



EN BUSCA DE LA IGUALDAD

TEXTOS PARA LA ACCIÓN FEMINISTA

sof
SEMPREVIVA
ORGANIZAÇÃO
FEMINISTA



EN BUSCA DE LA IGUALDAD

TEXTOS PARA LA ACCIÓN FEMINISTA

sof
SEMPREVIVA
ORGANIZAÇÃO
FEMINISTA

En busca de la igualdad: textos para la acción feminista

Publicación de SOF – Sempreviva Organização Feminista

Organización y edición de los textos

Miriam Nobre, Nalu Faria y Renata Moreno

Traducción

María Fernanda Marcelino y Mauro Ramos

Proyecto gráfico y diagramación

Caco Bisol

Foto de tapa

Berimbau

Gabriela Machado

Acrílica sobre lino

200 x 175 cm

2011

foto: Mario Grisolli

Tirada

1.000 ejemplares

Impresión

Pigma

Apoyo para esta publicación

Fundación Heinrich Böll Cono Sur

Esta obra está bajo una Licencia  *Creative Commons
Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional*

SOF Sempreviva Organização Feminista

Rua Ministro Costa e Silva, 36

Pinheiros – São Paulo/SP

CEP 05417-080

(11) 38193876

www.sof.org.br

sof@sof.org.br

São Paulo, diciembre de 2013

ÍNDICE

- 5** PRESENTACIÓN
- 9** LA FORMACIÓN COMO INSTRUMENTO
PARA LA CONSTRUCCIÓN
DE UN ABORDAJE ANTIPATRIARCAL
NALU FARIA
- 33** ECONOMÍA FEMINISTA:
UNA VISIÓN ANTISISTÉMICA
RENATA MORENO
- 57** LA PERSPECTIVA FEMINISTA
SOBRE LA SOBERANÍA ALIMENTARIA
MIRIAM NOBRE

PRESENTACIÓN

En su libro/panfleto “El feminismo es para todas y todos. Política Apasionada” la feminista afro-americana bell hooks dedica uno de sus capítulos a la formación feminista para una conciencia crítica. Allí, recuerda que el movimiento surgió de la teoría y de la práctica, que se fueron construyendo a la par. “Desde sus primeros momentos, la teoría feminista tenía como objetivo primordial, explicar a las mujeres y a los hombres cómo funcionaba el pensamiento machista/sexista y cómo podríamos enfrentarlo y transformarlo”.¹ El activismo feminista estimuló muchas personas a pensar de forma crítica, reflexionar sobre su experiencia, crear nuevos modelos de interacción social y de este modo, fue probando y reconstruyendo paradigmas.

Los aportes del feminismo van más allá de un análisis sobre el machismo, de porqué y cómo se estructura; lo cual por si solo ya sería una gran contribución. Pero al diseñar estrategias para enfrentarlo, el feminismo integra contenido y forma, aspectos colectivos e individuales, de una manera creativa y desafiante. Tanto es así, que en cada ejercicio de sistematización, nos preocupa el riesgo de perder la riqueza de los procesos, su dimensión histórica, y el protagonismo de los sujetos involucrados.

1. bell hooks: Feminism is for everybody. Passionate politics, South End Press, Cambridge, MA, 2000.

Cuanto más se amplía la percepción sobre las desigualdades de género como una injusticia, aumenta la demanda de orientaciones con respecto a por dónde empezar, cuáles son nuestras bases para la actuación, qué errores evitar. En algún momento proliferaron manuales, técnicas, procedimientos para incorporar género en la actuación de las organizaciones. Es necesario todavía realizar un balance, pero es posible notar ya que muchas veces esta “tecnología” del género despolitizó el debate, lo concentró en la mano de “especialistas”, o lo limitó a indicadores cuantitativos.

A la vez, no podemos sostener un argumento – por cierto elitista – de que solamente aquellas mujeres que vivieron determinada experiencia de formación con determinadas personas estarían aptas para desarrollar un abordaje feminista. Ampliar nuestro alcance e interlocución es un desafío para quiénes creemos que el Feminismo es para todas y todos.

Así, retomamos un antiguo desafío para la SOF: escribir sobre nuestra experiencia de formación y propuesta metodológica. Escribir los textos para este cuaderno nos hizo repasar nuestra trayectoria, revivir procesos de elaboración y aprendizajes con las prácticas desarrolladas, pero también concentrarnos en nuestras lagunas y en varios puntos que tenemos que seguir procesando.

En 1991, comenzamos a hacer cursos en los que la cuestión metodológica era parte del programa, como parte de nuestra propuesta de formar multiplicadoras. A mediados de los años 2000, realizamos un proceso de sistematización de nuestra experiencia de formación. La referencia fue la experiencia de Alforja, organización de educación popular de Costa Rica, bastante conocida en Brasil y en toda América Latina y Caribe. Esta propuesta consiste en recuperar una experiencia vivida y extraer de ella aprendizajes, y por lo tanto de apropiación y autovaloración de las prácticas en la perspectiva de construcción de conocimiento. En ese momento,

avanzamos mucho en la recuperación de nuestra experiencia, y definimos ejes de nuestra concepción metodológica de formación: 1) construcción de una conciencia feminista y movilización de las mujeres; 2) visión y práctica de transformación que trabaja el feminismo en organizaciones mixtas.

El enfoque en las organizaciones mixtas, en donde actúan mujeres y hombres, no era simplemente una respuesta a demandas. Era, y sigue siendo, consecuencia de una visión de transformación que se expresa en el lema circular de la Marcha Mundial de las Mujeres: “Cambiar el mundo para cambiar la vida de las mujeres para cambiar el mundo”. Esta visión también comporta una política de alianzas necesaria para construir un gran movimiento de movimientos, capaz de cambiar la correlación de fuerzas que sustentan el orden capitalista, colonialista, patriarcal y racista.

