



Material de Apoyo

**“EL EMPODERAMIENTO Y LA
PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES
PARA EL LOGRO DE LA
AUTONOMÍA”**

Contenidos

- Introducción 3
- Ciudadanía de las mujeres para el empoderamiento y la autonomía 4
- Empoderamiento para romper la exclusión de las mujeres..... 6
- Desarrollo humano con igualdad de género para el empoderamiento 7
- Estrategias para la igualdad de género..... 7
- Empoderamiento y autonomía de las mujeres..... 8
- Dimensiones del empoderamiento de las mujeres 12
- Transversalidad de género como estrategia para el empoderamiento de las mujeres 14
- Acciones de empoderamiento de las mujeres a nivel organizativo 16
- Desarrollo de las capacidades del personal técnico para el empoderamiento de las mujeres y el impulso a la institucionalización de la igualdad de género. 19

EL EMPODERAMIENTO DE GÉNERO Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

Introducción

El concepto de **empoderamiento** ha sido reconocido en las acciones para el desarrollo desde los años noventa del siglo pasado. Aun cuando en algunas perspectivas todavía provoca rechazo, en muchos espacios es aceptado, usado y promovido, sobre todo por mujeres y personas comprometidas con el logro de la igualdad de género.

Empoderamiento viene del verbo inglés “**to empower**” que significa autorizar, “dar un poder” a alguien. Los diccionarios españoles no incluyen esta palabra. Pero como el lenguaje evoluciona y toma prestadas palabras, las nuevas palabras se van incorporando poco a poco al idioma. También las ciencias sociales están utilizando **empoderamiento social** para referirse al momento cuando las organizaciones populares, luego de conquistas sociales, crecen en autoestima y son capaces de comunicarse, de igual a igual, con autoridades y capas sociales que nos las ven como iguales, es decir las discriminan.

El concepto¹, se originó en los años sesenta durante los movimientos de derechos civiles en los Estados Unidos, en América Latina, Paulo Freire, plantea la importancia de estudiar las relaciones de poder para su transformación; el término fue usado por primera vez en 1994, durante la Conferencia Mundial de Población y Desarrollo de El Cairo por los movimientos de mujeres. En ese momento se utilizó para señalar el derecho de las mujeres al control pleno y responsable de su fecundidad. Se exigían alternativas frente al embarazo y número de hijos, mediante el mejoramiento de sus oportunidades económicas, sociales y culturales. **Empoderamiento**² lleva incluida la oposición a toda forma de control contra la voluntad de las mujeres, desde las acciones sociales o comunitarias que excluyen a las mujeres, hasta las agresiones en la casa o de la pareja.

En la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing 1995, **empoderamiento de las mujeres** se amplía como un concepto integral, para garantizar que las mujeres puedan gozar de todos sus derechos en todas las esferas de la vida. Esto quiere decir que empoderamiento, no es sólo lo que las mujeres puedan participar u opinar fuera de su casa, en la comunidad o en aspectos económicos; sino decidir también en sus propias vidas, su familia o con su pareja, con información. Se orienta contra cualquier uso de la fuerza basada en las diferencias de género, es decir en las diferencias entre mujeres y hombres. Expresa el interés de que la participación igualitaria de mujeres y hombres, a través del empoderamiento de éstas, haga posible un mundo pacífico y más equitativo, incluyendo como estrategia que la acompaña, la **transversalidad de género**, es decir, la modificación de estructuras o procedimientos que no permiten una vida digna a las mujeres o ejercer sus derechos a plenitud.

¹ Un **concepto**, es una o varias ideas reducidas en una palabra que nos ayudan a entender algo de lo que pasa en la sociedad.

² **Empoderamiento**, es un concepto sociopolítico, que va más allá, de la participación política formal y la concientización. Responde a la necesidad de generar cambios dentro de las relaciones de poder entre los géneros, potenciando las capacidades vitales de las mujeres, para ejercer sus derechos a plenitud.

Empoderamiento no significa “*mujer mandona*”. Ni “*enemiga de los hombres*”. Tampoco es una palabra “*de moda*”. Es tan antigua como la palabra “poseionarse” que significa “hacerse dueño. Es decir, “ser dueña de una misma” como corresponde a toda persona.

El objetivo de los procesos de empoderamiento de las mujeres es conseguir la llamada “*autonomía*”. Desde la perspectiva feminista, la autonomía para las mujeres significa contar con la capacidad y las condiciones para tomar libremente las decisiones que afectan sus vidas. Para lograr la autonomía, las mujeres requieren que los procesos de empoderamiento cumplan con todos los elementos que les permitan transformar las barreras de género, al mismo tiempo que se realizan la incidencia para que las brechas de género a nivel social sean transformadas.

Ciudadanía de las mujeres para el empoderamiento y la autonomía

Guatemala adoptó oficialmente los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la reunión de Alto Nivel de las Naciones Unidas celebrada en septiembre de 2015 con la Declaración Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Esta agenda se ha enfocado a las personas, el planeta y la prosperidad; teniendo como propósito combatir la pobreza, la desigualdad y buscar la adaptación ante el cambio climático, planteando que en este proceso “*nadie se quede atrás*”.

Las mujeres, según se ha evidenciado, enfrentan brechas de desigualdad en todas las áreas del desarrollo, por lo que se requiere de acciones cada vez más claras y explícitas para su transformación. En el caso del Programa Mundial de Alimentos, se reconoce que “*la desigualdad entre mujeres y hombres es una de las principales causas de la pobreza*”, estableciendo como estrategia para el diseño de las acciones, el empoderamiento de las mujeres, para el logro de la autonomía.

