

1. Liderazgo y participación de la mujer

Introducción

¿Por qué apoyar la participación y el liderazgo de la mujer?

Tanto en el mundo en vías de desarrollo como en el desarrollado las mujeres soportan una carga desproporcionadamente alta de pobreza. Esta pobreza se vive no sólo como privación material sino también como marginación, lo cual significa que quienes viven en la pobreza a menudo carecen o tienen muy pocas oportunidades de influir en los procesos políticos, económicos y sociales, así como en las instituciones que controlan y determinan sus vidas y los mantienen atrapados en un ciclo de pobreza.

Para las mujeres pobres esta experiencia de marginación se duplica: no sólo pertenecen a comunidades ubicadas al “margen de la sociedad”, sino que además se les niega la voz *dentro* de los Estados, mercados, comunidades y hogares en los que viven dominadas, como lo están, por hombres e intereses masculinos. Esta falta de voz funciona como factor crítico para mantener la desigualdad de género y la pobreza, que bloquean el acceso de las mujeres a los procesos de toma de decisiones y establecimiento de agendas, y además, a las oportunidades de liderar esos procesos. Esta situación contribuye a la invisibilidad de las mujeres como figuras públicas y constituye una negación de sus derechos a la igualdad en la participación. También perpetúa un proceso de toma de decisiones menos susceptible de representar los intereses de las mujeres que un sistema más representativo, y que, por ende, no posee ni la visión ni la motivación necesarias para desafiar o cambiar las relaciones desiguales de género en la sociedad.

Por ello las tentativas de eliminar la pobreza basada en el género tienen como condición la igualdad en la participación y el liderazgo en los procesos de toma de decisiones, a todo nivel y en todo sector. Para poder desafiar los sistemas económicos y sociales desiguales, y en última instancia insostenibles, en los cuales vivimos, y asegurar los recursos esenciales que las mujeres necesitan para tener vidas dignas y gratificantes, se ha argumentado que estas necesitan “ser políticamente visibles *como mujeres* y estar empoderadas para actuar en esa capacidad, porque... tienen necesidades y actitudes sobre temas vitales que difieren de las de los hombres”.¹ La significativa presencia de mujeres en organismos elegidos y en instituciones económicas puede generar políticas más equitativas porque podría motivar a quienes las elaboran a brindar más atención a los temas que afectan a las mujeres, como la igualdad en la remuneración, mejores condiciones de empleo, guarderías, violencia en el hogar y trabajo no remunerado.² Además así las políticas económicas serían más proclives a reconocer el valor del trabajo no remunerado de cuidado de personas (en la mayoría de casos realizado por mujeres) como un activo económico a ser mantenido y desarrollado.

Por ejemplo en Noruega, las parlamentarias dieron lugar a “las políticas de cuidado de personas”, las cuales obligan al Estado a incrementar los servicios de cuidado infantil con subvención pública, extender el permiso parental y el trabajo flexible, y mejorar los derechos de pensión de los cuidadores.³ En Sudáfrica, las parlamentarias han sido líderes mundiales en la introducción de la confección de presupuestos con base de género para analizar los gastos del Estado desde una perspectiva de género y asignar recursos para las necesidades de las mujeres.⁴ Si bien contar con más mujeres en posiciones de liderazgo no garantiza que las preocupaciones de las mujeres ingresen a la agenda, existe evidencia de que una vez que una masa crítica de mujeres –más de un tercio– se establece en el poder, sus intereses comunes *en cuanto mujeres* empiezan a pasar a primer plano, como lo demuestran los dos ejemplos citados.⁵

La participación y el liderazgo de las mujeres no constituyen solo un prerrequisito esencial para aliviar la pobreza y afrontar el tema de la desigualdad de género, sino también un derecho humano básico. Los tratados y convenios internacionales de derechos humanos como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, sigla en inglés),⁶ la Plataforma de Acción de Beijing⁷, y el tercer objetivo de las Metas de Desarrollo del Milenio sobre la igualdad de género reconocen que las mujeres tienen derecho a participar en las mismas condiciones que los hombres, en todos los niveles y en todos los aspectos de la vida pública y la toma de decisiones, ya sea respecto a cómo gastar los ingresos del hogar o determinar cómo debe manejarse el país, y dichos convenios comprometen a los signatarios a alcanzar dicha meta.

1 *1. Liderazgo y participación de la mujer. Visión general.* Liderazgo y participación de las mujeres, Contribuciones del Programa, Oxfam GB. Marzo 2008

Pese a los compromisos de promover la igualdad de género en las estructuras formales de representación y toma de decisiones, las mujeres continúan subrepresentadas en todas las áreas de toma de decisiones, y enfrentan barreras significativas para su participación plena y equitativa en las estructuras e instituciones que las gobiernan y que afectan directamente sus vidas.

¿Por qué la participación y el liderazgo de la mujer es clave para el trabajo de Oxfam GB?

En su calidad de organización humanitaria, de desarrollo y de campañas, basada en derechos, y que trabaja con otros para superar la pobreza y el sufrimiento, Oxfam GB ha buscado por muchos años asegurar que el derecho de las mujeres a la participación igualitaria en el diseño y ejecución de programas sea respetado, de manera que éstas tengan mayor influencia sobre las decisiones que afectan sus vidas. Existe un creciente impulso a ir más allá de esto y apoyar el liderazgo de las mujeres en las instituciones y procesos que hoy perpetúan las desigualdades de riqueza y poder basadas en el género y que refuerzan la negación de los derechos de las mujeres. Se trata de dar apoyo y estímulo particulares al liderazgo transformador que busca de manera explícita desafiar dichas desigualdades.

Esta serie de Contribuciones del Programa sobre liderazgo y participación de la mujer documenta lo aprendido a partir de los programas que Oxfam GB y sus contrapartes han estado apoyando en todo el mundo. Los estudios de caso de Filipinas, Israel y el Reino Unido detallan proyectos que han buscado cultivar y llamar la atención sobre la participación y el liderazgo de las mujeres en la esfera económica, a través del apoyo a sus actividades en las organizaciones de la sociedad civil. Cuatro documentos –de Sierra Leona, Honduras, Camboya y Haití– describen el trabajo programático para promover la participación política de las mujeres en las estructuras formales de gobierno. Por último, el estudio de caso de Chile resalta el importante vínculo que existe entre incrementar la visibilidad de las mujeres en los sectores económicos y sociales e involucrarse en actividades de incidencia para promover los derechos laborales de las mujeres a nivel político.

