

SEGUNDA PARTE: Construcción de paz y transformación positiva de conflictos

cuatro

«...no hay que avergonzarse si no sabemos definir con exactitud en qué consiste la paz [...]. Bastante se hace diagnosticando correctamente la violencia [...] tampoco hay que avergonzarse de no hacer bien los diagnósticos y no proporcionar los tratamientos apropiados en el caso de las guerras [...]. Demasiado se hace, en investigación para la paz, si se tiene en cuenta el volumen de fondos dedicados a la misma...»

(José María Tortosa. El largo camino de la violencia a la paz.
Universidad de Alicante, Alicante, 2001, p.9)

Conflictividad entre organizaciones civiles que luchan por derechos sexuales en Jalisco

Carlos Peralta Varela

Daniela Mabel Gloss Núñez

El presente escrito es el primer reporte de una extensa investigación que pretende acercarse a la comprensión de las diferentes fórmulas de conflictividad que se generan y afectan a los movimientos sociales contemporáneos del estado de Jalisco, México. En su quehacer cotidiano, el Centro de Investigación y Formación Social del ITESO (CIFS), ha constatado que muchas de las organizaciones y los movimientos interesados en la incidencia y la gestión de los asuntos públicos (en temáticas como Derechos Humanos, Democracia, Desarrollo o Derechos Sexuales y Reproductivos), no logran conseguir sus propósitos entre otras razones, por no saber manejar adecuadamente los conflictos que se gestan al interior de ellos, los que se producen en las interacciones con otros grupos que persiguen objetivos similares a los suyos o aquellos que se derivan de las relaciones con las instancias de gobierno.

Diversos “factores conflictivos” van minando la fortaleza y cohesión al interior de los grupos y las relaciones que se establecen entre ellos, factores que conducen a la desaparición o la división de estas agrupaciones, sin haber logrado en muchos casos la consolidación de la misión para la que fueron constituidos.

Por ello, el propósito que se persigue con esta investigación, es comprender la naturaleza y las formas que adquieren los conflictos en los grupos y colectivos cuando éstos, haciendo uso de su poder como ciudadanos, tratan de satisfacer de manera autogestiva sus necesidades y pretenden incidir en el ámbito público para hacer valer sus derechos. La investigación de la cual se extrae el material para este artículo pretende identificar los factores que generan y sostienen la conflictividad en tres ámbitos de acción: 1) al interior de las organizaciones, 2) entre las organizaciones, y 3) entre ellas y los gobiernos. En el presente artículo, específicamente se analiza la conflictividad que se presenta entre las organizaciones de la sociedad civil que forman parte del movimiento que impulsa el ejercicio pleno de los derechos sexuales en Jalisco. Cabe señalar que este movimiento es amplio y diverso al estar compuesto por organizaciones que persiguen objetivos diferentes, entre las que pueden diferenciarse las que atienden directamente la educación sexual de las y los jóvenes, las que trabajan en la prevención del VIH con diferentes sectores

de la población, otras que actúan contra la discriminación derivada de la preferencia y la diversidad sexual y algunas más que impulsan la equidad de género y los derechos de las mujeres. Es decir, si bien todos estos grupos luchan por derechos sexuales, existen entre ellos diferentes perspectivas desde las que realizan su trabajo y son también diferentes los actores sociales a los que se atiende de manera prioritaria.

Específicamente, este trabajo se orienta a reconocer el dinamismo presente en la gestión y permanencia de los conflictos que se dan en las interacciones que mantienen algunas organizaciones de la sociedad civil. Además de buscar información documental, para esta investigación fueron entrevistados integrantes de seis organizaciones dedicadas a la defensa de estos derechos y se realizó un grupo focal con la asistencia de 20 personas cercanas al tema. Se espera entender el dinamismo de los conflictos pero también identificar áreas de empoderamiento. Con ello, se espera indirectamente aportar elementos para mejorar la efectividad en la acción de las organizaciones, de modo que puedan continuar contribuyendo a generar una vida más digna y democrática para todos en el entorno jalisciense.

