

d) La experiencia nacional e internacional nos ha demostrado que para avanzar sobre una tarea donde el conflicto está implícito como en este caso, es necesario negociar con todos los actores. Esto es particularmente importante en nuestro caso y en esta fase, ya que el diálogo del gobierno con el movimiento organizado de mujeres en estos momentos está seriamente disminuido. Esto hace necesaria la restitución del diálogo simétrico entre quienes han protagonizado los avances grandes o pequeños que Venezuela ha registrado en los derechos de las mujeres. Por eso el diseño de la estrategia debe ser participativo y pluralista, sobre todo en la fase diagnóstica en sus diversas modalidades, para obtener un cuadro fiel de las necesidades e intereses de la población femenina. La apropiación de la estrategia como una tarea de todos los sectores sólo podrá darse dentro de un contexto en el que cada sector tenga la posibilidad de ser escuchado. En este tema, tan importante es el proceso como el producto.

2. Principales consideraciones y recomendaciones en la concepción de la estrategia de institucionalización.

La experiencia derivada de las mejores prácticas (best practices) que han sido internacionalmente documentadas sobre este tema, apuntan a definir como criterios básicos para una estrategia como esa los siguientes:

- Enfoque integral, multisectorial, que impregne de lineamientos básicos indispensables, en forma cruzada y transversalmente diferentes áreas de intervención pública donde sea necesaria la institucionalización del enfoque de género.
- En perspectiva de largo plazo, sin desestimar previsiones más cercanas, sino incluyéndolas.
- Negociada con los actores significativos para la gobernabilidad de las políticas de esta naturaleza y con los grupos de interés internos y externos (stakeholders) y que refleje ser el resultado de una construcción plural.
- Que exprese prioridades.
- Que contemple mecanismos y canales diversos de consulta y participación que hagan posible intercambios horizontales.

La estrategia así diseñada deberá expresarse en un instrumento de política pública de alto nivel, legitimado por las vías legal y consensual democrática, a través de las

negociaciones que hagan falta. Es menester pensar que la estrategia, pese a su integralidad, no puede avanzar en todos los aspectos a un mismo ritmo. Por ello conviene que en la negociación de sus contenidos se determine la "estrategia de entrada" (entry strategy) más eficiente para ganar adhesiones e incrementar la legitimidad y eficiencia, tal como sabiamente aconseja Caroline Moser.

3. Principales consideraciones y recomendaciones en lo organizacional.

a) La primera recomendación que obviamente hay que hacer en este plano se refiere al necesario fortalecimiento político, administrativo y financiero del organismo nacional a cargo de las políticas a fin de facilitar la construcción progresiva del mecanismo desconcentrado y descentralizado que llevará a todos los sectores y regiones, efectivamente, la intervención género inclusiva. Organismo y mecanismo son fundamentales para los propósitos de universalizar el enfoque de género en las instancias del Estado con competencias directas e indirectas en la efectuación sustantiva de la igualdad de géneros. Las experiencias más positivas para avanzar sobre un mecanismo de amplio alcance apuntan a la creación de una red de puntos focales sectoriales y/o regionales que puedan coordinarse, intercambiar experiencias y crear patrones de incremento de la eficiencia, a través de la acción de un sistema que gerencie efectivamente la adopción de la estrategia.

b) Es necesario desarrollar entre las y los operadores de las organizaciones: gerentes, directivos, profesionales, técnicos de apoyo y servicios especializados un considerable nivel de sensibilidad y conciencia sobre las diferencias de género y sus impactos y promover un alto nivel de compromiso que los conduzca a pasar de ser funcionarios a convertirse en líderes y agentes efectivos de la adopción de los criterios de género en sus respectivas tareas. Hay que recordar que no bastan los aspectos normativos, los planes, los decretos, si las prácticas institucionales no son diagnosticadas e intervenidas para la eliminación de los sesgos androcéntricos, y si las y los agentes que dan vida a esas prácticas no son ganados por convicción propia y no por mera obligación burocrática, para estos fines.

Este es un aspecto generalmente olvidado o disminuido en numerosas experiencias de adopción del género en el mainstream, cuyos resultados oscilan entre hacer de las ventajas que adquieren las mujeres con las políticas de igualdad un asunto mecánico de obtención de ventajas inmediatas o convertir el esfuerzo en una práctica relativamente estéril en relación con los necesarios cambios en los valores y criterios que definen las culturas administrativa, política, relacional, etc. Lo cual, finalmente, obra en abono de mantener las definiciones estructurales signadas por los valores androcéntricos, que mantienen barreras a la plena igualdad o crean