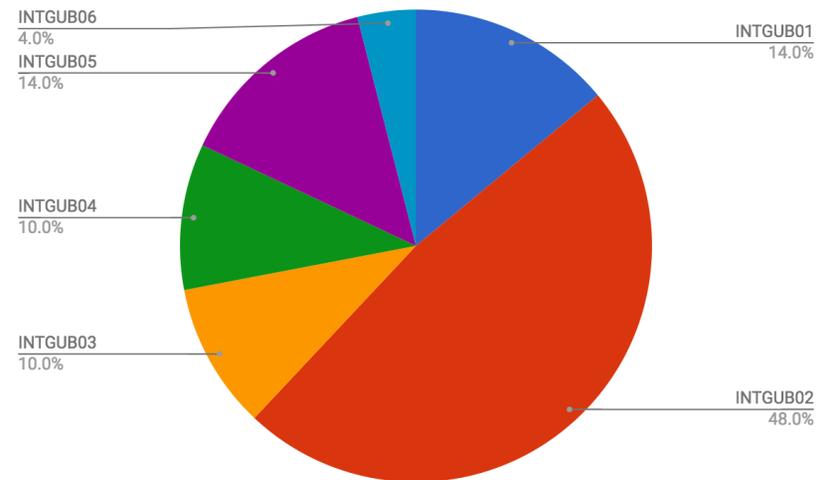
**INTGUB02** - Otras organizaciones interlocutan con entidades gubernamentales, a veces solo ocasionalmente, otras de manera más permanente; y es una interacción que hace parte del curso corriente de la organización dependiendo de los proyectos y apuestas en curso. (48% de las respuestas)

**INTGUB03** - A veces reportaron que asisten a espacios convocados por entidades gubernamentales, y por lo que se les escucha, pareciera que lo hacen sin tener mucha claridad de lo que se trata

**INTGUB04** - Organizaciones generadas alrededor de convocatorias de la estructura del estado; en algunos casos no tienen proyecto propio aún

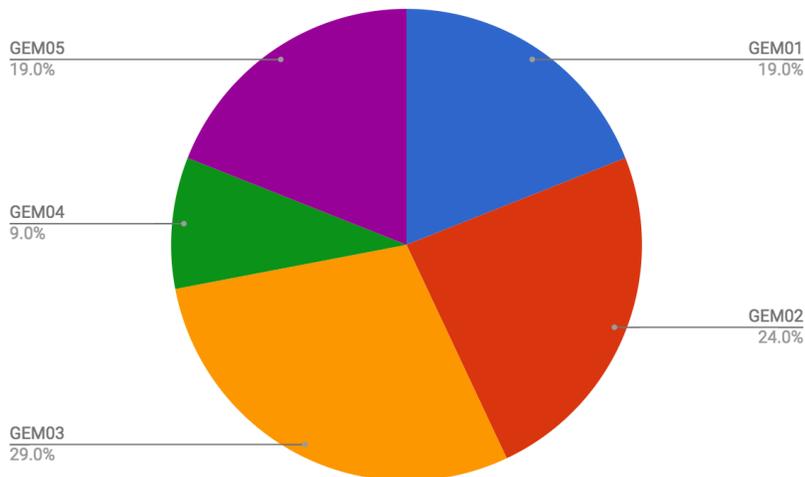
**INTGUB05** - Actualmente no interactúan con la institucionalidad del estado; puede ser porque es una decisión en correspondencia a la lectura que hacen del estado o porque no es pertinente a los propósitos y desarrollo de la organización. (14% de las respuestas)

**INTGUB06** - No se formuló la pregunta ó no hay respuesta  
Agrupando las respuestas a manera de tendencias, se puede decir que el 28% de las organizaciones tienen una lectura de poca confianza respecto de las instituciones del Estado. Unas por definición desde la lectura que hacen de la institucionalidad, otras solo interactúan cuando “lo necesitan” - (**INTGUB05**) -; y tras organizaciones expresaron abiertamente el tipo de conclusiones que les genera desconfianza y distancia (**INTGUB01**).



## Gestión Emocional Interna en las Organizaciones

Sobre el asunto de la gestión emocional, aunque hay una distribución dispersa de las respuestas diferentes, tienen en común que sí dan valor al cuidado emocional de las personas que dedican su vida a las causas más complejas del país, muchas veces innovando y haciendo cosas maravillosas con las personas, ampliando el horizonte de posibilidades para quienes desde donde observan, no se ven oportunidades diferentes a la sobrevivencia.



