



# Contribuir

## AL EMPODERAMIENTO

COMPILACIÓN DE PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS  
QUE CONTRIBUYEN AL EMPODERAMIENTO



Esta guía fue producido con el apoyo  
del Agence Française de Développement



# Resumen

Introducción	2
--------------	---

## REFERENCIAS PARA ENTENDER

3

### **El empoderamiento : tomar conciencia para emanciparse de las relaciones de dominación** 4

1. El origen del concepto	5
2. Las diferentes visiones del empoderamiento	6
3. Un proceso multidimensional	7
4. Una visión plural del poder	8

### **El género: un marco analítico para invertir las situaciones de poder** 9

1. Definición del concepto de género	9
2. Desigualdades de género	10
3. División del trabajo en función del género	11

## REFERENCIAS PARA ACTUAR

13

Índice	14
Herramienta pedagógica <sup>nº 1</sup> Cartografía social	17
Herramienta pedagógica <sup>nº 2</sup> El árbol del poder de actuar	21
Herramienta pedagógica <sup>nº 3</sup> Guía pedagógica	25
Herramienta pedagógica <sup>nº 4</sup> Los manteles rotativos del actuar	29
Herramienta pedagógica <sup>nº 5</sup> ¿ Usted dijo género?	31
Herramienta pedagógica <sup>nº 6</sup> Análisis crítico de la violencia de género	35
Herramienta pedagógica <sup>nº 7</sup> La balanza	39
Herramienta pedagógica <sup>nº 8</sup> La matriz de empoderamiento	43
Herramienta pedagógica <sup>nº 9</sup> El estimómetro (o la escala de confianza)	47

# Introducción

## ¿Por qué esta recopilación ?

*« Porque los actores de la sociedad civil desempeñan un papel importante en el surgimiento de una sociedad más justa e inclusiva »<sup>1</sup>*

Frères des Hommes y sus aliados senegaleses, haitianos, rwandeses, congoleños, indios y peruanos, en colaboración con BATIK int, se han unido en el colectivo «Formar para Transformar».

Desde 2016, las 9 organizaciones participan en este colectivo para compartir prácticas, métodos y herramientas de campo. Este folleto es el resultado de este intercambio para **empoderar a las poblaciones vulnerables**. Constituye un nuevo recurso para que todos los miembros del colectivo y otras organizaciones enriquezcan sus prácticas y métodos de apoyo a la formación. También es un recurso para cualquier otra organización de la sociedad civil comprometida en la lucha por la transformación social.

<sup>1</sup> Cita del colectivo «Formar para Transformar» : <https://www.fdh.org/-Le-collectif-Former-pour-transformer-.html>

## ¿Cómo se originó esta recopilación ?

Este folleto fue diseñado durante las misiones de acompañamiento llevadas a cabo por FDH y Batik en colaboración con tres organizaciones aliadas: CENCA en el Perú, APEF en la República Democrática del Congo y Fedina en la India.

Esas organizaciones realizan actividades con el objetivo de capacitación encaminadas a desarrollar la capacidad de acción y de invertir las desigualdades entre los géneros trabajando en pro de la emancipación económica de la mujer, defendiendo los derechos de los trabajadores del sector no estructurado o fortaleciendo los grupos comunitarios.

**El folleto proporciona las claves para comprender los conceptos de género y empoderamiento y luego propone herramientas pedagógicas basadas en la experiencia de los miembros del colectivo.**



## ¿Para quién es esto?

Esta recopilación tiene un triple propósito:

- > Está destinado principalmente **a los profesionales y voluntarios que participan en la creación de módulos de capacitación para personas en situaciones vulnerables**. Descubrirán herramientas para ampliar su reflexión o para alimentar sus actividades.
- > **Los directivos superiores** (miembros del consejo de administración o de la dirección) también encontrarán un marco conceptual para ampliar su reflexión e instrumentos que faciliten su análisis estratégico (en particular la hoja de información sobre el Árbol del Poder para Actuar).
- > Por último, **todo aquel que desee profundizar en el tema y ampliar sus reflexiones sobre cuestiones de género y empoderamiento** podría estar interesado en este documento.



