

El proceso de empoderamiento de las mujeres

Guía metodológica



El proceso de empoderamiento de las mujeres


Guía metodológica

Investigación realizada por el grupo de trabajo: «Género y Indicadores»
de la Comisión de Mujeres y Desarrollo.

Trabajo coordinado y redactado por Sophie Charlier y Lisette Caubergs,
con el apoyo de Nicole Malpas y Ernestine Mula Kakiba

Este trabajo es el resultado de dos años de investigación del grupo de trabajo
de la Comisión de Mujeres y Desarrollo, compuesto por: Lisette Caubergs
(ATOL), Elisabeth Drory (Bridging the GAP), France Kittel (ULB), Ernestine Mula
Kakiba (ARSDAPS), Véronique Staes (DGCD), Saskia Ravesloot (CTB), Nicole
Malpas (CTB), Kristien Smets (DGCD), Sylvie Grolet (DGCD) y presidido por
Sophie Charlier (Entraide et Fraternité).





© Comisión de Mujeres y Desarrollo

Junio de 2007

Depósito Legal: 0218/2007/18

Revisión ortográfica: Josiane Rompteau, Elisabeth Drory, Hélène Ryckmans, Sylvie Grolet

Traducción: Lieve De Meyer, Susan Andrewes y Mercedes Monteagudo Romero

Ilustraciones: Lisette Caubergs

Compaginación: s.a. Braphics

Impresión: s.a. Boone-Roosens

Comisión de Mujeres y Desarrollo

Rue des Petits Carmes 15

1000 Bruxelles

Tél. : + 32 (0) 2 501.44.43

Fax : + 32 (0) 2 501.45.44

E-mail : cvo-cfd@diplobel.fed.be

<http://www.dgcd.be>

Indice

El proceso de empoderamiento de las mujeres **Guía metodológica**

Avant propos	
Interés de este trabajo para la DGCD.....	5
1. Introducción	6
2. EL EMPODERAMIENTO: ¿UN NUEVO CONCEPTO ?	
Introducción	9
Empoderamiento y poder, un proceso dinámico.....	9
3. CONSTRUCCIÓN DE LA METODOLOGÍA	
Introducción	12
Los 4 aspectos del empoderamiento.	13
Los círculos de empoderamiento	14
3.1. Presentación de los distintos componentes.....	15
3.2. Un nivel individual y un nivel colectivo.....	16
3.3. Las etapas de seguimiento y de evaluación.....	18
Conclusión.....	39

Prefacio

Interés de este trabajo para la DGCD

Las cuestiones de género –las relaciones socioculturales y de poder entre los hombres y las mujeres-, son objetivos centrales y transversales en el trabajo de la DGCD. Naturalmente, podríamos preguntarnos sobre el interés y la necesidad de colocar las relaciones de género en el centro de la tematica del desarrollo y de la lucha contra la pobreza. Para nosotros se trata de una cuestión de derechos humanos y, sin embargo, en nuestro trabajo cotidiano nos enfrentamos regularmente a políticas nacionales o programas de desarrollo que no toman en cuenta suficientemente las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres.

Por ello es importante mostrar cuán esencial es la noción de género para comprender cómo se perpetúan las situaciones de pobreza y cómo la pobreza afecta de formas diferentes a las mujeres. A su vez, también es imprescindible descubrir las dinámicas específicas que ponen en práctica las mujeres y que suscitan el cuestionamiento, a veces fundamental, de los modelos de desarrollo adoptados. También es conveniente despertar el interés sobre cómo las mujeres son actoras del desarrollo y cómo invierten en diferentes lógicas para poder arreglárselas cuando éste se produce. Mostrar cómo ponen en funcionamiento estrategias para desarrollar su poder y entrar en una relación real de fuerza social – en otros términos, el empoderamiento.

Para ello, necesitamos instrumentos metodológicos.

En la DGCD/DGOS, estas cuestiones se tratan de forma transversal, también inspirándose en los trabajos de la «*Commission Femmes et Développement*» («Comisión de Mujeres y Desarrollo»); una comisión en apoyo a la política de cooperación al desarrollo.

Por todo ello, defendemos un trabajo que tiene por objetivo la elaboración de una metodología que permita construir con las contrapartes del Sur indicadores específicos que posibiliten medir el empoderamiento.

En nuestra coordinación interna hemos establecido una lista de control que nos permite tener un enfoque comparativo de la evolución de las relaciones de género en los países donde Bélgica está presente.

Pero también nos interesa realizar un trabajo más profundo, en relación directa con las realidades específicas del terreno. Un trabajo que parte de las mujeres implicadas y que permite medir los aportes de los programas de desarrollo al proceso de empoderamiento.

Martine Van Dooren,
Directora de la DGCD/DGOS
Septiembre 2006

1. Introducción

A petición de la DGCD, el grupo de trabajo sobre indicadores de la Comisión de Mujeres y Desarrollo se ha centrado en la elaboración de una metodología dinámica para la formulación de indicadores de empoderamiento específicos para trabajar en el marco de los programas de desarrollo.

¿Por qué una guía metodológica? Desde hace ahora dos años, nuestra reflexión se ha fijado en el empoderamiento como un doble proceso:

- **individual** : es decir, la adquisición de una mayor autonomía, de la capacidad de autodeterminación, de medios que permitan a todos/as gozar de una mayor elección en la vida.
- y **colectivo**: es decir, la capacidad que un grupo puede desarrollar para influir en los cambios sociales, con el fin de alcanzar una sociedad justa e igualitaria, especialmente en materia de relaciones entre hombres y mujeres.

La guía metodológica que proponemos es más que una herramienta o una lista de control suplementaria de indicadores en la que muchos de ellos podrían haber sido recogidos sobre el terreno o a partir de la tarea de documentación; hemos optado por una metodología a la vez sistemática y que permita construir indicadores con las poblaciones y/o los grupos sociales con los que se trabaje, indicadores que estén adaptados a ellos.

Los parámetros de esta adaptación varían según:

- las especificidades socioculturales de los países, las regiones y sus habitantes.
- Los diferentes tipos de actores de cooperación:
 - los actores de desarrollo en su comunidad: los individuos y sus organizaciones / asociaciones
 - las organizaciones de acompañamiento: ONG, servicios estatales, institutos de formación, oficinas de estudio, etc.
 - Los proveedores de fondos: ONG, Estados y cooperación multilateral, Instituciones religiosas, etc.

Cada uno de estos actores tiene su propia lógica y su propia dinámica, por lo que cada uno apreciará de forma diferente el proceso de cambio y los resultados de una intervención. Por eso, nos parece útil que cada uno formule sus propios indicadores de empoderamiento y de desarrollo. Además, estos indicadores varían según el nivel (micro, macro) y la participación de cada uno de los actores. Por estos motivos no hemos optado por una lista de indicadores estándar, sino que hemos preferido elaborar una guía metodológica para la formulación de indicadores de empoderamiento en relación con las realidades locales.

Finalmente, el empoderamiento de las mujeres no viene dado por una evolución lineal ni constante en todas las sociedades, sino que se trata de un proceso que se construye a partir de los movimientos de mujeres y los movimientos mixtos.

Nuestro enfoque de los indicadores de empoderamiento está inspirado fundamentalmente en los trabajos de N. Kabeer, que define un indicador de empoderamiento de la forma siguiente: *"Indicators of empowerment need merely 'indicate' the direction of change rather than provide an accurate measurement of it... We have seen how single measures, disembedded from their context, lend themselves to a variety of different meanings. There is an implicit assumption underlying many of these measurements that we can somehow predict the process of change involved in empowerment whereas human agency is indeterminate and hence unpredictable. There is no single linear model of change by which a "cause" can be identified for women's disempowerment and altered to create the desired 'effect.'*

To attempt to predict at the outset of an intervention precisely how it will change women's lives, without some knowledge of ways of "being and doing" which are realisable and valued by women in that context, runs into the danger of prescribing process of empowerment and thereby violating its essence, which is to enhance women's capacity for self-determination.

At the same time, equity requires that poorer women and other excluded groups are not just able to gain access to valued goods but to do so on terms of respect and promote their ability to define their own priorities and make their own choices. Such achievements are less easy to quantify since they deal more directly with the renegotiation of power relations and have to be far more sensitive to local cultural nuances. They would have to be monitored through methodologically pluralist approaches combining quantitative and qualitative data, preferably by grass-root-based organisations whose greater embeddedness in local realities and commitment to long term places them in a better situation to combine 'emic' understanding with 'etic' analysis." . N.Kabeer¹

Objetivo de la publicación y público al que esta dirigida

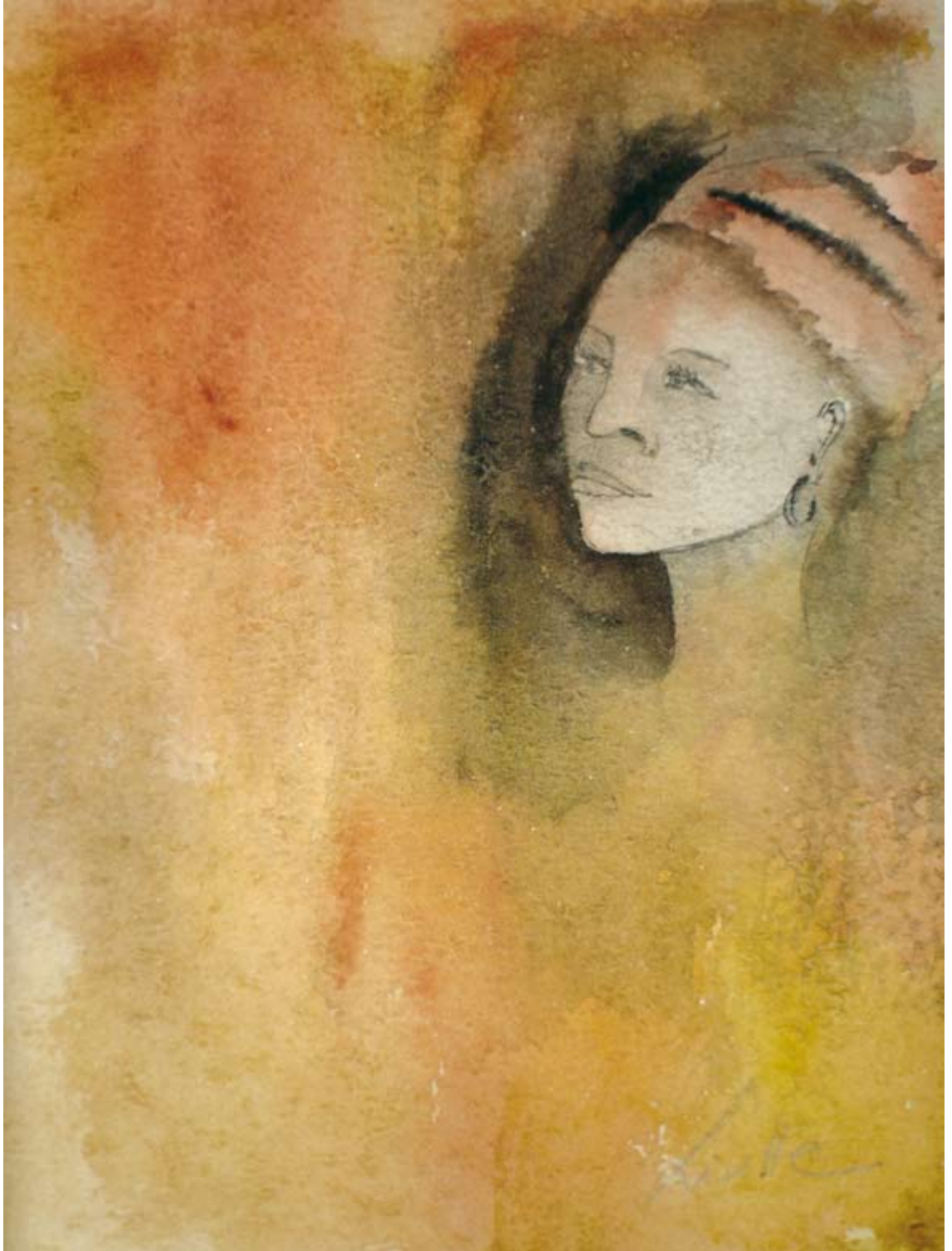
En primer lugar, la publicación presenta los fundamentos teóricos del concepto de empoderamiento que hemos tomado como elemento central para medir la evolución, es decir, el desarrollo de los individuos y de las sociedades en el marco de los programas de desarrollo. Para ello se apoya en los enfoques desarrollados por los movimientos de mujeres del Sur (especialmente DAWN), y en los trabajos teóricos de Naila Kabeer, Sarah Longwez, Jo Rowlands, y Magdalena León. A continuación, la publicación presenta una propuesta metodológica para la elaboración de indicadores de empoderamiento específicos y varios casos prácticos.

