

La inmensa mayoría de las personas beneficiadas por el plan de formación del FORGEN, son mujeres. La participación masculina asistente a los cursos y talleres, ha sido inferior al 5%.

Los y las facilitadoras

Para llevar a cabo el plan de formación del proyecto se ha contado con un número total de veinticinco personas *consultoras/facilitadoras* para los cursos y talleres; de esas veinticinco, veintiuna son mujeres y cuatro hombres. De estas personas, siete han venido expresamente de otros países.

Los perfiles de las personas que han actuado como consultoras/facilitadoras de los cursos y talleres, han respondido a los términos de referencia elaborados por el FORGEN para cada caso. Los rasgos comunes requeridos a todos y todas han sido:

- Ser profesional de ciencias sociales o afines, con formación y experiencia en el análisis de género.
- Conocimiento y manejo de cada temática concreta, dependiendo del taller o curso de que se tratara, en relación a la perspectiva de género.
- Experiencia en actividades educativas de adultos y adultas.

En la práctica se ampliaron los criterios y también hubo participación de personas con formación, no necesariamente relacionada con las ciencias sociales. De hecho, se contó con la participación de personas, cuya formación respondía a la rama de la ingeniería.

La mayoría de las personas contratadas como consultoras, además de desarrollar su labor de facilitación docente, han participado en otros eventos en el marco del proyecto FORGEN, tales como conversatorios o conferencias.

La evaluación del plan de formación

Los criterios y métodos de evaluación¹⁴

Inicialmente se definen en el proyecto algunos medios de evaluación y monitoreo del proyecto, así como del proceso de formación, con los indicadores correspondientes. Específicamente para el proceso de formación se determina la realización de una evaluación/seguimiento de carácter crítico y participativo, al finalizar cada módulo de capacitación. También se señala la realización de evaluaciones trimestrales que incorporen los aspectos académico/formativos.

Entre los indicadores considerados se indica lo que se ha realizado, cómo se están obteniendo los resultados esperados y a quiénes beneficia; cómo se da la participación y la integración entre mujeres y hombres en el proyecto; así como indicadores que permitan conocer las mejoras y avances a nivel estratégico: capacidad de toma de decisiones, liderazgo, nivel de conocimiento, aptitudes, motivaciones, nivel de organización, indicadores sociales, etc.

En la práctica, después de cada curso o taller se han realizado evaluaciones por todos y todas las participantes de la actividad. En un primer momento, se utilizó un instrumento que posteriormente se modificó dos veces más. Las modificaciones consistieron básicamente en el rango de las calificaciones, pero no sobre las categorías de evaluación. Después el instrumento de evaluación ha sido siempre el mismo, aunque en algunos casos, los y las facilitadoras han realizado sus propias evaluaciones del evento y las han reflejado en los informes entregados después de la realización del mismo.

En cuanto a los aspectos que recoge la hoja de evaluación realizada por el FORGEN, se recogen los siguientes aspectos:

- Exposición-tema. En el que se consideran y especifican los temas en cada caso, calificando el contenido y la metodología.
- Apoyo logístico. Incluye el ambiente/local, el horario, refrigerios, comidas, información general.
- La motivación generada.

¹⁴ Op. Cita Nota al pie # 2.

- Los logros, tanto con respecto al objetivo general de la actividad como a sus objetivos específicos.

El sistema de evaluación de las actividades educativas, es por encuesta con formato de calificación por numeración de rangos, incluyendo la posibilidad de agregar comentarios u observaciones para cada una de las categorías.

Por otro lado, el Comité Coordinador del FORGEN ha revisado en sus reuniones las evaluaciones realizadas en los eventos educativos, los informes realizados por los y las facilitadoras, así como otros indicadores definidos como la asistencia y el perfil de las beneficiarias, de cara a siguientes convocatorias y el cumplimiento de los resultados esperados.

Finalmente, al terminar el proyecto se encarga una evaluación de todo el proceso facilitada por una consultora externa, quien también incluye indicadores para medir el proceso de formación.

Síntesis de valoraciones¹⁵

A continuación, se presentan la síntesis de resultados de las evaluaciones de la mayoría de los eventos educativos realizados. Los datos se han obtenido de la ordenación y sistematización de las encuestas realizadas al finalizar cada curso o taller, cuyos cuadros resultados se incluyen en los anexos.

Se han aplicado diferentes modelos de encuesta. Aquí reflejamos los aspectos que hemos considerado esenciales, desde el punto de vista de la valoración del proceso de capacitación. Nos referimos a contenidos, metodologías, motivación, documentación y materiales utilizados y proporcionados, y por último el apoyo logístico a las capacitaciones.

¹⁵ Fuente: Cuadros resúmenes extraídos de las encuestas de evaluación proporcionados por la Administración del FORGEN. (Ver anexos).

CONTENIDOS:

CURSO O TALLER ¹⁶ Rangos ¹⁷	CONTENIDOS			
	5	4	3	2
Introducción al Análisis de Género (II)	70.37%	22,22%	7.4%	—
Introducción al Análisis de Género (III)	66.66%	22.22%	3.7%	—
Introducción al Análisis de Género (IV)	72.72%	12.12%	3%	3%
Análisis de género y ejecución del Plan Nacional de Acción Mujer y Desarrollo (14 al 16 enero, 1998)	22.22%	83.33%	11.11%	—
Análisis de género y aplicación en políticas, planes y estrategias de desarrollo. (4 al 6 de febrero, 1998)	95.23%	4.76	—	—
Planificación estratégica con enfoque de género (27 a 30 marzo, 1998)	65.95%	29.78%	4.25%	
Gestión de fondos con perspectiva de género (21 a 23 de abril 1998)	76.08%	21.73%	2.17%	—
Monitoreo y evaluación de proyectos con perspectiva de género (6 al 8 de mayo de 1998)	72.00%	16.00%	6.84%	—
Monitoreo y evaluación de proyectos con perspectiva de género (13 al 15 de mayo de 1998)	84.21%	15.78%	5.26%	—
Diseño y planificación de políticas públicas desde la perspectiva de género (27 al 29 de mayo de 1998)	66.66%	20.83%	12.50%	—
Negociación y cabildeo para la concertación entre gobierno y sociedad civil. (25 a 27 de junio de 1998)	72.22%	22.22%	5.55%	
Negociación: Conceptos y técnicas (18 de julio de 1998)	83.33%	16.66%	—	
Taller vivencial de Empoderamiento femenino (6 al 8 de agosto de 1998)	85.71%	11.90%	2.38%	

¹⁶ Se han recogido la mayoría de los cursos y talleres, sin embargo al cambiar los formatos de evaluación, no están todos. Se reflejan aquellos a los que se ha tenido acceso. En este caso son 13 cursos o talleres que representan el 76.47% de la totalidad de eventos educativos.

