

5. Eliminando barreras

Las mujeres de Sierra Leona avanzan



Dos concejales del ayuntamiento de Makeni, al norte de Sierra Leona

En Sierra Leona hay muy pocas mujeres en política, pero muchas entre las personas pobres. Este documento describe las actividades de dos proyectos - Mujeres en liderazgo, y su sucesor, el proyecto Promiando una cultura de representación igualitaria – que han buscado incrementar el número de mujeres en el gobierno local y central. Así han ayudado a las mujeres que se presentan como candidatas en las elecciones a superar algunas de difíciles barreras.

Introducción

Situada en la costa occidental de África, Sierra Leona tiene una población cercana a los seis millones de personas, de las cuales 52 por ciento son mujeres. Cuando Sierra Leona, rico en recursos naturales, minerales y humanos, consiguió la independencia en 1961 tenían sus ciudadanos grandes esperanzas de futuro. Y las mujeres en especial pensaron que el nuevo régimen promovería sus derechos, dejando atrás la discriminación que hasta entonces habían sufrido.

Por desgracia, esa promesa inicial aún no se ha materializado. Largos años de mal gobierno, corrupción y falta de respeto por los derechos humanos culminaron en una guerra civil que duró 11 años, de 1990 al 2001. Quienes más sufrieron fueron las mujeres y las niñas, debido al difundido uso de la violación y la violencia sexual como armas de guerra, y al secuestro y posterior explotación sexual de las niñas por parte de las fuerzas armadas. Las mujeres hubieron de padecer las consecuencias de las deficientes decisiones tomadas por la clase política de Sierra Leona, dominada por hombres, y hubieron de sufrir también a manos de los rebeldes responsables de la guerra, liderados igualmente por hombres.

Finalizada la guerra, y a medida que cobraron fuerza los llamados al desarme, la rehabilitación, la reconstrucción y la paz, también fueron cobrando fuerza los llamados a un mayor acceso de la mujer en cargos electivos. Tan generalizada estaba la opinión de que las mujeres tenían el mismo derecho al liderazgo que los hombres, que una de las principales recomendaciones de la Comisión de la Verdad y Reconciliación (establecida para negociar el proceso de paz en el 2001) fue que el gobierno de Sierra Leona estableciera de inmediato una política de acción afirmativa para la participación de mujeres en el ruedo político.

Pese a dicha recomendación, aún no se ha promulgado políticas de acción afirmativa, y las mujeres siguen subrepresentadas en la política y demás mecanismos de toma de decisiones de Sierra Leona. Las barreras a la participación política de la mujer surgen de creencias y costumbres arraigadas respecto al papel de la mujer. Estas creencias limitan las esferas en las que puede operar, tanto práctica como admisiblemente, y refuerzan además la aceptación de la discriminación y la violencia por motivos de género. Por ejemplo, hasta hace poco los sistemas legales tradicionales y consuetudinarios marginaban a las mujeres (sobre todo en temas de familia, propiedad y derechos de herencia). Esta desventaja era reflejo tanto como potenciación de las relaciones existentes en el seno de las familias, donde por costumbre la mujer y los niños dependen de familiares varones para la casi totalidad de las decisiones que afectan el bienestar de la familia.

Pero si las mujeres están subrepresentadas en la toma de decisiones, están sobrerrepresentadas entre las personas pobres. Según el documento nacional de estrategias para la reducción de la pobreza, los índices de mortalidad materno-infantil y de fertilidad en Sierra Leona son de los más altos del mundo. La asistencia escolar y los índices de alfabetización son bastante mayores en hombres que en mujeres, con muy marcadas diferencias entre las regiones oriental y septentrional del país.¹ El estatus de la mujer en las zonas rurales es particularmente bajo.