Esta metodología debe permitir que los encargados de los programas y los proyectos (del sector público y privado: ONG), y los expertos en desarrollo a cargo de llevar a cabo misiones de identificación, de formulación y de evaluación sobre el terreno, puedan construir con las poblaciones locales (y/o grupos concernidos) una serie de indicadores que puedan medir el proceso de evolución del empoderamiento en función de lo vivido y del contexto local. La publicación está orientada hacia un enfoque micro del empoderamiento de las mujeres a escala local. El método debería ser aplicado posteriormente a los otros niveles: meso y macro.

La metodología ha sido examinada en dos seminarios organizados por la comisión de mujeres y desarrollo, en los que hemos recibido sugerencias muy valiosas que han enriquecido nuestro trabajo. Además, ha sido examinada total o parcialmente sobre el terreno, en RD Congo, Camerún, Guinea Conakry, Níger, Haití y Bolivia.

¹ KABEER N. (2001), « Ressources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment » («Recursos, Institución, Logros: Reflexiones sobre la Medición del Empoderamiento de las Mujeres»), págs.17-57. Traducción: «Los indicadores de empoderamiento deben 'indicar' simplemente la dirección de cambio, más que proporcionar una medida exacta del mismo... Hemos visto cómo las medidas individuales, extraídas de su contexto, se prestan a una variedad de significados muy diferentes. Existe una presunción implícita subyacente a muchas de estas medidas de que, de alguna manera, podemos predecir el proceso de cambio involucrado en el empoderamiento, mientras que en realidad la agencia humana es incalculable y, por lo tanto, imprevisible. No existe ningún modelo lineal de cambio por el cual el desempoderamiento de las mujeres pueda identificar una "causa" y pueda modificarla para crear el "efecto" deseado. Intentar predecir de forma concisa al comienzo de una intervención cómo ésta cambiará la vida de las mujeres, sin poseer ciertos conocimientos sobre las formas de "ser y hacer" realizables y valoradas por las mujeres de ese contexto determinado, puede implicar el riesgo de recomendar un proceso de empoderamiento y violar su esencia, que es en realidad incrementar la capacidad de autodeterminación de las mujeres.

Al mismo tiempo, la igualdad requiere que las mujeres más pobres y otros grupos marginados no sólo sean capaces de lograr el acceso a bienes de valor, sino de hacerlo en términos de respeto y fomentar su capacidad de definir sus propias prioridades y hacer sus propias elecciones. Tales logros son menos fáciles de cuantificar, ya que están relacionados más directamente con la renegociación de las relaciones de poder y deben ser mucho más sensitivos a los matices culturales locales. Deberían estar controlados mediante enfoques metodológicamente pluralistas que combinen datos cuantitativos y cualitativos, y preferiblemente por organizaciones situadas en el nivel local, ya que su integración en las realidades locales y su compromiso a largo plazo las coloca en una situación más idónea para combinar el entendimiento "émico" con el análisis "ético"»



2. El empoderamiento: ¿un nuevo concepto²?

Introducción

El concepto de empoderamiento no es nuevo; encontramos referencias a este término desde los años 60, especialmente en el movimiento afroamericano y en la teoría de Paolo Freire, fundada sobre el desarrollo de la conciencia crítica.

Los movimientos de mujeres del sector popular de América Latina y del Caribe, sin olvidar los movimientos feministas, reivindican desde 1985 la noción de empoderamiento como: por una parte, relacionada con la toma de «poder», haciendo hincapié principalmente en el fortalecimiento del autoestima, la confianza en sí mismo y la capacidad de elegir las orientaciones en su propia vida y, por otra, relacionada con el poder colectivo de cambio de las relaciones de género en las diferentes esferas: económica, política, jurídica y sociocultural.

En el ámbito de las instituciones de desarrollo, será en la conferencia de Pekín (1995) cuando se adopte el concepto de empoderamiento. La declaración de Pekín (párrafo 13), presenta el empoderamiento de las mujeres como una estrategia clave del desarrollo: *«el empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluida la participación en los procesos de toma de decisión y el acceso al poder, son fundamentales para alcanzar la igualdad, el desarrollo y la paz»*. Desgraciadamente, el enfoque, tal y como lo utilizan las instituciones de desarrollo y los indicadores cuantitativos propuestos, tiene tendencia a reducir su sentido a la capacidad de las mujeres para hacerse cargo de sí mismas de forma individual. Los indicadores no consideran los cambios en las estructuras económica y social, que se referirían al empoderamiento colectivo, relacionado con los cambios sociales. N. Kabeer (1992,1994), muestra que es importante interesarse por el aspecto cuantitativo: por ejemplo, el número de mujeres que ocupa un puesto de dirección en una empresa o un cargo político no es suficiente. La noción de empoderamiento va más allá, cuestiona los papeles de los diferentes actores, hombres y mujeres, en las políticas de desarrollo. Esta noción impone una reflexión:

- sobre los conflictos y sobre el poder,
- pero también sobre el estudio de los referentes simbólicos y del análisis de las estructuras sociales profundas; lo que abre nuevas pistas para el desarrollo.

Empoderamiento y poder, un proceso dinámico

Intentar comprender el sentido de la palabra empoderamiento nos obliga a preguntarnos sobre la noción de poder.

Los trabajos de M. Foucault nos han permitido considerar el poder de manera plural: **«los poderes»**. M. Foucault parte de la observación de que no existe únicamente un poder dominante, sino «poderes» múltiples, difusos como una «constelación de estrellas», de forma que, si la dominación masculina expresa un poder de los hombres sobre las mujeres, las mujeres por su parte también desempeñan un poder sobre los hombres, muchas veces indirecto e invisible. ¿No viene de ahí el sentido del proverbio africano que dice *«Detrás de un gran hombre siempre hay una gran mujer»*?

² Tomado en parte del artículo de CHARLIER S. (2006a), « L'empowerment des femmes dans les organisations de commerce équitable : une proposition méthodologique », pp. 87-109. ("El empoderamiento de las mujeres en las organizaciones de comercio justo: una propuesta metodológica")

El empoderamiento está pues considerado como el proceso de adquisición «de poder» en el ámbito individual y colectivo. En primer lugar, designa en el individuo o en una comunidad, la capacidad de actuar de forma autónoma, pero a la vez los medios necesarios y el proceso para lograr esta capacidad de actuar, de toma de decisiones en sus elecciones de vida y de sociedades. El empoderamiento está visto de esta forma como un proceso, una construcción de identidad dinámica con una doble dimensión: individual y colectiva. Este enfoque del poder va a ser retomado por varias instituciones feministas y ONG de desarrollo³, las cuales abordan el proceso de empoderamiento distinguiendo cuatro niveles de poder:

- **el «poder sobre»:** esta noción está basada en las relaciones, bien de dominación, bien de subordinación, mutuamente exclusivas. Supone que el poder sólo existe en cantidad limitada, es un poder que se ejerce sobre alguien o, de manera menos negativa, que permite «guiar al otro». Suscita resistencias que pueden ser pasivas o activas;
- **el «poder de»:** un poder que comprende la capacidad de tomar decisiones, de tener autoridad, de solucionar los problemas y de desarrollar una cierta creatividad que haga a la persona apta para hacer cosas. La noción hace referencia, pues, a las capacidades intelectuales (saber y saber hacer) y a los medios económicos: al acceso y al control de los medios de producción y de los beneficios (tener);
- **el «poder con»:** poder social y político, hace hincapié en la noción de solidaridad, la capacidad de organizarse para negociar y defender un objetivo común (derechos individuales y colectivos, ideas políticas: lobby, etc). Colectivamente, la gente siente que tiene poder cuando se organiza y se une en la persecución de un objetivo común o cuando comparte la misma visión;
- **el «poder interior»:** esta noción de poder se refiere a la imagen de sí mismo, la autoestima, la identidad y la fuerza psicológica (saber ser)⁴. Hace referencia al individuo; y cómo éste, mediante el auto análisis y el poder interior, es capaz de influir en su vida y proponer cambios.

La noción de empoderamiento entra, pues, en una visión de adquisición de poder, de control sobre su vida y la capacidad de hacer elecciones. Esta noción de «capacidad de hacer elecciones» ha sido ampliamente debatida por A. Sen (2000) y retomada por N. Kabeer (2001)⁵, quien la amplió a la noción de *capacidad de las personas para disponer de las cosas y hacer elecciones*.

Además, la capacidad de empoderamiento también está relacionada con las instituciones y las leyes: lo que se permite o no se permite hacer; esta dimensión está relacionada con los aspectos culturales de la sociedad en la que vivimos.

La noción de empoderamiento ha sido utilizada a menudo como «poder sobre», pero nosotros proponemos al lector considerar también las otras dimensiones del poder: el «poder interior», el «poder de», y el «poder con».

³ Las cuatro formas de poder están inspiradas fundamentalmente en documentos de Oxaal y Baden (1997), Jo Rowlands (1997), ATOL (2002), y Action Aid (2002).

⁴ Tomamos aquí la noción de «autoestima» que en psicología hace referencia al amor propio, la visión de sí mismo, la confianza en sí mismo, el autorreconocimiento de sus propias aptitudes, el reconocimiento de su aptitud por parte de los otros (valoración de los otros).

⁵ Sen (2000) define la capacidad de los individuos de «elegir su vida» como factor determinante del bienestar. Habla del *entitlement* (derecho) como la capacidad de las personas de disponer de las cosas mediante los medios legales disponibles en la sociedad, el derecho de acceso a los bienes materiales y no materiales; el conjunto definiría la ciudadanía.



El empoderamiento incluye las capacidades individuales y colectivas que permitirán ganar el espacio, acceder y controlar los medios (los recursos, el poder, etc.).

El análisis del proceso de empoderamiento pone de manifiesto la manera en la que las oportunidades de toma de poder podrán ser utilizadas o dejadas de lado, así como la manera en la que permitirán un cambio en el entorno inmediato y en un entorno más amplio.

El enfoque del empoderamiento se hace, pues, a dos niveles:

- en relación con la capacidad de cambio personal
- en relación con el cambio político y social.

3. Construcción de la metodología

Introducción

Retomando las bases teóricas expuestas más arriba, hemos desarrollado una metodología para elaborar indicadores que nos permitan hacer un seguimiento del proceso de empoderamiento de las mujeres en el marco de la cooperación al desarrollo. Todo desarrollo llega como resultado de un proceso de cambio guiado por varios factores. En la cooperación internacional, este proceso debe ser seguido, medido con indicadores y, eventualmente, reorientado. Es importante destacar que la elección de indicadores no es simplemente una cuestión de conocimientos técnicos, sino que debe reflejar las elecciones sociales y políticas.

El hilo conductor de nuestra guía es la noción de empoderamiento, que muchas veces se considera como un aspecto más dentro otros como, por ejemplo, la autonomía o la vulnerabilidad, un enfoque que consideramos demasiado reducido. De hecho, consideramos que dicha noción abarca varios conceptos: por un lado, tener una elección más amplia en la realización de su proyecto de vida y, por otro, garantizar la transformación de las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres para lograr una justicia social. De forma que este enfoque teórico del empoderamiento integra dos dimensiones: una individual y otra colectiva, las cuales han sido una de las bases sobre las que hemos construido nuestra metodología.