# REFERENCIAS *para entender*

# El empoderamiento :

## UNA TOMA DE CONCIENCIA PARA EMANCIPARSE DE LAS RELACIONES DE DOMINACIÓN



### Emancipación, poder de acción, empoderamiento: un vocabulario hecho a medida

Los agentes de la sociedad civil utilizan varias palabras para describir el poder que una persona puede tener sobre su propia vida. Nacido en el extranjero, el concepto de empoderamiento tiene problemas para encontrar una traducción en francés que exprese todas sus dimensiones. La palabra más usada en el mundo francófono es "emancipación". Sin embargo, cabe señalar que el vocabulario evoluciona según el contexto. Por ejemplo, en algunos países con regímenes autoritarios, las organizaciones de la sociedad civil no pueden hablar de empoderamiento o emancipación sin temor a ser amenazadas; en estos casos es más frecuente el uso del término «autonomización». A veces el uso de vocabulario técnico impide la comprensión y la transmisión del proceso del empoderamiento. Si dispone de tiempo, le aconsejamos que se tome un momento para discutir este concepto con la gente con la que está trabajando, tomando ejemplos concretos de su realidad.

Lejos de los dogmatismos conceptuales, creemos que es importante sentirse cómodo con las palabras utilizadas y aún más importante asegurarse de que la palabra se refiere, en la imaginación de las personas, al proceso de toma de conciencia del poder interior de cada individuo y del poder de las personas dentro de un grupo.

**En el colectivo «Formar para transformar» la palabra «emancipación» se refiere a la toma de conciencia del poder individual y colectivo de las poblaciones en situaciones de vulnerabilidad.**

Así, la formación con vocación «emancipadora», se basa en la articulación entre el reforzamiento de la capacidad técnica y la formación política destinada a desarrollar la conciencia crítica. El objetivo de las capacitaciones o formaciones está orientado a la acción.

**¡Siéntete libre de usar la palabra que te convenga!**

## 1. El origen del concepto

**1960** El concepto surgió en la década de los 1960 con **la labor de educación popular del brasileño Paulo Freire**<sup>2</sup> (que se centró en el desarrollo del pensamiento crítico en las comunidades vulnerables), **el movimiento afroamericano** (el poder negro) y el desarrollo **del enfoque participativo** en 1970. Todos estos enfoques tienen en común el cuestionamiento de la noción de poder y las relaciones de poder entre las personas.

**1980** A partir de 1980, los grupos populares de mujeres de América Latina reivindican la noción de empoderamiento con el fin de crear conciencia de las relaciones de dominación y elaborar propuestas económicas y políticas para cambiar esas relaciones. Destacan la importancia de trabajar la autoestima para comprender la construcción social y cultural de las relaciones sociales y su evolución a lo largo del tiempo.

**1990** A partir de la década de 1990, las organizaciones internacionales de desarrollo se interesaron en el concepto de empoderamiento. El término será retomado por una red internacional de mujeres e investigadores en referencia al proceso por el cual las mujeres obtienen el control de los recursos (materiales y simbólicos) y refuerzan su capacidad y representación en todas las áreas.

En términos más generales, fue después de la Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (1995) que el concepto fue adoptado por las instituciones internacionales y las ONG:

*El empoderamiento de la mujer y su plena participación en todas las esferas de la sociedad, incluida la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.*

Inicialmente, el término se utilizó exclusivamente en los estudios de género y comenzó a aplicarse a todos los colectivos de personas en situación de vulnerabilidad con un uso cada vez mayor en el trabajo comunitario o social, o en la cooperación para el desarrollo.