**GEM01** - Acompañan a las personas en los momentos en que ya han llegado a un quiebre.

**GEM02** - Es parte de la cotidianidad de la organización el apoyo y estar atent@s al estado emocional del equipo; para lo cual generan espacios de encuentro, escucha, diálogo, y soporte para las personas.

**GEM03** - Reconocen la importancia de implementar una estrategia de cuidado del equipo, pero no la han diseñado de manera permanente; La gestión emocional de los equipos de trabajo no responde a una política institucional, sino a contingencias.

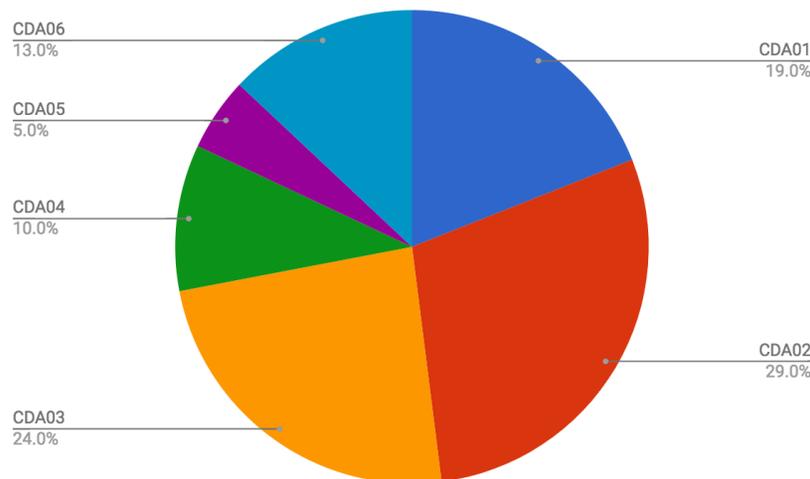
**GEM04** - Alternativas de dispersión y recreativas, sin abordar la situación emocional en si misma; en ocasiones si las personas de los equipos lo solicitan, son direccionadas para la ayuda profesional.

**GEM05** - No se han implementado herramientas para el acompañamiento y recuperación emocional.

**GEM06** - No se formuló la pregunta ó no hay respuesta.

## Gestión Emocional Interna en las Organizaciones

Varias recomendaciones que las organizaciones plantean para abordar el asunto de la congruencia entre lo que se dice en los diseños y lo que se hace, son interesantes. Hace todo el sentido tomarlas a manera de inspiración para hacer diseños creativos que ayuden a mantener niveles de coherencia importantes de modo que las iniciativas de las organizaciones operen como “fuerza centrípeta” atrayendo a quienes se acercan hacia la generación y gestión de las realidades que están en el anhelo de la gente.



CDA01 - La congruencia se cuida teniendo clara la direccionalidad de la organización, seguimiento a las iniciativas y generando procesos de formación para asegurar que el equipo está alineado en los propósitos y que continúa creciendo.

CDA02 - Mucho contacto con la comunidad y desarrollo de la capacidad de escucha y de cumplimiento de la palabra dicha.

CDA03 - Construcción de equipo fuerte, a veces priorizando liderazgos más circulares/horizontales, también incorporando como estrategia el relevo generacional; algunas hablan de la importancia de garantizar ingresos económicos para los equipos; aprovechando las diferentes destrezas y habilidades de cada integrante.

CDA04 - Incorporar en los diseños institucionales la atención y el cuidado del bienestar emocional de los equipos de trabajo.

CDA05 - Más formación.

CDA06 - No se formuló la pregunta ó no hay respuesta.