1 Entre el empoderamiento y la conflictividad

En términos generales, una forma de entender el empoderamiento es como el conjunto de programas y técnicas que intentan restituir en las personas lo más característicamente humano: la acción contingente entre las acciones que realizan y los resultados que consiguen (López, 2004: 396). Dicha restitución supone por parte de las personas asumir el control y la conciencia de controlar ciertos recursos a través de los cuales les sea posible lograr sus metas. Estos recursos, que pueden ser tangibles o intangibles, son fundamentales para satisfacer las necesidades y para mantener intercambios sociales provechosos. Entre los recursos tangibles a controlar desde esta perspectiva de empoderamiento, están el capital financiero, el capital humano (habilidades sociales para la comunicación y la resolución de conflictos), el capital social (relaciones que mantenemos) y el trabajo. Entre los intangibles, pueden señalarse el honor, la fiabilidad, la reciprocidad o la capacidad para actuar de manera estratégica y lograr lo que se quiere.

En el caso de Jalisco, el movimiento en torno al reconoci-

miento y vigencia de Derechos Sexuales y Reproductivos ha ido ganado terreno. Son varias las organizaciones que trabajan en torno a esta temática, y en forma colectiva realizan actos públicos que logran tener resonancia social en los medios de comunicación. Como ejemplos, se pueden mencionar la visibilidad social que una de estas organizaciones consiguió mediante la elaboración y difusión pública de la *Cartilla de los Derechos Sexuales* que en su momento fue financiada y promovida por la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco, las actividades públicas que de manera periódica y conjuntamente realizan varias de ellas como la *Feria del Condón* en la que se reparten preservativos de manera gratuita a quien lo solicita en una de las plazas del centro de Guadalajara una vez al año; o la vigilia por los que han fallecido a causa del VIH y que se realiza en el mes de mayo. Ciertamente no ha sido fácil para estas organizaciones lograr una presencia pública significativa, sobre todo si se toma en cuenta que Jalisco es uno de los Estados con mayor tradición conservadora, donde continúan vigentes los valores asociados al patriarcado (Muñoz, 2010) que determinan las normas y los roles que orientan la conducta de mujeres y hombres.

En este sentido, vale la pena recordar que para Hanna Arendt (citada por Paris, 2009: 75), el poder es la capacidad para actuar de manera concertada, lo cual requiere contar con ciertas habilidades afines al empoderamiento: aprender a percibir los intereses ajenos como si fueran propios para así, poder formular intereses comunes; comprender las causas que originan las diferentes interpretaciones y plantearse la posibilidad de modificar las percepciones propias para actuar de manera diferente; clarificar las formas como son percibidos los mensajes de los demás (como exigencias, amenazas u ofertas) y considerar las consecuencias que de ello se derivan.

Tomando en cuenta lo anterior, comprender los conflictos que se suscitan entre las organizaciones que defienden Derechos Sexuales, nos proporciona una manera de entender a los grupos y a los movimientos, y contar con referentes que nos posibiliten vislumbrar la acción y la inter-acción que resulte más adecuada para la vigencia de tales derechos. Sin embargo, un problema relevante que se da al interior de estas organizaciones es la dificultad que les representa localizar el origen y las causas de los problemas. En muchas ocasiones, el problema no se encuentra en el objeto de la disputa, sino en las personas que la protagonizan, en su estado de ánimo o en el desarrollo de su relación. Por lo tanto, para identificar alternativas positivas a los conflictos que se dan entre los grupos es importante no descartar el componente subjetivo que está en el origen de los mismos.

2 Fortalezas del movimiento por derechos sexuales y reproductivos en Jalisco

Para iniciar el análisis, cabe mencionar que muchas de las interacciones que se establecen entre las organizaciones que integran este movimiento deben considerarse funcionales y fructíferas. En el trabajo de campo realizado, destaca un tipo de lealtad (compatibilidad) que se da entre varias organizaciones, principalmente las que trabajan en sectores sociales similares o tienen ideologías cercanas, lo cual les permite vislumbrar y emprender actividades conjuntas. En otras palabras, el elemento de cohesión entre los grupos está en función de las afinidades. En tres organizaciones se mencionaba la existencia de dichas afinidades porque sienten que sus ideologías son compatibles, comparten visiones y agendas y buscan la incidencia en sectores sociales similares. Otras organizaciones se agrupan porque su forma de operar o sus misiones son parecidas y complementarias, a pesar de los distintos ámbitos en los que operan. Así mismo, la acción colectiva se pone en marcha ante ciertas coyunturas que se vislumbran como relevantes para el movimiento o por el impacto negativo que pueden tener sobre sus personas, organizaciones o la vigencia de los derechos por los que luchan.