Una segunda base es la de la metodología AURA (*Auto-Renforcement Accompagné*⁶), desarrollada en el marco del trabajo de *Recherche-Action* de ATOL⁷ sobre el empoderamiento como una contribución a la consolidación de la sociedad civil. A lo largo de este trabajo y partiendo de nuevo del enfoque teórico del empoderamiento, las contrapartes de África presentan la idea de descomponer y analizar el concepto de empoderamiento en términos de tener (*avoir*) – saber (*savoir*) – poder (*pouvoir*) – querer (*vouloir*). La descomposición del concepto de empoderamiento en estos cuatro elementos ha resultado interesante a la hora de reflexionar y de pronunciarse sobre los resultados y los impactos de los programas de desarrollo, por lo que hemos tomado estos conceptos para el desarrollo de nuestra metodología de indicadores de empoderamiento.

⁶ Auto Renforcement Accompagné AURA, Guide méthodologique, ATOL, Leuven, 2002 (Autoreforzo Acompañado AURA, Guía Metodológica, ATOL, Leuven, 2002)

⁷ ATOL, Service d'Information et de Gestion de Connaissances dans la Coopération Internationale. (ATOL, Servicio de Información y de Gestión de Conocimientos en la Cooperación Internacional).

Los 4 aspectos del empoderamiento

TENER (poder de)

Este concepto hace referencia al poder económico reforzado en términos de beneficios materiales como, por ejemplo, los ingresos, las tierras, las herramientas o las tecnologías. Sin embargo, este poder económico no se ve limitado a la posesión de recursos y riquezas, sino que también incluye una salud mejor, ganancia de tiempo, el acceso a ciertos servicios como el crédito, la información y la formación, los centros de salud, el mercado, etc.

SABER y SABER-HACER (poder de)

El "saber" hace referencia a los conocimientos o competencias prácticas e intelectuales reforzadas que permiten gozar de manera óptima de las oportunidades que se le presentan al individuo o a la comunidad. Se trata de la gestión de personas (liderazgo), de técnicas o procedimientos, de las formaciones (alfabetización, etc.) y del desarrollo de las capacidades de análisis crítico del pensamiento y del razonamiento. El "saber hacer" pone de manifiesto la importancia de la aplicación de los conocimientos o la capacidad de traducir los conocimientos en acciones o en recursos.

QUERER (poder interior)

Se trata del poder interno, la fuerza psicológica o el poder espiritual: valores, miedos, la confianza en sí mismo/a, la imagen de sí mismo/a. La capacidad y la voluntad de hacer por sí mismo/a elecciones sobre su futuro. Tomar conciencia de su propio proyecto de vida y de los retos a los que se enfrenta su comunidad. El concepto «querer» comprende al mismo tiempo dos elementos: el estado de ánimo (ser) y la capacidad de utilizarlo para con el otro (saber ser).

PODER (poder interior y poder con)

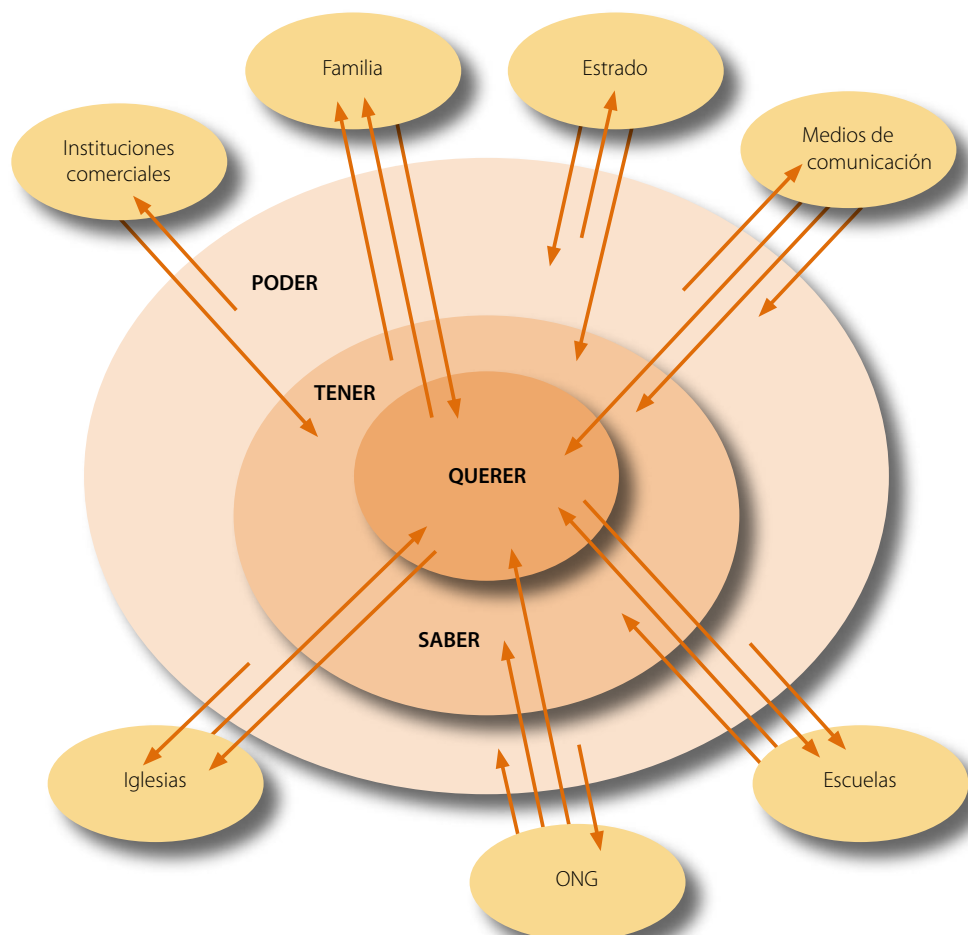
Tener la posibilidad de tomar decisiones, de asumir responsabilidades, de ser libre en sus actos y de utilizar recursos propios (tener, saber, querer). La toma de decisiones engloba varios aspectos:

- tener la posibilidad de tomar decisiones por sí mismo/a; tener la posibilidad de participar en la toma de decisiones; tener la posibilidad de influir en la toma de decisiones y controlar a aquellos o aquellas que tomen las decisiones en su nombre;
- tener la posibilidad de tomar decisiones por los otros, de mandar (en el sentido de que en ciertas situaciones siempre hay una persona que debe tomar una decisión por todos).

Los círculos de empoderamiento

En el enfoque AURA, los componentes del poder y la propia dinámica del proceso de empoderamiento han sido visualizados a partir de círculos de empoderamiento. Este esquema hace hincapié en la relación entre los cambios al nivel de los individuos y de las agrupaciones o asociaciones (en el interior de los círculos), y los cambios al nivel de las instituciones como la familia, el Estado, las instituciones religiosas, las instituciones educativas, los medios de comunicación, las ONG, etc. De hecho, se trata del proceso de transformación de la sociedad.

Las instituciones tienen influencia sobre el desarrollo del saber, tener, querer y poder de los individuos y sus organizaciones. Esta relación está indicada mediante las flechas que se dirigen hacia el interior de los círculos. Por ejemplo: la familia tiene una influencia importante sobre el desarrollo de la confianza en uno/a mismo/a que tiene un individuo; las ONG tienen influencia sobre el desarrollo de los conocimientos de los individuos y sus organizaciones; el Estado, a su vez, tiene influencia sobre la posibilidad de organizarse y de consolidar su poder social. Por otra parte, los individuos y sus organizaciones (agrupaciones, asociaciones, etc.) pueden influir en las instituciones de la sociedad y contribuir así a su transformación. Esta relación está indicada mediante las flechas que se dirigen hacia el exterior de los círculos.



Por ejemplo, una mujer puede influir en su posición dentro de la familia, una agrupación de campesinas puede influir en el mercado para negociar mejor los precios de sus productos, una asociación de padres de alumnos puede influir en la política de una institución educativa, etc.

Ni que decir que todas las flechas no tienen el mismo peso o, en otros términos, que el poder de influencia no es el mismo en todos los niveles. Por ejemplo, una persona no tiene el mismo poder que una organización (agrupación, asociación, etc.) para influir en una institución como el mercado o el Estado. Por lo tanto, en la mayor parte de los casos, las flechas que parten del círculo exterior (los individuos organizados) son más importantes que las flechas que parten del círculo interior (el individuo).

Cabe mencionar también que el esquema no abarca todas las relaciones de influencia como, por ejemplo, las relaciones entre las diferentes instituciones: el Estado, las ONG, las instituciones financieras o educativas, que desempeñan, sin lugar a dudas, un papel esencial en la transformación de la sociedad.

3.1. Presentación de los distintos componentes

Para ofrecer una visión general de la metodología, presentamos los distintos componentes y la relación existente entre ellos mediante 2 esquemas con 8 recuadros de 1.1. a 2.4.

Los dos esquemas muestran la idea de que es imprescindible desarrollar indicadores a dos niveles:

- Esquema 1: nivel individual
- Esquema 2: nivel colectivo

Cada esquema contiene 4 recuadros que se refieren a las cuatro etapas importantes en la formulación de indicadores:

- Recuadros 1.1. y 2.1.: Valores iniciales (base line)
La situación antes de la aplicación de un programa en materia de recursos (económicos, humanos, sociopolíticos).
- Recuadros 1.2. y 2.2.: Aporte del programa
Las contribuciones del programa en materia de recursos (económicos, humanos, sociopolíticos).
- Recuadros 1.3. y 2.3.: Resultados del programa
Los resultados durante el desarrollo y al final del programa en lo relativo a tener una mayor elección: en el nivel personal (proyectos de vida) y en el nivel de la sociedad (igualdad de género).
- Recuadros 1.4. y 2.4.: Impacto del programa
Los cambios inducidos por el programa en materia de calidad de vida y de justicia social.

Cada uno de los recuadros será elaborado y detallado de forma que se permita la formulación de los indicadores apropiados. No cabe duda de que los indicadores formulados serán diferentes según el tipo de programa y el tipo de actores, por lo que no hemos optado, como ya hemos señalado más arriba, por una lista estándar de indicadores, sino que hemos preferido proponer una guía que permita la formulación de indicadores según el contexto. Pueden ser cuantitativos (por ejemplo el número de créditos otorgados a las mujeres) o cualitativos (por ejemplo las nuevas actividades sostenibles desarrolladas a partir de un crédito). Para que los indicadores sean una verdadera herramienta de seguimiento y de evaluación, deben ser específicos y medibles en el tiempo, y también es importante que sean reconocidos y aceptados por los diferentes colaboradores. La formulación de los indicadores debe realizarse de forma participativa y evolutiva.

Se trata de reflexionar junto a las mujeres y a los hombres implicados, lo que ya es en sí un acto de empoderamiento. La toma de conciencia y el refuerzo harán que los actores estén en condiciones de desempeñar un papel cada vez más importante en la formulación de indicadores, de ahí la necesidad de hablar de proceso, de evolución. Finalmente, es importante hacer un seguimiento del proceso de empoderamiento de las mujeres (a nivel individual y colectivo), y también de la disminución de la brecha del empoderamiento entre los hombres y las mujeres.

“Gender-sensitive indicators have the special function of pointing out gender-related changes in society over time. Their usefulness lies in their ability to point to changes in the status and roles of women and men over time, and therefore to measure whether gender equity is being achieved. Because use of indicators and other relevant evaluation techniques will lead to a better understanding of how results can be achieved, using gender-sensitive indicators will also feed into more effective future planning and program delivery”. Fuente: CIDA⁸

3.2. *Un nivel individual y un nivel colectivo*

Trabajar en el desarrollo de una sociedad significa contribuir en los cambios sociales tanto al nivel individual como colectivo (de la sociedad y/o la comunidad). Por eso es imprescindible definir los indicadores para poder hacer un seguimiento del empoderamiento tanto individual como colectivo, reforzándose el uno al otro recíprocamente.

Esquema 1: nivel individual

Los indicadores del nivel individual deben permitirnos hacer un seguimiento de la forma en que los individuos (mujeres, hombres, niñas y niños), pueden realizar sus proyectos de vida o, en otros términos, llevar una vida digna conforme a sus propios valores y criterios. Ello supone el empoderamiento de los individuos en términos de «tener más posibilidades de elección» y poder aprovechar esas oportunidades. A largo plazo todo ello supone una mejor «calidad de vida».