Las actividades descritas aquí se han realizado a todo nivel, desde el trabajo con mujeres marginadas para identificar, articular y hacer cabildeo sobre temas de preocupación comunitaria en el Reino Unido, hasta el apoyo a representantes elegidos y ministros para que incorporen un análisis de género y pobreza a su trabajo en los altos niveles del gobierno en Sierra Leona, Honduras y Haití. En todos esos casos, sin importar a qué nivel se desarrollan las actividades, emerge con fuerza la necesidad de desafiar activamente los estereotipos, actitudes y creencias que continúan limitando las oportunidades de las mujeres de alcanzar su potencial como

ciudadanas activas y líderes. Si bien todas las mujeres son afectadas por estos estereotipos, las que viven en la pobreza enfrentan mayor prejuicio, no sólo por su identidad de género sino también por su identidad de clase (o casta), su nivel de educación y, a menudo, también su identidad étnica o racial. Todo ésto se entrecruza para convertirlas en “inadecuadas” para posiciones de liderazgo e influencia, a ojos de las élites del poder. Estos prejuicios deben ser desafiados y abordados a todo nivel, incluso por parte de aquellas mujeres que logran acceder a puestos formales de poder e influencia, y por parte de los líderes hombres. No basta “llevar a las mujeres al poder”; una vez allí deben ser apoyadas y alentadas a actuar en el mejor interés de *todas* las mujeres, rendir cuentas de esta responsabilidad e influir en sus pares hombres para que hagan lo mismo.

Este no es un campo de “soluciones rápidas” e impactos instantáneos, sino de cambios graduales, que se dan a medida que las mujeres líderes, y las que están en proceso de serlo, van siendo preparadas y apoyadas para comprometerse y participar en los procesos de toma de decisiones en una forma que desafíe las desigualdades y la injusticia. Como un reflejo de esto, varios de los programas presentados aquí todavía no logran aportar ejemplos concretos de cómo la creciente participación y liderazgo de las mujeres ha generado cambios positivos para las mujeres que viven en la pobreza y la marginación, más allá del nivel estrictamente local (en los estudios de caso de Israel y Camboya, por ejemplo). Dicho ésto, sentimos que estos estudios de caso representan ejemplos útiles del “trabajo en progreso” hacia la posibilidad de una participación activa de las mujeres de cualquier origen en las estructuras de toma de decisiones, y hacia el fortalecimiento de un liderazgo transformador y progresista que en un futuro generará cambios reales y positivos para las mujeres que viven en la pobreza y la marginación.

Una instantánea de la participación y el liderazgo de la mujer en el mundo hoy

Instituciones económicas

En el campo de la economía y las finanzas, las mujeres siguen estando profundamente subrepresentadas en la toma de decisiones de las instituciones locales, nacionales e internacionales. A nivel de gobierno, solo 14 por ciento de los ministros de finanzas son mujeres (28 mujeres en 193 países).⁸ Las instituciones internacionales, que dan forma a las políticas económicas y sociales en los países en vías de desarrollo, cuentan con pocas líderes. Por ejemplo, en el Banco Mundial y en el Fondo Monetario Internacional, las mujeres constituyen cerca del 20 por ciento de los puestos de liderazgo, y menos de 10 por ciento de gobernadores.⁹ Y, lamentablemente, las mujeres están ausentes de los más altos niveles empresariales: sólo

25 de las 1 000 primeras corporaciones multinacionales son dirigidas por mujeres.¹⁰ De modo que el creciente rol del sector privado en el desarrollo no muestra signos prometedores de avance en el empoderamiento de las mujeres.

En el hogar y a nivel comunitario, pese a que más mujeres se trasladan hacia muchos campos económicos que alguna vez fueron monopolio de los hombres, la división del trabajo basada en el género es aún muy real, tanto dentro como fuera de casa. Dentro del hogar, las mujeres cargan el peso abrumador de las no remuneradas labores reproductivas y de cuidado de personas, que afectan la posibilidad de ser activas fuera de casa, e influir en las decisiones económicas dentro de ella. En muchos hogares rurales pobres, el rol de las mujeres en la producción y procesamiento agrícolas es a menudo inadvertido o subestimado. Y si las mujeres también trabajan fuera de casa, suele ser en trabajos de bajo estatus, en el sector informal, con pocos beneficios, y protección mínima. Incluso en el sector formal, las mujeres todavía ganan mucho menos que los hombres. Si bien las mujeres representan cerca de 40 por ciento de la fuerza laboral remunerada, sólo obtienen 26 por ciento de los ingresos mundiales.¹¹ El estatus de las mujeres no será desafiado si estas tienen poca o ninguna voz en las organizaciones e instituciones que regulan o controlan el sector económico.

Desde el lado positivo, los ingresos y las opciones profesionales de las mujeres en comparación con los de los hombres han aumentado significativamente en las últimas décadas, y éstas han demostrado un éxito espectacular en el manejo de sus propios negocios en todo el mundo. Pero a pesar de ello las mujeres rara vez son encontradas como gerentas, propietarias y empresarias.

Incluso los sindicatos, cooperativas y otras asociaciones de productores, que tienen por finalidad defender y representar los derechos de *todos* los trabajadores, suelen contar con pocas mujeres en sus puestos de mando (a menos de que se trate de cooperativas dedicadas a las mujeres). Los sindicatos, en particular, están dominados por hombres, de lo cual resulta que las necesidades y prioridades particulares de las mujeres trabajadoras son frecuentemente ignoradas. Los tipos de trabajo a los que se dedican las mujeres y la difundida precariedad de sus situaciones de empleo también pueden dificultarles mucho obtener el apoyo de los sindicatos tradicionales o influir en sus políticas.

Instituciones políticas

En casi todos los países, las mujeres ya han ganado el derecho al voto. Sin embargo, todavía es escandaloso el reducido número de mujeres en puestos de liderazgo político. A nivel global, solo 17,4 por ciento de los representantes políticos nacionales son mujeres, y sólo 15 por ciento de 193 países a nivel mundial han logrado contar con 30 por ciento de mujeres en el gobierno central.¹² Además, a nivel global

sólo 3,5 por ciento de los puestos ministeriales más altos está en manos de mujeres, lo cual significa que en los niveles tope del gobierno, por lo general las mujeres tienen pocas oportunidades de delinear las políticas a seguir.¹³ Más abajo, a nivel de las instituciones gubernamentales regionales y subregionales, que desempeñan con frecuencia un papel importante en la determinación del acceso a los servicios básicos y los recursos, las mujeres brillan por su ausencia. Las mujeres de origen pobre, o de grupos étnicos u otras minorías (basados, por ejemplo, en identidad sexual, (dis)capacidad, o condición de VIH) están particularmente subrepresentadas en las estructuras políticas formales.