Además, el proceso de reestablecimiento de los sistemas de gobernanza en Sierra Leona aún no ha finalizado. Las elecciones locales del 2004 marcaron la primera oportunidad en que la población de Sierra Leona pudo elegir a sus representantes en el gobierno local. Estas elecciones sirvieron también para apoyar una nueva política de descentralización, introducida por la Ley de Gobiernos Locales (2004). Esta ley otorgaba nuevos poderes a las autoridades locales, delegándoles la responsabilidad en temas de salud, educación y demás servicios sociales. De esta forma, las mujeres elegidas para cargos en el gobierno local tienen ahora la oportunidad de influir en el diseño y la provisión de tales servicios, lo cual tendrá consecuencias positivas para todas las mujeres de Sierra Leona. Más concretamente, la elección a cargos en el gobierno local constituye para las mujeres una importante oportunidad de influir en la reducción de la pobreza y en la política de desarrollo local, garantizando así que queden cubiertas las necesidades específicas de las mujeres pobres.

El proyecto Mujeres en Liderazgo (WIL)

El proyecto Mujeres en Liderazgo (WIL por las siglas en inglés) fue desarrollado por el Grupo 50/50, una organización de derechos humanos de Sierra Leona que trabaja para incrementar la participación política de la mujer a todos los niveles,² y Oxfam GB. El propósito del proyecto era incrementar el número –y la calidad– de mujeres con cargos en los concejos locales y garantizar que, en su calidad de líderes, trabajarían para reducir la pobreza y la desigualdad entre los géneros.³ Esto se conseguiría mediante la identificación de 390 mujeres, una de cada distrito electoral de Sierra Leona, a las que se aportaría una capacitación y un apoyo intensos durante el periodo electoral. De esta manera obtendrían las habilidades y la confianza necesarias para presentarse a las elecciones locales del 2004 y ejercer como representantes efectivas en caso de resultar elegidas. Se esperaba que de las 390 mujeres seleccionadas, todas candidatearían y al menos 100 resultarían elegidas.

La capacitación fue impartida por mujeres que ya habían recibido formación del Grupo 50/50 antes de las elecciones parlamentarias y presidenciales del 2002. De hecho, algunas de las instructoras eran

miembros del parlamento. La capacitación se centró en la preparación de las futuras candidatas para las elecciones, y abarcó conocimientos de campaña y de comunicación, información sobre el funcionamiento de un gobierno representativo, y los principios, derechos y responsabilidades de un gobierno elegido y su electorado. Las candidatas también recibieron apoyo continuo del Grupo 50/50 durante el periodo electoral, y ayuda en la preparación de sus programas electorales y estrategias de campaña.

Los éxitos conseguidos

Recibieron capacitación 370 mujeres, de las cuales 116 querían ocupar cargos en sus respectivos concejos municipales. Estas aspirantes representaban a distintos partidos políticos, y algunas eran independientes. Su procedencia étnica también era diversa, estando representados ocho de los diez grupos étnicos de Sierra Leona. La mayoría procedía de familias pobres y había recibido escasa educación formal. De estas 116 mujeres, al final se presentaron a las elecciones 86, de las cuales 53 resultaron elegidas (de un total de 475 concejales), un número mucho menor del esperado. No obstante, y dado que las demás mujeres que participaron en la formación eran en su mayoría líderes de organizaciones de mujeres de base, líderes comunitarias, profesoras y activistas, su participación habrá sin duda impactado positivamente la potenciación del liderazgo de la mujer a nivel de distrito. Además, estas participantes afirmaron que la capacitación las había inspirado a alentar a las mujeres de sus comunidades a votar. Lo cual es vital en un país en que el desconocimiento respecto del sistema electoral era tal que muchas mujeres ni siquiera sabían que tenían derecho a *votar*, ni mucho menos a presentarse como candidatas.

Las mujeres que participaron en la capacitación y que luego se presentaron a las elecciones afirmaron que el proceso les había hecho sentirse seguras de sí mismas, tanto por haberles aportado el valor necesario para hablar en público en las campañas y para hacer frente a la intimidación, como por haberlas ayudado a traducir sus ideas a un programa político. El hecho de saber que tenían acceso a un apoyo continuo del Grupo 50/50 también fue un factor positivo que les ayudó a salir elegidas. También lo fue el apoyo de un buen director de campaña, como el de sus familiares y demás miembros de la comunidad.