Esquema 2: nivel colectivo

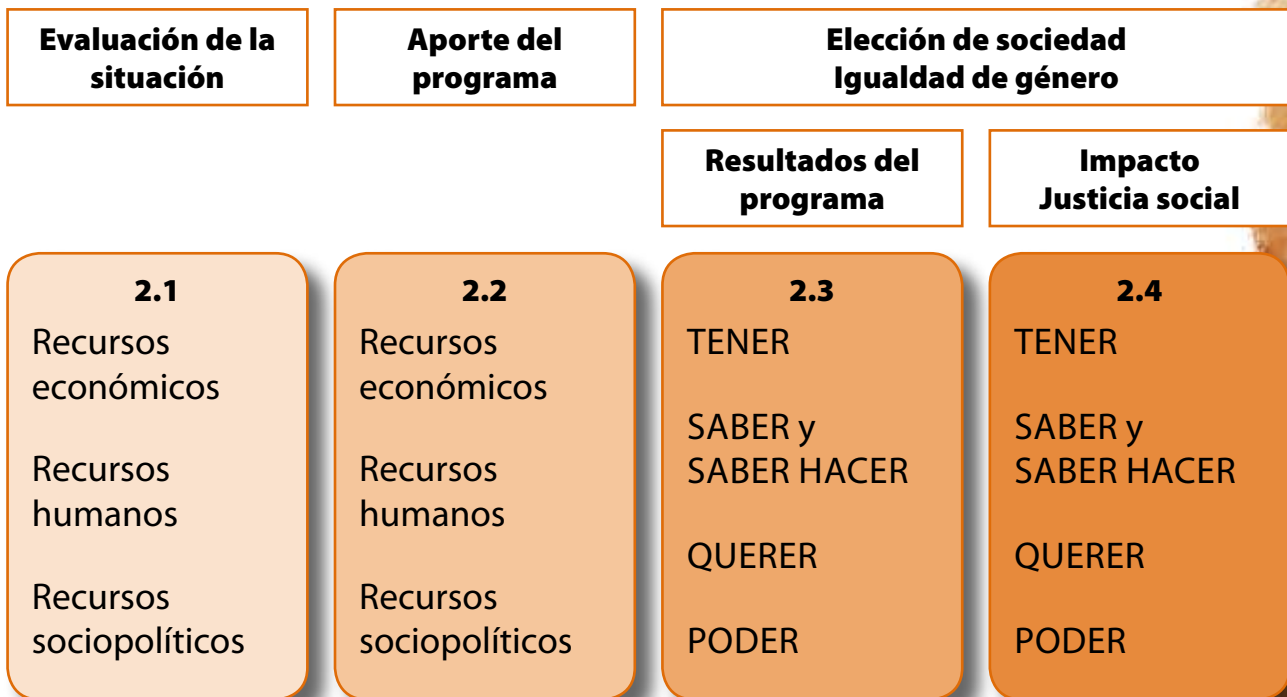
Los indicadores de este nivel deben permitirnos hacer un seguimiento del cambio social para construir una sociedad justa que permita que sus miembros se organicen y pongan en marcha mecanismos, sistemas y estructuras que garanticen las mismas posibilidades y los mismos derechos a los hombres y a las mujeres a fin de realizar sus proyectos de vida. Ello supone el empoderamiento de la sociedad en términos de «igualdad de género en la sociedad», es decir, el refuerzo de la justicia social.

⁸ “CIDA’s policy on Gender Equality”, Canadian International Development Agency, Quebec, 1999, 30p. (“Política de la CIDA sobre la Igualdad de Género”, Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional, Quebec, 1999, 30 págs). Traducción: “Los indicadores sensibles al género tienen la función especial de indicar cambios relacionados con el género en la sociedad en el tiempo. Su utilidad se basa en su capacidad de indicar cambios en el estatus y en los roles de las mujeres y los hombres en el tiempo, y, por tanto, medir si se ha logrado la igualdad de género. Puesto que el uso de indicadores y otras técnicas de evaluación relevantes nos conducirá a un mejor entendimiento de cómo se pueden lograr resultados, el uso de indicadores sensibles al género también proporcionará una mejor planificación futura y una mejor aplicación del programa”.

Esquema 1: Indicadores de empoderamiento - Nivel individual



Esquema 2: Indicadores de empoderamiento - Nivel colectivo



ANTES



PROGRAMA DE DESARROLLO



DESPUÉS

3.3. *Las etapas de seguimiento y de evaluación*

Recuadros 1.1. y 2.1.: Valores iniciales (*base line*)

Seguir un proceso de cambio y pronunciarse sobre los resultados supone que conozcamos la situación inicial para poder medir los cambios producidos gracias al programa. La situación de referencia se califica como valores iniciales o «*baseline*».

Para el nivel individual (1.1.) y para el nivel colectivo (2.1.) analizaremos los:

- Recursos económicos: el capital, los ingresos, la tierra, el tiempo, el mercado, los cuidados sanitarios, la información, etc.
- Recursos humanos: los conocimientos sobre gestión, los conocimientos técnicos, las capacidades de análisis, saber leer y escribir, la confianza en sí mismo/a, la imagen de sí mismo/a, etc.
- Recursos sociopolíticos: estar organizados, formar parte de los mecanismos de solidaridad, la movilidad, la participación en la política local, etc.

Por un lado, es importante especificar el grado de dominio de estos recursos refiriéndonos a Sarah Longwe y los diferentes grados de empoderamiento⁹. Para los recursos económicos y humanos, diferenciamos entre el «acceso» a los recursos y un verdadero «control» con todas las fases intermedias. Por ejemplo, las mujeres pueden tener acceso a la tierra sin que ello signifique que tienen control sobre ella, es decir, la posibilidad de decidir de forma autónoma su utilización. Lo mismo ocurre con los recursos sociopolíticos. En este nivel es importante especificar el grado de dominio desde la simple presencia de la mujer en un grupo o en una organización hasta su participación en la toma de decisiones con todas las variaciones posibles.

Por otro lado, es importante considerar las condiciones en las que las personas tienen acceso a los recursos y la forma en que los controlan. De hecho, el acceso o el control pueden verse condicionados por formas clientelistas de relaciones de independencia, condiciones laborales extremadamente explotadoras o ser realizados de manera que confieran dignidad y una sensación de valor propio – de autoestima¹⁰.

Desde el momento de la recopilación de datos para la evaluación de la situación, las informaciones deben estar disgregadas según el sexo, la edad, los grupos sociales, los grupos étnicos, etc.

⁹ LONGWE S. (1999), "Women's Empowerment (Framework)", pp. 92-101. ("Empoderamiento de las Mujeres (Estructura)", págs. 92-101).

¹⁰ KABEER N. (2001), « Ressources, Agency Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment », pp.17-57. (« Recursos, Institución, Logros: Reflexiones sobre la Medición del Empoderamiento de las Mujeres », págs.17-57).

Recuadros 1.2. y 2.2. : Aporte del programa

Para alcanzar el objetivo específico de un programa de desarrollo se pone en práctica un conjunto de estrategias, medios y actividades, también calificado como el aporte de un programa. En el seguimiento del proceso de empoderamiento de las mujeres en relación con los hombres, es necesario verificar lo que el programa aporta a fin de reforzar los recursos económicos, humanos y sociales.

- Recursos económicos: Crédito, alivio de las tareas, tecnologías, tierra, construcciones, medios de transporte, etc.
- Recursos humanos: formaciones, acompañamiento, apoyo, visitas de intercambio, etc.
- Recursos sociopolíticos: apoyo a la organización, a la estructuración, a la puesta en redes, lobbying, etc.

De la misma forma que para la «*baseline*», aquí también es importante especificar qué tipo de contribución tiene previsto lograr el programa. Ver si el programa se limita a proponer medios y estrategias para facilitar el acceso a los recursos o si va más lejos, hasta un control significativo de ellos. Por ejemplo: en el marco de un programa de salud, se puede facilitar el acceso a los cuidados de salud mediante la construcción de un centro de salud, pero también se puede considerar el acompañamiento a las poblaciones para participar en el control de la gestión de ese centro de salud. Y de forma más específica, el programa puede optar por el refuerzo de las capacidades de las mujeres y por la creación de un entorno favorable para fomentar la participación de las mujeres en el control de la gestión. En el nivel colectivo, un programa de desarrollo puede contribuir al refuerzo de la sociedad civil a la hora de participar en el proceso de desarrollo. Debemos preguntarnos si las organizaciones están presentes de forma pasiva en las instancias políticas en el nivel local o si por el contrario desempeñan su papel plenamente y participan en la toma de decisiones fijando una atención específica al lugar que ocupan las mujeres.

Recuadros 1.3. y 2.3.: Los resultados del programa

En este nivel, formulamos indicadores para hacer un seguimiento y evaluar los resultados del programa durante su ejecución y al final de la intervención. Para hacer un seguimiento de la contribución al empoderamiento de las mujeres, partimos de los cuatro aspectos: tener – saber – poder – querer. Insistimos sobre el hecho de que los refuerzos del tener, saber, poder y querer deben ser considerados en vistas al aumento de las elecciones de las mujeres para realizar sus proyectos de vida en tanto que individuos y para construir una sociedad igualitaria en tanto que grupo social.

- Los indicadores del nivel de «tener» deben permitirnos hacer un seguimiento del refuerzo del poder económico: el aumento de capital o de los beneficios, el refuerzo de los medios de producción como la tierra o la tecnología, la mejora de los cuidados sanitarios para ellas mismas y para sus familias, la ganancia de tiempo para la producción, para los niños, para descansar, el aumento de información sobre el mercado, los precios, la mejora en la venta de los productos, etc. A fin de hacer el seguimiento de las evoluciones, para ciertos aspectos los indicadores serán cuantitativos, mientras que para otros serán más cualitativos. Es importante volver a centrarnos en los aspectos de «acceso» y «control», y las condiciones según las cuales las mujeres y los hombres tienen acceso a los recursos y los controlan.

- Los indicadores del nivel de «saber» tienen como objetivo el refuerzo de los conocimientos de las mujeres: el refuerzo de las capacidades de análisis, de crítica y de autocrítica, el refuerzo de las capacidades de gestión de los recursos humanos y los conflictos, saber leer y escribir, saber administrar las actividades económicas, una mejor comprensión de los desafíos en el ámbito de la sociedad civil, saber comparar y apreciar los servicios o los partenariados, etc. También hay que tener en cuenta la calidad de los conocimientos y las condiciones de aplicación.
- Los indicadores del nivel de «querer» servirán para hacer un seguimiento del aumento de elecciones de vida de las mujeres en relación con el refuerzo de la confianza en sí mismas, de la imagen de sí mismas o del dominio de sus miedos. Al nivel individual también se trata del hecho de ser capaz de protegerse en el futuro basándose en sus valores. Al nivel de la comunidad, hay que medir el refuerzo de la pertenencia al grupo en términos de compromiso o de respeto de los procedimientos en relación a un proyecto común de la sociedad.
- Los indicadores del nivel de «poder» permitirán hacer un seguimiento del refuerzo de las capacidades de las mujeres para organizarse, para administrar las agrupaciones o los servicios; las capacidades de presión y de negociación; de poder influir en las instituciones (Estado, Instituciones financieras, Instituciones de educación, Instituciones religiosas, ONG, etc.). Un punto al que también hay que prestar atención es el grado de dominio o de participación al nivel de la comunidad, desde la simple presencia en ella hasta una verdadera participación en la toma de decisiones.

Recuadros 1.4. y 2.4.: Los impactos del programa

Los indicadores del impacto permitirán apreciar los cambios introducidos por el programa para las mujeres y la disminución de las diferencias respecto de los hombres. Volvemos a partir de los cuatro aspectos del empoderamiento: tener, saber, querer, poder. Al igual que para los indicadores de los resultados, destacamos que los impactos del empoderamiento deben ser apreciados en relación con la mejora de la calidad de vida de los individuos y la construcción de la justicia social en términos de igualdad de género.