¹⁷ Los rangos han sido modificados en dos ocasiones. Aquí se ha incluido los datos de los rangos aplicados en la inmensa mayoría de los casos: "excelentes, oportunos, adecuados y suficientes" (rango 5); "buenos, pudieron ser más adecuados y suficientes" (rango 4); "no fue satisfactorio y tuvo sus limitaciones" (rango 3); "no fue satisfactorio" (rango 2).

Como se puede observar, en todos los casos excepto en uno, más de un 60% consideran que los contenidos impartidos en las capacitaciones del FORGEN han sido “excelentes, oportunos, adecuados y suficientes” (rango 5). El resto, en su mayoría los considera “buenos, pudieron ser más adecuados y suficientes” (rango 4). Sólo en dos casos la opinión de que “no fue satisfactorio y tuvo sus limitaciones” (rango 3), supera el 10%.

Los comentarios recogidos, a propósito de la temática, reflejan estos mismos porcentajes aproximadamente. En general los comentarios positivos se orientaban hacia la amplitud y la transmisión de nuevos conocimientos, En algún caso en concreto, se le atribuyen a los contenidos expuestos la motivación y la inquietud por revisar las prácticas. (ver anexos) .

Las escasas críticas vertidas sobre los contenidos, se orientan hacia la desproporción entre contenidos y tiempo; y por otro lado, se señala en algún caso, la falta de incorporación de la perspectiva de género.

METODOLOGIA:

CURSO O TALLER ¹⁸ Rangos	METODOLOGIA			
	5	4	3	2
Introducción al Análisis de Género (II) (2 a 6 de junio de 1997)	66.66%	22.22%	11.11%	—
Introducción al Análisis de Género (III) (30 de junio a 4 de julio de 1997)	50.00%	26.66%	6.6%	3.33%
Introducción al Análisis de Género (IV) 18 de julio de 1997	51.51%	18.18%	9.09%	—
Análisis de género y ejecución del Plan Nacional de Acción Mujer y Desarrollo (14 al 16 enero, 1998)	8.33%	25.00%	16.66%	2.77%
Análisis de género y aplicación en políticas, planes y estrategias de desarrollo. (4 al 6 de febrero, 1998)	85.71%	9.52%	4.76%	—
Planificación estratégica con enfoque de género (27 a 30 marzo, 1998)	42.55%	34.04%	8.51%	—
Gestión de fondos con perspectiva de género (21 a 23 de abril 1998)	71.73%	23.91%	4.34%	—
Monitoreo y evaluación de proyectos con perspectiva de género (6 al 8 de mayo de 1998)	76.00%	20.00%	8.00%	—
Monitoreo y evaluación de proyectos con perspectiva de género (13 al 15 de mayo de 1998)	73.68%	21.05%	5.26%	—
Diseño y planificación de políticas públicas desde la perspectiva de género (27 al 29 de mayo de 1998)	41.66%	20.83%	4.16%	4.16%
Negociación y cabildeo para la concertación entre gobierno y sociedad civil. (25 a 27 de junio de 1998)	83.33%	11.11%	5.55%	—
Negociación: Conceptos y técnicas (18 de julio de 1998)	91.66%	8.33%	—	—
Taller vivencial de Empoderamiento femenino (6 al 8 de agosto de 1998)	50.00%	21.42%	12.50%	12.50%

¹⁸ Se han recogido la mayoría de los cursos y talleres, sin embargo no están todos. Se reflejan aquellos a los que se ha tenido acceso. En este caso son 13 cursos o talleres que representan el 76.47% de la totalidad de eventos educativos.

En el caso de la metodología se puede observar un poco más de variedad sobre las opiniones, aunque en general, se puede decir que también se ha valorado positivamente. Valga el comentario de que hay algún caso de insatisfacción evidente y que se detecta una cierta tendencia a no opinar (en algún caso, los porcentajes de desfase superan el 20%) que podría atribuirse a la preferencia a no calificar cuando existe una actitud más crítica.

MOTIVACION:

CURSO O TALLER ¹⁹ Rangos	MOTIVACION			
	5	4	3	2
Introducción al Análisis de Género (II) (2 a 6 de junio de 1997)	70.37%	3.700%		
Introducción al Análisis de Género (III) (30 de junio a 4 de julio de 1997)	60.00%	26.66%	3.33%	
Introducción al Análisis de Género (IV) 18 de julio de 1997	78.78%	27.27%	9.09%	
Análisis de género y ejecución del Plan Nacional de Acción Mujer y Desarrollo (14 al 16 enero, 1998)	41.66%	22.22%	11.11%	
Análisis de género y aplicación en políticas, planes y estrategias de desarrollo. (4 al 6 de febrero, 1998)	66.66%	19.04%	14.28%	
Planificación estratégica con enfoque de género (27 a 30 marzo, 1998)	63.82%	19.14%	8.51%	

Con respecto a la motivación, la puntuación está referida a la invitación y oportunidad dada a las personas asistentes, por los y las facilitadoras, para aportar y participar. Como se puede apreciar en esta muestra, el grado de satisfacción en este aspecto también se puede catalogar del muy alto, al menos en los casos referidos.

¹⁹ Se reflejan las evaluaciones que puntuaban específicamente este aspecto. En este caso son 7 cursos o talleres que representan el 41.17% de la totalidad de eventos educativos.

DOCUMENTACION Y MATERIALES:

CURSO O TALLER ²⁰ Rangos	DOCUMENTACION Y MATERIALES			
	5	4	3	2
Gestión de fondos con perspectiva de género (21 a 23 de abril 1998)	84.78%	13.04%	2.17%	—
Monitoreo y evaluación de proyectos con perspectiva de género (6 al 8 de mayo de 1998)	76.00%	12.00%	—	—
Monitoreo y evaluación de proyectos con perspectiva de género (13 al 15 de mayo de 1998)	42.10%	42.10%	15.78%	—
Diseño y planificación de políticas públicas desde la perspectiva de género (27 al 29 de mayo de 1998)	45.83%	29.16%	12.50%	12.50%
Negociación y cabildeo para la concertación entre gobierno y sociedad civil. (25 a 27 de junio de 1998)	88.88%	5.55%	5.55%	—
Negociación: Conceptos y técnicas (18 de julio de 1998)	87.50%	12.50%	—	—
Taller vivencial de Empoderamiento femenino (6 al 8 de agosto de 1998)	59.52%	14.28%	14.28%	2.38%

También en este aspecto la satisfacción es alta en todos casos, e incluso podríamos decir que muy alta en alguno de ellos. En las opiniones o comentarios no se ha reflejado nada significativo con respecto a este tema exceptuando quizá, la sugerencia de que se tendrían que repartir antes, para poder leer con anticipación al curso o taller. A raíz de las sugerencias realizadas por una de las consultoras, comienza a evaluarse y mejorar la presentación de la documentación, entregando la documentación en forma de cuadernillo.