Algunas autoras dicen que como resultado de las investigaciones y las intervenciones durante el “*Decenio de las Mujeres*” (1975/1985) y los posteriores, ahora se sabe mucho más sobre las características comunes, diferencias y complejidades que distinguen las vidas de las mujeres en el mundo, y que a pesar de todas las acciones dirigidas exclusivamente a ellas en los últimos años, siguen en nivel de pobreza extrema y ocupando un lugar marginal en el pensamiento del desarrollo y particularmente en el desarrollo rural. Desafortunadamente los cambios en el mundo no han llevado a resultados neutrales respecto a las relaciones de género, los prejuicios⁴ y las ideas preconcebidas⁵ sobre las mujeres persisten en muchas sociedades a pesar de la fuerza de la modernización, por eso diversas revisiones insisten, en mirar **las relaciones de género** como el problema y no a las mujeres y su situación.

³ Kabeer, Naila. “*Realidades Trastocadas: Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*”. Universidad Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género. Editorial Paidós Mexicana, S. A. México, 1998

⁴ **Prejuicio**, opinión basada en el desconocimiento sobre algo, por lo general es una opinión desfavorable que juzga injustamente una acción, una persona o un comportamiento.

⁵ **Preconcebida**, es una idea creada antes de conocer una realidad. El diccionario la define como una idea o una teoría formada sin juicio crítico y sin tener en cuenta los datos de la experiencia.

Lograr la igualdad de género sigue siendo imprescindible para alcanzar las metas del desarrollo Sostenible. La afirmación anterior, establece con claridad que la base para favorecer las relaciones igualitarias entre mujeres y hombres debe tener una perspectiva de derechos humanos; podría decirse, que es una forma de hacer efectiva la **ciudadanía** de las mujeres.

Hablar de ciudadanía, permite reconocer a las mujeres como **sujetas de derechos**, y no sólo como beneficiarias de las acciones sociales o de desarrollo, las transforma en sujetas activas y les brinda la oportunidad de la participación en las tomas de decisiones y en el tipo de acciones para el desarrollo.

Para romper formas de trato desigual, es muy importante reconocer la existencia de una sola **dignidad humana**⁶, y evitar mirar a las mujeres como objetos del desarrollo o beneficiarias de las acciones, para reconocerlas como protagonistas de los procesos sociales donde participan. Además de mirar **las relaciones de género**, como base para la creación de la desigualdad y su permanencia, y no a las mujeres y su integración al desarrollo, como se pensó de algún tiempo. El esquema siguiente, sintetiza la aplicación de esta perspectiva en acciones concretas para las mujeres:

Esquema 1
Ciudadanización de las mujeres



Fuente: Elaboración propia.

⁶ Cook, Rebeca J. *Los derechos de las mujeres, perspectivas nacionales e internacionales*. Bogotá: Pro-familia. 1977.

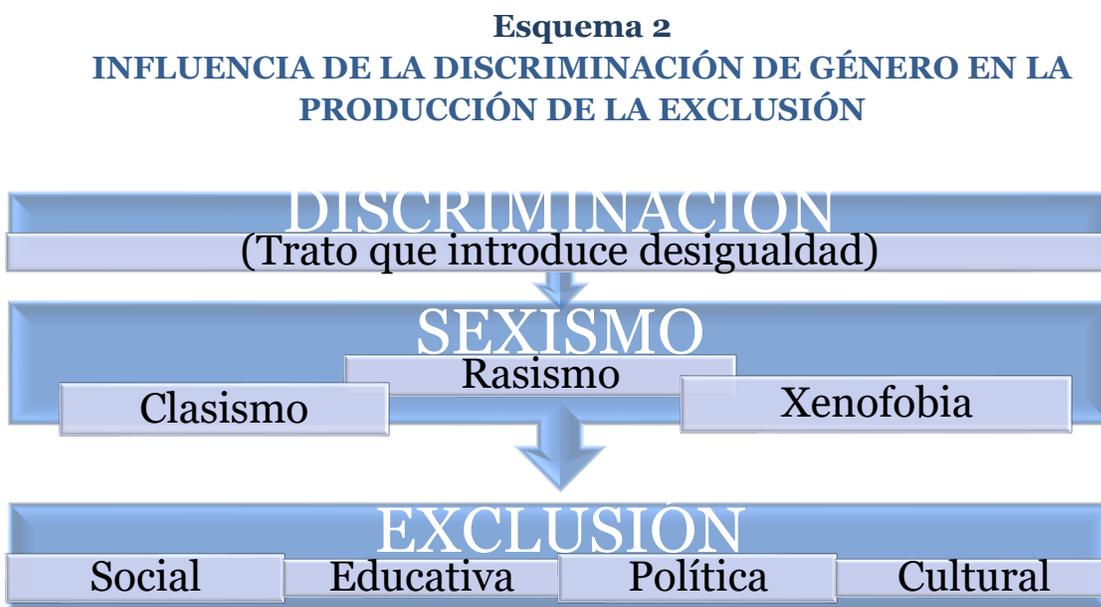
Empoderamiento para romper la exclusión de las mujeres

La **igualdad** y la prohibición de la **discriminación** son las piedras angulares de los sistemas de derechos y de la cultura de legalidad. Para definir estrategias de acción en género, es importante destacar “la reivindicación de la igualdad como principio normativo y como derecho, que tiene su base en la justicia: **no es justa la convivencia en la desigualdad y tampoco la competencia en la desigualdad**”.

En Guatemala, el logro del ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres es una lucha contra la discriminación, primero contra lo que llaman **sexismo**, pero que puede acompañarse de otras muchas formas de discriminación como el **racismo**, la **xenofobia** o por cualquier otra condición diferente como la edad o la clase social.

Las conductas discriminatorias se basan en valoraciones negativas hacia determinadas características humanas o colectivos de personas, es decir, introducen la desigualdad de trato y desvaloración a nivel social “*por ser como son*”. La discriminación puede expresarse de muchas maneras y tiene impacto en las leyes (escritas o no) y el funcionamiento de cada sociedad en particular. La discriminación, dañada diferente a cada persona, por dependiendo de sus condiciones de vida o preferencias personales, se pueden acumular muchas formas de discriminación que se convierten en **exclusión**; en el caso de las mujeres rurales, es la causa de que éstas requieran un tratamiento particularizado que permita romper con la falta de acceso a la educación, los servicios de salud, los activos para la producción, los conocimientos técnicos o las condiciones para la participación social y política.