- Los indicadores del nivel de «tener» deben permitirnos apreciar los cambios verdaderamente adquiridos (después del programa), por ejemplo: la realización de actividades económicas viables, la atribución de medios en la familia gracias al aumento de beneficios (la escolarización de las niñas, los cuidados personales,...) etc. Al nivel de la comunidad, se trata por ejemplo de la creación de servicios como mutuales de salud, guarderías, servicios de alivio de tareas, mutuales de ahorro y de crédito.
- Los indicadores relacionados con el «saber» deben permitir apreciar los cambios verdaderamente adquiridos (después del programa) sobre las posibilidades de las mujeres en tanto que individuos y en tanto que grupo para hacer elecciones pertinentes gracias a las capacidades de juzgar y de interpretar las informaciones importantes, de comprender los intereses en cuestiones sobre el mercado o la política locales, de llevar a cabo una reflexión común entre las mujeres y los hombres dentro de la familia sobre las desigualdades, de juzgar, de interpretar y formular las necesidades esenciales de la comunidad, etc.



- Los indicadores del nivel de «querer» servirán para apreciar los cambios después del programa en relación con las elecciones de las mujeres gracias al aumento en la confianza en sí mismas, la reducción de la violencia doméstica, el control de su sexualidad, la valentía de decir «no», etc. ¿Cuáles son los proyectos personales realizados, los compromisos que tienen para otras actividades en su comunidad y fuera del programa, etc.? Al nivel de la comunidad, se trata por ejemplo del compromiso de las asociaciones de mujeres como actrices de cambio.
- Los indicadores del nivel de «poder» permitirán apreciar los cambios después del programa en relación con las capacidades de las mujeres para expresarse, reivindicar sus derechos y participar en la toma de decisiones en tanto que individuos a diferentes niveles (familia, comunidad, etc.). Al nivel colectivo hay que apreciar la influencia y la participación de las mujeres en las instituciones (políticas, económicas, jurídicas y socioculturales).

Ejemplo de la FINCA en Congo/Kinshasa¹¹

Refuerzo de la posición socioeconómica de la mujer congoleña.

La FINCA (Fundación Internacional para la Asistencia Comunitaria al Congo) tiene como objetivo fortalecer la posición socioeconómica de las mujeres congoleñas mediante el aumento de sus ingresos; luchar contra la pobreza y acordarle una autonomía financiera a la mujer congoleña. El proyecto también está abierto a los hombres.

Nivel individual

Con respecto a los recursos económicos

- Las mujeres intentan aumentar sus ingresos pero no disponen de los medios financieros ni el material ni la formación necesarios para abrir un pequeño comercio.
- Existe una demanda de formación, de apoyo de material y de acceso a créditos.
- Intentan adquirir herramientas como, por ejemplo, una moledora de grano, un molino, o incluso abrir tiendas, espacios de venta, etc.
- No tienen acceso al agua potable.

Con respecto a los recursos humanos

Situación de las mujeres: Analfabetismo, ignorancia, aislamiento, ninguna representatividad a ninguno de los niveles. Todo ello comporta una situación de pobreza importante, de precariedad económica y social, y una subordinación y dependencia de la mujer frente al marido, que gestiona solo los ingresos familiares y la toma de decisiones en la familia. Falta de autonomía, ausencia de equidad, de paridad hombre/mujer y de desigualdad estructural. Ausencia de justicia social y política.

Desde el punto de vista de la salud:

Prevalencia de las infecciones transmisibles sexualmente, p.ej. VIH/SIDA, tuberculosis, etc.

La mujer está instrumentalizada y utilizada con fines indignos.

Falta de estructuras y de medios de organización para hacerse cargo de las personas afectadas por el SIDA y/o la tuberculosis.

La demanda de formación está centrada especialmente en:

- Gestión de créditos, cursos de alfabetización
- Cursos de informática, de autoescuela
- Aprendizaje de fabricación de productos diversos: alimenticios (confituras, pastelería, pescado seco, zumos, alcohol, etc.), productos de mantenimiento (jabones, desinfectantes, perfumes).

Con respecto a los recursos sociopolíticos

- Los problemas de salud se encuentran en el centro de todas las preocupaciones, especialmente con respecto al VIH/SIDA y la salud reproductiva.
- Existe una demanda de sensibilización sobre:
 - las enfermedades de transmisión sexual, el VIH/SIDA, la tuberculosis,
 - La ciudadanía,
 - La planificación familiar.
- Existe una demanda de formación con respecto a los intereses políticos. Sesión de sensibilización para invitar a las mujeres a que participen en la toma de decisiones en los niveles municipal y nacional.

1.1

Recursos económicos

Recursos humanos

Recursos sociopolíticos

1.1 Evaluación de la situación – Nivel Individual

Recursos económicos

TENER recursos – Acceso y control

La situación de las mujeres y los hombres en relación con:

- los recursos económicos: la tierra, los equipamientos, el capital, el tiempo, la salud, el agua y la energía, el mercado, el mercado laboral, la información y las formaciones, etc.
- el grado de dominio de estos recursos económicos: el acceso y el control de los recursos y los servicios relativos a los mismos (centros de salud, bancos o instituciones de microfinanza, medios de comunicación, instituciones de formación, etc.).
- incluidas las condiciones en las que los hombres y las mujeres tienen acceso al control sobre estos recursos y servicios y la manera en la que se realizan las elecciones.

Con una atención específica a las diversidades sociales: edad, clase social, etnia, religión, etc.

Recursos humanos

SABER y SABER HACER - Conocimientos y Capacidades QUERER, SER y SABER SER - Imagen de sí mismo y Confianza en sí mismo

La situación de las mujeres y los hombres en relación con:

- los conocimientos, la creatividad, la imaginación, etc.
- las capacidades y competencias de aplicar y utilizar sus conocimientos;
- el grado de dominio de estos recursos: acceso y control

Relación con las dimensiones de empoderamiento: SABER y SABER HACER

La situación de las mujeres y los hombres en relación con:

- la imagen de sí mismo y la confianza en sí mismo;
- su voluntad y su compromiso por contribuir en el proceso de desarrollo

Con una atención específica a las diversidades sociales: edad, clase social, etnia, religión, etc.

Recursos sociopolíticos

PODER – Organizarse – Trabajo en red – Solidaridad

La situación de las mujeres y los hombres en relación con los datos siguientes:

- tener la posibilidad de organizarse o de trabajar en redes – la movilidad
- tener la posibilidad de influir
- formar parte de sistemas de solidaridad en términos de seguridad social
- grado de dominio o de participación en el ámbito de las organizaciones y las redes: la participación en términos de estar presente o en términos de participación en la toma de decisiones.

Con una atención específica a las diversidades sociales: edad, clase social, etnia, religión, etc.

Ejemplo de la FINCA en Congo/Kinshasa¹²

Refuerzo de la posición socioeconómica de la mujer congoleña.

El Proyecto FINCA (Fundación Internacional para la Asistencia Comunitaria al Congo) tiene como objetivo fortalecer la posición socioeconómica de las mujeres congoleñas mediante el aumento de sus ingresos; luchar contra la pobreza y acordarle una autonomía financiera a la mujer congoleña. El proyecto también está abierto a los hombres.

Nivel colectivo

Recursos económicos

- Las agrupaciones de mujeres existen pero tienen pocos medios materiales y financieros para poder funcionar. Existe una demanda de capital y de acceso a los créditos. Sin embargo, estas mujeres sí tienen acceso a los créditos de las instituciones internacionales en tanto que agrupación pero los riesgos son tales que prefieren no recurrir a ellos.

Recursos humanos

- Dado que las mujeres no tienen formación ni información suficiente, el grupo en sí es bastante débil. Expresan la necesidad de recibir formaciones técnicas, en relación con las actividades de la agrupación y especialmente sobre microcréditos. Necesitan estar mejor informadas sobre sus derechos como grupo y sobre los medios para acceder a los microcréditos, pero también sobre las consecuencias y las formas de pago.
- Estiman que el grupo es un medio para acceder a la formación y la información, pero también constituye una red a tener en cuenta.

Recursos sociopolíticos

- Estiman que su asociación se encuentra fuera de los procesos de decisión y piden poder tomar parte en ellos. Demandan la realización de sesiones de sensibilización sobre la toma de decisiones (desarrollo colectivo de estrategias). Desean que, a largo plazo, el grupo también pueda defender sus derechos frente a las autoridades políticas.
- Estiman que la presencia de las mujeres en el ámbito político es demasiado limitada. Esperan que el grupo pueda ser un lugar de formación de varias «líderesas» que, apoyadas por otras mujeres, podrían ser candidatas a las elecciones presidenciales y a la diputación. Para todo ello es necesario poner en marcha formaciones colectivas sobre los intereses políticos.
- Ponen de relieve la impunidad en las situaciones de violencia contra las mujeres. Actualmente, el grupo no está suficientemente formado e informado para defender sus derechos. Necesitan formación y desarrollar estrategias políticas para que se puedan aplicar las leyes y puedan defender los derechos de las mujeres.

2.1

Recursos económicos

Recursos humanos

Recursos sociopolíticos

2.1 Evaluación de la situación – Nivel Colectivo

Recursos económicos

TENER recursos – Acceso y control

La situación de las mujeres y los hombres en calidad de grupo en las organizaciones o en la comunidad en relación con:

- los recursos económicos: el potencial humano, los equipamientos y los edificios, el capital, la información y la documentación, las formaciones, etc.
- el grado de dominio de estos recursos económicos: el acceso y el control de los recursos y los servicios relativos a los mismos (bancos o instituciones de microfinanza, medios de comunicación, instituciones de formación, etc.).
- las condiciones en las que los grupos de hombres y mujeres tienen acceso y controlan los recursos y los servicios, y la manera en la que se hacen las elecciones.

Con una atención específica a las diversidades sociales en los grupos de mujeres y hombres.

Recursos humanos

SABER y SABER HACER - Conocimientos y Capacidades QUERER, SER y SABER SER - Pertenencia al grupo

La situación de las mujeres y los hombres en calidad de grupo en las organizaciones o en la comunidad en relación con:

- los conocimientos, la creatividad y la imaginación en calidad de grupo.
- las capacidades y competencias de aplicar y utilizar sus conocimientos;
- la voluntad y el compromiso en calidad de colectivo – Pertenencia al grupo;
- el grado de dominio de estos recursos: acceso y control

Con una atención específica a las diversidades sociales en los grupos de mujeres y hombres.

Recursos sociopolíticos

PODER – Organizarse – Trabajo en red – Solidaridad

La situación de las mujeres y los hombres en calidad de grupo en las organizaciones o en la comunidad en relación con:

- la capacidad de influir en las instituciones (el Estado, las instituciones financieras, las instituciones educativas, las instituciones religiosas, las ONG, etc);
- el grado de dominio o de participación en el ámbito de la comunidad: la participación en términos de estar presente o en términos de participación en la toma de decisiones.

Con una atención específica a las diversidades sociales en los grupos de mujeres y hombres.

Ejemplo: Aumento de los Ingresos Monetarios de las Mujeres de Dosso/ Niger (ARMFD)

El proyecto «*Augmentation des Revenus Monétaires des Femmes de Dosso*» («Aumento de los Ingresos Monetarios de las Mujeres de Dosso») (ARMFD) en Níger, llevado a cabo por la Cooperación Técnica Belga (CTB), tiene como objetivo reforzar la posición socioeconómica de las mujeres del ámbito rural mediante el aumento de sus recursos financieros

Nivel individual

En cuanto al APORTE al nivel individual, el programa¹³ ha elaborado estrategias y ha previsto medios y actividades a varios niveles:

Recursos económicos:

Alivio de las tareas:

- El programa ha previsto financiamientos para la instalación de servicios comunitarios (molinos, pozos, métodos de bombeo de agua etc.) para aliviar las tareas de las mujeres. Estas instalaciones están al servicio de todas las mujeres del pueblo y tienen como objetivo que las mujeres ganen tiempo de forma individual.