Compuesto por tres textos, este Cuaderno tiene como punto de partida esta experiencia de sistematización de la metodología de la SOF, presentada en “La formación como instrumento para la construcción de un abordaje antipatriarcal”, y su despliegue en dos principios caros para nosotras: la Economía Feminista y la Soberanía Alimentaria. El texto “Economía feminista: una visión antisistémica”, recupera el sentido de la economía feminista como herramienta que contribuye a organizar nuestra visión sobre el funcionamiento del capitalismo patriarcal, y su desarrollo como parte de la formación y acción feminista del campo en el que actúa la SOF. En “La perspectiva feminista sobre la soberanía alimentaria”, la resistencia a la sociedad de mercado y la lucha por alternativas, es reseñada a partir de las experiencias de las mujeres, sus alianzas y procesos de elaboración. Estas cuestiones dialogan tanto con las políticas públicas como con las luchas de los movimientos sociales y de izquierda, desafiando las concepciones androcéntricas y productivistas a que desplacen su eje hacia la sustentabilidad de la vida y la construcción de la igualdad.

Este cuaderno se sitúa en el trabajo realizado por la SOF con organizaciones que trabajan con la Fundación Heinrich Böll Cono Sur, para construir un abordaje de justicia de género en su actuación. Con ellas, aprendemos mucho para concretar el diálogo entre ecología y feminismo en propuestas de sustentabilidad ambiental y soberanía energética.

Nuestra trayectoria y voluntad de transformación son los instrumentos con los que contamos para enfrentar al patriarcado, en sus manifestaciones económicas, y las estructuras de pensamiento, en la reproducción de pre-conceptos y exclusiones. Compartimos con ustedes estos instrumentos para que sean utilizados, reinventados y difundidos. Y como sabemos que una de nuestras tareas es superar la dicotomía entre razón y emoción, compartimos los instrumentos para que inspiren y provoquen un que-hacer político crítico y apasionado.

Las siemprevivas

LA FORMACIÓN COMO INSTRUMENTO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN ABORDAJE ANTIPATRIARCAL

Nalu Faria

La experiencia de SOF en formación y asesoramiento para la incorporación de una perspectiva feminista fue, en un primer momento, resultado del trabajo desarrollado durante muchos años en salud de la mujer. En aquel entonces, durante la segunda mitad de la década de 1980, el movimiento feminista había logrado avances en la construcción de una visión de atención integral a la salud de la mujer en las políticas públicas. A partir de esto, varias organizaciones comenzaron a invertir en formación de gestores públicos como estrategia fundamental para garantizar el cambio en la atención a las mujeres. De este modo, la primera experiencia de SOF fue en formación de profesionales de la salud para transmitir su experiencia en salud de la mujer.

En la década de 1990, SOF amplió su intervención hacia un debate y acción feministas, tanto en abordajes temáticos como en el proceso de autoorganización de las mujeres. Esto significó desarrollar un trabajo de formación que abordó la globalidad de la agenda feminista, incluyendo además otros aspectos como trabajo, violencia, participación política, etc. Pero implicó también reconstruir una mirada sobre la historia del feminismo y reforzar el debate acerca de la autoorganización de las mujeres, reflexionando

sobre ese proceso a la interna de los movimientos sociales mixtos, en los cuales participaba un gran número de mujeres. En esta trayectoria, SOF se asoció y alió a varias organizaciones que actuaban junto a los movimientos sociales, como escuelas de formación política, el Instituto Cajamar, la Central Única de Trabajadores (CUT), y varios sindicatos.

Este recorrido se da simultáneamente a la victoria de los llamados gobiernos democráticos populares, en las elecciones a nivel municipal, principalmente del Partido de los Trabajadores. Como resultado del accionar de las mujeres organizadas en este campo político, estos gobiernos crearon organismos enfocados en la implementación de políticas para las mujeres. La experiencia anterior de SOF en salud de la mujer se amplió y abarcó la formación de gestores de varias secretarías municipales en implementación de políticas para las mujeres, articulando un debate más general sobre feminismo con las políticas públicas de trabajo, salud, educación y violencia.

Esta experiencia particular de SOF comienza a dialogar, todavía en los años 90, con un debate más general organizado por diversas instituciones, conocido como la incorporación de la perspectiva de género. SOF comenzó a ser demandada también por diversas ONG, en distintas modalidades de asesoramiento y consultoría para la incorporación de la perspectiva de género en sus trabajos.

Nuestra experiencia demuestra que es el proceso de autoorganización de las mujeres en las organizaciones y los movimientos sociales lo que plantea la necesidad de un debate en el conjunto de las organizaciones.

Este texto es un primer intento de organizar informaciones acerca de las herramientas desarrolladas desde SOF para la incorporación de una perspectiva de igualdad de género en las organizaciones mixtas. Evidentemente este proceso busca consolidar un compromiso a nivel institucional y entre sus miembros, con la despatriarcalización de la or-

ganización, lo cual implica la necesidad de acciones tanto a nivel interno de las organizaciones y sus relaciones, como en relación a cambios en sus intervenciones hacia fuera.

La formación constituyó el punto de partida para la actuación de SOF en espacios mixtos, y a partir de ella se fueron construyendo otros puntos de abordaje, como los instrumentos organizativos. En este sentido, consideramos importante socializar la forma en que estructuramos las actividades de formación, lo cual también constituye una base para el conjunto de nuestro accionar. Queremos socializarla no como guía, sino como una contribución para plasmar nuestra visión metodológica.

Del concepto de género al abordaje feminista

A fin de explicitar mejor nuestro abordaje metodológico, creemos útil presentar brevemente una reflexión sobre la utilización del concepto de género, y del momento en que éste surge dentro del feminismo.

En su artículo *Os usos do género* Beth Lobo (1991), afirma que el surgimiento de ese concepto se da a partir de los obstáculos en el debate feminista con respecto a los conceptos de patriarcado y de división sexual del trabajo, en un contexto en que los estudios tendían a buscar los orígenes de la opresión. Según ella, esto llevó “las investigadoras feministas a teorizar el género a través de incursiones en la antropología estructural y en el psicoanálisis, para analizar justamente el significado social de la masculinidad y de la femineidad”. En términos generales, el concepto de género se impuso por haber logrado consolidar la cuestión de la construcción social, y la contribución a la eliminación de las dicotomías, mostrando que el género atraviesa todo el campo social.