En el esquema siguiente se ejemplifica como la discriminación, que se expresa de diferentes maneras en cada persona produce formas de exclusión que para las mujeres son más profundas, porque además de acumular todas las producidas por sus condiciones particulares de vida, suman la sexista, producida por el sólo hecho de ser mujeres:



Fuente: Elaboración propia.

Durante las últimas décadas, las estrategias para enfrentar las desigualdades entre mujeres y hombres han sufrido transformaciones aceleradas, ya sea por la acción de las mujeres organizadas exigiendo alternativas prácticas, la incidencia de las diversas corrientes feministas, o por el desarrollo conceptual de los estudios de género a nivel global.

Desarrollo humano con igualdad de género para el empoderamiento

El primer marco para transformar el trato desigual entre mujeres y hombres, llamado **mujeres en el desarrollo (MED)**, centraba las acciones en la mujer en sí misma y dejaba fuera los aspectos dinámicos y relacionales de la situación de las mujeres como la subordinación a los hombres y la exclusión social, política, económica; centrandose en las consecuencias; aportando la posibilidad de mirar de forma diferente la realidad de las mujeres y sus particularidades.

Como resultado del bajo nivel de avance en mejorar la situación de las mujeres desde la década de los setentas, en los años noventa, las mujeres organizadas en diversas regiones del mundo lograron impulsar un nuevo marco de acción, llamado **género en el desarrollo (GED)**, problematizando las relaciones de poder⁷ y las estructuras que las producen e impiden el desarrollo en condiciones más justas, haciendo énfasis en las relaciones de poder entre mujeres y hombres, la importancia de mantener una visión de la sociedad diversa e incluyente y el impulso de transformaciones integrales y apropiadas a los contextos⁸.

La aplicación práctica de este nuevo marco de acción en el desarrollo originó que fuera necesario crear estrategias que pudieran responder de una manera eficiente a las nuevas necesidades para lograr una vida más digna y justa para las mujeres, dando origen a las llamadas estrategias para la igualdad de género.

Estrategias para la igualdad de género

Desde la conferencia de Beijing (1995), el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género, además de ser parte de los fines del desarrollo, se convierten en estrategias de trabajo. Así, la **transversalidad de género** facilita el logro de la igualdad entre hombres y mujeres y el **empoderamiento de las mujeres** favorece el ejercicio de los derechos y la ciudadanía de las mujeres.

Estas estrategias, buscan romper con la marginalización política de las opiniones y puntos de vista de las mujeres, especialmente en aspectos del desarrollo que son muy importantes para mejorar el acceso a condiciones de vida digna: como la planificación en las instituciones

⁷ El *poder*, es definido como el acceso, uso y control de recursos tanto físicos como ideológicos, en una relación social siempre presente. (Foucault, Gramsci y Freire, entre otros).

⁸ Moser, Caroline. *Planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género*. In: Guzmán et al (eds) Una lectura; género en el desarrollo. Lima: Flora Tristán/Entre Mujeres. 1991.

estatales; la participación es instancias sociales, políticas y de justicia⁹. El proceso de desarrollo de ambas estrategias se encuentra ampliamente documentado, tanto a nivel operativo como conceptual¹⁰.

Es siguiente esquema muestra las interrelaciones entre las estrategias, la visión de género en el desarrollo y la igualdad de género como objetivo estratégico:



Fuente: Elaboración propia.

Empoderamiento y autonomía de las mujeres

Las raíces del concepto de *empoderamiento* están en la idea del **poder** que los movimientos sociales y la teoría de las ciencias sociales han desarrollado en las últimas décadas y que en América Latina Paulo Freire sintetizaría en la reflexión “*las relaciones de poder y las formas de conciencia son históricas y culturalmente condicionadas por las luchas sociales, por lo*

⁹ Kabeer, Naila. “El lugar preponderante del género en la erradicación de la pobreza y las metas de desarrollo del milenio”. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo/Editorial Plaza y Valdés, S.A. México, 2008.

¹⁰ Kabeer, Naila. “Realidades trastocadas: las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo”. Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género/Editorial Paidós Mexicana, S.A. México, 1998.

que es indispensable conocerlas para realizar cambios”, abriendo la puerta para analizar las relaciones de poder entre mujeres y hombres, según nos cuenta Magdalena León¹¹.

El **empoderamiento**, es definido como un *proceso individual y colectivo de toma conciencia, sobre cómo se establecen y funcionan las relaciones de poder en la vida de cada persona y en la sociedad donde se vive*. Esta definición es importante, porque en algunas experiencias, se ha puesto mucho peso a la visión individualista del empoderamiento, desconociendo las relaciones entre las estructuras de poder y las prácticas de la vida diaria de los individuos y los grupos. El empoderamiento, está conectado con el contexto y se relaciona con acciones colectivas dentro de un proceso político¹².

El **empoderamiento de las mujeres** es el proceso *para la toma de conciencia sobre cómo se establecen y funcionan las relaciones de poder entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito privado como en el público, para impulsar la transformación de la subordinación y la exclusión de las mujeres, a nivel individual y colectivo*.

Para comprender los alcances del empoderamiento, es importante conocer los diferentes tipos de poder y las formas en que se establecen las relaciones de poder en la sociedad.

El poder como concepto absoluto no existe, lo que existe es su práctica, su ejercicio. El poder es una categoría¹³, para analizar las relaciones entre las personas y en la sociedad; no es un atributo con el que algunas personas nacen o llegan a “a tener”, no está en nada ni en nadie, es relacional (Foucault) y fundamentalmente tiene que ver con recursos: información, dinero, puesto, amistades, pertenencias, reconocimiento social, entre otros; son estos recursos constitutivos del poder y se usan y “manejan” en el proceso de su ejercicio.