Sin embargo, hay signos de mejoría. Desde 1995, la tasa de mujeres en asambleas nacionales casi se ha duplicado. En algunas partes de África se ha dado un progreso considerable. Seis países africanos cuentan hoy con mejores perfiles de representación de la mujer que en los países de Europa/OSCE (Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa) (excluyendo a los países escandinavos).¹⁴ La reciente llegada al poder de actuales jefas de estado como Ellen Johnson-Sirleaf en Liberia y Michelle Bachelet en Chile también indica un aumento en la aceptación de la legitimidad de las mujeres líderes. En particular, la elección de Bachelet da esperanzas, dado que hizo campaña por una agenda abiertamente a favor de la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Esta agenda está ahora transformándose en decisiones políticas que fortalezcan los derechos de las chilenas, como el incremento de los servicios de cuidado infantil para madres de bajos recursos, y una legislación que permita el acceso a anticonceptivos de emergencia.

Instituciones de la sociedad civil

Dadas la histórica falta de presencia de la mujer en el gobierno formal y las barreras estructurales que ellas enfrentan al ingresar a la esfera política, varias mujeres han buscado puestos de liderazgo dentro de las organizaciones de la sociedad civil como una forma de encontrar vías alternativas para forjar los cambios y obtener las respuestas que buscan. En un ejemplo de Israel y los territorios palestinos ocupados incluido aquí, las mujeres pobres árabe-israelíes, marginadas tanto dentro de sus propias comunidades como dentro de la sociedad israelí en general, han logrado asegurar una influencia a través de su activismo dentro de una organización de la sociedad civil que hace campaña por los derechos de los desempleados.

Sin embargo, incluso dentro de las ONG y organizaciones comunitarias que declaran representar a “la comunidad”, las mujeres tienen muchas menos probabilidades de llegar a ser líderes que los hombres, y es poco probable que sus intereses compartidos sean incluidos en la agenda. Las organizaciones de base comunitaria pueden también terminar siendo dominadas por los intereses de los miembros adinerados y más poderosos de la comunidad,

marginando una vez más las prioridades de las mujeres y sus experiencias. En respuesta a esto, las mujeres han fundado sus propias organizaciones. No obstante, estas organizaciones con frecuencia son relegadas de los procesos políticos que involucran a las organizaciones de la sociedad civil y pueden nuevamente reflejar los intereses de las mujeres que ya están en puestos de relativa influencia y poder, en lugar de los intereses de las que están en la parte más baja de la escala social.

Barreras a la participación y el liderazgo de la mujer, y estrategias para superarlas

Existen varios factores que limitan la posibilidad de las mujeres pobres de participar en iguales condiciones que los hombres y acceder a posiciones de liderazgo. Sin embargo estos factores siempre impactan con mayor fuerza a las mujeres pobres. El prejuicio institucional basado en el género representa, dada la forma en que los sistemas sociales y económicos están organizados, un desafío para todas las mujeres que buscan la igualdad en la participación y compiten por posiciones de liderazgo. El escepticismo y la desconfianza respecto a la habilidad de las mujeres para liderar, y los prejuicios y estereotipos acerca de su rol en la sociedad y sobre su falta de idoneidad para roles de liderazgo y de toma de decisiones son otros desafíos mayores para todas las mujeres.

Las mujeres que viven en la pobreza enfrentan una gama adicional de barreras. La falta de educación y los bajos niveles de dominio de la lectoescritura dificultan el acceso a la información y, a menudo, minan la confianza y las habilidades necesarias para ingresar a la vida pública, ya sea en la aldea, la comunidad, la región o el país. La falta de recursos financieros restringe las oportunidades y el aplomo de las mujeres pobres para arriesgarse a competir por posiciones de liderazgo y mantenerlas. Asimismo no les permite adquirir apoyo para el cuidado de sus dependientes, lo cual es a menudo crucial para combinar la vida pública con la familiar. Es también probable que las mujeres tengan menos acceso a las redes, contactos y experiencia social y profesional que se espera de los líderes públicos. Las mujeres que viven en la pobreza llevan el peso abrumador de la labor reproductiva en la familia. En varios contextos esto incluye abastecerse de combustible y agua, y cultivar productos de subsistencia para alimentar a sus familias. Esto significa que el tiempo es un recurso clave. Para las mujeres pobres participar en la toma de decisiones públicas más allá de sus necesidades inmediatas para sobrevivir puede parecer una carga adicional imposible de asumir. Las restricciones en la movilidad de las mujeres, ya sean culturales, legales o resultado de sus propios temores de sufrir violencia y acoso sexual si dejan la seguridad de sus propias

comunidades, pueden dificultar mucho los viajes para participar en reuniones o foros. Esto también limita las oportunidades de hacer campaña a favor de las mujeres que candidatean a puestos formales de poder. Además las mujeres que viven en la pobreza están sujetas a determinados riesgos y vulnerabilidades relacionados al género, causados por factores como el VIH, la discapacidad y la violencia basada en el género, lo cual agrava su incapacidad de participar en pie de igualdad con los hombres.

Llevar a cabo “auditorías de género” de cualquier tipo –por ejemplo, la investigación respecto a cómo un tema o política particular está impactando en el bienestar de las mujeres, como se detalla en el estudio de caso de Filipinas (relacionado con la liberalización del comercio), o la evaluación participativa de necesidades, como la emprendida por la contraparte de Oxfam GB, Sawt el-Amel en Israel (para determinar cómo las mujeres estaban siendo afectadas por el Plan Wisconsin, un nuevo programa de “la asistencia social al trabajo”)–, son importantes vías para determinar qué factores están limitando las oportunidades de las mujeres de participar en un contexto particular, a fin de encontrar maneras de desafiar y superar aquellas limitaciones.

En términos generales, existen tres áreas que requieren ser afrontadas:

- la superación de las barreras estructurales;
- la promoción y apoyo a las mujeres para asumir roles de liderazgo o participar en la toma de decisiones en iguales condiciones que los hombres;
- el apoyo a mujeres y hombres para cumplir con roles de liderazgo que desafían las desigualdades de riqueza y poder, y reconocen y promueven los derechos de las mujeres.

Estos puntos serán examinados en mayor detalle, extrayendo ejemplos de los estudios de caso incluidos en esta serie.

Superando las barreras institucionales a la participación y el liderazgo de la mujer

Reforma legislativa

En la esfera política, la forma en que las elecciones están organizadas y se llevan a cabo, especialmente en la selección de candidatos, presenta problemas particulares para las mujeres, ya sea para ser seleccionadas en una elección primaria, o para aparecer en la lista de candidatos de un partido. La falta de conocimientos, la falta de acceso a redes de patrocinio, la falta de apoyo financiero y el prejuicio activo o percibido contra las candidatas, todo esto actúa como otras tantas barreras estructurales a la participación de las mujeres en elecciones para cargos públicos a todo nivel de representación. Por

ejemplo, en Sierra Leona las candidatas reportaron que los partidos políticos solían retirar a último momento a las mujeres de sus listas, reemplazándolas por hombres que, según su sentir, tenían más posibilidades de salir elegidos.