²⁰ Se reflejan las evaluaciones que puntuaban específicamente este aspecto. En este caso, son 7 cursos o talleres que representan el 41.17% de la totalidad de eventos educativos.

APOYO LOGISTICO:

CURSO O TALLER ²² Rangos	APOYO LOGISTICO			
	5	4	3	2
Introducción al Análisis de Género (II) (2 a 6 de junio de 1997)	77.77%	14.81%	3.70%	—
Introducción al Análisis de Género (III) (30 de junio a 4 de julio de 1997)	66.66%	23.33%	6.66%	3.33%
Introducción al Análisis de Género (IV) 18 de julio de 1997	57.57%	27.27%	9.09%	3.03%
Análisis de género y ejecución del Plan Nacional de Acción Mujer y Desarrollo (14 al 16 enero, 1998)	63.88%	27.77%	2.77%	—
Análisis de género y aplicación en políticas, planes y estrategias de desarrollo. (4 al 6 de febrero, 1998)	57.14%	38.09%	—	4.76%
Planificación estratégica con enfoque de género (27 a 30 marzo, 1998)	55.31%	23.40%	12.76%	2.12%
Gestión de fondos con perspectiva de género (21 a 23 de abril 1998)	80.43%	19.56%	—	—
Monitoreo y evaluación de proyectos con perspectiva de género (6 al 8 de mayo de 1998)	76.00%	12.00%	—	—
Monitoreo y evaluación de proyectos con perspectiva de género (13 al 15 de mayo de 1998)	84.21%	15.78%	—	—
Diseño y planificación de políticas públicas desde la perspectiva de género (27 al 29 de mayo de 1998)	66.66%	8.33%	8.33%	—
Negociación y cabildeo para la concertación entre gobierno y sociedad civil. (25 a 27 de junio de 1998)	100%	—	—	—
Negociación: Conceptos y técnicas (18 de julio de 1998)	91.66%	8.33%	—	—
Taller vivencial de Empoderamiento femenino (6 al 8 de agosto de 1998)	85.71%	9.52%	4.76%	—

²² Se han recogido la mayoría de los cursos y talleres, sin embargo no están todos. Se reflejan aquellos a los que se ha tenido acceso. En este caso son 13 cursos o talleres que representan el 76.47% de la totalidad de eventos educativos.

Actividades relacionadas con la ejecución del proyecto

Otro grupo de acciones realizadas, son las que podríamos definir como las dirigidas a garantizar la ejecución del proyecto en las mejores condiciones, y aquellas que se han llevado a cabo para planificar, evaluar y monitorear, de manera operativa, la marcha del mismo.

En este sentido, una actividad muy relevante ha sido el Taller de Planificación Operativa, realizado en octubre de 1997, donde participan 14 mujeres de CODIM y Foro Mujer y Desarrollo. El objetivo de este taller fue "definir la matriz de planificación del proyecto y el plan de operaciones, para que sirva de base para la ejecución y evaluación del proyecto"²⁴. El taller se realiza en dos partes y tiene una duración total de cuatro días. En él se especifican indicadores y medios de verificación, en función de la planificación del proyecto. Entre ellos se establecen los indicadores verificables, tanto para el "objetivo superior"²⁵ del mismo, como para el objetivo del proyecto propiamente dicho. Según la evaluación del taller, las miembros del Foro Mujer y Desarrollo y CODIM, lo califican como decisivo y muy esclarecedor para la ejecución del proyecto.²⁶

También se realizó una reunión con una profesora y la vice-rectora de Universidades a distancia, con sede en Panamá. A esta reunión asistió el Comité Coordinador, facilitadores/as nacionales y otros/as invitadas especiales donde se informó sobre diferentes aspectos teórico-prácticos de la educación de adultos y adultas²⁷ y otras facetas relacionadas en concreto con los módulos de capacitación del FORGEN.

Como se explica más extensamente en el capítulo de Gestión y Coordinación del Proyecto, el Comité Coordinador se ha venido reuniendo de manera regular, para llevar a cabo su tarea como garante de la adecuada y eficaz ejecución del proyecto.

²⁴Fuente: "PROPUESTA: Taller de planificación del proyecto FORGEN y sus operaciones". Silma Pinilla. Octubre, 1997.

²⁵Objetivo superior", es una expresión tomada del informe del taller. Forma parte de los códigos utilizados dentro de la terminología de las técnicas de Planificación Estratégica y Marco Lógico.

²⁶Fuente: "Informes de Talleres. Parte I y II". Silma Pinilla. Enero, 1998.

²⁷Fuentes varias y "Informe de la evaluación inmediata a la culminación del Proyecto". Sidia Moreno. Octubre de 1998.

Por último, en octubre de 1998 se realizó un taller para la Evaluación del Proyecto, contando con la facilitación de una consultora externa para ello. El taller tuvo una duración de 12 horas y a él asistieron las miembros del Comité Coordinador. También para la evaluación se realizaron encuestas a otras personas participantes en las capacitaciones²⁸.

Durante los primeros meses de ejecución del proyecto se realizan todas las actividades necesarias para operativizarlo y se inician las primeras actividades de capacitación en abril de 1997.

10. Resultados obtenidos

Ya durante la ejecución del proyecto, un año después de su puesta en marcha, se realiza un taller de Planificación con 14 miembros del Foro Mujer y Desarrollo y CODIM. En este taller se especifican y retoman los objetivos superior y del proyecto y se establecen y/o recuerdan los resultados que se esperan alcanzar.

En cuanto a los resultados esperados se mantienen las acciones de capacitación descritas tal y como aparecen en el proyecto, es decir, en base a la realización de los cuatro módulos de capacitación definidos.

A su vez, la realización de los cuatro módulos ha de arrojar una serie de consecuencias verificables. De esta manera al final del proyecto se espera contar *con un equipo especializado en género con capacidad de reacción, movilización, cabildeo y elaboración de planes, programas y proyectos en Panamá*. Concretamente la meta establecida fue de 120 personas capacitadas, de las cuales 20 de ellas se capacitarían en género, políticas públicas, negociación, planificación y liderazgo; 30 en género, 10 en liderazgo, 30 en políticas públicas y 30 en planificación.