Gradualmente, los organismos de desarrollo, las Naciones Unidas e incluso el Banco Mundial comenzaron a utilizar el término. Sin embargo, al apropiarse del concepto, estas instituciones lo han vaciado del significado que le han dado los movimientos sociales. El concepto se redujo a la capacidad del individuo de hacerse cargo de su propia vida, en términos económicos.

<sup>2</sup> FREIRE, Paulo; Pedagogía de la autonomía, 1977



## 2. Las diferentes visiones del empoderamiento

Para los movimientos sociales, la noción de poder estaba en el centro de su pensamiento y el empoderamiento se refería sobre todo al cuestionamiento de las relaciones de dominación. El empoderamiento se refiere al proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, su confianza, su visión, su liderazgo como grupo social, a fin de lograr cambios positivos en las situaciones que experimentan, con miras a invertir las relaciones de poder.

### El empoderamiento liberador: desarrollar y cuestionar el sistema

Los individuos pueden, individual o colectivamente, desarrollar las capacidades necesarias para transformar sus estilos de vida. Sobre la base de esta premisa, los movimientos sociales consideraron que el empoderamiento estaba vinculado a la idea de aplicar y respetar los derechos y obligaciones.



El empoderamiento es una estrategia para que los grupos o individuos en situación de vulnerabilidad aumenten su poder a fin de acceder al uso y control de los recursos materiales y simbólicos, ganar influencia y participar en el cambio social. Este proceso incluye una fase en la que las personas toman conciencia de sus derechos, capacidades e intereses y de su interdependencia con los demás. Al haber reforzado su posición y estatus, podrán participar en las esferas de toma de decisiones y tendrán las condiciones para influir en otros. La solución de los problemas de los marginados ya no está en la aplicación de remedios a la pobreza sino en una redistribución del poder.



La organización aliada congoleña, APEF, propone a las mujeres una capacitación en corte y confección textil para que puedan desarrollar una actividad económica como emprendedoras. Al mismo tiempo, las mujeres participan a las capacitaciones para la «concientización» que ofrece el centro de capacitación de la APEF (módulos sobre los derechos de la mujer y el género, la autoestima, la salud sexual y reproductiva, el derecho a la educación, la conciencia cívica).

### Empoderamiento de los liberales: fortalecimiento del interés propio

El término también es utilizado, desde finales del decenio de 1980, por instituciones internacionales como el Banco Mundial o la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y se convierte en una de sus prioridades. En este enfoque, el empoderamiento significa un aumento de la capacidad del individuo para ser más autónomo y autosuficiente a fin de, por ejemplo, depender menos de los servicios de empleo, de modo que tenga más espíritu empresarial para crear microempresas y ascender en la escala social. Esto implica también mejorar el acceso a los mercados, así como a las estructuras políticas (organizaciones de agricultores, cámaras de comercio, etc.) para participar en la toma de decisiones económicas y políticas. En definitiva, esto implica un proceso que implica alguna forma de participación pero que no cuestiona las estructuras existentes.



### 3. Un proceso multidimensional

Desde la perspectiva de los movimientos sociales, el poder de acción incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva, e implica un cambio radical en las relaciones de dominación y en los mecanismos que reproducen la subordinación de ciertos grupos. El proceso de empoderamiento se considera como algo dinámico.

*Dimensión individual:  
la adquisición de una mayor autonomía,  
« Toma de conciencia »*

El **empoderamiento individual** se refiere al proceso por el cual las personas en situaciones vulnerables aumentan sus niveles de confianza, autoestima y capacidad para satisfacer sus propias necesidades.

Las personas que se encuentran en situaciones vulnerables suelen interiorizar los mensajes culturales o ideológicos de opresión y subordinación. Al carecer de ciertos derechos o ser ignorados por otros, estas personas terminan desarrollando una baja autoestima. La labor de desarrollar su poder de actuar implica, ante todo, ayudarlos a recuperar la confianza en sí mismos para fortalecer su sentido de legitimidad para actuar en las decisiones que los afectan.