En América Latina, el artículo “El Género: una categoría útil para el análisis histórico” de Joan Scott (1995),

se volvió casi que el artículo fundante del concepto de género. Más que conceptualizar género, ella buscó allí demostrar que se trata de una categoría útil para el análisis de la historia. Discutió la relación entre la constitución del concepto de género, y su institucionalización en particular en las universidades, iniciada con los “estudios sobre mujeres”. Scott argumenta por un lado que el concepto de género trajo una mayor legitimidad, pero que por otro, ha desconsiderado el sujeto que estaba explícito en los estudios sobre mujeres. O sea, ha ganado legitimidad institucional, pero ha perdido la fuerza del sujeto. En los años 90, hay una fuerte incorporación de “género”, y se evalúa que hubo incluso una cierta banalización y pérdida de fuerza.

Es decir, la segunda ola del movimiento feminista iniciada en los años 60 tuvo un fuerte impacto en el conjunto del mundo occidental, cuestionó paradigmas y teorías que no abordaban la opresión de las mujeres. Esto fue así sobre todo debido a la fuerza del movimiento, y a la afirmación de las mujeres como sujeto político que no podía ser ignorado.

Este proceso de institucionalización del debate feminista se dio en un contexto de fortalecimiento de la derecha, que comenzó con la era Reagan y Margareth Thatcher, y con la emergencia del neoliberalismo, en donde se da un cuestionamiento a la radicalidad del feminismo, y la categoría género surge como algo menos conflictivo y amenazador.

Al ser incorporado por las agencias multilaterales, se dio una asimilación en la que muchas veces su status de categoría de análisis, condujo a un abordaje bastante técnico, haciendo parecer que se trataba de una cuestión de definir un instrumento para garantizar su incorporación en los estudios y acciones, a partir de la premisa de que es una categoría de análisis transversal. De esa forma, muchas veces se puso en

un segundo plano la cuestión fundamental, es decir, que la cuestión de género se trata de una relación de poder y por lo tanto de conflicto, y que está definida por una correlación de fuerzas.

En realidad, la incorporación de la perspectiva de género implicó todo un esfuerzo para realizar análisis, modelos operativos y capacitación de expertas en género y desarrollo, buscando lograr que esa cuestión fuera incorporada transversalmente en los proyectos y políticas. Eso fue llevado adelante por organismos multilaterales como UNIFEM, el Banco Mundial, y fue paulatinamente influenciando las agendas de ONG, movimientos sociales y gobiernos.

El balance crítico de este proceso, por su acento exclusivo en las herramientas y la “expertise”, tiene la importancia de reforzar el elemento sujeto político y la auto-organización de las mujeres como forma de enfrentar las relaciones de poder, sin dejar aislado el contexto histórico y la dimensión de clase y raza, que exigen políticas de transformaciones estructurales que operen simultáneamente sobre las dimensiones económicas, sociales y políticas.

La recomposición de un campo crítico del feminismo en América Latina y el Caribe, a partir de la resistencia al neoliberalismo, y de la retomada de una posición antisistémica contribuyó a redefinir las posiciones y visiones sobre la igualdad entre hombres y mujeres. Es decir, la experiencia de un sector del movimiento que se consolidó en un proceso de autoorganización y movilización de las mujeres tuvo un papel importante en esta evaluación del papel de las agencias multilaterales¹.

En este sentido, el accionar de SOF es orientado por la comprensión de que, al hablar de género y de la desigualdad entre hombres y mujeres, estamos hablando de una opresión patriarcal, y de que el feminismo es la principal herramienta para su superación.

1. Un análisis sobre este proceso fue presentado en “O feminismo latino-americano e caribenho: perspectivas diante do neoliberalismo”, de Nalu Faria, publicado en el Caderno Sempreviva “Desafios do livre mercado para o feminismo”. SOF, 2005.

La construcción de una perspectiva feminista en organizaciones mixtas

Las organizaciones mixtas sólo estarán comprometidas con la superación de la desigualdad entre hombres y mujeres si incorporan un análisis político y conceptual al respecto, ya que es nuestra visión de mundo la que orienta lo que queremos cambiar y construir.

Como elementos fundamentales para un análisis feminista articulado a la perspectiva anticapitalista destacamos que:

Es necesario desnaturalizar la división sexual del trabajo, como si se tratara de algo complementario entre hombres y mujeres. Para eso es importante problematizar la visión de familia como una unidad homogénea con ausencia de conflictos, representada por el varón como jefe. Eso incluye un abordaje acerca de la construcción social de esas relaciones y una ampliación del concepto de trabajo y de economía, que incorpore el trabajo doméstico y de cuidados, así como la desigualdad en el uso del tiempo, que es una categoría fundamental para pensar la igualdad de género. Es importante también comprender la producción y reproducción como parte de un único proceso.

El concepto de división sexual del trabajo parte de la comprensión de que hay una modalidad específica de división social del trabajo entre los sexos. Tiene como base el reconocimiento de que hay una enorme cantidad de trabajo realizado por las mujeres que no es considerado. La naturalización de ese proceso deposita, como parte del destino biológico de las mujeres, la responsabilidad por el trabajo doméstico y de cuidados, que se consideran vinculados a la maternidad. Según Danièle Kergoat, los hombres son designados prioritariamente a la esfera productiva, mientras las mujeres lo son a la esfera reproductiva, habiendo al mismo tiempo, un acaparamiento de parte de los hombres de

las actividades de mayor valor agregado. Esta idea permite abordar la relación entre producción y reproducción, explica la simultaneidad de las mujeres en los trabajos productivo y reproductivo y su explotación diferenciada en el mundo productivo y en el trabajo remunerado. Más aún, tuvo el mérito de visibilizar la enorme cantidad de trabajo que no es reconocida como tal, y siempre es invisible. En consecuencia, ese abordaje ha ampliado el concepto de trabajo establecido en la sociedad capitalista, para ir más allá del análisis del trabajo considerado productivo y que puede ser vendido en el mercado.

La división sexual del trabajo constituye la base material sobre la cual se organiza una relación social específica entre hombres y mujeres, antagonica y jerárquica. De ahí, resultan prácticas sociales distintas que atraviesan todo el campo social. Es decir, se trata de una sociedad sexuada, estructurada transversalmente por las relaciones de género (Kergoat, 2003).