Todas las relaciones sociales son relaciones de poder, que pueden contener diferentes maneras de *ejercerlo*, o expresar formas de poder, a continuación, se describen las formas de ejercicio de poder más comunes:

Poder sobre: Es un poder dominador, controlador, con capacidad de imponer decisiones sobre otros; es el poder más común y generalmente es del que más se habla. A nivel institucional son aquellos mecanismos de toma de decisión que benefician a un grupo particular de individuos o grupos, dejando excluidos o sin beneficios a otros.

Es un poder que nos limita y que limita a muchos sujetos dentro de las sociedades; establece reglas visibles para tomar decisiones, pero domina y suele manifestarse en la capacidad de decidir sobre lo que se decide, es un poder perverso, que muchas veces logra que la persona dominada, no reconozca que se encuentra en esta situación, naturaliza la dominación como algo necesario y define el *statu quo*.

¹¹ León Magdalena. “El empoderamiento de las mujeres: Encuentro del primer y tercer mundo en los estudios de género. Revista la Ventana, No. 13. México 2001.

¹² Entendiendo *proceso político*, como las acciones articuladas de participación y toma de decisiones, y no la formalidad del voto o la pertenencia a partidos políticos.

¹³ La palabra *categoría*, tiene raíz griega y significa *calidad atribuida a un objeto. Tiene diferentes usos, pero en lo que nos ocupa, hace referencia a uno de los diferentes elementos clasificados para estudiar aspectos de la sociedad o en la ciencia*.

Poder para: Es un poder generativo, productivo, con capacidad de que el poder que tiene una persona o un grupo incremente el poder total disponible para lograr algo, permite compartir el poder y favorecer el apoyo mutuo, invoca la solidaridad para el cambio; A nivel institucional o colectivo, es la capacidad interpersonal de tomar decisiones, una vez identificado el problema.

Poder con: Habla de solidaridad y alianzas, fortaleciendo el *poder desde dentro*.

Poder desde dentro: Habla de capacidad de transformar la conciencia propia y reinterpretar la realidad en que nos movemos.

Esta forma de entender poder, es el núcleo del concepto de empoderamiento de las mujeres. El empoderamiento es un proceso que inicia en cada persona, es decir, cada mujer define y decide el grado de transformación que le interesa, el proceso se consolida de forma colectiva, reflejándose en la incidencia y transformación social que origina en las mujeres, sus hogares y la sociedad en la que viven.

Es importante aclarar que la **autonomía** es el fin del proceso de empoderamiento. La autonomía para las mujeres, es entonces, la capacidad y las condiciones para tomar libremente las decisiones que afectan la vida, tanto individual como colectivamente.

En desarrollo, el impulso de los procesos de empoderamiento para la autonomía de las mujeres requiere de muchas transformaciones a nivel personal y social, que se acompañan del aumento de la conciencia de género y la ciudadanía. Las reflexiones sobre empoderamiento de las mujeres han optado por darle apellidos a la autonomía, para identificar con mayor claridad el tipo de transformaciones que se requieren.

Se definen tres tipos de autonomía. La autonomía **económica**, la de **toma de decisiones**, y la **física**, esta clasificación sirve para analizar y entender, teóricamente, el avance en el proceso de empoderamiento y el nivel de logro en la autonomía de las mujeres en las acciones de desarrollo. De forma práctica las mujeres van adquiriendo autonomía de forma integral, ya que es indispensable para garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos.

La **autonomía económica**, se entiende como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía. Entre los principales indicadores¹⁴, para su valoración, están:

- a) **Población sin ingresos propios por sexo**, reflejada el porcentaje de mujeres que no tienen ingresos propios. Percibir ingresos otorga poder de decisión sobre la administración de las retribuciones económicas para cubrir necesidades propias y de otras personas en el hogar, este indicador es clave para caracterizar el nivel de desarrollo de la autonomía y la proporción de acciones que se necesitan para mejorar las condiciones de vida de las mujeres y su contexto.

¹⁴ Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, de la CEPAL.

- b) **Tiempo total de trabajo**, es la suma entre el tiempo de trabajo remunerado y el tiempo de trabajo no remunerado. Esta cuantificación es central en el análisis de las brechas de género para el bienestar, contribuye a hacer visible la distribución inequitativa del trabajo no remunerado dentro de los hogares. La sobrecarga de horas de trabajo de las mujeres actúa como una barrera para la participación en el mercado laboral en igualdad de condiciones y limita el acceso a recursos económicos que favorecen mayores grados de autonomía.
- c) **Tiempo de trabajo no remunerado según ingresos propios**, reflejado en la cuantificación del tiempo que una persona dedica al trabajo para autoconsumo de bienes, labores domésticas y de cuidado no remuneradas para el propio hogar o para apoyo a otros hogares. Analizar comparativamente los ingresos y el tiempo, permite observar como las asimetrías entre mujeres y hombres tienen un componente monetario y otro de dedicación a distintos tipos de trabajo que acentúan brechas de género en los hogares, lo que sirve para el diseño de programas de empoderamiento y políticas públicas de igualdad de género.
- d) **Distribución de la población ocupada según nivel de productividad**, los sectores de actividad económica¹⁵ se han agrupado considerando su productividad laboral promedio, en los siguientes niveles: Sector de baja productividad: agricultura, comercio y servicios; Sector de productividad media: construcción, manufactura y transporte; Sector de alta productividad: actividad financiera, electricidad y minería. El análisis de la segmentación del mercado de empleo, sumado a las amplias brechas de las mujeres rurales en las áreas requeridas para la alta productividad, se traducen en desigualdad de ingreso de estas.