11. La evaluación del proceso

Durante la ejecución del proyecto, se realiza un taller de Planificación con 14 miembros de CODIM y del Foro Mujer y Desarrollo. En este taller se especifican indicadores y medios de verificación, en función de la planificación del proyecto. Entre ellos se

²⁸ Idem nota al pie anterior.

establecen los indicadores verificables, tanto para el objetivo superior del mismo, como para el objetivo del proyecto propiamente dicho.

Entre los indicadores y medios de verificación, se apuntan: Número de personas capacitadas en general y para cada módulo; número de horas de capacitación; número de actividades realizadas; perfil de los y las beneficiarias; listas de asistencia; evaluaciones sumativas y formativas de los y las beneficiarias; evaluaciones a instructores e instructoras; contenidos de cada módulo; metodologías, bibliografías, ensayos de evaluación de las actuales políticas públicas; nuevas propuestas de negociación de políticas públicas, y estadísticas de participación de las beneficiarias en espacios de poder.

Para la comprobación de los indicadores se ha realizado una evaluación del proyecto. Parte de las conclusiones arrojadas ya se reflejan anteriormente, sobre todo en el capítulo de “Actividades” y Otras consideraciones²⁹ extraídas de las evaluaciones, y en gran parte ratificadas por las entrevistas realizadas para esta sistematización, son:

- Las acciones de coordinación y comunicación en general con las organizaciones representadas y con el público en general, no constituyó una actuación especialmente continuada y sistemática. Especialmente se reflejaba en que algunas informaciones de interés general, no siempre llegaban a las bases mismas de las organizaciones, y las organizaciones participantes, en ocasiones no mostraban una persistencia en mantenerse al tanto de la ejecución del proyecto.
- Se tomaron varias medidas de corrección en diferentes temas. Entre otras, se modificaron las listas de expertas y especialistas, se mejoraron las pequeñas deficiencias detectadas de apoyo logístico, se programó un taller más de refuerzo sobre una carencia temática detectada (marco lógico) y se fortaleció el perfil para las contrataciones de consultores y consultoras.

²⁹ Fuente: Resúmenes de las evaluaciones de los cursos (en anexos), Entrevistas (en anexos) y Borrador del informe de Evaluación inmediata. Sidia Moreno. Octubre de 1998.

III.

Los frutos de la experiencia

12. El proceso de formación

Sembrar conocimiento, para que broten ideas

Sin lugar a dudas, la capacitación que han recibido las personas que han participado en los cursos y talleres del FORGEN, ha significado algo muy importante para ellas, en su vida privada, profesional y organizativa. Se ha expresado ampliamente a través de evaluaciones y entrevistas el alto grado de satisfacción al poder participar de esta experiencia. Lo han considerado como un aporte significativo en cuanto a motivación, amplitud de miras y seguridad.

El perfil de los y las participantes, su procedencia o motivación para asistir y la constancia en su participación del proceso, son algunos de los aspectos que determinan ciertos matices de percepción y valoración.

El perfil de los y las participantes ha sido muy variado, en cuanto a los niveles de conocimiento y experiencia previa tanto en los aspectos técnicos, como en los aspectos de género. Las personas que no habían tenido demasiada experiencia ni conocimientos previos, han hecho consideraciones tales como una valoración muy alta del descubrimiento del enfoque de género y otros conocimientos, conciencia sobre la situación de la mujer en el país, y valoran más los aspectos teóricos que los prácticos. Por otro lado, las personas que sí contaban con una cierta base anterior, hacen énfasis en la valoración de los aspectos prácticos, y son más críticas en cuanto a la aplicación del enfoque de género y en cuanto al proceso de formación en general. Todas las entrevistadas son muy cautelosas a la hora de expresar su capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos sin ayuda. Se puede decir, que aunque con diferente intensidad, todas coinciden en que el proceso de capacitación ha sido muy rico como base, pero insuficiente como especialización. Esta cuestión apunta a su vez, a la visualización manifiesta de las necesidades de capacitación tanto en lo técnico como en género.

En general, se han valorado más positivamente aquellos cursos y talleres donde se ha trabajado con menor número de personas, se ha aplicado correcta y eficazmente las dinámicas participativas, la

utilización de casos prácticos y los enfoques vivenciales. En cuanto a los contenidos, han impactado significativamente los talleres donde el enfoque feminista ha sido el eje fundamental del planteamiento. De los contenidos técnicos, la negociación es uno de los más valorados y de interés para su profundización, después empoderamiento y liderazgo y por último evaluación y monitoreo, políticas públicas y planificación.

Conocer y sensibilizarse

Se puede considerar que el proceso de formación del FORGEN ha servido para adquirir conocimientos técnicos, y también para sensibilizar a un buen número de personas con respecto a la perspectiva de género. La realización de cursos de introducción, hasta en cinco convocatorias, con una participación amplia de funcionarios de la administración pública y organizaciones y los comentarios realizados a través de las evaluaciones, avalan esta afirmación.

El tiempo, la continuidad y el compromiso

La participación ha sido muy amplia y diversa. Estos aspectos son muy positivos en cuanto a que se ha llegado a un buen número de gente. Sin embargo, el estilo de convocatoria e invitación y la poca claridad sobre la oferta y el estilo de capacitación, han provocado que las personas variaran constantemente, lo cual revierte en la calidad y los niveles de formación reales de las personas participantes.

La estrategia de capacitación

Se han buscado mecanismos y normas para organizar el proceso de capacitación y sus resultados. Entre los más relevantes, se encuentran el planteamiento de capacitar un cierto número de personas con la intención de dotarles de las categorías de “expertas” y “especialistas”. La aplicación de estos conceptos ha resultado muy difícil por varios motivos: no ha habido ningún método de control, valoración y calificación del aprendizaje adquirido; se realizó una

selección de personas concretas, que aunque posteriormente flexible, no tuvo en cuenta criterios como los conocimientos previos, disponibilidad, compromiso, capacidad o motivación de estas personas con respecto a la oferta. El criterio se centró en la asistencia y ésta, además de no ser un criterio exclusivo desde el punto de vista pedagógico, como ya se señaló, por sus características particulares, no ha resultado en la dimensión esperada.