El capitalismo acentuó la separación entre esfera pública y privada. Correspondiendo la primera al político/la producción/la cultura/el trabajo/el hombre, y la segunda a lo personal/la reproducción/la naturaleza/el afecto/la mujer. La crítica feminista sostiene que esa dicotomía es falsa y que es sostén de un discurso legitimador de una sociedad androcéntrica, centrada en la experiencia masculina. Mediante esta dicotomía se considera a la maternidad como el lugar principal de las mujeres; se naturaliza así la división sexual del trabajo y, por lo tanto, la opresión de las mujeres. Esa es una dimensión que organiza el conjunto de la sociedad, de las políticas, del espacio. Eso no cambia mucho cuando las mujeres se enfrentan al trabajo remunerado o la política.

En el proceso de construcción de la perspectiva feminista en las organizaciones mixtas es necesario tener en cuenta la dimensión patriarcal como estructurante del conjunto de las relaciones sociales, y fortalecer la identidad de las muje-

res como sujetos con poder de decisión. El fortalecimiento de la autonomía personal, económica y política, incluye el rescate y la construcción de la autoestima. Una temática que es siempre difícil de manejar cuando se trabajan las relaciones de género en organizaciones mixtas, es el debate sobre la opresión sobre el cuerpo de las mujeres: los temas de violencia, sexualidad, aborto y todas aquellas vinculadas a la salud, medicalización y mercantilización. En general, estas cuestiones todavía siguen apareciendo como temas no políticos o que deben ser tratados aparte, como temas de mujeres o de las organizaciones feministas. Un primer desafío tiene que ver con cómo integrar esas dimensiones como parte de un análisis sistémico, que abarque las interrelaciones del conjunto de procesos presentes en las relaciones sociales. El otro, es el de comprender que estos temas están presentes en la cotidianidad de la vida de las mujeres, y tensionan su proceso de participación política o cualquier otro.

Además, al tratarse de organizaciones de accionar político, es necesario tener en cuenta que las estructuras son masculinizadas, lo cual crea barreras y obstáculos para la participación plena de las mujeres, especialmente desde la perspectiva feminista, en los procesos de decisión y de poder.

Otra cuestión importante a considerar es que, en donde hay mujeres participando, en general hay mujeres que son víctimas de violencia doméstica y sexual en casa. Además, es muy común el acoso sexual en los espacios públicos, la descalificación de los aportes políticos de las mujeres, etc. Por eso, hay que estar atentas a la necesidad de realizar actividades de formación específica con las mujeres, así como incorporar esos temas en los debates generales de la organización. Esto presupone que estas cuestiones estén incorporadas en las actividades de formación, en los instrumentos de información y comunicación, así como también deben ser consideradas como temas políticos, y no solamente como problemas personales y privados.

Instrumentos: la centralidad de la formación

Desde nuestra experiencia percibimos que en general en las ONG, el proceso de enfrentamiento a las desigualdades de género comienza con una actividad de formación o con algún programa específico, aunque las motivaciones para este comienzo sean de las más variadas. En los movimientos sociales existe también una diversidad de situaciones, pero en general, el punto de partida es alguna problemática concreta vivida por las mujeres del movimiento. La formación siempre aparece como una necesidad para ampliar el nivel de conciencia, de conocimiento, para aportar a la elaboración de plataformas políticas, fortalecer la construcción de liderazgos, o ofrecer herramientas para la acción.

Al decir que la formación es una herramienta fundamental para la incorporación de la igualdad de género en el accionar de las organizaciones, no nos estamos refiriendo solamente a la necesidad de contar con más informaciones sobre la realidad, datos o conceptos teóricos. Nos referimos a una determinada metodología de formación que contribuye a analizar, reflexionar y concientizar sobre la particularidad de la dimensión patriarcal y, por lo tanto del poder masculino y de la desigualdad de las mujeres. En lo que tiene que ver con este tema, mucho se habla de la necesidad de tener lentes para poder ver la dimensión patriarcal o de género. Hemos afirmado que desde la consolidación del capitalismo, y de lo que algunas feministas llaman patriarcado moderno, uno de los principales mecanismos utilizados por la ideología patriarcal es la naturalización de la desigualdad entre hombres y mujeres. Es decir, pareciera que ella es fruto de la naturaleza, que fuera esencial que hombres y mujeres sean distintos; se atribuye esa desigualdad a un desarrollo de la personalidad. Esa naturalización lleva a considerar que la maternidad es lo que define esa diferenciación, pero oculta que se trata de relaciones jerárquicas y de poder. En realidad, eso es el fruto de la

2. Así se denominan las más de dos mil comunidades descendientes de los *quilombos*, que marcaron un proceso de lucha y resistencia a la esclavitud en Brasil. Las comunidades *quilombolas* se autodefinen a partir de las relaciones con la tierra, el parentesco, el territorio, la ancestralidad, las tradiciones y prácticas culturales propias (N. del T.).

universalidad de lo masculino, y de las prácticas patriarcales que entrenan la mirada y la subjetividad, socializan a hombres y mujeres, haciendo que sean introyectados estereotipos. Así, existe toda una realidad que no aparece en los análisis, o cuando mucho aparece como un capítulo o ítem aparte. Siempre se sobrentiende que es normal que las mujeres sigan siendo, por ejemplo, responsables de la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados, que tengan salarios menores, que no se encuentren en igualdad en los cargos políticos.

Para ilustrar esta cuestión, recuperamos un trabajo de formación que SOF desarrolló con indígenas y *quilombolas*². Los técnicos antropólogos nos cuestionaban que existiera la división sexual del trabajo en las comunidades indígenas y *quilombolas*, afirmando por el contrario que lo que existía era una complementariedad en las tareas. Durante el curso, iniciamos el trabajo utilizando plastilina para representar la construcción del quilombo y de la comunidad indígena, en donde las y los participantes podían mostrar su percepción sobre cómo era la vida de hombres y mujeres, en dónde estaban y en qué trabajaban. Las mujeres fueron revelando la desigualdad en el trabajo, como por ejemplo, la mayor cantidad de trabajo que realizaban. Uno de los testimonios que causó impacto fue el de una de las mujeres que afirmó que, cuando ella y el marido volvían de trabajar en la huerta, ella tenía que ir a buscar hasta el agua para que él se pudiera bañar. De este modo, a partir de la experiencia de las mujeres, fue posible revelar que el discurso de la complementariedad que naturaliza la división sexual del trabajo, contribuye a mantener la desigualdad.