### Impacto de la Escuela Política en la organización.

Las siguientes son las respuestas tipo:

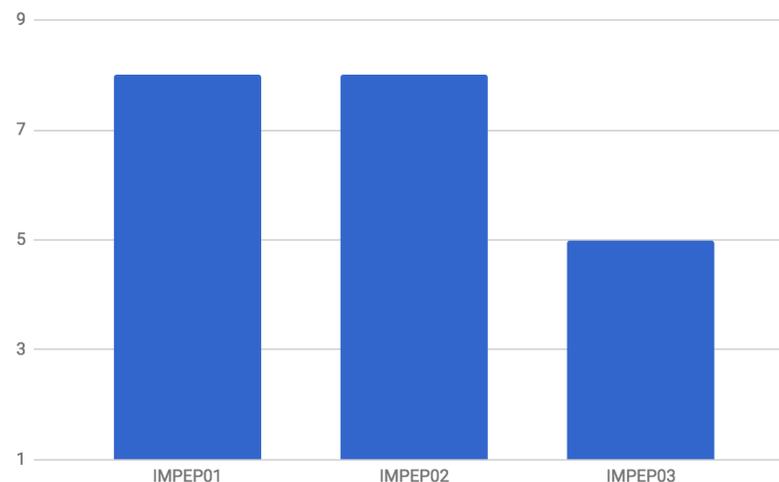
IMPEP01 - La escuela tuvo un valorado impacto a nivel personal, y en pocas organizaciones tuvo trascendencia más allá de quien participó. Lo cual identificamos que

depende en buena parte de la actitud de la persona participante.

IMPEP02 - La organización valora los elementos de comprensión y conceptuales que aportó la Escuela. En algunos casos, las personas participantes, fortalecieron su trabajo con la comunidad; y también en otros casos lograron multiplicar al interior de la organización.

IMPEP03 - Otras resaltan como aporte de la escuela la visibilización de la organización en la zona y la oportunidad de conocer realidades similares y diversas a las de la propia organización.

IMPEP04 - No se formuló la pregunta ó no hay respuesta



## 4. Conclusiones y recomendaciones

El desarrollo de este componente resultó una actividad muy interesante, pues nos permitió conocer un poco más de las organizaciones y algunas de las personas clave que hacen parte de ella. La escucha atenta a sus afirmaciones, comentarios, respuestas y en ocasiones quejas y anhelos, nos mostraron elementos que sirvieron de “ventana” para observar un poco de ese mundo sutil desde el cual se van entramando resultados.

Respecto del enfoque de género, por ejemplo, incluso en aquellos casos en los que las organizaciones afirman haberlo incorporado en los diseños institucionales y que sus prácticas son afines a la transformación de los valores fundantes de la cultura patriarcal, encontramos que “Género” como categoría de análisis y desde la cual emprender acciones está aún muy asociada al trabajo con mujeres prioritariamente, y no tanto al plano relacional e interseccional.

Nos asociamos con la mirada de que son legítimos y muy necesarios los espacios entre mujeres así como los que han empezado a emerger – entre hombres -, como espacios de autoreconocimiento, de construcción de miradas más amplias desde las realidades compartidas y diferentes; son también espacios, tal y como lo define la Casa Cultural Tejiendo Sororidades en la publicación “Liderazgos Sutiles”, espacios entre pares, de construcción de confianza y en los que es posible reducir las enemistades entre mujeres y la competencia entre hombres, y en general son espacios

que facilitan la deconstrucción de todas las “normas de género en la cultura patriarcal”.

Sin embargo, por lo que escuchamos en las entrevistas y vemos en las tendencias de respuesta tipo, nos hacemos la pregunta por lo que lograría aportar una mirada más cercana al feminismo interseccional y en general, a la acción comunitaria desde una comprensión interseccional, polifónica y multicolor. Una mirada y abordaje que vaya más allá de la presencia poblacional diversa y que transforme los pactos sutiles incorporados en cada uno y cada una de nosotr@s desde los cuales entramos realidades que siguen respondiendo a modelos de lo humano homogénicos.

La interseccionalidad es una mirada compleja que ubica que las personas nos generamos como mujeres y hombres, a partir de identificaciones que se van tejiendo signadas en los entornos familiares y sociales, la historia personal y colectiva, los lugares en los que se habita; y de este modo se hace insuficiente la mirada de género cuando no son considerados otros pactos culturales que desde lo sutil en cada individuo y en el plano relacional, formulan mandatos de identificación, con las diferencias étnicas y de raza, religiosas, las diferentes nacionalidades, la clase social, la biología, la orientación sexual; todo ello tomado por cada individuo hombre o mujer como referente con lo cual identificarse en el proceso de configurar su singular manera de habitar el mundo.