A pesar de que el número de mujeres concejales elegidas fue menor de lo esperado por el Grupo 50/50 y Oxfam GB, la capacitación y el apoyo proporcionados a través del proyecto WIL ha contribuido a que el desempeño de las concejales sea mejor de lo que hubiera sido de otro modo. Las concejales elegidas en el 2004 se toman muy en serio sus responsabilidades; son conscientes de que deben 'hacer bien su trabajo' para servir de ejemplo y animar a otras mujeres a

participar en los procesos políticos.⁴ Al hablar de lo que les había movido a presentarse a las elecciones, en un taller de evaluación organizado por el Grupo 50/50, las mujeres destacaron factores como el deseo de trabajar con y para la comunidad, de realizar acciones de incidencia a favor de los grupos marginados de la sociedad, y de hacer valer los derechos de la mujer a la salud, la educación y el refugio.⁵ Además, WIL ayudó a ampliar la capacidad de la propia 50/50, pues el proyecto le brindó la oportunidad de operar más allá de la capital, Freetown, conseguir numerosos miembros nuevos y difundir sus actividades.

Los desafíos

Barreras que enfrentan las candidatas en Sierra Leona

Uno de los resultados importantes del proyecto WIL fue la información generada acerca de las barreras concretas al liderazgo y la participación política de la mujer en Sierra Leona, barreras que representaron un desafío importante tanto para el proyecto como para las candidatas a las que se pretendía apoyar. El hecho de que estas barreras hayan sido identificadas significa que en el futuro cualquier proyecto que busque mejorar la participación política de la mujer en Sierra Leona podrá ser diseñado para superarlas.

Las candidatas que participaron en el taller de evaluación del Grupo 50/50 señalaron que uno de los principales problemas a los que se enfrentaban era el antagonismo de hombres y mujeres a la idea misma de que las mujeres candidatearan.⁶ Esta actitud se manifestaba de varias maneras, desde hombres que afirmaban que sólo votarían por candidatos varones, hasta mujeres que emitían juicios morales con respecto a las candidatas, afirmando que deberían quedarse en casa para cuidar de sus familias en lugar de pretender asumir cargos de liderazgo que pertenecían a los hombres. Las parlamentarias y concejales entrevistadas en una encuesta de base que se utilizó para desarrollar la propuesta de una segunda fase del trabajo de 50/50 y Oxfam GB en este campo, informaron de experiencias parecidas.⁷ La falta de solidaridad por parte del electorado femenino fue un aspecto especialmente difícil para las candidatas, como lo fue también para muchas la falta de apoyo de su propia familia. Estos dos aspectos ponen de manifiesto la necesidad de realizar una generalizada campaña de generación de conciencia en los votantes, tanto hombres como mujeres, para alentarlos a reconocer el derecho de las mujeres a participar en el ruedo político y el hecho de que pueden desempeñar un papel vital en beneficio de todos.

Las mujeres señalaron también que su *propia* falta de confianza y experiencia era una barrera para presentarse a las elecciones y desempeñar sus responsabilidades como concejales una vez elegidas. Son muchos los factores que contribuyen a esta falta de confianza,

entre otros el miedo a entrar en terreno 'de hombres', donde seguramente sufrirían aislamiento, hostilidad y quizás también violencia.⁸ Pero para muchas mujeres tenía mayor importancia su propia falta de educación y poca fluidez en lectoescritura, sobre todo cuando se trataba de trabajar en inglés en lugar de en krio,⁹ o en su propia lengua materna. Además de incidir en el aplomo de las mujeres, y por tanto en su decisión de presentarse a las elecciones, el bajo nivel de dominio de la lectoescritura incide en la capacidad de las concejales de cumplir con las responsabilidades del cargo en caso de ser elegidas. Esto indica la necesidad de instaurar programas de alfabetización específicos para mujeres que podrían ser excelentes concejales o líderes de otro tipo de no ser por su falta de educación formal. También la necesidad, evidentemente, de aportar una educación básica efectiva a las generaciones futuras de mujeres en Sierra Leona. Las mujeres elegidas a puestos en los municipios afirmaron además que agradecerían recibir una capacitación continua para fortalecer su aplomo y sus conocimientos de manera que pudieran desempeñar el cargo con mayor eficacia.