*Colectivo:  
la capacidad que un grupo puede desarrollar  
para influir en el cambio social hacia una  
sociedad justa e igualitaria  
« Acción colectiva »*

La **dimensión colectiva** se basa en el hecho de que las personas en situación de vulnerabilidad se sienten más fuertes cuando se unen con objetivos comunes.

Los niveles individual y colectivo están intrínsecamente ligados, ya que uno no puede existir sin el otro.

El poder colectivo puede influir en cuestiones sociales, económicas y políticas más allá de la comunidad, así como en los poderes nacionales, la sociedad e incluso la comunidad internacional.

Por ejemplo, los grupos de discusión de mujeres organizados como parte de las acciones del equipo comunitario en el CENCA, Perú, les permiten construir su confianza de manera individual y colectiva. De hecho, a través de los debates, las mujeres se dan cuenta de que la discriminación que sufren también la sufren otras mujeres de su vecindario. Se dan cuenta de una situación de injusticia. Este no es un caso aislado, sino el resultado de una construcción de la sociedad que puede ser cambiada. Las mujeres pueden confiar entre sí y tejer una red de autoayuda colectiva.

Así, el desarrollo individual es fomentado por el grupo de discusión mientras que el equipo comunitario del CENCA progresa gracias a la participación activa de las mujeres (proyecto Habla Mujer).

Por ejemplo, para llegar a los habitantes del barrio más allá del equipo comunitario, un festival cultural «Huayco de mujeres», iniciado por un grupo de mujeres del CENCA, permitió que su mensaje se escuchara más ampliamente.



3 Huayco : término andino para las inundaciones repentinas. Metáfora utilizada por el CENCA para designar un levantamiento de mujeres.

## 4. Una visión plural del poder

Si el poder de actuar es una capacidad de las personas para tomar decisiones que cambien su vida cotidiana, primero deben tener los medios para poder hacer esos cambios.

El enfoque de la capacidad de actuar se basa en la idea de que existen diferentes formas de poder en las sociedades y dentro de las instituciones. Por consiguiente, el concepto de empoderamiento puede percibirse de diferentes maneras y se refiere principalmente al empoderamiento de mujeres y hombres:

### «PODER DE»

se refiere a la capacidad de tomar decisiones, tener autoridad, resolver problemas y desarrollar una cierta creatividad que le hace a uno capaz de realizar proyectos.

Por consiguiente, el concepto se refiere a las capacidades intelectuales (conocimientos y técnicas), así como a las necesidades materiales y los medios económicos (activos);

### «PODER INTERIOR»

esta noción de poder se refiere a la imagen de sí mismo, la autoestima, la identidad y la fuerza psicológica (autoconocimiento).

Se refiere al individuo: ¿cómo, a través de su análisis (su poder interior), es capaz de influir en su vida y proponer cambios? Esto lleva a una conciencia del lugar del individuo y sus capacidades;



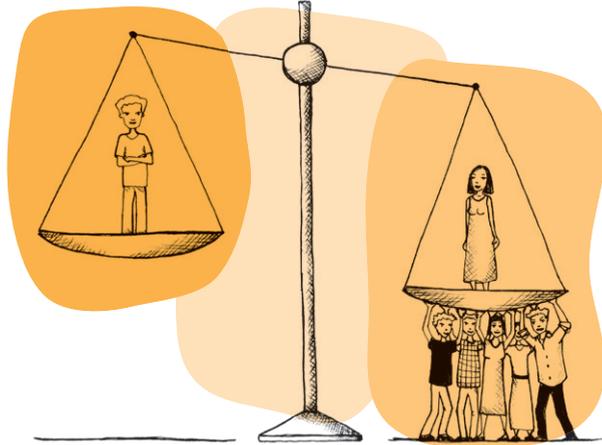
### «PODER CON»

el poder social y político, pone de relieve la noción de solidaridad, la capacidad de organizarse para negociar y defender un objetivo común (derechos individuales y colectivos, ideas políticas). Colectivamente, las personas sienten que tienen poder cuando se organizan y se unen en torno a un objetivo común o cuando comparten la misma visión.