A la luz de esta situación, la reforma electoral puede dar nuevas oportunidades a las mujeres que buscan convertirse en líderes de la arena política. La implementación de cuotas y reserva de puestos han sido instrumentos claves para aumentar la representación política de las mujeres, y más de 40 países han adoptado leyes de cuotas¹⁵ para regular la selección o elección de mujeres a cargos políticos. En varios de los ejemplos incluidos en esta serie –Sierra Leona, Haití, Honduras–, el cabildeo para la implementación o ampliación de la cuota de mujeres ha sido parte central del trabajo de largo plazo del programa sobre participación y liderazgo de las mujeres, como lo ha sido también la educación de las votantes sobre cambios legislativos para motivarlas a ejercer su derecho a participar en las elecciones. Sin embargo los intereses de las mujeres como grupo colectivo no han avanzado necesariamente mediante el establecimiento de estas cuotas, dado que las mujeres que alcanzan roles de liderazgo pueden no estar al tanto de la necesidad (o pueden no estar dispuestas a hacerlo) de defender y promover los derechos de las mujeres e influenciar a sus colegas hombres a hacer lo mismo. Por esta razón, si es utilizado en forma aislada o si se le cree suficiente para generar una mayor igualdad de género, el sistema de cuotas es vulnerable a manipulaciones políticas y tiene un poder transformador limitado.¹⁶ Y, si falta la voluntad política para implementar las cuotas y no existen los mecanismos para imponerlas, puede ser que los partidos políticos y las estructuras estatales simplemente las ignoren, como lo ilustra el ejemplo de Honduras.

Las políticas de descentralización han sido particularmente significativas en el incremento de la representación de las mujeres a nivel local. Estas políticas dan a los gobiernos locales y regionales (en lugar de al gobierno central), el poder de tomar decisiones sobre servicios locales como la salud, la educación y el saneamiento. Dado que suele ser más fácil para las mujeres ser elegidas a nivel local que a nivel nacional, la descentralización puede darles una influencia real sobre las decisiones que tendrán un impacto directo en la vida de los miembros de sus comunidades. En reconocimiento a esto, la introducción de políticas de descentralización en Camboya y Sierra Leona impulsó a Oxfam GB y sus contrapartes a dar apoyo a las mujeres que participaron en las elecciones para el gobierno local.

Aumentando la visibilidad en el sector económico

La subrepresentación de las mujeres en roles de liderazgo en la esfera económica contribuye a: la subvaloración y falta de reconocimiento de su contribución a la economía remunerada y no remunerada; condiciones de trabajo y procesos de producción que no satisfacen sus necesidades; falta de acceso y control de los recursos económicos;

y su concentración en el extremo inferior de la cadena de valor económico, lo cual significa que gozan de menores beneficios económicos.

Un primer paso importante en el fortalecimiento de las oportunidades de las mujeres de participar en la toma de decisiones y de alcanzar posiciones de liderazgo en el sector económico es visibilizar sus contribuciones en ese sector. Reconociendo esto, Oxfam GB y sus contrapartes trabajaron tanto en Filipinas como en Chile para destacar las vitales contribuciones de las mujeres al sector pesquero y al sector agroexportador respectivamente. En Filipinas las “auditorías de género” ayudaron a identificar el tipo de contribuciones de las mujeres a la industria pesquera en general y aclararon cómo la forma en que las organizaciones de trabajadores operan dificultaba la participación activa de las mujeres. Esto también puso de relieve la necesidad de crear unas estructuras de manejo más incluyentes, y la necesidad de capacitación en liderazgo, para permitir a las mujeres participar más efectivamente en dichas organizaciones. En Chile, Oxfam GB ha facilitado vínculos entre organizaciones de derechos de las mujeres, sindicatos y las principales organizaciones de la sociedad civil, y ha apoyado a una red de trabajadoras agrícolas para que representen y hagan cabildeo a favor de las mujeres trabajadoras. Esto ha llevado a una mayor conciencia de la presencia de las mujeres en la industria agroexportadora y de la vulnerabilidad y explotación que ellas experimentan, lo cual a su vez significa que las alianzas realizaron un cabildeo efectivo para que se den cambios en la legislación nacional para proteger los derechos de las mujeres trabajadoras.

En Israel, la introducción del Plan Wisconsin, un impopular programa “de la asistencia social al trabajo” impulsó a las mujeres de la minoría árabe a actuar, en base a que el programa tenía un impacto negativo en las mujeres, era explotador y arriesgaba el bienestar de las familias. Para muchas mujeres ésta era la primera vez que participaban en alguna actividad pública. El hacerlo liberó su enorme potencial para el liderazgo y el activismo, y también las visibilizó ante el público como grupo. Esto fue reconocido por la organización contraparte de Oxfam GB, Sawt el-Amel; y, por primera vez las mujeres están hoy integradas a la estructura de liderazgo de la organización.

Cambiando las actitudes respecto al liderazgo y la participación de la mujer

Las actitudes y creencias tradicionales sobre el rol de la mujer en la sociedad siguen perjudicando las concepciones, tanto de hombres como de mujeres, respecto a la habilidad de la mujer para participar plenamente en la vida pública. Estas concepciones incluyen estereotipos sobre las mujeres respecto a que son dependientes, no cuentan con las capacidades necesarias, y no son idóneas para el liderazgo institucional y la toma de decisiones estratégicas. La gente

hasta pone en cuestión la “moralidad” de las mujeres que buscan puestos de liderazgo. En Sierra Leona, muchas candidatas reportaron haber experimentado hostilidad sobre todo de parte de las votantes mujeres, que les decían “regresen a sus casas, donde pertenecen”. En otros sitios, en muchos contextos conservadores, las mujeres están activamente prohibidas de vincularse a actividades externas a la casa.