El empleo en la agricultura, donde se encuentran una de cada diez mujeres en la región, es uno de los de más baja productividad; otro es el sector de los servicios, particularmente el doméstico, donde se emplean cuatro de cada diez mujeres ocupadas en la región.

- e) **Índice de feminidad en hogares pobres**, muestra las disparidades en la incidencia de la pobreza entre mujeres y hombres. Compara el porcentaje de mujeres pobres de 20 a 59 años respecto de los hombres en la misma franja. Permite identificar como los esfuerzos de reducción de la pobreza no han beneficiado igual a mujeres y hombres, evidencia que los hogares pobres concentran una mayor proporción de mujeres. Evidencia la falta de autonomía económica de las mujeres.

La **autonomía en la toma de decisiones**, se refiere a la presencia de las mujeres en los distintos niveles de los poderes del Estado y a las medidas que promueven su participación plena en igualdad de condiciones. Entre los principales indicadores, para su valoración, están:

- a) Porcentaje de mujeres en gabinetes ministeriales (Ejecutivo).

¹⁵ Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIU).

- b) Porcentaje de mujeres en el máximo tribunal de justicia (Judicial).
- c) Porcentaje de mujeres en el organismo legislativo nacional (Legislativo).
- d) Porcentaje de mujeres alcaldesas o concejales, según sea el caso (Poder local).
- e) Nivel jerárquico de los mecanismos para el adelanto de las mujeres o su existencia.
- f) Firma y ratificación de tratados de protección a los derechos de las mujeres como la CEDAW y su Protocolo Facultativo, u otros tratados.

La **autonomía física**, se expresa en dos dimensiones, las que aquejan más a las mujeres, el respeto a los derechos reproductivos y la violencia de género. Los principales indicadores, para su valoración, son:

- a) Estadísticas de Femicidio o agresiones contra mujeres.
- b) Estadísticas de maternidad en mujeres adolescentes.
- c) Muertes de mujeres perpetradas por la pareja o expareja.
- d) Demandas insatisfechas de planificación familiar y educación en sexualidad.
- e) Mortalidad Materna.

La **interrelación de las autonomías**, la igualdad de género requiere transformaciones en todas las autonomías, la desigualdad de género necesita ser analizada de forma interrelacional para comprender los mecanismos que se entrecruzan para generarla o potenciarla. La autonomía es un elemento central para alcanzar la igualdad, como un derecho humano fundamental, y una precondition para que las mujeres actúen como sujetos plenos del desarrollo. Las autonomías interactúan formando una compleja maquinaria que no puede ser interpretado y abordado aisladamente, deben verse en sus relaciones, interdependencias y con un enfoque integrador.

Para entender mejor como impulsar en las acciones de empoderamiento dentro de los procesos de desarrollo, hablaremos de las dimensiones a tomar en cuenta.

Dimensiones¹⁶ del empoderamiento de las mujeres

El empoderamiento es una estrategia para mejorar la participación de las mujeres en el desarrollo, una meta en la que se debe avanzar, ya que es indispensable para el logro de la autonomía. Por eso se plantea realizarlo mediante la acción individual y colectiva; debe ayudar a ganar autoconfianza y mejorar el conocimiento personal, pero también el social. Incluye dimensiones: cognitivas¹⁷, psicológicas¹⁸, políticas¹⁹ y de control y autonomía²⁰, interrelacionados ente sí. El esquema siguiente describe las dimensiones básicas del empoderamiento de género:

¹⁶ **Dimensión:** Aspecto o faceta de algo. Cada una de las magnitudes de un conjunto que sirven para definir un fenómeno (social, físico o matemático).

¹⁷ **Cognitiva:** adjetivo relativo al conocimiento, se aplica para referirse al desarrollo de los conocimientos.

¹⁸ **Psicológica:** relativo o perteneciente a psique, es decir, a las funciones del pensamiento y las ideas en las personas.

¹⁹ **Política:** relativo a la participación de la persona ciudadana en los asuntos públicos, dar su opinión, votar o alcanzar un fin determinado por la acción para el cumplimiento de los derechos.

²⁰ **Autonomía:** capacidad de tomar decisiones de forma independiente y libre en todos los aspectos de la vida.

Esquema 4

DIMENSIONES DEL EMPODERAMIENTO

Cognitiva: Conocimiento y comprensión, por parte de las mujeres, de las condiciones y causas de su subordinación, en los niveles micro y macro. Incluye la realización de opciones que pueden ir contra las expectativas culturales y las normas sociales.

Psicológica: Comprensión sobre la situación personal y las propias ideas, para que las mujeres puedan actuar y tomar decisiones en sus vidas y la sociedad con sus propias ideas y conocimientos. Estimulación del *Autocepto* y la *Autoestima*.

Política: Desarrollo de las capacidades para analizar y movilizar el cambio social, para la transformación de las brechas de género a las que se enfrentan las mujeres en cada contexto. Incluye necesariamente cambios en las instituciones sociales, culturales y políticas y acciones contra la subordinación, la discriminación o la exclusión.

Autonomía y control: Aprendizajes para tomar decisiones a nivel personal y social para tomar el control sobre los recursos disponibles. Se inicia con el acceso por parte de las mujeres a todo tipo de recursos: económicos, productivos, educativos y culturales; los cambios en la balanza del poder económico exclusivamente, no alteran necesariamente los roles tradicionales de género o las normas sociales excluyentes, hay que aprender a tomar decisiones para el control de todos los recursos. Conjuga.

Fuente: Adaptación y elaboración propia en base a textos sobre perspectiva de género en programas de desarrollo de Carmen de la Cruz y Magdalena León.

Para que el empoderamiento sea real, todas las dimensiones deben ser desarrolladas de forma paralela; dejando a las propias mujeres y a sus organizaciones la experiencia para seguir impulsado este proceso en todos los espacios sociales y para las generaciones futuras.