La recomendación más importante que hacemos, es ahondar en la mirada interseccional que permita acercarse a comprensiones más completas de la vida de las comunidades con las cuales se trabaja. Pero, además, la invitación implica observar desde la interseccionalidad, los diseños institucionales con los cuales hasta el momento se ha operado.

No se trata de la delimitación poblacional que cada organización ha hecho, pues ni la presencia de mujeres o la ausencia de ellas, como tampoco la presencia de hombres, de jóvenes, de niñ@s, de indígenas, afros, de la diversidad sexual, define de suyo la mirada desde la cual se diseñan los proyectos, se proponen procesos de crecimiento y se acompaña a la población participante.

Ahora bien, sobre la delimitación poblacional, la riqueza que encierra desarrollar procesos con varias realidades, hombres, mujeres, jóvenes, diferentes etnias, clases sociales y de diferentes procedencias geográficas, es que se abre el marco de referencia con el cual contamos, para definir las prioridades personales e institucionales. Los diferentes modos que las poblaciones van construyendo para responder a sus entornos, para satisfacer sus necesidades humanas y para entrar en relación con otros y otras, si agudizamos la escucha y la mirada, podremos desocultar las diferencias que, a cada quien, le hace singular; y también se hace posible desocultar lo idéntico en esa diferencia. Y de este modo nos acercamos cada vez más a acertar en las rutas de transformación personal y colectiva construidas junto a las poblaciones participantes en los espacios que proponemos.

No estamos proponiendo que cada organización cambie su delimitación poblacional. Lo que proponemos es que primero, se tenga claro que siempre hay una, aunque creamos estar convocando a la población en general; es decir, nuestras propuestas y los desde donde las formulamos son polo de atracción – imán si se quiere – para unas personas y no para las otras. Así que hacerlo consciente y hacerse cargo de esta responsabilidad es importante para también observar los resultados que generamos en función a ello. Y si la mirada se amplía al tomar e implicarse con una visión más interseccional, es posible también que los criterios para la delimitación poblacional se expandan en consecuencia.

Con relación a las recomendaciones para la definición de estrategias de Incidencia formulamos las siguientes recomendaciones:

1. La primera recomendación es generar un espacio específico para que, de manera participativa, se construya una lectura de contexto, se identifiquen los temas sobre los cuales poner foco y se diseñen las estrategias de incidencia.
2. La segunda y relacionada con la anterior, es aprovechar el ejercicio de diseño de estrategias de incidencia, para tejer articulaciones interinstitucionales, con finura, con acento y raíces, y de manera sinérgica cada quien haciendo lo que mejor saber hacer, en dirección a un propósito compartido para incidir en cuestiones que atañen a tod@s, desde lo local, barrial, doméstico y hacia lo público.

Los temas que surgen son diversos; y con el respeto que merecen las prioridades de cada organización, en realidad el tema puede ser cualquiera en medio de tanto caos y dificultades por las que atraviesa la vida de la gente en las comunas participantes, hay mucho por hacer!!!!.

Propongo entonces poner el acento en el ejercicio colectivo, incluso para la definición de cuál es el escenario en el cual confluir, y dar valor no tanto al tema específico como en quienes se transforman cada participante y organización, para construir un escenario común para la incidencia. Temas como los feminicidios, el abuso y explotación sexual infantil, los embarazos en mujeres muy jóvenes – a veces con hombres muy jóvenes también y otras veces no tanto, las relaciones de pareja tóxicas y abusivas, las múltiples jornadas de trabajo de las mujeres, las iniciativas culturales, las iniciativas ecológicas y deportivas, el cuidado de niños y niñas... empoderamientos, fortalecimientos urgentes... el equipamiento urbano... en fin ... es tanto por hacer, tanto a través de lo cual actuar e incidir en niveles de vida más dignos!!!!...

¿y si observamos todo esto desde nuevas miradas?... ¿y si nos damos un espacio para ser la población prioritaria sobre la cual incidir y consideramos la posibilidad de redimensionar el desde donde hacemos lo que hacemos?, ¿si nos reinventamos y trascendemos nuestros propios límites?... quizá será sorprendente generar todo aquello que ahora vemos lejano y nos demos cuenta que todo eso frente a lo cual siempre rebotamos en nuestras organizaciones, nos quiere decir algo. ¿qué es?.. ¿lo escuchamos junt@s?