Mediante el trabajo con mujeres en la industria pesquera de las Filipinas, Oxfam GB y sus contrapartes constataron que un importante obstáculo a la participación activa y liderazgo de las mujeres era la propia aceptación de las mujeres de los roles y relaciones existentes en base al género. En respuesta a esto, parte del trabajo de Oxfam GB consistió no solo en motivar a las mujeres de la industria pesquera a reconocer su derecho a ser líderes, sino también a motivarlas a reconsiderar sus percepciones de género sobre “lo que hace ser un buen líder”. En el Reino Unido, las mujeres que participaron en la capacitación para promover la participación y el empoderamiento económico y político no compartían, realmente, ningún sentido de solidaridad como mujeres. Fue sólo conociendo a mujeres de otras partes del país, e identificando y discutiendo problemas comunes, que las participantes advirtieron que en efecto, en cuanto mujeres, enfrentaban muchos de los mismos problemas, y que muchos de éstos eran resultado de desigualdades de género y estereotipos respecto a lo que eran un comportamiento masculino y femenino aceptables. Estos ejemplos ponen de relieve la importancia de recordar que cualquier trabajo en este campo debe incluir actividades que desafíen las percepciones de las propias mujeres sobre su idoneidad para el liderazgo.

Trabajar para motivar a los hombres a ser más receptivos a la idea de que las mujeres ocupen posiciones de poder es también clave al momento de desafiar las desigualdades y discriminación que las mujeres enfrentan. En Sierra Leona, así como se brinda capacitación en género a los políticos y líderes hombres, la contraparte de Oxfam GB, el Grupo 50/50, está buscando identificar hombres “paladines” en posiciones de autoridad, que estén dispuestos a hablar a favor del derecho de las mujeres al liderazgo y la participación política. Estos paladines son cruciales, argumenta el Grupo 50/50, para cambiar las actitudes de otros hombres, así como para alentar que quienes rechazan la dominación masculina y apoyan una mayor igualdad en la participación y el liderazgo en los procesos de desarrollo hagan escuchar su voz.

También es cierto que “las acciones dicen más que las palabras”. En las comunidades árabes de Israel afectadas por el impopular Plan Wisconsin, las mujeres han llegado a liderar la resistencia a dicho plan. Al inicio algunos hombres se opusieron a que sus mujeres y hermanas participaran en las protestas públicas; pero ahora que los hombres de esas comunidades han constatado los beneficios que el liderazgo y activismo de las mujeres están generando, la mayoría lo

apoya y está contenta de seguir al liderazgo de las mujeres en esta campaña. En una sociedad muy tradicional respecto a los roles de género y en la cual la movilidad de las mujeres es estrechamente controlada por los familiares hombres, ésto representa un cambio significativo en las relaciones de poder de género.

Manejando las limitaciones de tiempo y movilidad de las mujeres

Una de las barreras prácticas que enfrentan las mujeres que desean asumir un rol más activo en los sectores político, económico y de la sociedad civil, es la falta de tiempo. Existe un fuerte prejuicio masculino en la cultura laboral de varias instituciones, muchas de las cuales favorecen a líderes que desempeñan un rol “masculino” tradicional en la vida familiar, sobre aquellas personas que llevan el peso del trabajo de cuidado no remunerado. Esto ubica a las mujeres en una clara desventaja, dado a que en todas partes se espera que las mujeres asuman la carga del trabajo doméstico y cuidado de los hijos, a menudo junto con el trabajo pagado que realizan fuera de la casa. Las mujeres jóvenes, en particular, pueden experimentar una “pobreza de tiempo”, ya que con frecuencia son responsables no sólo de atender a sus hijos y esposos, sino también a miembros de la familia extendida de sus esposos. En varios contextos, estas responsabilidades se extienden a la recolección de combustible y agua, y al cultivo de alimentos para sus familias. La falta de control respecto a si tener hijos o no y cuándo también le dificulta a las mujeres planificar su participación en concursos de liderazgo o elecciones, lo cual pone de relieve cuán importantes son los derechos reproductivos para la posibilidad de que las mujeres participen y lideren. Aquellas mujeres que han tenido éxito como líderes a menudo han podido hacerlo porque no tenían dependientes que cuidar, contaban con los ingresos suficientes para poder adquirir servicios de cuidado u otro tipo de apoyo doméstico, o han podido planificar cuándo tener hijos y cuántos. A largo plazo las actitudes deben cambiar, y las labores domésticas del hogar habrán de ser repartidas entre los miembros de la casa, hombres incluidos. Pero a corto plazo varios de los programas descritos en estos estudios de caso se aseguraron de que la capacitación en liderazgo no añadiera un peso más a la ya considerable carga de trabajo de las mujeres. En Filipinas y Honduras se ofreció cuidado de los hijos gratuito a las mujeres que recibían capacitación en liderazgo; mientras que en el Reino Unido, la capacitación fue programada para calzar dentro del horario escolar, y de una manera que no les hiciera perder el acceso a los beneficios del Estado.

Los límites a la movilidad de las mujeres representan también una barrera significativa para la participación plena y para alcanzar posiciones de liderazgo. En varios casos estas limitaciones son culturales. Por ejemplo, en la comunidad árabe de Israel por lo general no se considera aceptable que las mujeres tengan

actividades fuera de la casa, lo cual hizo particularmente significativo su involucramiento en la campaña pública contra el Plan. Pero en otros contextos, estas limitaciones pueden ser prácticas y económicas, a menudo relacionadas con la necesidad de cuidar a los hijos pequeños y con la imposibilidad de pagar el transporte o los costos de guardería. Pueden ser también el resultado de la propia falta de confianza en sí mismas y de la falta de experiencia en movilizarse por su cuenta o hablar en público. En Honduras, las contrapartes de Oxfam GB brindaron transporte gratuito a las mujeres de las comunidades rurales pobres para asistir a reuniones con candidatos, de manera que pudieran participar activamente en los procesos democráticos. Asimismo se ofreció servicio de guardería en el lugar y gratuito a las mujeres indígenas rurales que participaban en la capacitación en liderazgo de la “escuela de incidencia”. En el Reino Unido, además de pagar el transporte y alojamiento para que las mujeres asistieran a las reuniones de cabildeo en Londres, las contrapartes de Oxfam GB se aseguraron de que las mujeres viajaran y participaran en las reuniones en pares, para que no se sintieran aisladas.

Abordando las desigualdades de riqueza y poder

En todos los niveles desde el hogar hasta el gobierno central, las desiguales relaciones de poder impactan en la habilidad de las mujeres para participar plenamente en la vida pública y alcanzar posiciones de liderazgo. Existen varias formas en que esta desigualdad es mantenida, por ejemplo a través del uso (o amenaza) de violencia contra las mujeres; las restricciones a las actividades, vestimenta o movimiento de las mujeres sancionadas por su cultura o religión; los estereotipos de género que presentan la desigualdad social de las mujeres como algo “natural” o “normal”; y los sistemas y redes de patrocinio dominados por hombres y sus intereses.