Los procesos de **empoderamiento de las mujeres** priorizan las acciones en función de los contextos y las condiciones particulares de las mujeres en los procesos de desarrollo²¹. Es importante visualizar las necesidades e intereses de las mujeres, clasificándolos en prácticos y estratégicos.

Los **intereses prácticos** son aquellos que dan respuesta a las necesidades materiales de las mujeres, a demandas específicas que ellas tienen para sobrevivir, para salir de la pobreza; son demandas prácticas: la lucha por el salario, el empleo, la vivienda, la educación, la capacitación, la tierra, la comida, entre otras. Los **intereses estratégicos**, son aquellos que dan respuesta a las necesidades e intereses para el cambio en las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, cuestionando las bases de las estructuras de las vez es

²¹ Carmen de la Cruz. "Guía metodológica para la integración de la perspectiva de género en proyectos y programas para el desarrollo", EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. Diciembre 1998.

más claro, que la intervención en lo estratégico implica tener en cuenta lo práctico, imprimiendo un carácter político²² a las acciones.

Las mujeres utilizan el término **empoderamiento** por contener la referencia al *poder* de forma clara, su uso es un llamado de atención sobre las relaciones de poder o del poder como relación social; mirándolo, no sólo como una fuente de opresión en su abuso, sino una fuente de emancipación en su uso. Las relaciones de poder pueden significar dominación, como también desafío y resistencia a las fuentes de poder existentes o servir para obtener control sobre ellas.

De forma sencilla, el empoderamiento para las mujeres es un proceso de aprendizaje y cambio, que ayuda a que las mujeres entiendan como se construyeron en la sociedad las diferencias entre hombres y mujeres y como se mantiene el trato desigual, para impulsar el cambio hacia relaciones más equitativas por medio de la organización, el reconocimiento y el fortalecimiento de la autoestima de las mujeres.

Acompañando las estrategias de empoderamiento, y como una herramienta de potenciación se encuentra la llamada transversalidad de género.

Transversalidad de género como estrategia para el empoderamiento de las mujeres

La **transversalidad de género** como estrategia, sitúa la igualdad entre mujeres y hombres en el centro de las decisiones políticas, las estructuras institucionales y la asignación de recursos, incluyendo puntos de vista y prioridades de las mujeres en la toma de decisiones; contribuye a que se analicen los efectos que implicará para la reproducción o ampliación de las desigualdades entre mujeres y hombres o como se responde a las necesidades de las mujeres, en la planificación.

Es una estrategia frente a la marginación de los intereses y necesidades de las mujeres, implica mucho más que un proceso añadido de ciertos aspectos correctores a la planificación para incorporar acciones contra la desigualdad entre mujeres y hombres **implica un proceso de transformación.**

Es un proceso político y técnico, que debe incluir transformaciones tanto para la planificación, como para la toma de decisiones y la forma de realizar las acciones. En el esquema siguiente se establecen los principios básicos para la transversalidad:

²² Entendiendo el término de **político**, como el ejercicio de la ciudadanía, la capacidad, que debe tener toda persona de intervenir en las decisiones de los asuntos públicos o privados, de forma organizadas e informada.

Esquema 5

PRINCIPIOS PARA LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Proceso polifacético, es decir, diverso y complejo, que tiene en el centro a las mujeres, para comprender y revertir las desigualdades de género, donde se identifiquen bechas y con diversosos instrumento, de forma simultánea o paralela. Contanto con la colaboración de los homnbres.

Herramienta de transformación, para brindar directrices que contribuyan a la distribución de recursos económicos, culturales y sociales; prestando especial atención al impacto que tendrán para transformar las relaciones de género establecidos por las instituciones públicas y privas.

Institucionaliza procedimientos, porque los efectos sólo pueden ser percibidos si las acciones son permanentes y progresivos; responder a las necesidades y los intereses de las mujeres; y se incorporan a todas las etapas de la planificación del desarrollo.

Fuente: Elaboración propia en base a textos sobre perspectiva de género en programas de desarrollo de Carmen de la Cruz y Magdalena León.

Para las personas que trabajan en desarrollo, la herramienta utilizada es el **análisis de género**, para observar y analizar la realidad comprendiendo históricamente la construcción de las relaciones entre mujeres y hombres y como éstas, depende del contexto y diferenciándose dependiendo de la edad, la étnica, la cultura o el vínculo económico. Esta forma de análisis permite identificar las causas de las inequidades de género y formular mecanismos para superar las brechas, promoviendo relaciones más justas e igualitarias.

El propósito del análisis de género en una institución u organización es evaluar si las necesidades y prioridades de las mujeres se reflejan en las políticas y programas institucionales, de manera que se puedan considerar los cambios para que los beneficios y las oportunidades lleguen también a las mujeres, cerrar las brechas y reducir los desequilibrios.

Entre los **elementos básicos para el análisis de género**, se pueden mencionar:

- Es indispensable la participación de las mujeres
- El nivel o la profundidad de las acciones dependerán del contexto y la metodología
- Debe ponerse el mismo nivel de atención a las necesidades prácticas de las mujeres como a sus intereses estratégicos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.
- Las acciones deben garantizar el acceso y facilitar el control de los recursos a las mujeres y el goce de beneficios directos por su trabajo.

Acciones de empoderamiento de las mujeres a nivel organizativo

El PMA en Guatemala ha desarrollado diversas estrategias para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres²³, que tienen como base conceptual todos los elementos descritos, buscando que las mujeres tengan acceso a los beneficios de las diferentes iniciativas implementadas a nivel institucional, de forma más equitativa. Las líneas de trabajo varían en cada una, en el caso del P4P estas están básicamente centradas en el fortalecimiento organizacional y el impulso al trabajo colectivo.