Otro mecanismo considerado ha sido el tiempo de capacitación para cada curso y taller. Se estableció una duración de proceso de formación de 40 horas, de las cuales 24 eran presenciales y el resto no presenciales. Ninguna de las personas participantes ha tenido clara noción de este planteamiento. Por un lado la información al respecto no ha sido suficientemente enfática; por otro, en la práctica no se han realizado apenas, acciones concretas para dar contenido a este tiempo. Varias veces en las evaluaciones, se pone de manifiesto la necesidad y el deseo de tiempo de trabajo en grupos, para la revisión y aplicación de los conocimientos adquiridos, en la práctica de cada quien. Las horas no presenciales, hubieran tenido una excelente aplicación en este aspecto.

Éstas y otros mecanismos se han pensado y planificado, sin embargo la implementación de los mismos adolece de seguimiento, monitoreo e intencionalidad práctica. Hay que considerar que por la concepción general del proyecto FORGEN y por la planificación educativa, es muy difícil alcanzar las cuotas de profundidad y calidad sobre los temas, como para poder enmarcar a las personas participantes como expertas o especialistas. Estas cuestiones, así como la organización educativa en su conjunto, hubiera requerido de una intervención especializada en aspectos educativos, de una manera constante.

El espacio de capacitación como espacio de debate

Otro aspecto a señalar, es que alguno de los cursos y talleres, ha puesto sobre la mesa temas de debate sobre las organizaciones, las relaciones y la vida del movimiento de mujeres en general. Cuando esto ha ocurrido, se ha valorado muy positivamente y con entusiasmo.

Esta cuestión, ha provocado una mayor conciencia, sobre los temas pendientes y la necesidad de abordarlos.

13. Efectos sobre el Movimiento de Mujeres

En las mujeres en particular

Motivación, mayor conciencia, amplitud de miras, autoestima y seguridad, son algunas de las palabras con que, en general, las mujeres califican los efectos de su participación en las capacitaciones del FORGEN.

Estas afirmaciones toman relevancia principalmente, en los aspectos de la vida pública de estas mujeres. Les ha proporcionado más elementos para su vida pública (aplicación en la organización, la vida profesional y política); sin embargo, la incidencia del FORGEN propiamente dicho, no resulta tan evidente en sus vidas privadas. Esto coloca el proyecto de formación, como un proyecto enfocado a la sensibilización, pero sobretodo, a la capacitación técnica para la acción.

En las organizaciones e instancias representadas

Aunque es difícil analizar este tipo de consecuencias, ya que los resultados se suelen plasmar más a medio plazo, sí se han detectado en términos generales, algunas proyecciones hacia las organizaciones provocadas por las personas de éstas, que participaron en el proceso de capacitación del FORGEN. Algunos ejemplos se expresan a través del planteamiento de la elaboración de planes de formación relacionados con los conocimientos adquiridos, la aplicación de algunos aspectos técnicos sobre tareas concretas, o el intento de sensibilización cotidiano, especialmente de las compañeras de trabajo.

En espacios de concertación

Indudablemente este proyecto ha tenido incidencia directa sobre la CODIM y el Foro Mujer y Desarrollo; sin embargo, no se ha podido

investigar a profundidad sobre otros espacios, como la CONAMU.

La representación del FORO y de la CODIM, expresado a través del Comité Coordinador del proyecto, ha hecho del FORGEN un espacio de acercamiento y de ejercicio negociador, que ha proporcionado una importante experiencia, cuyos resultados se manifiestan de diferentes formas.

Entre las valoraciones de este espacio, por parte de alguna de las personas que participaban de él se destaca, considerarlo como una posibilidad de encontrarse mentalidades y perspectivas diversas, que fueron capaces de trabajar en equipo y alcanzar una cierta organización del trabajo, así como un lenguaje común. El Comité Coordinador ha sido un espacio en el que se negociaba, se establecían compromisos y se tomaban acuerdos. Esta realidad, arroja un resultado de aprendizaje en cuanto al diálogo y la tolerancia.

El Comité Coordinador ha funcionado principalmente, como un comité donde la toma de decisiones giraba en torno a la globalidad de las consecuencias que abarca el FORGEN. Sin embargo, la falta de monitoreo y seguimiento de las decisiones en relación al proceso de formación, ha provocado que aunque las decisiones se tomaban, no siempre se lograban llevar a cabo. De esta forma, el grueso de decisiones ha girado en torno a garantizar el cumplimiento del proyecto como tal.

El tema de la comunicación de ambos espacios encuentra, tanto para la CODIM como para el Foro Mujer y Desarrollo, algunas debilidades. Éstas se expresan a través de la falta de claridad en la capacidad de definir el carácter del FORGEN. Algunas personas lo llegan a calificar de “organización” con identidad propia, al margen de las organizaciones representadas por las dos instancias ejecutoras del proyecto. Otra expresión de esto, es la falta de mecanismos de comunicación y control entre las organizaciones que representan FORO y CODIM y el Comité Coordinador.

La percepción de que en el espacio de coordinación y alianza, se rige aún en gran medida, por los intereses prácticos y políticos de la CODIM y del Foro; y la evidencia a través de las capacitaciones, de que hay temas de debate aun sin abordar en profundidad, tanto al interior de cada espacio, como conjuntamente, coloca la alianza entre

FORO y CODIM para el proyecto FORGEN, como una alianza táctica. Por otra parte, el proyecto y el ejercicio de esta alianza da base y experiencia para encaminarse hacia una necesaria alianza estratégica.

En el Movimiento de Mujeres

El proceso desarrollado por el movimiento de mujeres, a través de la participación en el FORGEN, arroja sus primeros resultados sobre alguna de las mujeres que han participado en él. Las consecuencias de ello, tendrán que ser observadas en la continuidad del desarrollo del mismo movimiento, sin embargo es previsible que estos efectos ya comiencen a manifestarse.

Por otro lado, son varias las cuestiones que se ponen de manifiesto a través de la experiencia del FORGEN: Las mujeres que han sido entrevistadas expresan, de una manera unánime, que se debe ampliar el espectro de participantes. Se debe salir de Panamá capital, y sensibilizar a otras mujeres de ámbitos más amplios (rurales, de capas sociales más bajas, amas de casa, comunicadoras...) para que se sumen a los esfuerzos del movimiento.

Se pone de manifiesto, como ya se ha dicho la necesidad de abrir espacios más amplios de encuentro especialmente dirigidos al debate, tanto de fondo como de forma.

