

CORPORACIÓN PARA LA VIDA MUJERES QUE CREAN
10 años aportando a la construcción de una
cultura diferente entre mujeres y hombres

En este texto se recogen los aportes de la Corporación a la construcción de una sociedad diferente en la última década del siglo XX, se describe su nacimiento y desarrollo, y también las crisis y los retos en el inicio del siglo XXI. Se escribió con el objetivo de que: "...sirva de testimonio de nuestro permanente trabajo, de nuestro aporte a la construcción y transformación de una cultura patriarcal y de un desarrollo vital, social, humano, que atienda a la mejor justicia en la equidad de género".

Entre las razones que llevan a considerar este texto como patrimonio cultural están:

- Es un documento histórico sobre la forma cómo las mujeres crean y consolidan dispositivos de participación ciudadana y organizaciones representativas de la sociedad civil
- Es un documento histórico sobre la forma cómo las mujeres interpretan los acontecimientos que caracterizan su contemporaneidad a partir de enfoques feministas y con los aportes de la categoría de género
- Es un registro de las aspiraciones sociales y políticas de las mujeres antioqueñas a fines del siglo XX y su visión del siglo XXI
- Este documento contiene fotografías de las mujeres que con su participación dieron vida al proyecto Corporación para la Vida Mujeres que Crean en sus primeros diez años.

Está compuesto por los siguientes apartados:

1. Orígenes
2. Institucionalización
3. Planeación
4. Alianzas y participación
5. Retos

1. Orígenes

A partir de lo íntimo personal hacia lo público social, sintetiza la intencionalidad de la Corporación para la Vida Mujeres que Crean.

Durante el primer semestre de 1990 algunas mujeres inquietas por la situación de las trabajadoras realizaron un diagnóstico en 22 instituciones que ofrecían programas sociales, este trabajo permitió identificar la necesidad de implementar iniciativas que partieran de la singularidad subjetiva y cultural de las mujeres, ofreciéndoles una capacitación que las habilitará para hablar, decidir y actuar por sí mismas, en otras palabras para poder ser.

Fue así como en ese año nació el Instituto de la Mujer Trabajadora, primer nombre de la Corporación, con la pretensión de ser una: “[...] alternativa de capacitación para la mujer trabajadora de los sectores populares; desde sus diferentes espacios, con niveles organizativos o sin ellos.” Como se lee la participación no fue solo con mujeres sindicalizadas, se reivindicó el trabajo doméstico como socialmente no reconocido y no remunerado, y se incluyó a trabajadoras de los sectores informales y formales.

Una línea de trabajo fue la condición femenina de la mujer trabajadora, para desarrollarla se diseñó e implementó una pedagogía que permitiera incluir las particularidades de las mujeres en los pliegos sindicales, y que contribuyera con la articulación entre sindicalistas y mujeres del Movimiento Social de Mujeres a partir de reivindicaciones comunes.

Otra línea de trabajo fue la salud de la mujer con énfasis en la sexualidad y los derechos sexuales y reproductivos, lo que llevó a la construcción de una metodología que permitiera la realización de talleres con jóvenes de instituciones educativas; así como también la producción de conocimiento sobre el tema, que fue expuesto en el Cabildo Regional de Salud de las Mujeres.

El antecedente de estas líneas de trabajo fue el proyecto “Mujer Trabajadora, Recreación y Educación” desarrollado en el periodo 1991-1993, que luego se convirtió en programa recogiendo las expectativas de 500 mujeres: amas de casa, madres comunitarias, estudiantes, obreras y trabajadoras informales.

Más adelante se implementaron dos programas de capacitación orientados hacia la autoidentificación y recuperación de la propia identidad, se trabajaron temas como el crecimiento personal, relaciones de la vida cotidiana, trabajo, derechos, participación, sexualidad, violencia contra la mujer y salud integral y ocupacional.

El desarrollo de los programas estuvo acompañado por debates sobre la pertinencia de enfoques como la educación popular y el estructuralista, concluyendo que este último también era una buena guía porque permitía identificar la interacción de las partes y el todo en coherencia con la pretensión de trabajar en las dimensiones subjetivas y colectivas. “Desde entonces se anotó la necesidad de implementar proyectos investigativos sobre el proceso educativo realizado por la Corporación.”

2. Institucionalización

La primera asamblea general extraordinaria de socias se realizó los días 16 y 17 de noviembre de 1993. Los puntos tratados fueron:

- Concepción institucional, se decidió realizar un diagnóstico para definir la población femenina con la que se trabajaría
- Política administrativa y laboral, se definió el reglamento interno, el manual de procedimientos y el manual de funciones. También se reformaron los estatutos, se eligió junta directiva y como presidenta a Miriam Cecilia Álvarez
- Productos para la próxima asamblea, se concluyó que fueran los resultados del diagnóstico y un documento –como marco teórico- sobre la educación popular

Durante esta asamblea se identificaron dificultades en las áreas de formación y participación debido a:

- La estructura institucional implementada que obstaculizaba los procesos de coordinación, seguimiento y evaluación
- La incipiente planeación no sopeso la relación entre recursos y demanda, los primeros insuficientes y la segunda desbordada

Para ese entonces ya se realizaba trabajo con 17 grupos y 2 instituciones para un total de 300 mujeres.