Un tema en el que hubo coincidencia entre la mayoría de las organizaciones, y que se identifica como un factor potencial de articulación, es la necesidad de hacer incidencia. Sin embargo, este interés tiene como límite la escasa experiencia de varias de ellas en este ámbito, por lo que reconocen la necesidad de apoyarse y capacitarse en temas como acción política y elaboración de políticas públicas.

El movimiento se fortalece cuando aparece un actor público o se promueve una acción pública que pone en peligro el ejercicio pleno de los Derechos Sexuales. En tales circunstancias, las organizaciones buscan unificarse en torno a objetivos y planes de acción inmediatos. Como principales actores que contribuyen a elevar la conflictividad en esta materia, se señalaba el papel que juegan otras organizaciones civiles o determinados servidores públicos de ideologías conservadoras o tradicionalistas, que están en contra de que se imparta educación sexual en las escuelas y a favor de la vida desde la concepción hasta la muerte. Las organizaciones estudiadas destacaban que los comportamientos de intolerancia y resistencia al cambio, manifestados por aquellas otras instancias de la sociedad civil o por autoridades gubernamentales, tienen como origen su vinculación ideológica con determinados líderes religiosos. En síntesis, cuando el

movimiento considera que existe un atentado por parte de otros actores u organizaciones, en contra de los Derechos sexuales, se genera una movilización conjunta y rápida que suele ser bastante eficaz.

Aunque la incidencia es un factor importante para estas organizaciones, es también un asunto bastante descuidado. La reacción conjunta que se tiene frente a los agresores de los derechos que ellos defienden, si bien puede ser y es importante, se diluye en el quehacer cotidiano de la propia organización, entre el cúmulo de tareas internas que deben atenderse y los debates o conflictos que suelen establecerse con otras agrupaciones sociales. Mantener puesta la vista en las dificultades y adversidades propias del contexto, dispone al trabajo conjunto por parte de las organizaciones; aunque las coincidencias en cuanto a objetivos, métodos, destinatarios e ideología no sean tan fuertes y se mantenga viva la conflictividad entre ellas.

3 Conflictividad vinculada a los recursos

A partir del material empírico analizado hasta el momento, se han identificado diferentes factores que propician la conflictividad entre los grupos. Enfocando la atención por el momento, sólo en los recursos con los que cuentan las instituciones para llevar adelante sus proyectos, encontramos algunos que podemos denominar “tangibles”, por su fácil e inmediato reconocimiento, y otros más “intangibles”, asociados con aspectos subjetivos de las personas, igualmente importantes. Entre los recursos tangibles se pueden señalar los siguientes:

a) Recursos financieros

Los entrevistados destacan como un obstáculo significativo para su interacción con otras organizaciones, la falta de recursos para operar tareas de incidencia y la dificultad que supone conseguir esos recursos. De por sí, la tarea de obtener recursos para las actividades cotidianas implica una parte significativa de su tiempo y esfuerzos.

Así mismo se destacaba el hecho de no encontrar un asunto común que motive lo suficiente como para congregarse o unificar a las organizaciones, independientemente de la falta de tiempo, energía y recursos monetarios que suelen tener. Para estas organizaciones, resulta más fácil relacionarse con aquellas con las que de entrada se tienen mayores coinci-

dencias, lo que significa un ahorro substancial de tiempo y esfuerzos, que pueden invertirse en otras actividades como la misma procuración de fondos para la supervivencia de la institución.

b) Capital humano

La mayoría de las organizaciones coincidían al explicar su falta de articulación y colaboración como movimiento, en que, a pesar de que existe en el discurso una disposición favorable para diseñar una agenda conjunta, en muchas ocasiones no prospera el proceso debido a carencias en la metodología y la estrategia o por la falta de seguimiento de las acciones que se propusieron realizar de manera colectiva. Es decir, el personal de las organizaciones suele carecer de conocimientos y habilidades para diseñar, implementar y dar seguimiento a actividades conjuntas de incidencia.