Las acciones para el empoderamiento de las mujeres se han ordenado en líneas de trabajo, describiendo las acciones de transversalidad requeridas para el fortalecimiento en organizaciones mixtas., entre las más importantes encontramos:

I. Fortalecimiento Organizacional

Empoderamiento de las Mujeres	Transversalidad Organizativa (Empoderamiento Organizativo)
1. Asegurarse de que las mujeres conocen los objetivos, actividades y formas de trabajo de la organización, para que puedan decidir en cuales participar.	1. Formación de Comisiones de Género/Empoderamiento dentro de cada organización, para promover el trato justo entre mujeres y hombres en todo el trabajo de la organización.
2. Asegurar que las mujeres participan en las diferentes actividades para fortalecer el trabajo de la organización.	2. Devolución de los resultados de los diagnósticos de género a cada organización, para sensibilizar sobre las condiciones de las mujeres y sus necesidades para mejorar su participación.
3. Asegurarse que las mujeres que quieren participar sean reconocidas por la organización, por medio de actas de reconocimiento de grupos de mujeres.	3. Elaboración de Plan de trabajo para las Comisión de Género, incluyendo el desarrollo de capacidades y las acciones para promover la participación de las mujeres en la organización.
4. Asegurar que las mujeres, pueden participar en las decisiones de la organización y en puestos de toma de decisión y capacitarse.	4. Seguimiento y registro de los avances en cada organización.

II. Asistencia Técnica para la mejora productiva.

Empoderamiento de las Mujeres	Transversalidad Organizativa (Empoderamiento Organizativo)
1. Garantizar que las mujeres participen directamente en las actividades productivas (parcelas demostrativas/validación) con responsabilidades reconocidas.	1. Facilitar la participación de las mujeres en las parcelas demostrativas/validación, para mejorar sus conocimientos y

²³ Entre las más importantes esta la “Estrategia de género de P4P”; “Estrategia de Género para la creación de activos”; “Estrategia de género para acelerar el empoderamiento económico de las mujeres rurales”, entre otras.

2. Garantizar que las mujeres participan en todos los procesos de capacitación para la mejora productiva de forma reconocida.	habilidades para la producción agrícola.
3. Garantizar que la metodología que se utiliza para la capacitación y el seguimiento es adecuado al nivel de conocimientos de las mujeres y aprenden como utilizar la información.	2. Facilitar la participación y permanencia de las mujeres en los procesos de capacitación, convocándolas directamente y manteniendo condiciones de seguridad adecuadas para su participación.
4. Intercambiar las experiencias en el ámbito agrícolas entre las mujeres de diferentes organizaciones o regiones para desarrollar mejorar la participación y desarrollar las habilidades de las mujeres en la producción agrícola.	3. Impulsar los intercambios de experiencias, registrando y favoreciendo el desarrollo de las capacidades y habilidades técnicas de las mujeres.
	4. Dar a conocer las buenas prácticas para mejorar y mantener la participación de las mujeres en la organización.

III. Manejo Postcosecha (Beneficiado, calidad, almacenaje)

Empoderamiento de las Mujeres	Transversalidad Organizativa (Empoderamiento Organizativo)
1. Garantizar que las mujeres participan en todas las actividades de capacitación para manejo postcosecha.	1. Identificar con claridad el tipo de actividades y experiencia de las mujeres en las actividades postcosecha para facilitar su participación.
2. Impulsar la participación de las mujeres en los procesos de pruebas para mejorar las capacidades de manejo postcosecha.	2. Desarrollar propuestas para mejorar la participación de las mujeres en las actividades postcosecha que puedan mejorar los ingresos de las mujeres de forma directa.
3. Impulsar la organización y asociación de las mujeres en los procesos de capacitación y mejora de las capacidades de manejo postcosecha.	3. Dar a conocer la importancia del reconocimiento del trabajo de las mujeres en las actividades productivos tanto para la seguridad alimentaria como para la comercialización.
4. Garantizar el intercambio de experiencias entre las mujeres.	

IV. Acceso a recursos financieros y servicios crediticios

Empoderamiento de las Mujeres	Transversalidad Organizativa (Empoderamiento Organizativo)
1. Garantizar las oportunidades de las mujeres para el acceso a todo tipo de créditos que gestione la organización	1. Gestionar y apoyar la participación de las mujeres en todos los procesos

o que puedan contribuir a su empoderamiento económico.	de acceso a créditos dentro de la organización.
2. Impulsar la asociación y los conocimientos de las mujeres para mejorar su acceso a recursos financieros, entre todo tipo de créditos.	2. Establecer formas de seguimiento y apoyo a la participación de las mujeres en solicitud, gestión y utilización de créditos para mejorar sus actividades de producción o comercialización asociativa.
3. Impulsar el intercambio de experiencias entre las mujeres participantes en los procesos de créditos para mejorar el acceso de otras mujeres a la obtención de créditos.	3. Dar a conocer en la organización los avances y las necesidades de las mujeres para mejorar su acceso a créditos y fortalecer su participación en este ámbito dentro de la organización.

V. Comercialización Asociativa

Empoderamiento de las Mujeres	Transversalidad Organizativa (Empoderamiento Organizativo)
1. Garantizar que las mujeres conocen y participan en las actividades de comercialización asociativa con el reconocimiento y apoyo de la organización.	1. Incorporar a las mujeres a los procesos de comercialización asociativa, para que puedan adquirir experiencia y mejorar su participación en este proceso.
2. Impulsar la participación de las mujeres en todas las actividades de capacitación y formación en comercialización asociativa.	2. Acompañar los procesos de comercialización asociativa que realicen las mujeres para desarrollar sus habilidades de comercialización y asociación.
3. Impulsar el intercambio de experiencias y el análisis de los procesos de la comercialización asociativa para mejorar la participación de otras mujeres en estas actividades.	3. Dar a conocer dentro de la organización los cambios y necesidades de las mujeres para mejorar los procesos de comercialización asociativa en los que participan.