La falta de habilidad para recaudar fondos fue señalada como una barrera más para las mujeres que buscaban presentarse a las elecciones. Oxfam GB y el Grupo 50/50 abordaron este problema desde enfoques distintos. El Grupo 50/50 decidió asignar una donación de Le 200.000 (US\$68.00) para cubrir gastos de cada una de las candidatas que había asistido a la capacitación. Oxfam GB no respaldó esta medida, al entender que financiar a las candidatas comprometía la neutralidad del proyecto. Pero estas donaciones fueron sin duda de gran ayuda, pues muchas de las candidatas señalaron que el acceso a ese dinero fue lo que les permitió presentarse a las elecciones.¹⁰

También se habló de otras barreras estructurales importantes, muchas de ellas basadas en actitudes sexistas para las que resulta impropio que las mujeres desempeñen cargos electivos, y en el deseo de los hombres de mantener el control de la política. Hubo falta de apoyo de los propios partidos políticos: en ocasiones no proporcionaban el financiamiento necesario a las candidatas, las ubicaban en los últimos puestos de las listas electorales, o en el último momento las sustituían por un candidato varón. Hubo incluso casos de amenazas, intimidación y sabotaje por parte de candidatos varones.¹¹ Las mujeres hablaron también del arraigado sistema patriarcal de patronazgo existente en Sierra Leona, que proporcionaba acceso a apoyo político y financiero a algunos candidatos varones, comprometiendo así su rendición de cuentas ante electores menos influyentes.

Además de mencionar esta falta de apoyo de sus propios partidos, algunas mujeres candidatas afirmaron que la Comisión Electoral Nacional (NEC en inglés), organismo encargado de organizar las elecciones, había *dificultado* su participación en las elecciones, en lugar

de facilitarla. Varias mujeres que se presentaron como candidatas independientes afirmaron que los funcionarios de la NEC se habían negado a inscribirlas, y habían puesto en duda su derecho a presentarse.¹² Resulta evidente, además, que la NEC no fue capaz de cumplir con su cometido de informar a las personas sobre su derecho al voto, y sobre el proceso electoral en general.¹³ Los funcionarios de la NEC necesitan recibir capacitación sobre cómo tratar a todos los candidatos y votantes, tanto hombres como mujeres, de forma profesional y sensible al tema del género.

Limitaciones del proyecto

La principal limitación de este proyecto fue la falta de tiempo. Las elecciones locales fueron convocadas a muy corto plazo, con lo cual los candidatos tuvieron muy pocos meses para inscribirse y organizar sus campañas. Para el proyecto WIL esto significó que la capacitación de capacitadores (que posteriormente impartirían la capacitación a las candidatas) no se realizó sino hasta pocos días antes del inicio de la campaña electoral, lo cual significó a su vez que algunas de las candidatas que se habrían podido beneficiar de la capacitación no asistieron, al decidir dar prioridad a sus campañas. El material didáctico fue adaptado a partir de un manual diseñado por 50/50 y el *British Council* para las elecciones nacionales del 2002, y no abarcaba el proceso de descentralización ni la Ley de Gobiernos Locales (principalmente porque no se dispuso de información sobre esta ley hasta que fue demasiado tarde). Por todo ello, a pesar de que la capacitación sí ayudó a las candidatas en sus campañas, no les proporcionó la información necesaria para entender el proceso político en que estaban participando, ni les aportó una idea clara de lo que implicaría ser concejal.¹⁴ Todo esto ha afectado sin duda la capacidad de las concejales de cumplir con sus responsabilidades como funcionarias electas. El apoyo a las mujeres y la potenciación de sus conocimientos una vez que resultaban elegidas son aspectos que, volviendo la vista atrás, deberían haber constituido un enfoque mucho más destacado del proyecto. El Grupo 50/50 y Oxfam GB buscan incrementar el número de mujeres en cargos electivos en Sierra Leona, pero será difícil convencer al electorado y al gobierno de las ventajas de este objetivo si no se logra demostrar que las mujeres líderes son tan capaces como sus homólogos varones en el cumplimiento de sus responsabilidades como funcionarias elegidas.