La perspectiva de empoderamiento es un marco analítico para invertir las situaciones de poder. Los cambios tienen que ser pensados junto con las mujeres y los hombres en todos los niveles de la sociedad.

# El género:

## UN MARCO ANALÍTICO PARA INVERTIR LAS SITUACIONES DE PODER



### 1. Definición del concepto de género

La noción de género ha sido trabajada por diferentes disciplinas de las Ciencias Humanas desde los años 60. Se refiere a una distinción entre el sexo biológico y el «sexo social», conocido como **género**, que corresponde al proceso de identificación con un grupo femenino o masculino.

El **sexo** se refiere a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. El sexo se refiere a las diferencias en la fisiología femenina y masculina.

El **género** se refiere a los atributos económicos, sociales, políticos y culturales asociados con el hecho de ser mujer u hombre. El significado que la sociedad da a la naturaleza femenina o masculina, por lo tanto, varía a través de las culturas y cambia con el tiempo. El **género** se refiere **a los papeles y funciones asignados** a los hombres y las mujeres respectivamente.

Los seres humanos **nacen con un género**. El comportamiento y las características de lo «masculino» y lo «femenino» no son innatos. Mientras que el sexo determina las características físicas, la socialización condiciona el comportamiento, los valores y las expectativas que son diferentes para hombres y mujeres.

El género es un concepto social, traducido del inglés «gender», que se refiere a las diferencias socialmente construidas entre hombres y mujeres, la forma en que interactúan y determinan las funciones de cada uno.

Cuando las sociedades construyen los conceptos de feminidad y masculinidad a partir de diferencias biológicas, les atribuyen simbólicamente diferentes características, posibilidades de acción y valores.

La normalización de estas diferencias conduce a la **desigualdad** entre mujeres y hombres. Vemos nuestra identidad de género (masculina o femenina) como una característica con la que nacemos y que naturalmente determina todos los aspectos de nuestras vidas.

Así pues, los estereotipos surgen de las consideraciones: en todas partes del mundo, el género femenino tradicional se asigna al espacio privado, un papel

destinado al cuidado y la crianza de la familia, ya que son las mujeres las que traen los niños al mundo.

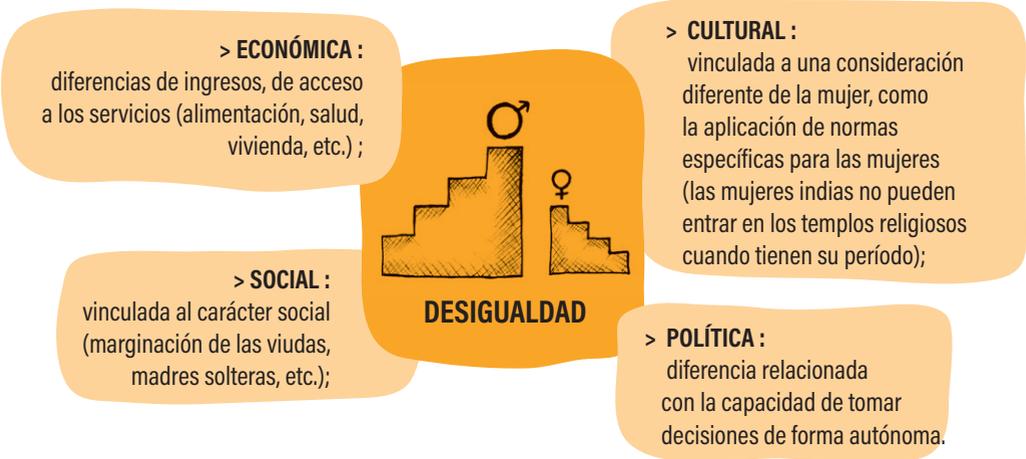
Diferencias biológicas objetivas	Representaciones sociales / estereotipos	Desigualdades de género
Ej: La robusta masa corporal de los hombres	Los hombres son fuertes y capaces de enfrentar los desafíos.	Los hombres trabajan con prioridad y podrían trabajar en todas las áreas.
Ej: Embarazo de mujeres	Las mujeres son mejores para cuidar a los niños.	Las mujeres deben cuidar de la casa.