Es subyacente la idea de que sería un caos si esa organización del trabajo cotidiano de reproducción de la vida fuera distinta, por la naturalización del lugar de las mujeres en la familia. Por más que haya una diversidad de situaciones, sigue existiendo un modelo que reglamenta las relaciones. Como mucho, nos podemos encontrar con la idea de que

las mujeres pueden ampliar sus prácticas y relaciones, siempre y cuando no dejen a un lado “sus” tareas familiares.

En la elección de un método de trabajo, entre hacer de un modo u otro, están presentes los principios y presupuestos que tienen que ver con cómo vemos y actuamos en este mundo; con qué es lo que se quiere transformar, o lo que se quiere dejar como está. Eso va a determinar qué contenidos serán desarrollados y qué técnicas o dinámicas serán utilizadas.

Para una formación feminista es imprescindible considerar qué es el patriarcado y cómo se retroalimenta y funciona de forma integrada con el capitalismo, el racismo, la heteronormatividad y el colonialismo, además del abordaje conceptual desarrollado arriba.

Una cuestión fundamental a enfrentar, tiene que ver con cómo esa cultura androcéntrica socializa hombres y mujeres, y estructura la subjetividad, la forma de pensar, de sentir, las habilidades, los valores, estereotipos y preconceptos: los hombres como superiores, fuertes e independientes, y las mujeres como inferiores, frágiles, dependientes. Esto es un elemento preponderante para que, en general los hombres se resistan a comprender los análisis feministas, ya que siempre van a tocar la necesidad no sólo de modificar valores y prácticas, sino sobre todo, de cambiar una relación de poder jerárquica. Por esto, lo ideal es que la formación busque trabajar sobre los estereotipos, deconstruir los preconceptos y, al mismo tiempo, romper con las falsas dicotomías entre público y privado, razón y emoción, producción y reproducción, cultura y naturaleza, que son estructurantes de las representaciones de masculino y femenino.

Cambios necesarios en la política de las organizaciones

Actuar para la incorporación de una política de igualdad entre hombres y mujeres, no tiene que ver únicamen-

te con tener técnicas o instrumentos de planeamiento. Se trata de una cuestión política que involucra relaciones de poder. Cambiar trae aparejados conflictos, e implica que haya una adhesión a la propuesta. La experiencia de SOF ha mostrado que son varios los caminos recorridos por las organizaciones. En algunos casos, se obtuvo resultados a partir de la contratación de una persona para priorizar el tema. En general, todas relatan la importancia de la formación permanente del equipo para garantizar la profundización del análisis, pero también se destaca la importancia de incorporar momentos para evaluar los pasos dados, y reflexionar para elaborar propuestas.

Lo que no parece funcionar es el intento de transversalizar la perspectiva de género como paso inicial para este proceso. En muchas ONG tener un programa específico o un proyecto por el cual comenzar el trabajo con este tema, contribuye a ir llevando el debate y la comprensión del tema al conjunto de la organización.

En muchas experiencias, un elemento determinante es que exista un grupo de mujeres en la región, o comunidad en donde la organización actúa. Eso refuerza la importancia de la constitución de las mujeres como sujetos, y de la constitución de grupos o estructuras de autoorganización. Esto también es confirmado por la experiencia de mujeres en movimientos mixtos.

La existencia de relaciones de cooperación y proximidad con organizaciones del movimiento de mujeres también se señala como algo que contribuye con este proceso. Esto refuerza la visión de que el feminismo (o ¿el enfrentamiento al patriarcado?) es una cuestión política, y que los cambios involucran nuevas prácticas.

Desde el punto de vista de la experiencia de SOF, como parte integrante de la Marcha Mundial de las Mujeres, comprendemos que los espacios de alianza de las organizaciones mixtas con el movimiento feminista son determinantes para

esa incorporación de la igualdad de género. Principalmente en la medida en que mujeres de esas organizaciones mixtas se incorporan al movimiento feminista y, en el caso de los movimientos, construyen sus propios espacios de autoorganización. El hecho es que la fuerza de la organización de las mujeres contagia a los otros sectores y otras organizaciones. Pero esto puede terminar siendo algo difuso, si en esas organizaciones no hay esfuerzo ni acciones planificadas.

Despatriarcalización de la organización

Algunos elementos aparecen rápidamente como indicadores del avance en la construcción de políticas de igualdad a nivel institucional: la composición del equipo o dirección, los cargos que las mujeres ocupan, su incorporación en las plataformas de acción política y su incidencia en intervenciones públicas.

El objetivo de constituir la igualdad como un eje verdaderamente transversal, en el sentido de involucrar al conjunto del equipo y cambiar la dinámica interna, implica un proceso largo y exige el desarrollo de acciones y debates para incorporar propuestas concretas para revertir la desigualdad de las mujeres. Este objetivo también exige el desarrollo de relaciones y articulación con organizaciones del movimiento de mujeres, además del proceso de fortalecimiento de autoorganización de las mujeres, sobre todo en los movimientos sociales.

Garantizar la introducción de la perspectiva de igualdad de género, dentro de los temas de la organización considerados generales, es un gran desafío. No se trata de la idea de que existe una agenda general y una agenda específica de mujeres, sino de la comprensión de que es necesario construir una agenda de cambios para el fin de la desigualdad. Una agenda, que al incorporar la categoría de género, permita resignificar y reconceptualizar varios aspectos de su aná-

lisis e intervención, justamente para asimilar la experiencia, percepción y prácticas de las mujeres históricamente invisibilizadas. Por ejemplo, es necesario entender que el concepto de trabajo hegemónico desconoce el trabajo reproductivo y de cuidados como trabajo, y que por lo tanto eso contamina todo el análisis de la realidad. Ampliar el concepto de trabajo nos lleva a otra comprensión de lo que son las demandas por la igualdad.