El movimiento de mujeres, tiene una importante capacidad y potencialidad para la aplicación de aspectos técnicos, que se plasmen en temas concretos de la realidad social y política. Aunque por otro lado, se detectan algunas debilidades en cuanto a la orientación estratégica, que se evidencia a partir de la poca referencia al Plan de Acción Mujer y Desarrollo, y la manifestación, en algunos casos, de que hay que revisar los objetivos comunes. Esto puede constituir un peligro, en el sentido de confundir el movimiento de mujeres, con simples ejecutoras de proyectos con perspectiva de género, en vez de verdaderas protagonistas de cambios sociales y políticos necesarios.

permitiría no limitar la propuesta feminista, al manejo de la categoría de género, y rescatar las demandas de igualdad de oportunidades y equidad, como un elemento político fundamental, para la consolidación de la democracia en la sociedad.

En otro orden de cosas, en el FORGEN se ha dado prioridad de participación a las organizaciones no gubernamentales, en busca de su fortalecimiento, y por ende, el fortalecimiento del movimiento de mujeres. Éste ha sido un aspecto aplicado y priorizado, que sin duda dará sus frutos. Un matiz que debemos añadir a este análisis, es que en un porcentaje significativo, varias de las mujeres que han participado en el FORGEN y en el movimiento de mujeres, como miembros de organizaciones no gubernamentales, al mismo tiempo son personas relevantes en las instancias de gobierno con puestos de confianza. Sin prejuicio de que las personas que están en ese caso puedan confundir los roles, la situación en sí misma puede cuestionar la independencia y la fuerza de las demandas reivindicativas del movimiento.

Todos estos aspectos, nos permiten afirmar, que el proyecto FORGEN ha constituido una importante experiencia piloto que permite visualizar algunas de las fortalezas, debilidades y potencialidades del movimiento de mujeres en Panamá. Que sin lugar a dudas, tiene un campo bien abonado y las condiciones necesarias, para incidir en las políticas públicas del país.

14. Conclusiones generales

Las capacitaciones y conocimientos adquiridos a través del FORGEN, han tenido gran relevancia para las personas y las diferentes instancias participantes.

El proyecto FORGEN se ha ejecutado de manera satisfactoria, y ha constituido una importante experiencia tanto para las mujeres participantes, como para las organizaciones y los espacios de alianza y concertación, lo que lo constituye en un proyecto referente para la ejecución de otros proyectos.

Los espacios de coordinación y concertación de las organizaciones

no gubernamentales, han encontrado una vía de aprendizaje, ensayo y experiencia, en la ejecución del FORGEN.

El proyecto FORGEN ha orientado, en cierta medida, el proceso de continuidad y desarrollo de las organizaciones y del movimiento de mujeres, en general.

También ha proporcionado importantes lecciones en torno a los procesos de capacitación de adultas con perspectiva de género, a los ejercicios de negociación y diálogo e incluso, sobre la situación del movimiento y su visión estratégica.

15. Recomendaciones para el futuro

- Contar con planificaciones educativas, detenidamente formuladas e intencionadas.
- Contar para la estrategia educativa, con personal especializado de forma permanente.
- Establecer mecanismos de monitoreo y seguimiento de las orientaciones educativas.
- Prever la motivación a la capacitación, divulgando con claridad y ampliamente la oferta educativa en su conjunto, los requerimientos necesarios, los objetivos, los programas y la agenda de capacitación. Así, como los compromisos solicitados.
- Utilizar orientaciones metodológicas orientadas a la participación activa en el aprendizaje, y los aspectos prácticos y vivenciales.
- Fomentar otros espacios no formales de capacitación, para el encuentro y el debate.
- Profundizar en los ideales y propuestas propias, aplicando los conocimientos y avances en la adquisición de la categoría de género.
- Analizar con detenimiento, las fortalezas, potencialidades y debilidades de las organizaciones, los espacios de concertación y el movimiento en general; para buscar caminos en el avance hacia el crecimiento de una mayor sensibilización, la ampliación del movimiento y la tendencia hacia alianzas estratégicas.

Anexo

LEY No. 27

(Del 16 de junio de 1995)

"Por la cual se tipifican los delitos de violencia intrafamiliar y maltrato de menores, se ordena el establecimiento de dependencias especializadas para la atención de las víctimas de estos delitos, se reforman y adicionan artículos al Código Penal y Judicial, y se adoptan otras medidas".

La Asamblea Legislativa

Decreta:

Capítulo I

Disposiciones penales

Artículo 1. El Artículo 209 del Código Penal queda así:

Artículo 209. El que con conocimiento de los vínculos que lo unen, sostenga relaciones sexuales, utilizando sus órganos, otras partes del cuerpo o cualquier objeto, en los genitales u otros orificios naturales, con parientes por consanguinidad o por adopción en línea recta línea colateral hasta el segundo grado, será sancionado con ascendente o descendente, y en la prisión de 1 a 5 años.

Artículo 2. Adiciónase al Título V del Código Penal el Capítulo V denominado "De la Violencia Intrafamiliar y el Maltrato de Menores". Este Capítulo comprende los Artículos 215 A, 215 B, 215 C y 215 D.

Artículo 3. Adiciónase el Artículo 215 A al Código Penal así:

Artículo 215 A. El miembro de una familia que agrede física o psicológicamente a otro miembro, será sancionado con 6 meses a 1 año de prisión, o con medida de seguridad curativa, o con ambas.

Son miembros de una familia, las personas naturales unidas por el vínculo de parentesco, matrimonio, y quienes convivan con ellos de manera permanente, con exclusión de aquellos cuya convivencia esté fundada en vínculos de carácter contractual.

Una señal visible a simple vista y permanente en el rostro; o si inferida a mujer encinta apresura el alumbramiento, la sanción será de 2 a 4 años de prisión.

Artículo 4. Adiciónase el Artículo 215 B al Código Penal así:

Artículo 215 B. Si la conducta descrita en el artículo anterior produce el debilitamiento permanente de un sentido o de un órgano, o una señal visible a simple vista y permanente en el rostro; o si inferida a mujer encinta apresura el alumbramiento, la sanción será de 2 a 4 años de prisión.

Si la conducta descrita en el artículo anterior produce daño corporal o psíquico incurable, la pérdida de un sentido, de un órgano o extremidad; impotencia o pérdida de la capacidad de procrear; alteración permanente de la visión, deformación del rostro o del cuerpo, de por vida, o incapacidad permanente para el trabajo, la sanción será de 3 a 5 años de prisión.

Artículo 5. Adiciónase el Artículo 215 C del Código Penal así:

Artículo 215 C. El que maltrate a un menor será sancionado con prisión de 1 a 6 años.