4 Un estereotipo es una idea que no está necesariamente basada en hechos. Refleja una opinión subjetiva sobre las cosas o las personas y los atributos a menudo cualidades negativas para una categoría de personas.

## 2. Desigualdades de género

El género (biológico) no puede explicar la jerarquización social. Las desigualdades dependen de las relaciones sociales construidas en nuestras sociedades y utilizan tanto la cultura como las tradiciones.

Las desigualdades de género implican **disparidades entre la situación de los hombres y las mujeres** en un contexto determinado. Son el resultado de una percepción diferente de los papeles de las mujeres y los hombres y pueden ser de varios tipos como :



En India, en Fedina, para defender la condición de las mujeres empleadas en el sector textil, se han organizado sesiones de capacitación, en forma de reuniones de sensibilización, para informarlas sobre sus derechos como mujeres y trabajadoras a fin de superar las desigualdades económicas y culturales.

El género ayuda a explicar la creación de diferencias de comportamiento entre hombres y mujeres. Por lo tanto, es **un problema social que nos concierne a**

**TODOS/AS** (hombres/mujeres) porque los hombres también deben corresponder a la imagen que les impone la sociedad. En efecto:

- No tenemos en cuenta su sensibilidad;
- Limitamos sus posibilidades de expresar sus sentimientos/beneficios de la paternidad;
- Se les imponen grandes responsabilidades;
- El "estereotipo del varón" debe mostrar su poder.

5 Droy, Dubois et al. Femmes et pauvreté en milieu rural

### 3. División del trabajo en función del género



Los modelos económicos también se han basado en las diferencias de género para estructurar una división sexual del trabajo:

- las mujeres se encargan exclusivamente de las tareas domésticas en la esfera privada. Los hombres están poco o nada involucrados en las tareas domésticas;
- **doble/triple jornada de trabajo** para las mujeres que combinan el trabajo productivo y el reproductivo ;
- las mujeres de los barrios de clase trabajadora trabajan más para ganarse la vida;
- las mujeres urbanas de las categorías sociales media-alta y media-alta, que trabajan fuera del hogar, no siempre realizan las tareas domésticas, delegándolas a menudo en otra mujer remunerada para que las realice.

El Instituto de Desarrollo Internacional de Harvard ha desarrollado la **Teoría de las 3 Funciones**<sup>6</sup> para analizar las actividades que hombres y mujeres realizan diariamente. Según esta teoría, los hombres y las mujeres cumplen tres roles en la sociedad:

- **Función reproductiva** – incluye las tareas domésticas necesarias para asegurar el mantenimiento biológico y la reproducción y el cuidado de la generación trabajadora o mayor;
- **Función productiva** – incluye el trabajo realizado para el pago o la producción de bienes de consumo con valor de cambio;
- **Función de la comunidad** – incluye actividades de administración de la comunidad.

La distribución de estos papeles es diferente de un tiempo a otro, de un lugar a otro, de una cultura a otra, y así sucesivamente. Por lo tanto, los roles en la misma sociedad pueden cambiar.