Pero el cambio más difícil de concretar es el de lograr tener una visión crítica de las prácticas y discursos que permita romper con la norma androcéntrica, y que incluya la percepción de las mujeres en la organización, en el movimiento y en la sociedad, garantizando que se incorpore una visión igualitaria. Una mirada que permita, por lo tanto, que las prácticas patriarcales sean transformadas, y que lo masculino deje de ser considerado lo universal. Esto implica también superar las incoherencias entre la vida pública y la personal.

Elementos que definen la metodología de formación de SOF

La metodología de formación tradicional parte del principio de que los individuos se deben adaptar a la situación, y de que el conocimiento y el poder están concentrados en quien coordina la actividad. La metodología de la educación popular, de carácter feminista, cuestiona las relaciones de poder establecidas, propone nuevas formas de ver, estar y actuar en el mundo, buscando cambiarlo. En términos generales, la metodología de formación de SOF se orienta por:

1) La construcción colectiva del conocimiento

El punto de partida es la realidad de cada una y cada uno, valorizando el conocimiento, las percepciones y las preguntas que traen al grupo. Eso hace con que el primer momento de toda actividad sea el relevamiento de las ex-

perencias de cada participante, es decir, percibir cómo es la vivencia de cada una y su percepción sobre el tema, incluso a nivel subjetivo. Consideramos que no existe un conocimiento o análisis objetivo separado de la relación que tiene cada uno con el tema. Toda la información que recibimos es asimilada y comprendida en función de cómo nos sentimos con respecto al tema, y también del momento en que estamos viviendo. Incluso, parte del proceso de formación tiene que ver con la necesidad de autoconocimiento para poder entender cada vez más la relación que tenemos con lo que estamos discutiendo o estudiando. A eso le llamamos incorporar la subjetividad como base para la integralidad del conocimiento, algo que rompe con la falsa dicotomía entre razón y emoción. Esta incorporación también es necesaria para trabajar y deconstruir los estereotipos, tabúes y preconceptos, algo fundamental en el debate sobre patriarcado y las prácticas que este sistema organiza.

En los procesos de formación, siempre planteamos como algo fundamental la necesidad de tratar la realidad del grupo en un contexto más general, para que esté presente la percepción de que estamos bajo un sistema, un modelo. En el feminismo, esto se plantea como la necesidad de que las cuestiones no sean tratadas de forma fragmentada, o como problemas individuales de las mujeres. Por más que sea importante visibilizar las experiencias y los problemas vividos por las mujeres, se trata de reflexionar sobre las relaciones sociales que atraviesan el total de la sociedad, estructurando un sistema de dominación. Los grupos de autoconsciencia desarrollados por el feminismo en los años 60 y 70, en donde las mujeres contaban sus experiencias de vida, fueron determinantes para que ellas entendieran que sus vivencias eran comunes, fruto de determinaciones sociales y no de problemas individuales y de cada una, como parecía ser. Este elemento sigue teniendo actualidad en el debate sobre la desigualdad de las muje-

res, justamente porque sigue vigente el mecanismo de naturalización que “biologiza” y “esencializa” esas relaciones de poder y jerarquía.

Esos elementos son fundamentales para romper con la jerarquía en los procesos de formación, en donde hay una persona que enseña y otras que aprenden. Esto constituye la base para organizar la formación de forma horizontal y participativa. En este sentido, partir de la experiencia del grupo y de su conocimiento, permite que se puedan construir colectivamente las preguntas, pero también las respuestas.

Esta metodología está basada en la visión de que los grupos se constituyen en un proceso de formación, y de que no son apenas una sumatoria de individuos. Eso nos lleva a considerar la importancia de centrar la atención en el grupo y en sus relaciones. Y el grupo va a trabajar bien si es capaz de construir vínculos afectivos y de confianza. Eso tiene que ser parte de la planificación de cada actividad de formación, así como ser incorporado en la reflexión sobre el proceso en curso.

Actuar teniendo en cuenta el grupo y las relaciones que se establecen, es fundamental para desarrollar la visión de integralidad, que es otro aspecto de la formación. Es decir, la actividad de formación no es únicamente un espacio para asimilar conceptos teóricos, sino un proceso que implica la construcción de varias habilidades necesarias para el accionar de cada persona. Esto va desde el desarrollo de la capacidad de empatía, de la espontaneidad, hasta la comunicación. Son todas ellas habilidades que favorecen las relaciones humanas y el trabajo colectivo.

2) Incorporar el debate y la reflexión sobre la práctica

Destacamos la importancia de que esté presente el debate sobre la práctica en dos sentidos: El primero tiene que ver con qué tipo de prácticas debemos construir para lograr

tener coherencia entre el análisis de la realidad y lo que se quiere transformar. De esa forma es importante tener momentos para trabajar el papel de cada una y cada uno, ya sea como educadora, lideresa, gestora, asesora etc. Para esto, una intervención que posibilite ampliar el autoconocimiento puede contribuir significativamente a la deconstrucción de estereotipos y preconcepos. Uno de los elementos que consideramos importantes relacionado a esto, es justamente el de explotar el tema de los roles, en el sentido de desarrollar la espontaneidad y la capacidad que tiene cada una de ejercer con creatividad tales papeles. Eso parte de una consideración de que en nuestro proceso de socialización y formación de personalidad en la sociedad actual, somos compelidas/os a repetir y ritualizar comportamientos, en función de los valores dominantes y de la imposición de las reglas y normas vigentes. Ser capaces de ponernos en el lugar de otra persona es la base para la construcción de vínculos, y cuanto más espontánea sea esta persona, más creatividad podrá desarrollar. Seguramente además, tendrá más facilidad de expresarse y actuar colectivamente.

Otro elemento sobre el que se debe reflexionar es justamente la transformación de lo que pensamos durante la formación en propuestas de acción. No se trata de transmitir recetas, sino de crear un momento para que el grupo reflexione cómo llevará a su lugar de actuación, los temas trabajados en el proceso de formación.