Crédito:

- En la parte de crédito, el programa prevé financiamientos para las agrupaciones, pero las mujeres gozan de beneficios individualmente. Tienen la oportunidad de aprender a formular solicitudes de financiamiento o a gestionar las actividades en los plazos previstos.

Recursos humanos:

Formaciones:

- Refuerzo de los conocimientos técnicos y de gestión: esta parte ofrece formaciones a las «mujeres relevo» (animadoras locales) en técnicas de gestión, técnicas para mejorar los cultivos, etc., quienes a su vez transmiten las formaciones a las mujeres de las agrupaciones y del pueblo en general.
- Refuerzo de las capacidades de análisis e investigación: las mujeres (y los hombres en calidad de persona recurso) están invitadas a participar en los grupos de investigación-acción (GRA) para estudiar un problema de la comunidad y para buscar soluciones apropiadas.

Sensibilización:

- Esta parte está dirigida a los hombres (maridos, jefes de pueblo, autoridades tradicionales y a las mujeres para debatir las obligaciones de las mujeres a fin de llevar a cabo actividades económicas (movilidad, sobrecarga, etc.), participar en las actividades comunitarias (restricciones culturales) y administrar correctamente el presupuesto familiar (control de los ingresos, asignación de los medios).

Recursos sociopolíticos:

Organización:

- Refuerzo de la solidaridad y de la ayuda mutua: el trabajo en grupo permite reforzar la posición social de las mujeres como individuo, ya que tienen la posibilidad de conocerse mejor y de movilizar medios para ayudarse mutuamente.
- Refuerzo de la confianza y de la autoestima: el trabajo en grupo ofrece la posibilidad de valorar las competencias individuales, experimentar, participar en actividades nuevas.

1.2

Recursos económicos

Recursos humanos

Recursos sociopolíticos

1.2 Aportación al programa – Nivel Individual

Recursos económicos

TENER recursos – Acceso y control

- Apoyo material: acceso al crédito – equipamientos – aducción de agua – servicios de salud – inrents agrícolas – mercado – empleo – documentación – información – medios de comunicación – etc.
- Para quién: H / M; otras diversidades sociales: ¿edad, clase social, etnia, religión?
- ¿Acceso y/o control?
- ¿Condiciones de acceso y de control?

Recursos humanos

SABER y SABER HACER - Conocimientos y Capacidades QUERER, SER y SABER SER - Imagen de sí mismo y Confianza en sí mismo

- Tipo de refuerzo de los conocimientos: formaciones – aprendizaje por la acción – coaching o acompañamiento en la aplicación de los conocimientos – ¿etc.?
- Tipo de acompañamiento en el refuerzo de la imagen de sí mismo y la confianza en sí mismo, la valoración de los individuos, el refuerzo de la visión, la voluntad y el compromiso;
- Para quién: H / M; otras diversidades sociales: ¿edad, clase social, etnia, religión?
- Por quién: ¿H / M animadores – acompañantes?

Recursos sociopolíticos

PODER – Organizarse – Trabajo en red – Solidaridad

- Facilitar a los individuos el acceso a los grupos o asociaciones formales o informales;
- Para quién: H / M; otras diversidades sociales: ¿edad, clase social, etnia, religión?
- Por quién: H / M animadores – acompañantes
- Grado de participación: presencia o participación en la toma de decisiones

Ejemplo: Aumento de los Ingresos Monetarios de las Mujeres de Dosso/ Niger (ARMFD)

El proyecto «*Augmentation des Revenus Monétaires des Femmes de Dosso*» («Aumento de los Ingresos Monetarios de las Mujeres de Dosso») (ARMFD) en Níger, llevado a cabo por la Cooperación Técnica Belga (CTB), tiene como objetivo reforzar la posición socioeconómica de las mujeres del ámbito rural mediante el aumento de sus recursos financieros.

Nivel colectivo

En cuanto a la APORTACIÓN al nivel colectivo, el programa¹⁴ ha elaborado estrategias y ha previsto medios y actividades a varios niveles:

Recursos económicos:

Alivio de las tareas:

- Mediante la instalación de servicios comunitarios (molinos, pozos, métodos de bombeo de agua, etc.), el programa no sólo tiene el objetivo de aliviar las tareas de las mujeres, sino también reforzar el prestigio de las agrupaciones de mujeres: gracias a ellas el pueblo obtiene estos servicios.

Crédito:

- Gracias a esta parte, las agrupaciones tienen la posibilidad de invertir en bienes comunes para su agrupación o para su pueblo. También aprenden cómo tener acceso como agrupación a las instituciones de microfinanza.

Recursos humanos:

Formación:

- Refuerzo de las capacidades de gestión de las agrupaciones mediante formaciones de las mujeres líderes y las mujeres relevo: están acompañadas de forma específica para desempeñar su papel en las agrupaciones.

Sensibilización:

- Esta parte contempla, entre otros, la sensibilización del entorno de las mujeres sobre sus problemas como grupo social en la comunidad, y también sobre las promesas de crear sinergias entre hombres y mujeres en el pueblo.

Recursos sociopolíticos:

Organización:

- Refuerzo de las capacidades de movilización: la promoción de las agrupaciones tiene como objetivo permitir que las mujeres puedan defender mejor sus intereses, tener acceso a los medios (crédito, información, etc.) inaccesibles en calidad de individuo y emprender actividades que no son realizables en calidad de individuo.
- Refuerzo de las competencias y del prestigio de las agrupaciones de mujeres: los grupos de investigación-acción (GRA) compuestos por miembros de la comunidad comparten problemas comunes y se unen para resolverlos con los medios y la experiencia local, con el apoyo y el consejo de las personas recurso, de los servicios técnicos, etc.

2.2

Recursos económicos

Recursos humanos

Recursos sociopolíticos

2.2 Aportación al programa – Nivel Colectivo

Recursos económicos

TENER recursos – Acceso y control

- Apoyo material: acceso a financiamiento/subvenciones/créditos – equipamientos/edificios – medios de comunicación/transporte – documentación/información/formaciones – etc.
- Para quién: agrupaciones de mujeres – agrupaciones de hombres - H / F en calidad de grupo en las asociaciones o la comunidad;
- ¿Acceso y/o control?
- ¿Condiciones de acceso y de control?

Con una atención específica a las diversidades sociales (edad, clase social, etnia, religión, etc.) en los grupos de mujeres y hombres

Recursos humanos

SABER y SABER HACER - Conocimientos y Capacidades QUERER, SER y SABER SER - Pertenencia al grupo

- Tipo de acompañamiento para convertirse en «organizaciones enseñantes»: formaciones – coaching
- Tipo de acompañamiento para reforzar el sentimiento de pertenencia al grupo – la voluntad y el compromiso – los valores
- Para quién: agrupaciones de mujeres – agrupaciones de hombres - H / F en calidad de grupo en las asociaciones o la comunidad;
- Por quién: ¿H / M animadores – acompañantes?

Con una atención específica a las diversidades sociales (edad, clase social, etnia, religión, etc.) en los grupos de mujeres y hombres

Recursos sociales

PODER – Organizarse – Trabajo en red – Solidaridad

- Apoyo a la estructuración y la gestión de los grupos y/o de las organizaciones;
- Apoyo a la creación de las redes – Técnicas de lobby
- Para quién: agrupaciones de mujeres – agrupaciones de hombres - H / F en calidad de grupo en las asociaciones o la comunidad;
- Por quién: ¿H / M animadores – acompañantes?

Con una atención específica a las diversidades sociales (edad, clase social, etnia, religión, etc.) en los grupos de mujeres y hombres

Ejemplo: agrupaciones de artesanos/as y campesinos/as en los Andes bolivianos

Hemos trabajado con grupos de artesanas (grupos compuestos mayoritariamente o únicamente por mujeres) y campesinas (grupos mixtos). Estos grupos definieron juntos en varios talleres una serie de indicadores de resultados para medir la importancia del empoderamiento de las mujeres. Los estudios se llevaron a cabo en los Andes bolivianos¹⁵.

Nivel individual

■ **Querer:**

Encontramos indicadores que permiten medir la autoestima, la confianza en sí mismo.

En cuanto a esto, lo que destaca más a menudo es la evolución de la mirada de sí mismo, el amor propio. El reconocimiento por parte de la propia persona de sus aptitudes, y también a través de la mirada de los otros – mirada positiva sobre las capacidades de la persona. El sentimiento de ser un sujeto, una persona que el grupo necesita y que es indispensable.

Por otra parte, se definieron varios elementos de cambio con relación al desarrollo personal, la autonomía personal (con respecto al marido, hermano, padre, etc.), la utilización de su tiempo (especialmente para fines personales), etc.

■ **Tener**

Generalmente destaca una serie de elementos tangibles como:

- Los ingresos: evolución de los ingresos individuales. Pero las mujeres se preguntan también cuál es la utilización de estos ingresos. ¿Para qué fines? ¿Para la Familia en general? ¿Para los hijos? ¿(la alimentación, los materiales escolares de los niños, etc.) o para sí mismas (ropa, ocio personal, etc.)?
- También se habla del objeto material: la herramienta de producción me pertenece (por ejemplo en el oficio de tejedora), la casa, la tierra (¿a quién le pertenece? Si la casa, por ejemplo, es de los dos, ¿cuáles son los documentos que lo justifican? ¿quién tiene el poder de decisión? etc.).

■ **Saber-Saber hacer**

En el ámbito individual, destacan principalmente las formaciones a las que las mujeres han podido tener acceso: alfabetización, formaciones técnicas (gestión, contabilidad, mejora de la producción, diseño, etc.). Una serie de formaciones que permiten a la persona aumentar sus capacidades individuales (a veces aspirar a otro trabajo, más gratificante, menos cansador, mejor pagado, etc.). El saber hacer se retoma muchas veces en el sentido de lo relacional: adquirir la capacidad de negociar con los otros - su cónyuge, su familia, etc.

■ **Poder**

Cambios de las relaciones de género y toma de responsabilidades a las que las mujeres no tienen derecho tradicionalmente, ya sean a nivel del grupo, de la colectividad (municipio, sindicato, comité del barrio, etc.) o de la familia (relación con el cónyuge, los otros miembros de la familia).

1.3

TENER

SABER y
SABER HACER

QUERER

PODER

1.3 Resultados del programa – Nivel Individual

TENER

- Los beneficios (ingresos, salud, tiempo libre, etc.) de las mujeres / de los hombres a partir de las actividades desarrolladas por el programa: acceso a los factores de producción (créditos – tierra – agua – tecnologías – etc.); - alivio de las tareas – acceso a cuidados sanitarios – acceso a los mercados – etc.
- ¿Acceso y/o control de los beneficios? ¿La elección de la utilización de los beneficios?
- ¿Condiciones de acceso y de control?

Con una atención específica a la reducción de las desigualdades entre los H y las M y las diversidades sociales: edad, clase social, etnia, religión, etc.

SABER y SABER HACER

- Los conocimientos y competencias desarrollados por las mujeres / hombres a partir de las acciones, de las informaciones y de las formaciones proporcionadas por el programa: el dominio de una técnica o la gestión de un crédito – saber administrar un comité de agua – saber tratar o protegerse contra una enfermedad – saber analizar un problema – saber reflexionar de forma crítica – saber analizar y comprender su propia situación y la del otro como M u H – saber defender su punto de vista y sus intereses – etc.
- La calidad de las condiciones de aplicación de los conocimientos adquiridos: M y H

Con una atención específica a la reducción de las desigualdades entre los H y las M y las diversidades sociales: edad, clase social, etnia, religión, etc.

QUERER

- El refuerzo de la imagen de sí mismo y la confianza en sí mismo, de su visión gracias a las acciones, a las formaciones (p.ej. alfabetización) y el acompañamiento del programa: el dominio de sus miedos – los cambios de comportamiento – las iniciativas tomadas – el cambio en las relaciones – etc.
- El refuerzo del compromiso personal por su agrupación – en su comunidad.

Con una atención específica a la reducción de las desigualdades entre los H y las M y las diversidades sociales: edad, clase social, etnia, religión, etc.