Además de estas limitaciones de tiempo, la asociación entre Oxfam GB y 50/50 tuvo momentos difíciles, en gran medida por las expectativas poco realistas de ambas partes, sobre todo con respecto a la capacidad de 50/50 de conseguir los ambiciosos objetivos fijados por el proyecto WIL para un plazo tan corto. Debería haberse dedicado también mayores esfuerzos a conseguir la participación en la capacitación WIL (y por tanto a alentar candidaturas, o al menos un papel más activo en la movilización de otras mujeres hacia el voto)

de mujeres de procedencia más diversa, en lugar de depender de los contactos ya existentes de 50/50.¹⁵

Lecciones aprendidas

Hubo otros muchos factores no relacionados con las limitaciones del proyecto WIL, que influyeron en el reducido número de mujeres elegidas a los concejos locales en el 2004. Los principales fueron las ya descritas barreras estructurales y de actitud a la participación plena de las mujeres en el ruedo político, así como la aceptación generalizada de la desigualdad entre los géneros –y también de la violencia doméstica– que apuntalan a estas barreras. Por ello, quizás la lección más destacada de este proyecto sea que el esfuerzo por incrementar el número de mujeres en posiciones de liderazgo por sí solo tendrá escaso impacto en las vidas de las mujeres si no se aborda también la discriminación, la pobreza y la violencia a que hacen frente tantas mujeres en Sierra Leona.¹⁶

No obstante lo anterior, también se ha obtenido lecciones del diseño y la implementación del proyecto WIL, y estas han sido incorporadas a la siguiente etapa del trabajo de Oxfam GB y del Grupo 50/50 para promover el liderazgo de la mujer en Sierra Leona. Dos de las lecciones más importantes son la necesidad de asignar tiempo suficiente a la planificación e implementación del proyecto, y asegurarse de que el proyecto sea realmente una iniciativa conjunta de ambas organizaciones. Muy vinculada con esto último está la necesidad de prestar atención suficiente a la capacitación de 50/50, de modo que pueda llegar a abogar de forma efectiva por los derechos de la mujer en Sierra Leona.

Otra lección aprendida es la importancia de identificar a candidatas potenciales que se sientan verdaderamente comprometidas con sus comunidades, verificar que realmente entiendan lo que entraña ser concejal a nivel local, y proporcionar el apoyo y la formación que necesitan una vez elegidas. Por desgracia tras las elecciones del 2004, muchos concejales, tanto hombres como mujeres, no han demostrado ser representantes competentes. En el caso de algunas concejales los motivos se encuentran en las dificultades a la hora de articular su trabajo como concejal con sus demás responsabilidades, así como en la falta de habilidades, confianza y experiencia. Muchas concejales manifestaron sentirse abrumadas en su nuevo cargo, especialmente por la necesidad de trabajar en inglés. Esto dificulta participar activamente en las reuniones del consejo, y cuando lo hacen a menudo sus aportaciones son invalidadas de cualquier forma por los hombres.¹⁷ Una capacitación orientada a ayudar a las concejales a ser más firmes y enérgicas y a ser capaces de trabajar de forma efectiva en inglés les permitiría desarrollar su potencial pleno como líderes de sus respectivas comunidades. Se precisa también materiales didácticos que las preparen para el cargo (como por ejemplo material

sobre la Ley de Gobiernos Locales).¹⁸ No obstante, si bien una capacitación cuidadosamente diseñada y orientada puede ser útil para fomentar la confianza en sí mismas y las habilidades, no servirá de mucho si al mismo tiempo no se invierte en la reducción de las barreras estructurales que limitan la participación plena y en igualdad de condiciones de la mujer en la vida política.¹⁹