En una de las organizaciones se destacaba cómo, debido a esta falta de metodología, al momento de tomar decisiones conjuntas para generar proyectos a largo plazo, se generan diferencias fundadas en las distintas visiones y formas de tratar los temas que no logran resolverse. En general, no se cuenta con una forma adecuada para manejar las diferencias personales. El contraste entre personalidades que difícilmente son compatibles, aunado a la búsqueda de protagonismos, merman el interés y complejizan las sesiones de trabajo conjunto. Se señalaba al respecto lo amargo que resultó para varios una experiencia de articulación, y lo difícil que sería intentarla nuevamente realizar siguiendo la misma lógica.

Los asuntos de personalidad, madurez y apertura; aunados a la falta de una metodología más dialógica que permita diseñar acciones de incidencia a pesar de las dificultades personales que existe en algunas personas para abrirse y expresar serenamente sus opiniones, tienen una fuerte influencia en las interacciones que se dan al interior de este movimiento. Los encuentros infructuosos entre este tipo de personalidades influyen en la actitud de poco interés o apertura de los más jóvenes. Las organizaciones identifican y tienen evidencia de estas limitantes, al constatar la existencia de líderes que no pueden trabajar con otros líderes, lo que dificulta también la interacción más amplia con otros sectores o actores sociales.

Esta situación no surge gratuitamente. Ciertos conflictos de visión se han personificado y abonan a los conflictos entre las organizaciones. En las entrevistas, se comentaba que en muchas ocasiones no está rota la relación con las organizaciones, sino con las personas que las representan. Se señala

el caso de una organización que cambió de director, y como esta persona no era del agrado de quien estaba al frente de otra organización, se dio el distanciamiento entre ambas. Junto con el distanciamiento comenzaron las sospechas. Si bien lo consideraban poco posible, los integrantes de una de las dos agrupaciones llegaron a sospechar que un proyecto (que implicaba apoyo monetario) enviado a una convocatoria, había sido rechazado porque el director de la otra organización, formaba parte del comité dictaminador de la convocatoria e influyó para que se los negaran ese recurso. Este tipo de percepciones subjetivas son relevantes en la vida cotidiana de las organizaciones, independientemente de que coincida o no con lo que sucede en la realidad. En las organizaciones se reconoce que a raíz de este tipo de percepciones se generan rencores y antagonismos entre ellas, mismos que se heredan a los integrantes más jóvenes y merman las interacciones.

Por otro lado, y dentro de los aspectos subjetivos que se vienen señalando, se decía que la conflictividad entre las organizaciones se debe también a los celos que se dan entre ellas en razón del tipo de personas que son atendidas (jóvenes, personas con VIH...), tomando en cuenta que varias de ellas trabajan con actores sociales similares.

c) Capital social

Otro asunto que genera conflictividad entre las organizaciones que son el objeto de esta investigación, son las relaciones que se establecen o mantienen con las autoridades, sean servidores públicos, instituciones (como el Consejo Estatal para la Prevención del Sida en Jalisco –COESIDA-) o con donadores. Algunas organizaciones evitan participar en manifestaciones públicas, aunque tengan objetivos relevantes para hacerlo, para no enemistarse con las autoridades. En ese sentido debe tenerse presente que la incidencia social a través de marchas o manifestaciones pacíficas, además de ser una forma de expresión legítima y un derecho, es una forma de encuentro y de colaboración relevante entre instituciones.

d) Recursos derivados de su estrategia

El tipo de funciones que desempeñan socialmente estas organizaciones está ligado directamente con los objetivos y métodos que utilizan, así como en relación a los sectores específicos que atienden, por lo que resulta difícil que coincidan para la realización de proyectos conjuntos. Resulta obvio que las estrategias y formas de acción serán diferentes si lo que se busca es atender asuntos relacionados con la diversidad sexual, defender derechos de las mujeres, educar a las

personas contagiadas por el VIH o promover acciones contra la homofobia.

Al respecto, en una organización se expresaba su renuencia a interactuar con otras organizaciones del Estado de Jalisco, por la imposibilidad de desarrollar una agenda conjunta con ellas; pero paradójicamente señalaban su disposición y voluntad para vincularse con instituciones ubicadas en el Distrito Federal. Se argumentaba que éstas últimas tienen un enfoque más amplio y avanzado para abordar los temas que son de su interés, mientras que las de Jalisco los abordan de manera muy superficial. Además de no querer invertir tiempo en incitativas que desde su perspectiva no tienen futuro, no consideraban significativa la justificación que se les daba para emprender un proceso de acción colectiva con otras organizaciones. Tales afirmaciones, resultan complejas y pueden ser contradictorias, en la medida en que se reconoce abiertamente que al no involucrarse en procesos de incidencia y al no colaborar con otras organizaciones, se descuida el proceso de cambio en el Estado de Jalisco que permita posicionar y generar una cultura más abierta en relación a los derechos sexuales y en contra de la homofobia.