PODER

- Tener la posibilidad como individuo M / H de organizarse y de reforzar su seguridad social gracias a las iniciativas del programa
- Tener la posibilidad de participar en la toma de decisiones como individuo en el ámbito de la agrupación
- La calidad de la participación: estar presente – saber influir realmente

Con una atención específica a la reducción de las desigualdades entre los H y las M y las diversidades sociales: edad, clase social, etnia, religión, etc.

Ejemplo: agrupaciones de artesanos/as y campesinos/as en los Andes bolivianos

Las mujeres estiman haber desarrollado un empoderamiento colectivo gracias a la participación en una organización de economía solidaria, y han puesto de manifiesto los elementos siguientes¹⁶ (retomados bajo las diferentes dimensiones de poder):

Nivel colectivo

■ **Querer**

Encontramos indicadores que permiten medir la capacidad de conciencia crítica del grupo. Como la toma de conciencia de que los problemas de género no son individuales sino sociales, culturales y políticos.

■ **Tener**

Es interesante ver que la relación entre el empoderamiento individual y colectivo es circular. De hecho, por una parte, la organización permite a los individuos formarse y, por otra, al estar formados, los individuos refuerzan sus capacidades de organización. Finalmente, se desarrolla una capacidad de organización para un cambio socioeconómico.

■ **Saber y Saber hacer**

Los miembros participan en la gestión de su organización y ésta ha adquirido la capacidad de intervenir en diferentes ámbitos: económico, sociocultural y medioambiental. Las organizaciones son reconocidas y se convierten en verdaderos interlocutores.

Destacan indicadores como la capacidad que tiene la organización para negociar sobre el mercado local y sobre el mercado internacional (capacidad de responder a las exigencias del mercado internacional). O, lo que es más, la capacidad que tiene la organización para realizar un trabajo de lobby al nivel de los responsables políticos. Mediremos los resultados de estas actividades de lobby para los miembros de la organización (ejemplo: el acceso a una seguridad social, reforma de las políticas agrícolas a favor de una agricultura campesina, etc.). O, lo que es más, la capacidad que tiene la organización para influir sobre el plano jurídico.

■ **Poder**

Hemos constatado cambios en el desarrollo (micro/local y meso-macro/nacional, internacional); cambios de tipo social (cambios en las relaciones de género) y político (representación de las mujeres en las instancias políticas). Podemos señalar como indicadores por ejemplo: las responsabilidades que toman las mujeres en el nivel local: en las instancias políticas, sindicales, etc., la participación de las mujeres en proyectos locales, la consideración de las necesidades específicas de las mujeres al nivel de la agenda política local, etc. Otro cambio de tipo social: la percepción y el reconocimiento en la organización (o la comunidad, el barrio) de los roles igualitarios que pueden desempeñar las mujeres y los hombres.

2.3

TENER

SABER y
SABER HACER

QUERER

PODER

2.3 Resultados del programa – Nivel Colectivo

TENER

- El refuerzo de la situación de los grupos o agrupaciones de mujeres / de hombres en relación con los recursos económicos (el potencial humano, el financiamiento, etc.) gracias al programa;
- acceso y control de los recursos;
- las condiciones en las que los grupos de hombres y de mujeres tienen acceso y tienen el control sobre estos recursos.

Con una atención específica a la reducción de las desigualdades entre los grupos de mujeres y de hombres y a las diversidades sociales (edad, clase social, etnia, religión, etc.) en los grupos.

SABER y SABER HACER

- Los resultados del refuerzo de las capacidades de aprendizaje, de creatividad, de imaginación de las organizaciones o grupos de mujeres / de hombres gracias al programa: una mejor gestión de las agrupaciones, una mejor comunicación, negociación y reflexión como grupo;
- Mejora de la calidad y de las condiciones de aplicación de los conocimientos adquiridos como grupo de mujeres o de hombres.

Con una atención específica a la reducción de las desigualdades entre los grupos de mujeres y de hombres y a las diversidades sociales (edad, clase social, etnia, religión, etc.) en los grupos.

QUERER

- Los resultados del refuerzo de la pertenencia al grupo: el refuerzo de la visión, la voluntad y del compromiso como colectivo gracias al programa: respeto de los procedimientos, pago de las contribuciones, respeto de las responsabilidades y las tareas, acciones de solidaridad, etc.

Con una atención específica a la reducción de las desigualdades entre los grupos de mujeres y de hombres y a las diversidades sociales (edad, clase social, etnia, religión, etc.) en los grupos.

PODER

- Los resultados del refuerzo de las capacidades de las organizaciones o grupos de mujeres / de hombres de influir en las instituciones (el Estado, las instituciones financieras, las instituciones educativas, las instituciones religiosas, las ONG, etc): las capacidades de negociación – de lobby, en el marco del programa: negociaciones de mercados y de precios, la participación en la gestión de los servicios comunitarios (p.ej. aducciones de agua, un mercado, etc.)
- Refuerzo del grado de dominio o de participación en el ámbito de la comunidad: la participación en términos de estar presente o en términos de participación en la toma de decisiones.

Con una atención específica a la reducción de las desigualdades entre los grupos de mujeres y de hombres y a las diversidades sociales (edad, clase social, etnia, religión, etc.) en los grupos

Ejemplo: Acompañamiento de los grupos de mujeres en Bangouya, Guinea

Un estudio de impacto llevado a cabo diez años después del inicio del Proyecto de Acompañamiento de las Agrupaciones de mujeres en Bangouya, en Guinea Konakry¹⁷, de ACT, ha servido como material de base para ilustrar los indicadores de impacto.

Nivel individual

■ **Tener**

El proyecto se ha comprometido al refuerzo de la seguridad alimentaria a varios niveles: el aumento de la producción agrícola por un lado y la conservación de los productos agrícolas por otro. Los almacenes construidos gracias al proyecto sirven en primer lugar a los miembros de las agrupaciones en calidad de individuos, pero también a las mujeres y los hombres no miembros. El impacto se ha manifestado bajo la forma de una mayor disponibilidad de semillas y comida. Los productos almacenados están bien guardados, al abrigo de los ladrones, del fuego y de las familias que puedan tener tendencia a llevárselos.

■ **Saber**

Los problemas sobre la gestión de las agrupaciones, la contabilidad y el dominio de otros instrumentos de gestión han demostrado la importancia de la alfabetización. Los hombres contables de las agrupaciones han sido reemplazados cada vez más por mujeres alfabetizadas. En algunos lugares, los niños no escolarizados han tomado el lugar de los adultos en los centros de alfabetización. Este fenómeno se explica por el hecho de que la organización funcional es menos rígida que el sistema escolar público. La población ha aprovechado esta ocasión ya que da una gran importancia a la educación de los niños.

■ **Poder**

El compromiso que tienen para con la agrupación atribuye a las mujeres una mayor libertad de desplazarse e iniciar actividades, también fuera del proyecto. Los hombres confirman que la posición de las mujeres que forman parte de las agrupaciones ha cambiado en la familia. La comunicación entre mujeres y hombres sobre las decisiones familiares ha mejorado y las mujeres son más consideradas gracias a sus experiencias en las agrupaciones. Lo mismo ocurre con la ayuda mutua y la solidaridad. Antes del proyecto, a veces era difícil organizar el *kilé*, la labranza de los campos en común, pero el trabajo en grupo ha hecho que las mujeres ya no tengan problemas para organizarse en esta actividad. La ayuda mutua también ha tomado nuevas dimensiones, como así lo demuestra el ejemplo de la agrupación que ha devuelto el crédito al *Crédit Rural* por un miembro hospitalizado.

■ **Querer**

El reconocimiento de las agrupaciones por parte de la sociedad y su visibilidad en los eventos ha contribuido al refuerzo de la imagen y la confianza en sí mismas de las mujeres que forman parte de las agrupaciones. Durante la inauguración de una tienda, la presidenta de la agrupación pronunció un discurso fantástico. La participación de las mujeres en la toma de decisiones en la familia también es uno de los indicadores de una confianza reforzada.

1.4

TENER

SABER y
SABER HACER

QUERER

PODER

1.4 Impacto – Nivel Individual

TENER

- Tener una mayor elección en el desarrollo de las actividades económicas – de las mujeres con respecto a los hombres – como consecuencia del aumento de los medios de producción y la diversificación de los mercados
- Tener una mayor elección en la atribución de los medios en la familia gracias al aumento de los ingresos de los H/M: p.ej. escolarización de las niñas, cuidados personales, etc.
- La evolución del ahorro en términos de «preparación del futuro o la jubilación», etc.

Con una atención específica a la reducción de las desigualdades entre los H y las M y a las diversidades sociales: edad, clase social, etnia, religión, etc.

SABER y SABER HACER

Posibilidad de las mujeres / de los hombres de hacer elecciones más fundadas gracias a las capacidades de:

- juzgar e interpretar las informaciones importantes: sobre la salud y los servicios disponibles, sobre la importancia de la escolarización de los niños y las escuelas, sobre los diferentes sistemas de crédito, etc.
- comprender los intereses en cuestiones de política local (y nacional) gracias a una mejor comprensión e interpretación de la información;
- comprender los intereses relacionados con las cuestiones del mercado: fijación de precios, monopolización de las diferentes ramas, etc.
- llevar a cabo una reflexión común entre H/M en la familia sobre las desigualdades

Con una atención específica a la reducción de las desigualdades entre los H y las M y a las diversidades sociales: edad, clase social, etnia, religión, etc.

QUERER

- Tener más posibilidades de elección en la realización de su proyecto de vida como mujer/hombre gracias al aumento de la confianza en sí mismo, la reducción de la violencia doméstica, el control de su sexualidad, la valentía de decir «no», etc.
- Tener una mayor elección y la voluntad de comprometerse en otras actividades de su comunidad fuera del programa, gracias a la mejora de la imagen de sí mismo y el aumento en la confianza en sí mismo.

Con una atención específica a la reducción de las desigualdades entre los H y las M y a las diversidades sociales: edad, clase social, etnia, religión, etc.

PODER

- Tener nuevas posibilidades como individuo M/H de comprometerse en la comunidad, de participar en otras iniciativas colectivas, de expresarse, de reivindicar sus derechos, de asumir responsabilidades, de desplazarse, de comportarse libremente, etc.
- Tener la posibilidad de participar en la toma de decisión como individuo a diferentes niveles: la familia, la comunidad, el nivel regional y el nacional
- La calidad de la participación: estar presente – saber influir realmente.
- Tener la posibilidad de controlar a aquellos/aquellas que toman decisiones en su nombre, etc.

Con una atención específica a la reducción de las desigualdades entre los H y las M y a las diversidades sociales: edad, clase social, etnia, religión, etc.

Ejemplo: Acompañamiento de los grupos de mujeres en Bangouya, Guinea

Un estudio de impacto llevado a cabo diez años después del inicio del Proyecto de Acompañamiento de las Agrupaciones de mujeres en Bangouya, en Guinea Konakry¹⁸, de ACT, ha servido como material de base para ilustrar los indicadores de impacto.

Nivel colectivo

■ **Tener**

En el marco del proyecto se han desarrollado las actividades económicas de las agrupaciones, como la horticultura, la producción de cacahuetes o el almacenaje. A pesar del hecho de que la diversificación no es fácil en el entorno rural, las mujeres han tomado la iniciativa de comenzar con actividades colectivas nuevas como, por ejemplo, el kilé como actividad generadora de ingresos o la cría de gallinas como empresa comunitaria. Todo ello ha permitido repartir los riesgos y contribuir a acciones comunitarias, como por ejemplo la reparación de carreteras.

■ **Saber**

Las dificultades de la aceptación de créditos por parte del *Crédit Rural* (Institución de Microfinanza) han ayudado a que las mujeres de la Oficina de la Unión comprendan que para realizar esta actividad es necesario un acompañamiento de las mujeres. Todas las mujeres han estado tentadas a pedir el crédito, pero no todas son capaces de administrar sumas importantes. Las mujeres de la oficina han desempeñado el papel de intermediarias entre el *Crédit Rural* y las agrupaciones para asesorarlas y analizar las ventajas y los riesgos de las solicitudes de créditos. Las mujeres como grupo, también han tenido la oportunidad de comprender la política y los mecanismos de las Instituciones de Microfinanza.

