

# FICHA.

**Intercambiando y reflexionando sobre el trabajo con perspectiva de Género en Vamos por la paz.** Realizada a partir de entrevistas, conversaciones y encuentros en Cauca y Chocó, Colombia, 2022

Autor: [Empodera Consultores](#).

## **A MODO DE CONSTATACIÓN.**

Prácticamente la totalidad de las mujeres expresan haber experimentado o sufrir algún tipo de discriminación o perjuicio construido a raíz del sexo biológico o la identidad del género. Esta situación puede ser comparable a la situación que viven personas no binarias, no conformes con el género o con identidades de género diversa y transgénero.

A pesar de algunos esfuerzos realizados por las comunidades, las autoridades y actores territoriales, la evidencia de las desigualdades y la urgencia del trabajo para solventarlas siguen siendo relevantes en el día de hoy, de la misma manera en los territorios de acción de Vamos que en diferentes lugares y contextos en el mundo.

## **UN INTERCAMBIO VITAL.**

Durante la realización de los talleres territoriales de capitalización fue posible interac-

tuar específicamente y en particular con mujeres que lideran procesos comunitarios y colectivos. El primer hallazgo y muy afortunado, es que la participación y el liderazgo de las mujeres en cuanto a número e importancia de la participación sigue creciendo, y los procesos de empoderamiento y autonomización siguen reforzándose.

Sin embargo, en el dialogo con estas mujeres resurge cómo el ejercicio de su trabajo está atravesado por estas situaciones de discriminación específicas por razón de género, de la parte tanto de miembros de sus familias y comunidades como de la parte de colegas en el trabajo colectivo y organizativo, evidenciados en actos de violencia simbólica explícita, por ejemplo, cuando algunos hombres menosprecian, rechazan o evitan el reconocimiento de las colegas mujeres y de sus ideas, fiscalizan su trabajo, las derivan a tareas menores que no

necesariamente se adecúan a sus capacidades o formación, o les asignan puestos jerárquicamente importantes en la organización pero esperando de ellas el cumplimiento de tareas de tipo administrativo y no necesariamente decisionario.

Un ejemplo específico es el fenómeno del “mansplaining” de hombres a mujeres, sigue siendo muy común, según lo que relatan, pero también según lo observado en las interacciones dentro de los talleres.

Otras situaciones referidas a título de ejemplo, es que las mujeres son enviadas a las actividades que no se consideran vitales, o que deben hacerse por cumplir; que la opinión de las mujeres no sea transmitida en su ausencia si no es del agrado o es diferente a la de las autoridades hombres, que se considere despectivamente su opinión; que se les relegue a posición de acompañantes pero sin opinión, o que se les solicite presencia cuando se pueda sacar provecho de los prejuicios en las interacciones sesgadas por el género, en una especie de desconocimiento que atraviesan las organizaciones comunitarias de base.

Estas experiencias en el trabajo organizativo se superponen y se adicionan a las dificultades propias a los ciclos vitales, que están en conexión con la organización social, cultural y familiar.

En el diálogo con las mujeres, por ejemplo, no se percibe que sea un impedimento ni una incompatibilidad conceptual con el trabajo colectivo el hecho mismo de ser madre, de tener hijos. Pero la gestión del hogar y de los hijos si lo es, ya que las responsabilidades del cuidado recaen exclusivamente

sobre las mujeres, y hace muy difícil la gestión del tiempo, a pesar del deseo de participar de estas mujeres.

En ocasiones, puede haber presiones familiares para que las mujeres no dediquen a otras actividades o al trabajo colectivo el tiempo y el cuidado que se considera que pertenece al capital y la esfera familiar.

En el posicionarse en el espacio, tomar la palabra y actuar de las mujeres, es importante pensar las interacciones entre lo público y lo privado: es constatable la disparidad en la toma de la palabra de mujeres en los momentos privados o exclusivos, y en los tiempos colectivos o plenarios. Un acercamiento específico para creación de vínculos y confianza puede ser necesario para inspirar y permitir la creación de un espacio simbólico agradable y suficiente para la escucha y sobretodo, el florecimiento de la palabra de las mujeres.

### **UNA REFLEXIÓN FINAL SOBRE LOS DIÁLOGOS MULTIACTOR DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y POR CICLO VITAL.**

Efectivamente, la discriminación, las desigualdades y los prejuicios vinculados al sexo biológico y a la identidad de género influyen y afectan la posibilidad, la calidad y el contenido de la participación en los procesos y acciones. Por ello, las organizaciones deben, no solo repensarse con un enfoque de género, sino también fomentar o impulsar activamente esfuerzos que puedan ser considerados positivos o buenos para las mujeres que sufren las desigualdades. Por ejemplo, redes de acompañamiento y protección para mujeres, con el fin de entender las necesidades específicas, dar ayuda en el caso de dificultades, riesgos o violencias,

fortalecer y vincular a las mujeres que participan en distintas organizaciones y movimientos sociales, que ayuden a aumentar la visibilidad, el reconocimiento y el impacto de su trabajo, aprovechando las capacidades del colectivo y no solo las propias.

Específicamente, incrementando el número de actividades colectivas, y que estas actividades tengan conexión y constancia temporal, como talleres con temáticas de género, de solidaridad, de saberes e intercambio de experiencias y sugerencias.

Por otro lado, por el mismo trabajo organizativo las mujeres pueden estar expuestas a vulnerabilidades específicas, particularmente en determinados contextos de de-

fensa de derechos, que pueden contrarrestarse en parte uniendo fuerzas con otras mujeres y compañeras de lucha dentro de otras organizaciones, cuando se unen y se construye una trama de protección que trasciende las comunidades locales, aisladas y con pocos recursos para protegerse.

El hecho de construir redes de mujeres no solo permite agrandar las posibilidades de acción al estar en un marco más amplio de organizaciones, sino que la sororidad, la comunidad y el acercamiento entre mujeres les proporciona herramientas técnicas, pedagógicas o metodológicas, e incluso psicoemocionales, que reducen sus riesgos, amenazas, y que pueden fomentar su autonomía y su seguridad.



**CAPITALIZACIÓN DE LOS DIÁLOGOS  
MULTIACTOR DE VAMOS POR LA PAZ**