En general, pueden identificarse dentro de las organizaciones al menos dos tipos de posturas en relación a las prácticas de acción-articulación: una discreta y cautelosa, que no se niega de entrada la posibilidad de la interacción; y otra más abierta, tajante y hermética que expresa abiertamente su indisposición para interactuar. Esta indisposición, que apareció en unos cuantos de los grupos investigados, fue mencionada como una de las causas principales de discrepancias o rompimientos y da cuenta de la radicalidad o polaridad con la que se asumen algunas líneas de trabajo en esta materia. Esto último, afecta negativamente las interacciones, ya que al estar tan enfocados y cuidar tan escrupulosamente sus proyectos, se reducen las posibilidades de interacción colectiva.

e) Espacios de conflictividad

Otro recurso igualmente tangible, con el que colaboran o han colaborado todas las organizaciones, es el Consejo Estatal para la Prevención del Sida en Jalisco. Además de una instancia pública, es un también un escenario para el encuentro, los conflictos y las rupturas. Una de las organizaciones exponía de qué manera su vinculación al COESIDA y su interacción con las demás organizaciones en dicho espacio, la ha desvinculado y generado rupturas. Al no contar con el tiempo o los recursos necesarios para llevar a cabo las acciones de incidencia que desde ahí se proponen, muchas de ellas fracasan o es mínimo el impacto que provocan. Aunque

se reconoce la importancia de contar con espacios institucionalizados como éste, que permita la participación de las organizaciones, se tiene la sensación de que falta algo ya que a pesar de la existencia del COESIDA no se logra la incidencia en la esfera pública. Un ejemplo de estas interacciones conflictivas, impulsadas desde el COESIDA, son los protocolos para atender personas con VIH, en el sentido de que algunas organizaciones los siguen y otras no. Igualmente se señalaba lo que sucedió con el líder de una de las organizaciones, quien planteó una opinión que no favorecía a otros líderes que, desde la perspectiva de primero, buscaban el reconocimiento del COESIDA y el protagonismo para posicionarse frente a los medios de comunicación a partir de las actividades realizadas conjuntamente. A querer o no, el COESIDA es un espacio donde se desarrollan encuentros y desencuentros de múltiple naturaleza.

f) Observaciones sobre el distanciamiento.

Otra característica relevante que se observó en las entrevistas, es el distanciamiento que se da entre las organizaciones. En primer instancia, los entrevistados aludían no tanto a rupturas significativas con el movimiento en general, aunque sí distanciamientos con personas u organizaciones específicas. Agregaban que los rompimientos como tales no son formales, pues no se hacen explícitos, sino que simplemente se distancian sin más; y que cuando se ven en la necesidad de interactuar, buscan precisar el enfoque y definir la acción concreta que desarrollarán para evitar roces y conflictos.

Por otro lado, existen organizaciones que se ven a sí mismas como mediadoras o que asumen una posición neutral en relación a las disputas. Dos de estas organizaciones se autoconcebían como neutrales, porque no se identificaban como parte de esos conflictos en función de su ideología o porque sus ámbitos y sujetos de acción son diferentes. Probablemente "neutral" no sea el adjetivo más adecuado para definir las, puesto que en algunos casos se abstienen o no tienen interacción directa con organizaciones que consideran conflictivas. Una más de las que se autodefinía como mediadora, lo hacía para referirse al rol que asumía para calmar las interacciones, sin embargo, el simple hecho de presenciar discusiones interpersonales durante los encuentros en los que estaba presente, le provocaban hastío y desmotivación. Sin darse cuenta, estaban asumiendo una posición nada neutral, al desear en el fondo no tener que relacionarse más con tales organizaciones.