En la mayoría de las sociedades, los papeles de la mujer se clasifican en estas tres categorías. Por lo tanto, deben equilibrar estos tres papeles sin que se les reconozcan sus contribuciones. El trabajo de las mujeres en el hogar y la comunidad se considera «natural» y por lo tanto no se valora. Cuando las mujeres realizan «actividades productivas», por ejemplo, cultivar parcelas de tierra en la granja familiar, éstas no se consideran trabajo y no se pagan. La contribución de la mujer permanece invisible e induce a la dependencia económica de la familia.

**Las imágenes en los medios de comunicación también atribuyen funciones y roles a las mujeres y los hombres.** Los hombres se encuentran en roles relacionados con la seguridad, la libertad, el poder, la política, la ciencia, las responsabilidades, el trabajo, el deporte, etc.

Las mujeres se asocian con roles relacionados con la sensualidad, las compras, la maternidad, el hogar, la belleza, la asistencia, las tareas domésticas, la moda, etc.



Por lo tanto, esto se traduce en :

- **Un mantenimiento de los estereotipos de género;**
- **Una reproducción de las relaciones de poder** en la esfera económica, política y social;
- **Una normalización de la posición subordinada** de la mujer frente al hombre: es «normal» que la mujer se quede en casa para cuidar de los hijos, es «normal» que haya más hombres en la política porque es necesario ser fuerte mentalmente, etc.

Cuidado, estas imágenes están muy difundidas en todas partes y transmiten ideas a todos los niveles sociales. Contribuyen a las desigualdades de género.

<sup>6</sup> Moser, Gender planning in the third world : meeting practical and strategies needs, 1989.

## ¿Qué hay de la violencia de género?

La violencia de género forma parte de los diversos mecanismos de dominación masculina y se **ejerce para imponer el control**.

Esta violencia está relacionada con los papeles asignados a los hombres y las mujeres, el espacio en el que evolucionan y el contexto histórico. Según el contexto y la cultura, esa violencia puede ser legal o ilegal, tolerada o no, y puede tener lugar en espacios públicos o privados. Si no se hace nada para detenerlo, continúa.



**El empoderamiento es una estrategia para combatir la violencia de género:** las mujeres deben ser capaces de decidir su propio destino, desarrollar su identidad y su papel, con miras a un cambio colectivo de la sociedad.

Para los niños y los hombres, se trata de reflexionar sobre la construcción de su masculinidad tradicional («los hombres no lloran», «los hombres son fuertes») que tiende a valorar la virilidad y el comportamiento agresivo.





PISTAS  
*para actuar*

# Índice

## OBSERVAR Y DIAGNOSTICAR



- Hoja de herramientas n°1 **La cartografía social**  
La cartografía social es un instrumento dinámico y sencillo para trabajar sobre el empoderamiento, ya que facilita la toma de consciencia de las relaciones de poder.



- Hoja de herramientas n°2 **El árbol del empoderamiento**  
El árbol del empoderamiento es una herramienta que ayuda a alinear la estrategia y las prácticas de la organización. Este instrumento es utilizado en los diagnósticos organizacionales para destacar la contribución al proceso de empoderamiento.

## PREPARAR



- Hoja de herramientas n°3 **Marco pedagógico**  
El marco pedagógico es un medio de formalizar la forma y el contenido de un curso de formación, dejando al mismo tiempo al/a la facilitador-a libertad para adaptarlo o modificarlo.

## FACILITAR



- Hoja de herramientas n°4 **Los manteles rotativos**  
Los manteles rotativos de la acción permiten, en poco tiempo, reunir a los participantes para proponer ideas de acciones que contribuyan al desarrollo del poder interior.



- Hoja de herramientas n°5 **¿Dijiste género?**  
A través de tres herramientas originales, descubra cómo facilitar talleres en torno al concepto de Género y aprenda a diferenciar las características biológicas de las representaciones sociales.



- Hoja de herramientas n<sup>o</sup> 6 **Análisis crítica de la violencia de género**

Este instrumento de debate ayuda a introducir una capacitación o un taller sobre la violencia de género.

Al leer frases de cada día, los/las participantes analizarán situaciones de violencia.