3) El sentido de las dinámicas

En esa metodología, un componente importante son los instrumentos utilizados, a los que llamamos dinámicas de grupo. Creemos importante utilizar otros lenguajes además del habla, para facilitar la participación del conjunto, pero también para que haya representaciones, contribuir al desarrollo de algunas habilidades y para desarrollar la creatividad.

Las dinámicas utilizadas combinan un rico y diverso acervo acumulado en el ámbito de la educación popular con la utilización de otras expresiones y lenguajes plásticos, juegos dramáticos, trabajos corporales. Participar de algunas vivencias permite mirarse a una misma, ver lo que nos incomoda, develar posibilidades y tensiones desencadenadas a partir de las dinámicas, y repensar el propio quehacer formativo.

Se utilizan como instrumentos collages, dibujo, dramatización, construcción con chatarra y otros materiales. También es parte de todo trabajo la conciencia corporal a través de algunos ejercicios, así como la reflexión posterior a la vivencia. Más allá de las dimensiones presenciales, tradicionalmente en la formación popular e incluso escolar, consideramos fundamental actuar también sobre el sentir y la conciencia corporal.

4) Relacionamiento con otras prácticas

En nuestra experiencia hemos aprendido que el trabajo educativo y de formación fueron las bases para nuestra visión metodológica. Es decir, la incorporación de esa metodología que comienza a partir de la formación, se transformó en un instrumento que orienta el conjunto de nuestras prácticas y miradas. Esta herramienta se expresa en la forma en cómo organizamos las publicaciones, las actividades de asesoramiento, la articulación y la construcción de procesos de movilización.

En las publicaciones, por ejemplo, buscamos una lectura fácil con lenguaje directo y cuidados en la edición. Las mujeres son protagonistas en los textos e imágenes. Los contenidos organizan conceptos básicos y actualizados en el contexto, siendo muy utilizados por formadoras y activistas en su accionar. En las actividades de asesoramiento, el punto de partida es la realidad concreta a enfrentar, en la forma en que es presentada por el grupo. En los procesos de articu-

lación, el fortalecimiento de los sujetos y la atención con el grupo se expresan en la horizontalidad del funcionamiento, en el compartir decisiones, en la construcción permanente de conocimiento, análisis y propuestas.

Estructura de una actividad de formación

Los cursos de formación feministas son las actividades en donde podemos desarrollar integralmente la dinámica que consideramos adecuada. Pero en las actividades de debates o talleres de un solo día, buscamos preservar los elementos que consideramos necesarios, aún cuando no es posible desarrollar todo lo previsto, especialmente por los límites de tiempo.

Optamos por la siguiente propuesta de estructura, por la influencia del psicodrama en actividades de formación y asesoría: calentamiento, desarrollo del tema y evaluación.

Empezamos con un **calentamiento** que puede ser específico o indeterminado. Es específico cuando busca introducir el contenido que será trabajado. El calentamiento tiene como función general eliminar el campo tenso, como se lo denomina en el psicodrama. Es decir, atraer las personas hacia la actividad. Cada uno y cada una llegan al grupo trayendo los elementos, pensamientos y sensaciones de situaciones anteriores. Lo que se busca con el calentamiento es que se sitúen y se concentren en la actividad. Además, permite que la persona se auto reconozca y reconozca los y las otras. En el caso de un primer día de una asesoría o actividad de formación, buscamos una dinámica de presentación y relevamiento de expectativas que pueda cumplir con ese papel. Solamente después de ese momento presentamos el programa, a la SOF y a nosotras mismas. Consideramos que esto es extremadamente importante, es decir, lo primordial es que el grupo se exprese y se involucre en la formación.

Al inicio de los años 90 introdujimos la idea de que en el calentamiento de los cursos de formación (u otras actividades), deberíamos priorizar un abordaje corporal. También consideramos importante idear una secuencia que permitiera trabajar desde la relación de la persona con el propio cuerpo hasta la relación entre las personas. Esto quiere decir, por ejemplo, que nunca comenzamos por una actividad de masaje entre dos personas o en grupo, y sí primero por un auto masaje. Más aún, es necesario evaluar si hay que comenzar por un auto masaje o por otro tipo de actividad (detallaremos esto en la parte sobre abordaje corporal y papel de la coordinación).

Desarrollo del tema: siempre comenzamos con una dinámica con el objetivo de que surja el tema, es decir, se busca la percepción del grupo sobre el tema y también su conocimiento anterior. En general, utilizamos técnicas llamadas proyectivas, que ayudan a percibir la dinámica del grupo, las representaciones y resistencias, así como la dimensión subjetiva. Cuando el grupo termina la presentación, antes de entrar en el debate de contenido, preguntamos cómo se sintieron al realizar tal dinámica. El sentido de esta pregunta es comenzar lo que en psicodrama se llama procesamiento, que es profundizar en los sentimientos, estereotipos, posibles conflictos y resistencias. Por eso es importante disponer de tiempo para este momento. Todavía como parte de ese momento, se abre un espacio para comentarios sobre el contenido: qué surgió de parecido y de distinto entre los grupos o personas, y las opiniones y dudas en general.

En seguida, se realiza una sistematización a partir de una exposición que dialoga con los contenidos expuestos por el grupo, a partir de las dinámicas. Se abre una rueda más de preguntas, y luego se realiza el cierre.

Por último, utilizamos una dinámica para la **evaluación**, en donde una vez más preguntamos cómo se sintieron realizando la dinámica, para luego discutir los contenidos.

La utilización de los juegos dramáticos es muy importante para que el grupo pueda hacer uso de otros lenguajes además del oral, y contribuye a percibir las proyecciones; además, explora lo lúdico, y constituye un aporte para el ejercicio de la creatividad.

Papel de la formadora

La formadora es la facilitadora de procesos. En este caso, de un proceso de transformación de las relaciones desiguales entre los géneros. Es necesario entrenar para escuchar lo que el grupo plantea, partiendo de las necesidades de las personas, respetando sus conocimientos y creyendo en que ellas son sujetos de la transformación. Respetar los conocimientos no significa aceptarlos, sino procesarlos con nuevas informaciones con miras a deconstruir preconceptos y construir justicia.