Por los comentarios vertidos en las entrevistas, estas organizaciones demuestran ser cautelosas y discretas respecto de los conflictos que se dan entre las organizaciones. Actúan con

precaución, desde visiones integradoras, proponiendo la colaboración entre ellas, argumentando el respeto a la autonomía, el convenir en fórmulas que favorezcan el funcionamiento cooperativo y el posibilitar la presencia de opiniones y posturas diversas de manera que se conserven las identidades grupales. Las organizaciones configuradas con este perfil, evitan relacionarse con aquellas que les parecen conflictivas; y con las que sí se relacionan, se aseguran de delimitar claramente los alcances de sus interacciones. En contraste, reconocen que con esta lógica de funcionamiento no han tenido muchas oportunidades para el diálogo y la negociación, puesto que las colaboraciones con las demás agrupaciones han sido muy breves y acotadas. Una de las organizaciones concluye que, la distancia, evita los conflictos y que solo se puede permanecer cercano con organizaciones afines.

Sin embargo, en una de las organizaciones se señalaba que la falta de diálogo no les permite identificar las posiciones que se tienen en relación a los conflictos de manera que se pueda clarificar cómo estos conflictos afectan el trabajo colectivo.

De esta manera queda claro que el posicionamiento político y social de cada organización influye en la interacción y en los acuerdos de colaboración que puedan establecerse con otras organizaciones, dependiendo de la conflictividad que se genere o no respecto de los elementos que favorecen o perjudican la acción conjunta en un momento coyuntural determinado.

4 Recursos intangibles

a) La ética

La Ética, es un tema fundamental en la relación entre las organizaciones. Cuando se llega a conocer la falta de Ética en alguna de las acciones realizadas por alguna de las instituciones, se merma su credibilidad y se limita el trato con ella. Sin embargo, cabe aclarar que los parámetros para valorar lo éticamente correcto o incorrecto son muy amplios y dependen de cada organización. Así mismo, y dado que entre ellas se manejan con diálogos informales, es difícil distinguir los hechos reales de los comprobables, los rumores de los prejuicios o los resentimientos de los desacuerdos previos que pudieron haberse generado varios años atrás.

Como ejemplo, en una de las organizaciones se comentaba que hace 10 a 12 años, las mujeres que fungían como

coordinadoras eran discriminadas y tuvieron que enfrentar actitudes misóginas y lesbofóbicas muy fuertes por parte de los hombres homosexuales que lideraban otra de las organizaciones de la diversidad sexual. Esta situación generó resentimientos y prejuicios que de alguna manera ayudan a comprender el recelo y la suspicacia que continúan vigentes en el presente. Los recuerdos y prejuicios derivados de acciones discriminatorias del pasado interfieren en la imagen que actualmente se tiene de ellas, a pesar de haber cambiado de personal o haber transformado y madurado sus acciones.

b) Confianza

Los prejuicios y las descalificaciones a los que se enfrentan algunas organizaciones por situaciones ocurridas en el pasado, continúan siendo en la actualidad la causa de divergencias, disputas y rompimientos entre ellas, mismas que mantienen los rencores y las actitudes de desconfianza en los que se sostienen las actitudes defensivas o de alejamiento. Entre los elementos que dan origen a los prejuicios se encontraron: a) los prejuicios que existen en relación a los actores con quienes se trabaja (en específico por su género u orientación sexual), b) los prejuicios en razón de las capacidades o posibilidades de acción que tiene la organización y c) los prejuicios respecto de la ideología que orienta a la organización.

Particularmente, en una de éstas, se mencionaba que se les ha estereotipado como “mochos” (sumamente religiosos) por los valores que siguen y las acciones que realizan en el ámbito espiritual o religioso. Los entrevistados de esta agrupación no se consideran a sí mismos como “mochos”, pero debido la visión que se tiene de ellos, no suelen ser invitados a ciertas actividades, o son requeridos para desarrollar temas que no son usuales para ellos (P. Ej. fueron invitados a platicar sobre el tema de “la abstinencia”, práctica sexual en la que no creen, ni promueven, en el marco de una *Feria de la prevención*). De esta manera, para otras organizaciones, la misión y las acciones que llevan cierto matiz religioso, limitan su ámbito de trabajo y constituyen un obstáculo para su inclusión en otras actividades.