■ **Poder**

Al inicio del proyecto se crearon y acompañaron 38 agrupaciones de mujeres, pero a lo largo de los diez años de vida del mismo, han nacido 67 agrupaciones de autopromoción, alcanzando así un total de 1959 mujeres y 385 hombres. Estas nuevas agrupaciones se han constituido sin ningún tipo de animación por parte del proyecto. Han sido el resultado del fenómeno llamado «fuego de matorral». Las agrupaciones se han constituido en uniones que han reclamado y conseguido dos puestos en la Cámara de Agricultura creada en esa época. Después del régimen de Sékou Touré, una política menos intervencionista ha comportado un impulso económico. Gracias al hecho de haber estado organizadas, las mujeres campesinas de Bangouya han podido aprovecharse de ello.

■ **Querer**

Sobre el plano social, las mujeres como grupo han adquirido un mayor reconocimiento. Toda la población ha observado que la agrupación era la puerta de entrada al desarrollo de su comunidad. Muchos hombres han querido reagruparse para hacer progresar su pueblo. Al nivel de los consejos de los pueblos, se ha reconocido el espíritu abierto de las mujeres, según las palabras de un anciano, lo que les ha acordado una voz más fuerte en público. Un último indicador es el comportamiento de las mujeres que forman parte de las Oficinas de las Uniones que se comprometen a defender los intereses de las agrupaciones y que intervienen en los momentos difíciles de las agrupaciones.

2.4

TENER

SABER y SABER HACER

QUERER

PODER

2.4 Impacto – Nivel Colectivo

TENER

Refuerzo de la justicia social gracias al desarrollo de acciones en la comunidad mediante:

- la creación de servicios: mutualidad de salud, guarderías, cajas de ahorros y de crédito, servicios de alivio de las tareas: aducciones de agua, guarderías, molinos, transporte público, etc.
- el acceso a los medios de producción: tierra, capital, aportaciones, información, formaciones, etc;
- el acceso a los mercados como agrupación, cooperativa M/H.

Con una atención específica a la reducción de las desigualdades entre los grupos de mujeres y de hombres y a las diversidades sociales (edad, clase social, religión, etc.) en los grupos.

SABER y SABER HACER

Refuerzo de la justicia social gracias a las competencias de reflexión y de aprendizaje de las agrupaciones de M/H para:

- juzgar, interpretar y formular las necesidades básicas de la comunidad: la salud, la escolarización, el acceso a los medios financieros (arrendadores, instituciones de crédito, etc.);
- comprender los intereses de las cuestiones de política local (y nacional) gracias a una mejor comprensión e interpretación de la información;
- comprender los intereses relacionados con las cuestiones del mercado: fijación de precios, monopolización de las diferentes ramas, etc.
- comprender los intereses relacionados con las cuestiones de género: las desigualdades entre H/M

Con una atención específica a la reducción de las desigualdades entre los grupos de mujeres y de hombres y a las diversidades sociales (edad, clase social, religión, etc.) en los grupos.

QUERER

La contribución al cambio social en la comunidad gracias:

- al compromiso de las asociaciones o agrupaciones de mujeres/ hombres en calidad de actrices y actores de cambio: una visión elaborada sobre la justicia social, la concretización del papel de las agrupaciones en este proceso

Con una atención específica a la reducción de las desigualdades entre los grupos de mujeres y de hombres y a las diversidades sociales (edad, clase social, religión, etc.) en los grupos.

PODER

La contribución al cambio social en la comunidad gracias:

- al refuerzo de las capacidades de las organizaciones de o grupos de mujeres / de hombres de influir en las instituciones (el Estado, las instituciones financieras, las instituciones educativas, las instituciones religiosas, las ONG, etc.): a las capacidades de negociación – de lobby: a la obtención de servicios para la comunidad (p.ej. un mercado, personal femenino para el centro de salud, un internado para niñas, etc.)
- a la participación de las agrupaciones M/H en la gestión descentralizada de las comunidades en la política local y nacional; a la atención al grado de dominio de participación términos de estar presente o en términos de participación en la toma de decisiones.

Con una atención específica a la reducción de las desigualdades entre los grupos de mujeres y de hombres y a las diversidades sociales (edad, clase social, religión, etc.) en los grupos.



Conclusión

La legislación belga relativa a la cooperación internacional precisa que « *La coopération internationale belge a pour objectif prioritaire le développement humain durable, à réaliser par le biais de la lutte contre la pauvreté, sur la base du concept de partenariat et dans le respect des critères de pertinence pour le développement.* »¹⁹

En este marco, la cooperación internacional belga se inscribe directamente en la línea de la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las mujeres (Pekín, 1995), que señalaba que « [...] la promoción de la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres es un aspecto de los derechos humanos; es una condición de la justicia social; es un objetivo que no debe ser considerado como una cuestión de interés exclusivo para las mujeres. Es el único medio para construir una sociedad viable, justa y desarrollada. La consolidación del poder de acción de las mujeres y la igualdad entre los sexos son condiciones previas fundamentales para la seguridad política, social, económica, cultural y ecológica de todos los pueblos ».

Sin embargo, numerosos estudios han demostrado que las mujeres, como grupo, todavía tienen un acceso más limitado que los hombres a la educación, a los recursos productivos y a las oportunidades económicas y sociales. Sufren más la rigidez y el desequilibrio al nivel de la repartición de las tareas y los papeles atribuidos a los hombres y a las mujeres, y participan en menor medida que los hombres en la toma de decisiones. Estas desigualdades entre hombres y mujeres son, pues, un obstáculo al desarrollo.

¿Cómo favorecer un reequilibrio de los derechos o las oportunidades de las mujeres y los hombres?
¿Cómo reforzar el poder de las mujeres, no sólo en el ámbito económico y social, sino también en el ámbito individual?

Presentando en primer lugar un enfoque teórico del concepto de empoderamiento, la *guía metodológica para el enfoque del proceso de empoderamiento de las mujeres* pretende ser sobre todo una herramienta práctica que permita a los diferentes actores del desarrollo construir con las poblaciones locales una serie de indicadores que puedan medir el proceso de evolución del empoderamiento en función de lo vivido de esas poblaciones y de su propio contexto social. De hecho, permitirá a estos actores presentar las realidades de las mujeres y de los hombres y analizar más profundamente los desafíos que se presentan en lo referente a la consolidación del poder de las mujeres.

Por último, sólo nos queda aconsejar a nuestras lectoras y a nuestros lectores que hagan uso de esta guía metodológica de forma que el empoderamiento de las mujeres se convierta en una realidad y que éstas puedan participar en el desarrollo de su comunidad, con un espíritu de participación de «saber hacer» y de conocimientos, en el respeto por el otro y por sí mismas.

¹⁹ Art. 3 de la Loi du 25 MAI 1999 - Loi relative à la coopération internationale belge. (Art. 3. de la Ley de 25 de mayo de 1999 – Ley relativa a la cooperación internacional belga.) Traducción: « *La cooperación internacional belga tiene como objetivo principal el desarrollo humano sostenible, que debe lograrse mediante la lucha contra la pobreza, sobre la base del concepto de partenariat y respetando los criterios pertinentes para el desarrollo.* »

Bibliografía

- ACDI (Agence Canadienne de Développement International) (1997), *Manuel pour les Projets*, Canada.
- ACTION AID, ROMANO Jorge O. (2002), *Empoderamiento: enfrentemos primero a questão do poder para combater juntos a pobreza*, Document de Apoio apresentado no International Workshop, septembre 2002, Rio-Brazil.
- ATOL (2002), *L'AURA ou l'auto-renforcement accompagné*, manuel pédagogique destiné aux formateurs-trices, animateurs-trices pour l'accompagnement de groupes dans un processus d'*empowerment*, Leuven.
- CHARLIER S. (2006a), « L'empowerment des femmes dans les organisations de commerce équitable : une proposition méthodologique », in, AUROI C. et YEPEZ DEL CASTILLO I. (sous la direction de) (2006), *ECONOMIE SOLIDAIRE ET COMMERCE ÉQUITABLE. Acteurs et Actrices d'Europe et d'Amérique latine*, UCL/ Presses Universitaires de Louvain, IUED, Genève, pp. 87-109.
- CHARLIER S. (2006b), *L'économie solidaire au féminin : quel apport spécifique pour l'empoderamiento des femmes ? Une étude de cas dans les Andes boliviennes*, UCL presses universitaires de Louvain.
<http://edoc.bib.ucl.ac.be:81/ETD-db/collection/available/BelnUcetd-12032006-175843/>
- FALQUET J. (2003), « 'Genre et développement' : une analyse critique des politiques des institutions internationales depuis la Conférence de Pékin », in REYSOO F. et VERSCHUUR Chr. (textes réunis par) (2003), *On m'appelle à régner. Mondialisation, pouvoir et rapport de genre*, IUED, UNESCO, DDC, pp. 59-87.
- KABEER N. (1992), *Triple Roles, Gender Roles, Social Relations: The Political Sub-Text of Gender Training*, Institute of Development Studies, Sussex (Discussion Paper).
- KABEER N. (1994), "Reversed Realities: Gender Hierarchies", in, *Development Thought*, Verso London.
- KABEER N. (2001), "Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment", in, SIDA/Swedish International Development Cooperation Agency, *Discussing women's Empowerment. Theory and Practice*, Sida studies n°3, pp. 17-57.
- LEON M. (2000), *Poder y empoderamiento de las mujeres* (compil.), TM Editores, UN- Facultad de Ciencias Humanas, (première édition en 1997).
- LEON M. (2000), "El empoderamiento en la teoría y práctica del feminismo", in, LEON M. (2000), *Poder y empoderamiento de las mujeres* (compil.), TM Editores, UN- Facultad de Ciencias Humanas, (première édition en 1997), pp. 1-26.
- LONGWEZ S. (1999), "Women's Empowerment" (Framework), in, *A guide to gender-Analysis*, OXFAM.
- ROWLANDS J (1995), "Empowerment examined", *Development*, in, *Practice 5 (2)*, Oxfam, Oxford.
- SEN A.K. (2000), *Repenser l'inégalité*, Seuil, Paris.
- NORAD (1999), *Handbook in Gender and Empowerment assessment*.
www.norad.no/items/967/38/0166153665/Handbook%20in%20gender%20and%20empowerment%20assessment.doc (mai 2006).
- OXAAL Z., BADEN S. (1997), *Gender and empowerment : definitions, approaches and implications for policy*, BRIDGE, Briefing prepared for the Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA), Report n°40.

Otras publicación de la CMD

Disponible en formato PDF en el sitio web (o por solicitud directa al secretariado de la CMD)²⁰

<http://www.dgos.be/en/themes/topics/gender/cwd.html>

- Presentation brochure (september 2000)
- Una perspectiva de género en el financiamiento del desarrollo – Actos del seminario del 12 de octubre 2001
- Taking One Step Closer To Equality Between Women and Men (december 2001)
- Memorándum – El concepto de género (junio 2002)
- The Gender Approach in the Financing for Development (february 2003)
- Actas de la conferencia internacional del 10 de octubre 2003 “Las Mujeres más allá de los Objetivos del Milenio”
- Proceedings of the International Conference “JAMMU. A better health for young girls” (20, 21, 22 November 2003)
- Brochure “Women go beyond the Millennium Goals” (april 2005)
- Evolutions in development thinking and policy: new opportunities for gender equality?! PRSPs and SWAPs from a gender perspective (may 2007)

²⁰ Estos documentos y otros están también disponibles en francés y neerlandés.



Comisión de Mujeres y Desarrollo
Rue des Petits Carmes 15
1000 Bruxelles
Tél. : + 32 (0) 2 501.44.43
Fax : + 32 (0) 2 501.45.44
E-mail : cvo-cfd@diplobel.fed.be
<http://www.dgcd.be>



Esquema 1: Indicadores de empoderamiento - Nivel individual



Esquema 2: Indicadores de empoderamiento - Nivel colectivo



ANTES

PROGRAMA DE DESARROLLO

DESPUÉS