Como formadoras no podemos desconocer que estamos en otra posición, que tenemos la propuesta de los contenidos, la responsabilidad última de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la actividad, el control del tiempo y de la dinámica del grupo. Pero el desafío es facilitar los procesos, presentar nuestros aportes teóricos, y no encumbrarnos en el lugar del que posee el conocimiento. La conciencia de lo momentáneo que tiene ese lugar, permite lidiar con esa posición de poder y enfrentar por ejemplo, el sentimiento de omnipotencia que nos genera un temor a equivocarnos. La tensión provocada por el miedo limita nuestra capacidad de prestar atención al grupo. La preocupación debe estar en no reproducir relaciones de poder paternalistas o asistencialistas, y en contribuir para la construcción de la autonomía del grupo.

Por esta razón, la forma en cómo conducimos la actividad de formación para algunas personas, a simple vista, parece ser naturalizada, como si no hubiera decisiones polí-

ticas en lo que estamos haciendo. Ocurre lo mismo con las habilidades construidas por las mujeres en su socialización de género, que son naturalizadas y desvaloradas.

Cuando describimos la metodología, las elecciones del proceso se van develando, valorando y haciéndose accesible a las personas. Esto es importante porque combate la sensación que muchas personas tienen de que no podrán conducir una actividad de formación, ya que no son como las formadoras que actúan hace bastante tiempo.

Una característica importante en la formación es la generosidad de las personas. Lo que sabe cada una, lo vuelca al círculo; lo que una está leyendo, lo vuelca al círculo. Llevamos las ideas y los conocimientos para todas, lo traducimos, producimos síntesis y difundimos lo que acumulamos.

Se trata también de una forma de contraponernos a la privatización del conocimiento y a la competitividad en torno a las ideas, que es lo que se vive en otros campos de la sociedad, particularmente el espacio académico.

La formación es un proceso que tiene sus tiempos. Durante un curso, las participantes simbolizaron la formación con una fruta: según ellas, toda la tecnología que pueda ser utilizada, nunca podrá anular el tiempo que ella necesita para crecer. La formadora debe tener tranquilidad para sentir cuál es el tiempo del grupo y cómo se desarrolla el proceso.

Autoformación y multiplicadoras

El equipo de formadoras de SOF se encuentra en constante aprendizaje, porque aprendemos cuando realizamos cada taller, y también aprendemos estudiando y actuando en los movimientos.

Lo ideal es cuando podemos preparar y evaluar las actividades de formación en equipo, o por lo menos de a dos. En el equipo conversamos, hacemos autoevaluación, presentamos qué dinámicas estamos usando y cómo se están im-

plementando. Se hacen preguntas, cuestionamientos, vinculaciones con otras actividades de formación que realizamos. Cuando evaluamos las actividades de formación, buscamos trabajar sobre el hecho de que, como formadoras, corremos el riesgo de caer en una situación cómoda, al recibir admiración por parte de las mujeres. Esto puede impedir trabajar sobre los aspectos conflictivos, de resistencia o de dependencia.

También es importante que participemos de los talleres sin estar en el papel de coordinación, para poder tener una mirada sobre nosotras mismas, para identificar cómo el tema tratado nos toca, qué nos incomoda, qué resistencias tenemos, qué deficiencias. También percibimos el grupo desde otro ángulo. Es mucho más fácil coordinar una dinámica si ya la hemos vivenciado.

Es difícil definir qué cualificaciones necesita una persona para ser una buena educadora popular. Es necesario atender al proceso del grupo. Tener la capacidad de percibir al otro, de no negar lo que el grupo está planteando, de estar atenta a las personas, pero también a la dinámica del grupo. Esto es importante no sólo en la actividad de formación, pero en cualquier espacio colectivo: en el trabajo, en la familia, en el movimiento. Es necesario estar siempre abierta al aprendizaje. Leer e informarse para hacer conexiones entre varias ideas de distintas fuentes. Estas cualificaciones se adquieren a través de ejercicios y reflexión.

Cuando realizamos actividades de formación de formadores, dedicamos un tiempo mayor a debatir cómo y porqué utilizamos una determinada dinámica, qué ideas surgieron, cómo las articulamos con otros elementos teóricos. Abrimos un espacio incluso para que las personas puedan vivenciar el taller, tratando de sacar la presión de pensar: “¿cómo lo voy a hacer?”.

Muchas veces las participantes están tan preocupadas en reproducir el debate de su grupo, que no logran entrar en el debate, y se dedican nomás a tomar notas. Buscamos traba-

jar con esta ansiedad, discutiendo en el grupo las siguientes cuestiones: “¿qué voy a hacer?”, “¿cómo será mi regreso?”, “¿Cómo voy a discutir estos temas en mi grupo?”.

Un paso necesario para que podamos ir más lejos, está en constituir un espacio de intercambio permanente entre las personas que trabajan con formación desde esta perspectiva de construcción de la igualdad entre hombres y mujeres.

Referencias bibliográficas

FARIA, Nalu. “Sexualidade e gênero: uma abordagem feminista”. En: FARIA, Nalu. *Sexualidade e gênero*. Cadernos Sempre-viva. SOF, São Paulo, 1998.

FARIA, Nalu. “Feminismo e transformação social”. En: SOF. *Perspectivas feministas para a igualdade e autonomia das mulheres*. SOF: São Paulo, 2012.

Informe del Taller de Interpretación Crítica del Proceso de Sistematización, asesorado por Mara Luz, 2005. (mimeo)

JARA, Oscar. *Para sistematizar experiencias*. Alforja: San José, 1994.

KEORGAT, Daniele. “Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho”. En: Lopes, Marta Julia (y otras). *Gênero e Saúde*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

KEORGAT, Daniele. “Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo”. En Emilio, M. y otras (org). *Trabalho e Cidadania Ativa para as Mulheres*. Coordenadoria Especial da Mulher/PMSP São Paulo. Dic. 2003.

LOBO, Elisabeth. “Os Usos do Gênero”. En: *A Classe Operária tem dois sexos*. Ed. Brasiliense: São Paulo. 1991

SCOTT, Joan. “Gênero: uma categoria útil de análise histórica”. *Educação & Realidade*. Porto Alegre, vol. 20, n. 2, jul./dic. 1995, pp. 71-99.