Las siguientes conductas tipifican, el maltrato de menores:

1. Causar, permitir o hacer que se le cause daño físico, mental o emocional, incluyendo lesiones físicas ocasionadas por castigos corporales;

2. Cometer, inducir o ayudar a que se cometa abuso sexual contra el, u otros actos lascivos o impúdicos, aunque no impliquen acceso camal;
3. Utilizarlo o inducir a que se le utilice, con fines de lucro, en la mendicidad, en fotografías, películas pornográficas en propaganda o publicidad no apropiada para su edad;
4. Emplearlo en trabajos prohibidos o contrarios a la moral, o que pongan en peligro su vida o salud.
5. Imponerle trato negligente y malos tratos que puedan afectarle en su salud física o mental.

Artículo 6. Adiciónase el Artículo 215 D al Código Penal así:

Artículo 215 D. El funcionario público o el particular que tenga conocimiento de la ejecución de un hecho tipificado como violencia intrafamiliar o maltrato de menores, y no ponga en conocimiento de las autoridades la comisión del delito, será sancionado con 50 a 150 días multa.

En caso de no probarse la comisión del delito, el funcionario público o el particular quedará exento de cualquier responsabilidad legal por razón de la denuncia.

Artículo 7. El Artículo 216 del Código Penal queda así:

Artículo 216. El que tenga acceso sexual con persona de uno u otro sexo, utilizando sus órganos genitales u otras partes de su cuerpo, o introduciendo cualquier objeto en los genitales, boca o en el ano de la víctima, será, sancionado con prisión de 3 a 10 años, en los siguientes casos:

1. Cuando se use violencia o intimidación;
2. Cuando la persona ofendida se hallare privada de razón o de sentido, o cuando por enfermedad física o mental o por cualquier otra causa no pueda resistir.
3. Cuando la víctima se encuentre detenida o presa y confiada al culpable para vigilarla o conducirla de un lugar a otro, y

4. Con persona de uno u otro sexo que no hubiere cumplido 14 años, aunque no concurra ninguna de las circunstancias expresadas anteriormente.

Artículo 8. Derógase el Artículo 217 del Código Penal.

Artículo 9. El Artículo 219 del Código Penal queda así:

Artículo 219. El que tenga acceso carnal con una mujer doncella, mayor de 14 años y menor de 18, con su consentimiento, será sancionado con prisión 1 a 3 años.

Si mediase promesa de matrimonio, o si el hecho lo comete un pariente, siniestro de culto que la víctima profese, tutor, maestro o encargado, por cualquier título de la educación, guarda o crianza de la víctima, la pena se aumentará hasta el doble.

Artículo 10. El Artículo 220 del Código Penal queda así:

Artículo 220. El que sin la finalidad de lograr acceso carnal ejecute actos libidinosos en perjuicio de persona, de uno u otro sexo, mediante violencia o intimidación, o cuando la víctima no hubiese cumplido 14 años o no pudiese resistir, será sancionado con prisión de 3 a 6 años.

La sanción se aumentará de una tercera parte a la mitad, si concurra alguna de las circunstancias establecidas en el párrafo segundo del Artículo 219.

Artículo 11. El Artículo 225 del Código Penal queda así:

Artículo 225. En los casos de los Artículos 219 y 222, quedará extinguida la acción o la pena, según sea el caso, cuando el tutor contraiga matrimonio con la ofendida. Los efectos de la extinción alcanzan a todos los partícipes.

Artículo 12. El Artículo 226 del Código Penal queda así:

Artículo 226. El que corrompa o facilite la corrupción de una persona menor de 18 años, practicando con ella un acto impúdico, o induciéndole a practicarlo o presenciarlo, será sancionado con prisión de 2 a 4 años.

Artículo 13. El Artículo 227 del Código Penal queda así:

Artículo 227. En los casos del artículo anterior, la sanción será elevada de un tercio a la mitad, cuando:

1. La víctima fuere menor de 12 años;
2. El hecho fuere ejecutado con propósitos de lucro;
3. El hecho fuere ejecutado por medio de engaño, violencia, abuso de autoridad, o cualquier otro medio de intimidación o coerción, y
4. El autor fuere pariente cercano, tutor encargado de la educación, dirección, guarda o custodia de la víctima.

Artículo 14. El artículo 230 del Código Penal queda así:

Artículo 230. El que se hiciera mantener, aunque sea parcialmente, por una persona que ejerza la prostitución, será sancionado con prisión de 2 a 4 años.

Capítulo II

Disposiciones procesales

Artículo 15. El Artículo 1978 del Código Judicial queda así:

Artículo 1978. Los delitos de raptó, estupro, corrupción de menores y ultrajes al pudor son de procedimiento de oficio, pero no se instruirá sumario sino por aquella de la persona agraviada, cualquiera que sea su edad, de su representante

legal, si es menor, o de la persona que sobre ella ejerza la guarda, aunque no sea tutora ni curadora legal.

La que ella no se admitirá si la persona agraviada la presenta después de un mes de la ejecución del hecho, y tampoco cuando el representante legal de la persona agraviada, o quien sobre ella ejerza la guarda, la presenta después de tres meses de haber tenido conocimiento de la comisión del delito, si se encuentra en el país, y de un año si se encuentra en el exterior.

Se considera guardador a quien tuviese a su cargo, por cualquier motivo, el cuidado del menor. Sin embargo, la instrucción se iniciara sin necesidad de querrela en los siguientes casos:

1. Cuando el hecho haya causado la muerte de la víctima o haya sido acompañado de otro delito que tenga señalada pena restrictiva de la libertad y que pueda investigarse de oficio;
2. Cuando el hecho se cometa en lugar público, y
3. Cuando se cometa abusando de la patria potestad o de la autoridad de tutor o curador, o por persona a cuyo cargo esté, por cualquier motivo, la víctima del delito.

Artículo 16. Adiciónase el Artículo 1984-A al Código Judicial, así:

Artículo 1984-A. En los casos de violencia intrafamiliar procede el desistimiento por parte de la persona afectada cuando sea mayor de edad, siempre y cuando concurren las siguiente condiciones:

1. Que el acusado no sea reincidente en este delito u otros delitos dolosos contemplados en la ley penal panameña.
2. Que el acusado presente certificado de buena conducta anterior y evaluación por dos (2) médicos psiquiatras o de salud mental, nombrados por el Ministerio Público.
3. Que el acusado se someta a tratamiento por un equipo multidisciplinario en salud mental, bajo, vigilancia del juez de la causa.

Capítulo III

Unidades especializadas para la atención de víctimas del maltrato y violencia intrafamiliar

Artículo 17. Todos los centros de salud, cuartos de urgencias, centros médicos u hospitalarios, clínicas y consultorios, ya sean públicos o privados, dentro de sus horarios regulares de labores, deberán atender todos los casos de violencia intrafamiliar y maltrato de menores.