Otra lección derivada del proyecto WIL es la importancia de identificar y movilizar a determinados hombres como “paladines” simpatizantes con el derecho de la mujer al liderazgo. Sin el apoyo de los hombres influyentes de las comunidades, muchas mujeres se sentían incapaces de presentarse como candidatas.²⁰ En los casos en que se contaba con el apoyo de los hombres líderes, no sólo fue más fácil que las mujeres resultaran elegidas, sino que una vez elegidas pudieron desempeñar su cargo de manera más efectiva. Un ejemplo positivo es el del concejo de Makeni. El presidente del mismo reconoció que las cuatro mujeres concejales elegidas en el 2004 tenían menos experiencia y menores conocimientos que los demás concejales, así que se aseguró de que asistieran a clases sobre el documento estratégico nacional para la reducción de la pobreza, educación comunitaria para el desarrollo, sistemas de gestión urbana, y democracia y financiación para el gobierno local. Se niega, además, a tomar decisiones en el concejo si no están presentes las cuatro concejales,²¹ un claro respaldo al derecho de estas a participar en la toma de decisiones del concejo, y a su capacidad para hacerlo. No obstante, no se trata sólo de que 50/50 y Oxfam GB apoyen a aquellos hombres líderes que ya han demostrado un compromiso con los derechos de la mujeres, sino de sensibilizar a hombres (y mujeres) de todo nivel social acerca de la importancia de la participación de la mujer en la política y en el gobierno, los beneficios que esto puede traer para todos en cuanto promueve políticas inclusivas y que favorecen a las personas pobres, y el hecho de que las mujeres tienen *derecho* a participar, sin más.²² Con ello se garantizaría quizás que las mujeres que aspiran a candidatear (o a asumir otros cargos de liderazgo) tuvieran apoyo, y no antagonismo, de sus familiares y de parte de sus comunidades.

Por último, un enfoque importante del trabajo futuro debe posibilitar que las mujeres de *todos* los niveles de la sociedad de Sierra Leona alcancen posiciones de liderazgo, reconociendo las enormes diferencias que existen entre las propias mujeres en cuanto a condición socioeconómica, educación y acceso al poder. Las mujeres no forman un grupo homogéneo, ni en Sierra Leona ni en ningún otro país del mundo, y es equivocado pensar que una mujer elegida a un determinado cargo representará necesariamente los intereses de otras mujeres de condición social más baja. Debe realizarse un esfuerzo proactivo por asegurarse de que las mujeres pobres y marginadas queden incluidas en la capacitación y los programas de liderazgo,²³ de manera que sean capaces de participar en la toma de decisiones sobre reducción de pobreza y desarrollo en Sierra Leona. Además, se

debe alentar a las mujeres que ya ocupan algún cargo a garantizar los intereses de la totalidad del electorado, en especial de aquellas personas que se encuentran en los últimos peldaños de la sociedad, y a recordar que también a ellas deben rendirles cuenta.

Avanzando: promoviendo una cultura de representación igualitaria

Los retos y las lecciones identificados antes se tuvieron en cuenta a la hora de diseñar el proyecto “Promoviendo una cultura de representación igualitaria” (*Promoting A Culture of Equal Representation* - PACER), la siguiente etapa del trabajo de Oxfam GB y el Grupo 50/50 sobre participación y liderazgo de la mujer en Sierra Leona.