En Filipinas, la organización contraparte de Oxfam, *Developers*, encontró que alentar a las participantes a analizar y discutir sus propias experiencias de violencia doméstica las condujo a percatarse cuánto impactaba la violencia por lo general en las posibilidades de las mujeres de participar en los procesos de toma de decisiones fuera del hogar. Las participantes, entonces, pasaron a generar conciencia sobre la violencia contra las mujeres en sus comunidades, y a hacer cabildeo para que los planes de desarrollo local aborden el tema de la violencia basada en el género.

Un obstáculo importante identificado en varios de los estudios de caso que tratan sobre el liderazgo político de las mujeres es la falta de fondos. Esto no sorprende dado el grado desproporcionado en que la pobreza afecta a las mujeres, siendo esto resultado de, como también contribución a, su desigual estatus en la sociedad. Pero también puede derivar de la falla de las mujeres en obtener total apoyo de los partidos políticos a los cuales están representando. En Sierra Leona,

las mujeres que participaron en las elecciones locales en el 2004 dijeron que el apoyo financiero que recibieron del Grupo 50/50, contraparte de Oxfam GB, hizo una enorme diferencia en términos de permitirles pagar sus viajes y otros gastos de campaña. Pero no es ideal asignar fondos de esa manera, porque podría ser visto como que compromete la neutralidad de los proyectos diseñados para apoyar a las candidatas, por decir lo menos, y porque siempre es sólo una solución a corto plazo.

Reconociendo ésto, el Grupo 50/50 también está haciendo campaña por la reducción de los actuales requerimientos financieros para participar en elecciones. En Honduras, las organizaciones contrapartes de Oxfam GB están presionando por una reducción del periodo de campaña, porque ésto podría reducir la suma que las candidatas tendrían que gastar en la candidatura. En última instancia, por supuesto, la única solución sostenible es la mejora del estatus económico de todas las mujeres.

Alentando y apoyando a las mujeres para que asuman roles de liderazgo y sean efectivas en ellos

Brindar capacitación específica a las mujeres que desean asumir posiciones de liderazgo es una forma de facilitar que más mujeres influyan en los procesos de toma de decisiones. Varios textos de esta serie presentan ejemplos de mujeres que, interesadas en candidatear, recibieron capacitación que incluyó, de acuerdo al contexto, herramientas para el liderazgo y la realización de campañas, conocimiento de los sistemas y estructuras políticas, y cómo desarrollar y proponer agendas que defiendan los derechos de las mujeres. Entre las actividades también se incluyó la educación en derechos legales o la generación de conciencia en los votantes sobre las elecciones, la movilización de las mujeres para votar y para que los elegidos rindan cuentas. Tales campañas son a menudo claves en contextos donde las mujeres pobres en particular pueden tener muy poca conciencia de sus derechos como votantes y como ciudadanas. Dados sus niveles de analfabetismo y su exclusión de los canales de información, puede que no tengan forma de enterarse sobre esos derechos por su cuenta. Por ejemplo, algunas de las líderes comunitarias que participaron en las capacitaciones de Sierra Leona ni siquiera estaban informadas de que tenían derecho a *votar*, y mucho menos candidatear.

Un reto importante para organizaciones como Oxfam GB o sus contrapartes es cómo dar este apoyo de la forma más imparcial posible, para poder así mantener la diferenciación entre apoyar el incremento de la participación de las mujeres en las instituciones políticas y económicas y evitar la percepción de que el programa apoya intereses políticos particulares. Otro desafío es asegurarse de que las mujeres de diversas proveniencias –etnicidad, edad, nivel de educación, (dis)capacidades, estatus socioeconómico– sean incluidas

en las actividades de capacitación. Esto se ha logrado en distintas medidas en los programas.

Si bien la capacitación y el apoyo son importantes para las mujeres en proceso de alcanzar posiciones de poder, con demasiada frecuencia, una vez que han sido elegidas o han alcanzado una posición de liderazgo, sienten que son dejadas “para que se las arreglen por su cuenta”, dentro de lo que puede ser un ambiente bastante hostil. En el proyecto “Mujeres en Liderazgo” (WIL, por sus siglas en inglés), primera etapa del trabajo de Oxfam GB y del Grupo 50/50 en promover la participación política de las mujeres en Sierra Leona, se enfatizó la preparación de las mujeres (la mayoría de origen pobre y sin experiencia en posiciones de liderazgo formal) para las elecciones. Una vez elegidas, varias mujeres concejales se sintieron abrumadas y mal equipadas para cumplir las tareas que se esperaba de ellas, esto a menudo como resultado de un bajo nivel de alfabetismo, sobre todo cuando se trataba de trabajar en inglés. De modo que en la segunda etapa de este trabajo, el proyecto “Promoviendo una Cultura de Representación Igualitaria” (PACER, por sus siglas en inglés), se ofrece un programa continuo de patrocinio a las concejales e integrantes del Parlamento, para ayudarlas a ser más efectivas en sus funciones.

En Haití, además de apoyar a las candidatas, la contraparte de Oxfam GB, Fanm Yo La, provee capacitación continua a las concejales, senadoras y diputadas. Además, la “Escuela de Mujeres en Política” apunta a motivar a las mujeres locales a entrar en la política y asumir roles de liderazgo. En Camboya, la contraparte de Oxfam GB, Mujeres por la Prosperidad, ha establecido los “Foros de Mujeres Concejales” (FCFs, por sus siglas en inglés), donde las mujeres concejales pueden ganar experiencia para hablar en público en un entorno alentador, y aprender de otras concejales que ya han enfrentado con éxito la discriminación y otros problemas. Los beneficios de esto son tangibles, ya que las participantes han reportado que ahora se sienten cómodas contribuyendo a los debates del Concejo, enfrentando la discriminación, y asumiendo responsabilidades adicionales, como el liderazgo de comités.

El trabajo de Oxfam GB en el Reino Unido no se centra en preparar a las mujeres para posiciones formales de liderazgo, sino más bien en motivar a las mujeres que viven en la pobreza a involucrarse con las instituciones que toman las decisiones que impactan en sus vidas. Un aspecto central de este trabajo es fortalecer la confianza en sí mismas, y motivarlas a reconocer que tienen derecho a enfrentar situaciones y decisiones que consideran injustas o que tendrán un impacto negativo para ellas. Pero otro aspecto importante de este trabajo ha sido preparar a las que están en posiciones de poder para escuchar realmente lo que las mujeres tienen que decir, a fin de que estos intercambios sean lo más valiosos posible para ambas partes.

Más allá de desarrollar las capacidades de las mujeres para liderar, existe la necesidad de transformar los modelos de desarrollo de liderazgo para que respondan mejor a una perspectiva de género e incluyan temas como la gobernabilidad participativa y el diálogo incluyente, como lo ejemplifica el estudio de caso de Filipinas. Esta es un área de pensamiento relativamente nueva, que tiene un potencial enorme para fortalecer el liderazgo en los derechos de las mujeres.