Quienes laboran en estas instituciones no podrán negar la atención médico u hospitalaria a las víctimas de violencia intrafamiliar y maltrato de menores, sin perjuicio de que posteriormente puedan ser remitidos a otros centros para su atención continuada, siempre que su traslado no implique riesgos para su salud o integridad.

Artículo 18. Los médicos, paramédicos y el personal administrativo que laboran en las instituciones de salud mencionadas en el artículo anterior, deberán documentar, mediante formulario distribuido por el Ministerio de Salud, el historial médico, los hallazgos clínicos, el diagnóstico y la incapacidad provisional del paciente que declara haber sido víctima de violencia intrafamiliar o maltrato de menores.

El formulario en mención será enviado al Instituto de Medicina Legal, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la atención del presente, para que el Instituto evalúe el informe médico allí contenido y continúe el trámite que corresponda para las sumarias que al efecto se realicen.

El certificado de incapacidad final deberá indicar la incapacidad laboral y la incapacidad física total hasta su recuperación, o las lesiones permanentes que resultaron de la agresión.

Artículo 19. El Organo Ejecutivo reglamentará, por conducto del Ministerio de Salud y con la asesoría del Ministerio Público, el diseño de los formularios preimpresos con la información necesaria y el número de copias requeridas para registro las agresiones ocasionadas por violencia intrafamiliar

o maltrato de menores, cuyo original debidamente firmado con el sello respectivo deberá ser remitido a la autoridad competente.

El Instituto de Medicina Legal recibirá los formularios completados en las instituciones de salud, y los distribuirá expeditamente a las agencias de instrucción de turno que corresponda, según la competencia, sin perjuicio de someterlos posteriormente reparto. En caso de menores, se emitirán al juez de menores, según proceda.

Artículo 20. Las entidades privadas o profesionales independientes que atiendan a víctimas de violencia intrafamiliar y del maltrato de menores que califiquen como sujetos de patrocinio procesal gratuito, podrán deducir de sus declaraciones de renta el costo de esta atención. A tal efecto, la cuenta correspondiente deberá estar debidamente documentada y aprobada por el juez de la causa.

Prestarán mérito ejecutivo, en el caso del sector privado, las cuentas presentadas como costos de atención a las víctimas de la violencia intrafamiliar y del maltrato de menor.

Artículo 21. El Ministerio de salud organizará centros públicos especializados en la atención y protección de las víctimas de violencia intrafamiliar a de maltrato de menores en los hospitales regionales y nacionales y en otros lugares que lo requieran.

Artículo 22. Las víctimas de violencia intrafamiliar y del maltrato de menores, podrán acudir directamente a los centros especializados o podrán ser referidos a éstos por las instituciones de salud para continuar su atención y protección temporal, si fuere necesario.

El Ministerio de Salud normará toda la materia inherente a los centros especializados.

Artículo 23. Los centros especializados funcionarán las veinticuatro (24) horas del día, todos los días del año. Deberán contar, como mínimo, con personal idóneo, en las ramas de medicina, tales como traumatología, pediatría, geriatría, ginecología, psiquiatría, así como de psicología, enfermería, odontología, trabajo social; igualmente con las unidades de protección policial que sean necesarias. Estos centros deberán trabajar en estrecha colaboración con el Ministerio Público.

Artículo 24. Se confeccionarán listas de profesionales idóneos en las especialidades mencionadas en el artículo anterior, para que colaboren en calidad de peritos o expertos, y como auxiliares de Injusticia en los juzgados y agencias del Ministerio Público. Los honorarios aprobados por el agente del Ministerio Público o juez que hubiese ordenado un peritaje, no generarán impuesto sobre la renta.

Capítulo IV

Disposiciones Administrativas

Artículo 25. El Ministerio de Educación tomará las medidas adecuadas, a fin de desarrollar programas educativos en el nivel primario y secundario, relacionados con la responsabilidad familiar.

Artículo 26. La presente Ley modifica los Artículos, 209, 216, 219, 220, 225, 226, 227 y 230 del Código Penal; modifica el Artículo Judicial. Adiciona al Título V del Código Penal el Capítulo V contentivo de los Artículos 215 A, 215 B, 215 C; y 215 D; adiciona el Artículo 1934-A al Código Judicial, y deroga el Artículo 217 del Código Penal y demás disposiciones que le sean contrarias.

Artículo 27. Esta Ley comenzará a regir a partir de su promulgación.

Comuníquese y cúmplase

Dada en la ciudad de Panamá, a los 18 días del mes de mayo de mil novecientos noventa y cinco.

Organo Ejecutivo, Presidencia de la República. Panamá, República de Panamá – 20 de junio de 1995.

Ley No. 22
(Del 14 de julio de 1997)

**Por la que se reforma el Código Electoral
y se adoptan otras disposiciones**

La Asamblea Legislativa

Decreta:

Artículo 26. Se adiciona el artículo 182-A al Código Electoral, así:

Artículo 182-A. En sus elecciones internas los partidos políticos garantizarán que, por lo menos, el 30% de los candidatos aspirantes a cargos dentro del partido o a postulaciones a cargos de elección popular, sean mujeres.

Los partidos políticos establecerán un período de postulación, convocado la participación de sus miembros, durante el cual se escogerán las candidaturas en cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

En aquellos casos donde la participación femenina sea inferior al porcentaje de que trata esta norma, los partidos políticos podrán llenarlo con otros de sus miembros que aspiren a los respectivos cargos de elección.

Ley No. 4
(Del 29 de enero de 1999)

**Por la cual se instituye la igualdad
de oportunidades para las mujeres**

La Asamblea Legislativa

Decreta:

Título I

De igualdad de oportunidades

Capítulo I

**Política pública del Estado sobre la igualdad
de oportunidades para las mujeres y los hombres**

Artículo 1. Esta ley se fundamenta en los siguientes principios:

1. Prohibición de toda discriminación basada en el sexo; igualdad ante la ley y demás derechos individuales y sociales, y garantías fundamentales que consagra la Constitución Política que obliga al Estado a legislar sin discriminación y a aplicar igualitariamente las leyes a las personas individuales y a los colectivos.
2. Garantía de los derechos básicos de las humanas e igualdad de trato y oportunidades de desarrollo social, contemplados en la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que obliga al Estado a condenar la discriminación de género y a establecer políticas públicas para eliminarla.
3. Condena a todo tipo de violencia contra las mujeres contemplada en la Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar toda Clase de Violencia contra la Mujer, y obliga al Estado