En otra organización se describía de qué manera las descalificaciones que se hacen hacia su trabajo, afectó el impacto real que tienen sus proyectos, al señalarles que carecían de metodología y que no seguían adecuadamente las políticas internacionales en materia de salud. Esta organización, en su defensa, destacaba que tales observaciones son intrascendentes, ya que las poblaciones que atienden ni siquiera tienen las condiciones mínimas para seguir al pie de la letra esas políticas. De este último comentario se puede concluir

que, más que descalificaciones, se trata de comentarios que tienen la intención de exaltar las debilidades o las posibles inconsistencias de la institución, por una cuestión meramente personal entre sus miembros.

c) Reciprocidad

Como se mencionó anteriormente, uno de los elementos que fortalece las interacciones es la lealtad entre organizaciones afines. Cuando éstas se ayudan y complementan, cuando se reconocen como afines en cuestiones ideológicas, cuando no existen prejuicios entre ellas, son capaces de plantearse y ejecutar proyectos en colaboración. Pero la lealtad, es uno de los recursos intangibles que no puede ir separado de la reciprocidad mutua.

d) Capacidad para actuar de manera estratégica

Aunque se reconoce la necesidad de la incidencia para lograr posicionar políticas públicas que contribuyan a la consolidación de una cultura de respeto y promoción de los Derechos Sexuales y Reproductivos, son pocas las organizaciones que cuentan con la experiencia y capacidad operativa para conseguirlo. A lo más que llegan es a realizar actividades públicas, con cierta notoriedad en los medios de comunicación, pero les falta la experiencia necesaria para incidir en la agenda pública de forma más estratégica.

CONCLUSIONES

En este reporte se buscó enfatizar los factores que generan conflictividad entre las organizaciones que luchan y defienden Derechos Sexuales y Reproductivos, como uno de los temas que conforman el proyecto de investigación del CIFS. A pesar de los señalamientos que se hicieron en los apartados anteriores en relación a estos factores de conflictividad, más que estigmatizar negativamente las interacciones que se establecen entre estos grupos, resulta fundamental identificarlos para posteriormente plantearse cómo llevar a cabo su posible transformación. El movimiento social en torno a la defensa y promoción de los Derechos Sexuales en Jalisco es relevante, ha logrado impulsar algunos cambios y es posible constatar ciertos logros, a pesar de la cultura patriarcal y conservadora en la que se trabaja. A pesar de los logros alcanzados, que quedan un tanto disminuidos a causa de los diversos conflictos que enfrentan las organizaciones, queda mucho por hacer.

Debemos recordar que el concepto de empoderamiento hace referencia a la posibilidad que tienen las organizacio-

nes para asumir el control y la conciencia de controlar ciertos recursos, a través de los cuales les sea posible conseguir sus metas. En este caso podemos decir que las organizaciones estudiadas, como movimiento, tienen diversas debilidades que les impiden asumir plenamente el control de las acciones de incidencia que realizan para lograr sus metas. Padecen debilidades financieras, de capital humano y de capital social; debilidades en cuanto a la estructuración y la planeación de su trabajo; debilidades relativas a la confianza y lealtad entre las organizaciones. En síntesis, son diversas las limitaciones que les impiden tener el control completo sobre los recursos y el rumbo que pretenden darle a su acción.

Si tomamos en cuenta lo dicho por Hanna Arendt (citada por Paris, 2009: 75), en relación a que el poder es la capacidad para actuar de manera concertada, podemos concluir que estas organizaciones tienen poder a medias, un poder limitado, un poder fracturado y disperso que le resta fuerza a su presencia en el ámbito público y limita su capacidad de agencia frente al gobierno y la sociedad. Es en estos aspectos donde tendrían que plantearse las acciones para el empoderamiento y la transformación de la conflictividad social. Las diferencias de visión, de actores, de recursos o de estrategias, así como los prejuicios y distanciamientos que se han establecido entre ellas; aunque son dinámicas que les impiden actuar de manera concertada, es posible transformarlas como recursos que les permitan ganar un poco más de control social o empoderamiento.

BIBLIOGRAFÍA

López Martínez, Mario. "Empoderamiento", en López Martínez, Mario (Dir.) *Enciclopedia de paz y conflictos*, Universidad de Granada, Granada, 2004.

Muñoz, Vernor. *Educación Sexual, derecho humano*. CLADEM, Lima, 2010.

Paris Albert, Sonia. *Filosofía de los conflictos*. Icaria, Barcelona, 2009.