Apoyando a mujeres y hombres para que ejerzan roles de liderazgo que reconocen y promueven los derechos de las mujeres

Si elevar perfil de las mujeres en roles de liderazgo va a tener éxito como vía para beneficiar a aquellas que viven en la pobreza, ésto debe estar vinculado a un proceso más amplio de promoción de los derechos de las mujeres y otras iniciativas para combatir la pobreza. En varios de estos estudios de caso, el aumento del número de mujeres en posiciones de poder ha tenido un beneficioso impacto directo en el bienestar de las mujeres que viven en la pobreza. En Camboya, por ejemplo, las concejales elegidas luego de la introducción de la descentralización han trabajado para proveer asistencia orientada a las personas más pobres y más marginadas de sus comunidades, como aquellas afectadas por VIH.

Pero es importante reconocer que no todo mecanismo formal para elevar el perfil de las mujeres da automáticamente ese resultado. Por ejemplo, en el estudio de caso de Honduras, la reforma electoral condujo a que más mujeres sean elegidas, pero varias de esas congresistas provienen de medios religiosos y conservadores, y son integrantes de las élites económicas y culturales del país. Estas mujeres han sido responsables de auspiciar leyes regresivas que limitarían los derechos y las oportunidades de las mujeres de avanzar en temas de igualdad de género, como por ejemplo la prohibición de una educación sexual con perspectiva de género en las escuelas. Las mujeres en posiciones formales de poder no necesariamente actúan a favor de los intereses de otras mujeres, o a favor de las mujeres pobres o de otros grupos marginados. Además, es erróneo asumir que todas las mujeres políticas progresistas serán automáticamente “conscientes de la perspectiva de género” e incorporarán los derechos de las mujeres y los temas de igualdad de género a sus agendas de forma significativa.

En respuesta a ésto, el trabajo de las contrapartes de Oxfam GB en Honduras ha incluido desde las elecciones la forja de alianzas entre las congresistas que están dispuestas a promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género, y las organizaciones de derechos de las mujeres. Las dos partes se han beneficiado. Las organizaciones han podido hacer cabildeo directo con las congresistas, mientras que éstas han podido recibir la información y las ideas que requieren para poder presionar en el Congreso por una legislación que haga avanzar la igualdad de género y los derechos de las mujeres. En otros lugares,

como Haití, Sierra Leona y Camboya, las políticas elegidas a cargos públicos han recibido capacitación para ayudarlas a identificar los temas de desigualdad claves que afectan a su electorado.

Otro enfoque que apunta a promover que las candidatas progresistas integren el género y el alivio de la pobreza a sus agendas ha sido la adopción de “pactos” o “protocolos” locales. En Haití y Honduras, las organizaciones contrapartes de Oxfam GB facilitaron reuniones entre los votantes y candidatos, mujeres y hombres, donde los votantes tuvieron la oportunidad de hacer escuchar sus preocupaciones y demandas. También se invitó a representantes de las organizaciones de derechos de las mujeres. Al final de las reuniones, los candidatos firmaron un pacto formal (en Honduras), o protocolo (en Haití), mediante el cual se comprometían a rendir cuentas a su electorado, a abordar las prioridades identificadas por sus bases en caso de ser elegidos y promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

Conclusiones

Los programas orientados a fortalecer el liderazgo y la participación de la mujer tendrán un impacto limitado a menos que las estructuras que sostienen la desigualdad de género y otras formas de desigualdad empiecen a cambiar. Además de los proyectos que apoyan directamente a las mujeres para que participen activamente en los sectores económico, político y de la sociedad civil, varios de los programas descritos en los estudios de caso han buscado desafiar los sistemas de gobernancia y electorales poco representativos que no rinden cuentas a los votantes, las estructuras organizacionales que refuerzan el control y la influencia de los hombres, y la discriminación económica que enfrentan las mujeres. Para que tales desafíos sean exitosos, los hombres deben ser incluidos en todos los niveles para que acepten la idea de que las mujeres ocupen posiciones de poder, las apoyen en alcanzar y ejercer un liderazgo efectivo que desafíe todas las formas de desigualdad, y trabajen con las mujeres para desarrollar agendas colectivas para defender los derechos de las mujeres.

Algunos de los principios que deben guiar este trabajo, y que han emergido a través de la experiencia de manejar estos programas, son:

- La necesidad de un enfoque particular en el apoyo a la participación y liderazgo de las mujeres que viven en la pobreza o que sufren discriminación en base a aspectos de su identidad social, como la discapacidad, etnicidad, clase, casta, condición de VIH, religión o edad.
- El trabajo de apoyo al liderazgo de las mujeres avanzará los intereses de las mujeres pobres solo si este esfuerzo es acompañado por un apoyo a largo plazo al reclamo y al ejercicio

de sus derechos en otras áreas, como el acceso a y el control de los recursos, el acceso a servicios públicos como educación y salud, o la protección frente a la violencia.

- Cualquier apoyo a mujeres políticas, en potencia o ya elegidas, debe ser brindado de la forma menos partidista posible.

Una lección final importante es la necesidad de basar cualquier trabajo de programa en un entendimiento profundo de los temas particulares de género que enfrenta una comunidad u organización, y por ende, de las barreras particulares a la participación y el liderazgo de la mujer en dicho contexto. Las “auditorías de género” en el estudio de caso de Filipinas, la evaluación participativa de necesidades llevada a cabo por la organización contraparte de Oxfam GB’s en Israel y los territorios palestinos ocupados, y la investigación realizada por los “observatorios” de la sociedad civil en Chile, todos ellos brindaron elementos para intervenciones de programa y estrategias de incidencia posteriores que terminaron generando impactos positivos para las mujeres pobres.

Tal vez sea más significativo para la superación de la desigualdad de género y otras formas de desigualdad y discriminación que mantienen a las mujeres en la pobreza, el trabajo que las organizaciones feministas y de derechos de las mujeres están ya realizando para articular las necesidades de las mujeres pobres y para presionar con el objeto de que sus intereses estratégicos sean alcanzados. El trabajo de sólo algunas de estas organizaciones – Movimiento de Mujeres por la Paz y el Centro de Estudios de la Mujer, en Honduras; Fanm Yo La, en Haití; Mujeres por la Prosperidad, en Camboya; el Grupo 50/50, en Sierra Leona; y el *Women’s Budget Group*, en el Reino Unido– es retratado en estos estudios de caso. Estos grupos, sea que trabajen a nivel local o nacional, están conformados por individuos que ya están demostrando ser líderes efectivos y están permitiendo a otras mujeres alcanzar un mayor control sobre el discurrir de sus vidas, y comprometerse con sus comunidades como ciudadanas activas.