Las dos primeras estrategias del proyecto están relacionadas con el incremento del número de mujeres en el parlamento y en los concejos locales. Se abordará las lecciones aprendidas de WIL sobre la necesidad de hacer posible que mujeres de toda condición socioeconómica alcancen posiciones de liderazgo, y también se potenciará la capacidad de las mujeres, una vez elegidas, para que puedan representar eficazmente a sus electores. Las actividades previstas incluyen una capacitación específica para futuras candidatas sobre cómo hablar en público, campañas, comunicaciones, liderazgo y captación de fondos, así como formas de alentar y movilizar a las personas para que apoyen el derecho de las mujeres a ocupar cargos electivos. Las mujeres elegidas en las elecciones nacionales del 2007 y las elecciones locales del 2008 recibirán una capacitación continua impartida por 50/50 y por representantes, tanto hombres como mujeres, con experiencia en los distintos niveles de gobierno de Sierra Leona. Este apoyo incluirá una capacitación en análisis de género (entre otros, la representación de los intereses de las mujeres pobres), planificación participativa, así como seguimiento y evaluación participativos.

Además de ayudar a las representantes a desarrollar su potencial pleno como líderes, se espera que la calidad de gobierno en Sierra Leona mejore y que, en términos generales, este hecho contribuya a las estrategias de desarrollo y reducción de la pobreza del país. A medida que más mujeres devienen visibles como líderes, se espera también que sean modelos a seguir, ayudando así a cambiar actitudes respecto a los roles de género y discriminación por motivos de género.

La tercera estrategia del proyecto *PACER* apunta a lograr que el gobierno de Sierra Leona establezca mecanismos formales para fomentar una mayor presencia de mujeres a todos los niveles de gobierno, fijando una cuota de candidatas, en colaboración con otras organizaciones y redes de la sociedad civil que hacen campaña en pro de reformas electorales en Sierra Leona. Se reconoce, no obstante, que

para que esto suceda se necesita también otros cambios, por ejemplo una reducción en los requisitos oficiales de financiación para poder postularse.

Por último, el proyecto busca potenciar la capacidad de 50/50 de convertirse en “paladín” eficaz de la igualdad entre los géneros en la política y la representación, mediante la formación, selección y desarrollo profesional de su personal, tutorías, captación de fondos y desarrollo estratégico.

Avances a la fecha

PACER es un proyecto en curso, pero los avances logrados a la fecha ya son alentadores.

El Grupo 50/50 es ya una organización firmemente establecida a nivel nacional, con oficinas en Freetown y en dos distritos más. Ha contratado personal de programa y administrativo dedicado, por lo que las actividades de la organización ya no dependerán más de la labor de voluntarios. Se ha recopilado información vital sobre las barreras a la participación de las mujeres en Sierra Leona, información que está influyendo en el trabajo de 50/50 y de Oxfam GB, así como de otras organizaciones que trabajan temas parecidos. Un ejemplo de cómo se ha utilizado esta información es la elaboración de un manual de capacitación para candidatas a las elecciones parlamentarias del 2007.

El número de mujeres que finalmente se presentó a las elecciones parlamentarias del 2007 fue menor de lo esperado (64), debido en parte a la modificación del sistema electoral, de la representación proporcional a un sistema basado en el distrito electoral. En el sistema antiguo los electores votaban por un partido específico, y no por un candidato. Las elecciones por distritos electorales exigen a los candidatos realizar campañas personales, poniendo así en desventaja a las mujeres, en parte por el costo, ya que es menos probable que las mujeres reciban patrocinio, y en parte por implicar un enfrentamiento directo con la resistencia de la comunidad a la idea misma de que haya mujeres parlamentarias, lo cual a su vez pone de manifiesto la apremiante necesidad de alentar a las personas a reconocer el derecho de la mujer a la participación política. La organización de reuniones entre líderes comunitarios, funcionarios de los concejos y líderes de organizaciones de mujeres y jóvenes para promover debates sobre aspectos que afectan sobre todo a ambos grupos ha conseguido reducir esta resistencia, como lo ha hecho también el tratar a las organizaciones lideradas por hombres y a líderes comunitarios varones como aliados en lugar de como rivales.