VI. Gestión organizacional y empresarial

Empoderamiento de las Mujeres	Transversalidad Organizativa (Empoderamiento Organizativo)
1. Garantizar que las mujeres participan en todos los procesos de capacitación y de gestión empresarial con el reconocimiento y apoyo de la organización.	1. Incluir a las mujeres en todos los procesos de capacitación y fortalecimiento a la gestión empresarial para que puedan adquirir conocimientos y experiencia.

<p>2. Impulsar el conocimiento de las mujeres para gestión empresarial, apoyando su participación en las capacitaciones o eventos para este fin realizados con la organización.</p> <p>3. Impulsar el intercambio de experiencias entre grupos de mujeres, para mejorar el desarrollo de sus habilidades en la gestión empresarial.</p>	<p>2. Apoyar y fortalecer los procesos de gestión empresarial donde participan las mujeres, para garantizar el desarrollo de sus habilidades para la empresarialidad asociativa.</p> <p>3. Dar a conocer dentro de la organización los cambios y necesidades de las mujeres para mejorar su participación en la gestión empresarial para potenciar su participación desde la organización.</p>
---	--

VII. Desarrollo de liderazgos y participación.

Empoderamiento de las Mujeres	Transversalidad Organizativa (Empoderamiento Organizativo)
<p>1. Garantizar que las mujeres conocen y participan en las actividades de desarrollo de liderazgos con el reconocimiento y apoyo de la organización.</p> <p>2. Impulsar la participación de las mujeres en todas las actividades de capacitación y formación en desarrollo de liderazgos donde participa la organización.</p> <p>3. Impulsar el intercambio de experiencias y el análisis de los procesos de liderazgo donde participan las mujeres para mejorar la participación de otras mujeres en estas actividades.</p>	<p>1. Incorporar a las mujeres a los procesos de desarrollo de liderazgos, para que puedan adquirir experiencia y mejorar su participación en estos procesos.</p> <p>2. Acompañar los procesos en donde participen las mujeres para desarrollar sus habilidades de liderazgo e incidencia.</p> <p>3. Dar a conocer dentro de la organización los cambios y necesidades de las mujeres para mejorar sus liderazgos, potenciar la participación de más mujeres e incidir a nivel organizativo y comunitario.</p>

Desarrollo de las capacidades del personal técnico para el empoderamiento de las mujeres y el impulso a la institucionalización de la igualdad de género.

Para impulsar el empoderamiento de las mujeres en el trabajo organizativo, el personal técnico necesita mantener algunos principios básicos, como:

- ❖ **Gradualidad**, consiste en tomar en cuenta el nivel de desarrollo de la organización, para proponer acciones de empoderamiento de las mujeres, entre más alto sea el nivel de desarrollo de la organización, más trabajo de género se necesita. El nivel de desarrollo organizacional determinara las posibilidades para la definición de los planes de trabajo en materia de género.
- ❖ **Flexibilidad**, el criterio general será priorizar la elaboración de “Políticas Organizacionales de Género”, al mismo tiempo que se fortalecen los espacios organizativos en otras áreas como comercialización o gestión empresarial. En aquellas organizaciones donde las condiciones no lo permitan se impulsará la participación y el empoderamiento de las mujeres, en los espacios donde sea posible, las acciones serán de preparación de condiciones y sensibilización en materia de género.
- ❖ **Responsabilidad colectiva**, el cumplimiento de los planes de trabajo organizacionales en materia de género, necesita de la colaboración y seguimiento de todo el personal técnico, por lo que debe ser asumido como una responsabilidad para el fortalecimiento organizativo.

Las actividades de incidencia a nivel departamental o local, que puede realizar el equipo técnico para impulsar la participación y el empoderamiento de las mujeres, pueden incluir:

1. Establecer coordinación con las instancias estatales responsables de garantizar la participación de las mujeres en los espacios de toma decisión:
 - a. SEPREM (Delegada Departamental)
 - b. DEMI (Delegada Departamental)
 - c. DMM (De los municipios donde se encuentran las organizaciones)
2. Establecer coordinación con las instancias estatales responsables de la Seguridad Alimentaria y Nutricional, para mejorar la participación de las mujeres:
 - a. SESAN (Delegación departamental)
 - b. COMUSAN (Municipios donde se encuentran organizaciones)
 - c. COCOSAN (En las determinadas como prioritarias)
3. Establecer coordinación con las instancias estatales responsables del impulsar el desarrollo rural y la extensión agropecuaria, para impulsar el empoderamiento de las mujeres:
 - a. MAGA (Delegación departamental)
 - b. Equipos de Extensión (En los municipios donde se encuentran organizaciones)
 - c. Política de Género MAGA (Implementación a nivel departamental)
4. Establecer coordinación con CONALFA para impulsar los procesos de alfabetización de las mujeres interesadas dentro las organizaciones.
5. Establecer o facilitar el contacto con instancia u organizaciones no gubernamentales que puedan apoyar los procesos de formación o capacitación en temas de igualdad de género,

empoderamiento, prevención de violencia contra las mujeres, desarrollo capacidades productivas, gestión municipal, alfabetización, entre otras.

6. Establecer coordinación con las instancias estatales responsables de la educación o la capacitación técnica especializada.

Las acciones básicas para impulsar el empoderamiento de las mujeres a nivel local deben ser incluidas en la planificación, por medio de:

1. Incorporar las actividades de género en los planes de trabajo, estableciendo metas y resultados esperados para cada organización a su cargo, para poder evaluar y establecer nivel de avance a reportar en los informes trimestrales.
2. Seguimiento sistemático al trabajo de las comisiones de género en cada una de las organizaciones a su cargo, para reportar avances y necesidades de fortalecimiento por parte de la especialista de género.
3. Reportar avances, problemáticas y necesidades en el trabajo de género de cada una de las organizaciones a su cargo, enviando copia a la especialista de género para sistematización de la información y la planificación de acciones de acompañamiento y fortalecimiento.