Notas

¹ A.G. Jónasdóttir (1988) 'On the Concept of Interests, Women's Interests and the Limitation of Interest Theory', en K. B. Jones y A. G. Jónasdóttir (eds.) *The Political Interests of Gender*, Londres: Sage Publications.

² Women's Environment & Development Organisation (WEDO), www.wedo.org (última consulta: enero del 2008).

³ Women's Environment & Development Organisation (WEDO), '50/50 Campaign Kit', www.wedo.org/campaigns.aspx?mode=5050campaignkit (última consulta: enero del 2008).

⁴ M. Fleschman (2002) "Gender budgets" Seek More Equity. Improved Spending Priorities Can Benefit all Africans", *Africa Recovery* 16:1, www.un.org/ecosocdev/geninfo/afrec/vol16no1/161wm.htm (última consulta: enero del 2008).

⁵ Para una revisión de la literatura sobre la importancia de alcanzar una "masa crítica" de mujeres en las instituciones políticas, ver S. Grey (2001) 'Women and Parliamentary Politics. Does Size Matter? Critical Mass and Women MPs in the New Zealand House of Representatives', documento presentado para la 51ava Conferencia de la Asociación de Estudios Políticos, del 10 al 12 de Abril del 2001, Manchester, Reino Unido, www.capwip.org/readingroom/nz_wip.pdf (última consulta: enero del 2008).

⁶ La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, es a menudo descrita como una declaración internacional de derechos para las mujeres. Con un preámbulo y 30 artículos, define lo que constituye la discriminación contra las mujeres y establece una agenda para la acción nacional con el fin de terminar con dicho tipo de discriminación. (www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm; última consulta: diciembre del 2007).

⁷ La Plataforma de Acción de Beijing, firmada durante la Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer en Beijing en 1995, compromete a 189 países signatarios a "tomar medidas para asegurar que las mujeres tengan igual acceso y plena participación en la toma de decisiones y el liderazgo...". Estas medidas incluyen "[establecer] la meta del equilibrio de género en los cuerpos gubernamentales y en los comités, así como en las entidades de la administración pública, y en la magistratura, incluyendo [...] el establecimiento de blancos y la implementación de medidas que incrementen sustancialmente el número de mujeres con miras a obtener igual representación de mujeres y hombres, si es necesario a través de acción positiva, a nivel de todos los cargos gubernamentales y de administración pública". (www.wedo.org/campaigns.aspx?mode=5050campaignkit; última consulta: diciembre del 2007). Este compromiso fue reiterado en el 2006, durante la 50ava sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

⁸ 'African Women Are Ready to Lead', *Africa Renewal*, julio del 2006, 7.

⁹ Women's Environment & Development Organisation (WEDO) 'The numbers speak for themselves', Fact Sheet no. 1,

www.wedo.org/files/numbersspeak_factsh1.pdf (última consulta: enero del 2008).

¹⁰ <http://money.cnn.com/magazines/fortune/fortune500/2007/womenceos/> (última consulta: enero del 2008).

¹¹ Naciones Unidas (1995) *The World's Women 1995: Trends and Statistics*, Nueva York: División de Estadísticas de las Naciones Unidas. A nivel global, la brecha de género en salarios es difícil de determinar porque no se dispone de demasiados datos. Dentro de los sectores industrial y de servicios, la brecha varía entre 53 por ciento y 97 por ciento, con un promedio de 78 por ciento (UNIFEM (2000) "Biennial Report. Progress of the World's Women, 2000", Nueva York: UNIFEM).

¹² Unión Interparlamentaria (www.ipu.org; última consulta: diciembre del 2007).

¹³ WOMANKIND (www.womankind.org.uk/statistics.html; última consulta: diciembre del 2007).

¹⁴ Por ejemplo, en la Cámara Baja de Representantes de Rwanda 48 por ciento son mujeres; en el Parlamento de Sudáfrica, 32,8 por ciento; y en el de Mozambique, 34,8 por ciento. Unión Interparlamentaria (www.ipu.org/wmn-e/arc/classif300906.htm; última consulta: diciembre del 2007).

¹⁵ Existen dos tipos: puestos reservados y cuotas legislativas. La mayoría de las cuotas antes de los años 90 eran adoptadas voluntariamente por los partidos políticos y, como tal, estaban dirigidas sólo a reservar asientos en un partido único, vía cambios en las prácticas de la selección. Sin embargo durante la última década un número creciente de legislaturas nacionales han adoptado cuotas legislativas, reformando las constituciones y las leyes electorales para obligar a incrementar el porcentaje de mujeres que nominan para las elecciones locales o nacionales.

¹⁶ In Eritrea, un país sin democracia ni rendición de cuentas, las mujeres elegidas vía cuotas no tienen poder para influir en las decisiones del gobierno y hay confusión entre ellas respecto a quién representan. En Tanzania, el uso de asientos reservados para mujeres ha eliminado la presión sobre la paridad política de tener que proponer mujeres en las elecciones, y, puede haber erosionado el poder de las mujeres a asumir un puesto en el Parlamento vía las rutas "normales" (E. Ward (2006) 'Real or Illusory Progress? Electoral Quotas and Women's Political Participation in Tanzania, Eritrea and Uganda', *Trocaire Development Review*, 73–95, <http://trocaire.org/pdfs/policy/developmentreview/2006/devrev2006.pdf>; última consulta: diciembre del 2007).

© Oxfam GB, marzo del 2008

Este documento fue elaborado por Joanna Hoare y Fiona Gell. Agradecemos a Carolina Sweetman, Ines Smyth y Anna Coates por sus amplios comentarios a los borradores previos. Forma parte de una serie de documentos escritos para contribuir al debate público sobre política humanitaria y desarrollo. El texto puede ser utilizado libremente en campañas, así como en el ámbito educativo y de la investigación, siempre que se indique la fuente de forma completa.

Para más información, por favor escriba a: publish@oxfam.org.uk

Online ISBN 978-1-84814-019-6. Este documento forma parte de la serie **Aprendizaje para la acción sobre liderazgo y participación de la mujer**, y está disponible en Oxfam Publishing: www.oxfam.org.uk/publications

Este documento está disponible también en francés e inglés.

Oxfam GB

Oxfam GB es una organización de desarrollo, ayuda humanitaria y campañas que trabaja con otros para encontrar soluciones duraderas a la pobreza y al sufrimiento en el mundo. Oxfam GB es miembro de Oxfam Internacional.

Oxfam House
John Smith Drive
Cowley
Oxford
OX4 2JY

Tel: +44.(0)1865.473727
E-mail: enquiries@oxfam.org.uk
www.oxfam.org.uk