Otro importante logro temprano ha sido que 50/50 y Oxfam GB consiguieron, antes de las elecciones del 2007, que la NEC preparara material didáctico electoral sensible al género. Se capacitó además a 164 funcionarios electorales de todo el país para sensibilizarlos al género en su trabajo y a las necesidades distintas de las mujeres, tanto

candidatas como votantes. Además, 50/50 ha conseguido establecer alianzas con organizaciones similares para instar al gobierno central y a los partidos políticos a revisar sus políticas sobre la mujer y estudiar la posibilidad de establecer cuotas de mujeres en el gobierno.

Notas

¹ Gobierno de Sierra Leona (2000) "Status of Women and Children in Sierra Leone: A Household Survey Report", (Encuestas agrupadas múltiples), Freetown: Gobierno de Sierra Leona.

² El Grupo 50/50 fue creado en el 2000 con el objetivo de incrementar la participación de la mujer en el proceso político de la democracia y demás procesos de toma de decisiones, objetivo que busca conseguir cambiando las actitudes respecto a las mujeres en política, animando y empoderando a las mujeres a que busquen y desempeñen cargos públicos, y realizando acciones de incidencia para conseguir igual número de hombres y mujeres entre los representantes políticos.

³ El proyecto WIL consta de dos componentes: el primero la capacitación de organizaciones de mujeres, y el segundo conseguir un incremento en el número de mujeres elegidas. Este documento se centra en el segundo de estos ejes.

⁴ M. Harding (2005) "Evaluation Report of Component Two of the Women In Leadership Project".

⁵ Grupo 50/50 (2004), "Report of the Post-Local Government Elections Assessment Workshop", Freetown: Grupo 50/50.

⁶ *Ibid.*

⁷ Grupo 50/50 y Oxfam (2006), "Equal Representation (PACER) Project Baseline Survey Report", Freetown: Grupo 50/50 y Oxfam.

⁸ *Ibid.*

⁹ El krio es empleado como segunda lengua en Sierra Leona, más que el inglés, y funciona como lengua franca. Ver http://en.wikipedia.org/wiki/Krio_language (última consulta: setiembre del 2007).

¹⁰ M. Harding *op.cit.*; C. Roseveare (2006) "Review of Oxfam Sierra Leone Women In Leadership (WIL) Project, Some Learning and Recommendations"; Grupo 50/50 *op.cit.*

¹¹ Grupo 50/50 y Oxfam *op.cit.*; Roseveare *op.cit.*

¹² M. Harding *op.cit.*

¹³ M. Harding *op.cit.*; C. Roseveare *op.cit.* No obstante, hay que decir que la convocatoria de la NEC para organizar las elecciones se hizo a muy corto plazo.

¹⁴ C. Roseveare *op.cit.*

¹⁵ M. Harding *op.cit.*; C. Roseveare *op.cit.*

¹⁶ C. Roseveare *op.cit.*

¹⁷ C. Roseveare *op.cit.*; M. Harding *op.cit.*

¹⁸ M. Harding *op.cit.*

¹⁹ C. Roseveare *op.cit.*

²⁰ *Ibid.*

²¹ M. Harding *op.cit.*

²² Grupo 50/50 y Oxfam *op.cit.*; Grupo 50/50 *op.cit.*

²³ M. Harding *op.cit.*

Fotografía de cubierta: Martha Harding

© Oxfam GB, marzo del 2008

Este documento ha sido elaborado por Joanna Hoare. Agradecemos la ayuda y los importantes insumos de Kpanja Kutubu-Koroma y Abimbola Akinyemi, así como los comentarios de Justin Morgan a las versiones iniciales del mismo. 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 investigación, siempre que se indique la fuente de forma completa.

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

Online ISBN 978-1-84814-023-3. 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 el sufrimiento en el mundo. Oxfam GB es miembro de Oxfam Internacional.

Oxfam House
John Smith Drive
Cowley
Oxford
OX4 2JY
Reino Unido

Tel: +44 (0)1865 473727
E-mail: enquiries@oxfam.org.uk
www.oxfam.org.uk