3. Planeación

En 1993 se realizó la primera planeación estratégica, en el marco de esta acción se definió democracia, participación y poder de la siguiente manera:

Democracia: “Como el conjunto de acciones de un grupo social, que le permiten situarse, reconocerse y ser reconocido como sujetos de una determinada

organización, con capacidad y posibilidad de incidir en su mantenimiento, su desarrollo y transformación”.

Participación: “Un principio general a tener en cuenta en la gestión institucional en el que todos los componentes sociales involucrados en el proceso, deben ser partícipes del mismo, cada grupo en su nivel y con los mecanismos adecuados, hacia el cumplimiento de los objetivos de la organización.”

Poder: “Poder necesario que promueva la organización, que administre la expresión en lugar de la represión. Poder entendido como la energía básica necesaria para iniciar y continuar una acción, es decir, capacidad para traducir intención en realidad y continuarla. Poder que permita que la gente sea dirigida y no administrada.”

En 1997 se formuló un nuevo plan estratégico orientado hacia la mayor proyección de la Corporación en la ciudad y las comunidades a través de propuestas educativas, políticas y sociales.

La riqueza y experiencia institucional se organizaron en dos pilares: La Escuela de Formación en Género y Equidad, y los Centros Integrales para la Promoción de la Mujer –CIPROMU-.

- Escuela de Formación en Género y Equidad

Inició labores en 1998 con la participación de 32 mujeres y 3 hombres, su objetivo fue: “Aportar desde el punto de vista educativo, a la transformación de las relaciones entre los géneros, e impactar la ciudad a nivel cultural incidiendo en dinámicas de tipo comunitario, político y social con la participación decidida, aportante y propositiva de las mujeres y hombres que sean egresadas/os de esta experiencia”.

- Centros Integrales para la Promoción de la Mujer –CIPROMU-

Con los que se buscó promover el acceso de las mujeres a mejores posibilidades de vida, impulsando la gestión y realización de propuestas de convivencia, paz y desarrollo para los barrios sede, así como también la integración de grupos organizados y de personas interesadas en proyectos y propuestas con perspectiva de género. A la vez que se prestaría asesoría psicológica, jurídica y prevención en la salud especialmente de las mujeres de los sectores populares.

El primer CIPROMU se inauguró en 1998 en el barrio Manrique La Salle de Medellín, en él se realizaron actividades de formación, empoderamiento, cultura y expresiones artísticas con mujeres, jóvenes y niñas.

Con el plan de 1999 se buscó que las mujeres ganaran autorreconocimiento y valoración individual y social, posicionamiento sociocultural y político, cualificación a través de procesos educativos, de asesoría y de producción intelectual, para aportar a la construcción no patriarcal, el desarrollo justo con equidad de género, la mejor convivencia y democracia, rescatando la subjetividad, estética, creatividad y solidaridad, tomando la ciudad como referente de lo urbano.

Como resultado de múltiples debates, aprendizajes y superación de retos, a principios del siglo XXI se redefinió la planeación estratégica y se implementó un sistema de seguimiento y evaluación orientando el trabajo por resultados con indicadores de impacto, y se consolidaron como áreas la formación, participación y administración.

También en ese entonces se inició de manera formal la conformación de grupos de dinamizadoras de prevención de la violencia contra las mujeres en las Zonas Nororiental y Noroccidental de Medellín y los municipios de Bello y Sabaneta en el área Metropolitana. Y se formalizó la asesoría jurídica y el apoyo psicológico.

En el área de conocimiento y patrimonio se destacó la formación de la red informática en asociación con la Corporación Vamos Mujer, ambos centros de documentación unieron esfuerzos para ofrecer información sobre temas especializados aportando a la construcción de un discurso al servicio de toda la ciudad.

4. Alianzas y participación

Durante sus primeros diez años la Corporación participó en la formación y consolidación de diferentes escenarios y espacios femeninos como:

- Coordinación Ruta Pacífica de las Mujeres
- Red de Derechos Sexuales y Reproductivos
- Consejo Municipal de Paz
- Viva la Ciudadanía
- Asamblea Permanente por la Paz
- Consejo Departamental de Paz
- Mesa de Trabajo Mujer de Medellín

- Red Nacional de Mujeres
- Consejo Consultivo sobre Políticas Públicas para la Mujer
- Preparación de la Marcha “Mujeres 2000”

5. Retos

Los siguientes fueron identificados como retos:

1. Cómo lograr la paz y reconstruir el país
2. Cómo participar eficazmente en la construcción de la democracia, dentro de una perspectiva de género
3. Cómo construir nuevos conceptos sobre el ejercicio del poder
4. Cómo impulsar un desarrollo sostenible
5. Cómo diseñar propuestas que conjuguen los intereses de las mujeres y las necesidades cotidianas
6. Cómo lograr que las jóvenes y las adultas estén en condiciones de responder propositivamente a las situaciones futuras

Resumen realizado en agosto de 2011
Proyecto “Memorias en Movimiento”
Financiado por el Ministerio de Cultura
Programa Nacional de Concertación Cultural
Corporación para la Vida Mujeres que Crean
Sandra López