- Hoja de herramientas n<sup>o</sup> 7 **La balanza**

La balanza es un instrumento que permite destacar las desigualdades de género mediante un esquema en el que se enumeran las diferentes actividades de la vida personal, pública y profesional.

## EVALUAR



- Hoja de herramientas n<sup>o</sup> 8 **La matriz del empoderamiento**

La matriz del empoderamiento permite medir el progreso o los resultados de acciones de capacitación, que se inscriben en un proceso de empoderamiento

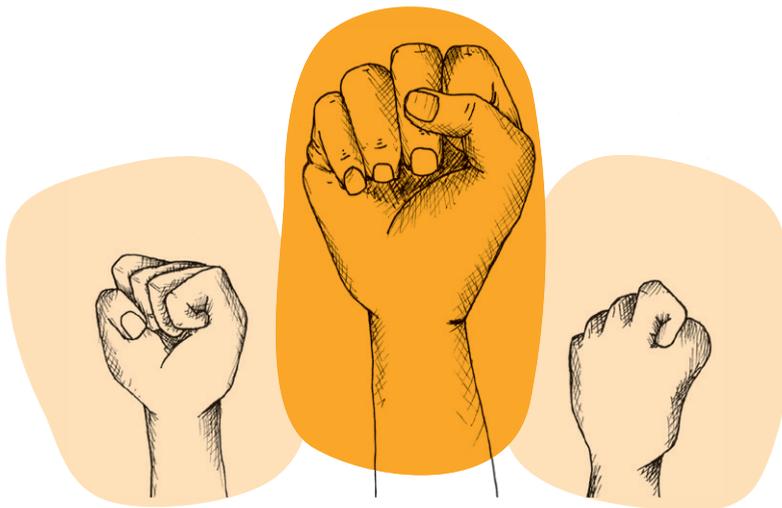


- Hoja de herramientas n<sup>o</sup> 9 **El estimómetro**

El estimómetro (o escala de confianza) es una herramienta que le permite autoevaluar sus propias capacidades a lo largo de los tres ejes de la autoestima (confianza en sí mismo, relación con los demás y la capacidad de acción y toma de decisiones).



# Cartografía social



## Objetivos

El objetivo es lograr que los/las participantes diagnostiquen situaciones de poder en zonas de sus barrios o aldeas y que actualicen a los poseedores de ese poder.

Esta herramienta permite a los/las participantes expresar su visión de un territorio y las situaciones de poder que identifican, basándose en lo que cada uno piensa, conoce o siente.

**¿El objetivo?** Dar un primer paso hacia el empoderamiento antes una distribución del poder que a menudo está lejos de ser igualitaria gracias al análisis del contexto social en el propio ámbito de vida.

## Descripción del contenido

Movilice su imaginación, está al principio de un seminario y se pregunta cómo abordar la noción de empoderamiento. De repente, te viene una idea... «¿y si probamos el mapeo social juntos?»

### Pequeño recordatorio: ¿Qué es el mapeo social?

Se trata de una herramienta muy simple que consiste en traducir sobre el papel una representación subjetiva, en este caso la presencia de hombres y mujeres en un espacio (barrio, ciudad, etc.).

**Esta herramienta es adecuada para todo tipo de público.** Todo lo que necesitas son unas hojas de papel blanco, lápices o marcadores y estás listo para irte.



de 1 a 2h

## **Uso práctico**

### **¡Empecemos!**

Para empezar, pida a los/las participantes que se reúnan en pequeños grupos de 3 o 4 personas. Lo ideal sería que se asociaran según el lugar donde viven. El objetivo, recuerde, es reflexionar sobre las relaciones de poder dentro de su propio vecindario.

Una vez que los pequeños grupos se hayan asentado, distribuya una hoja grande de papel A3 y lápices o marcadores y anuncie las instrucciones:

> **En primer lugar**, en 20 minutos, con el material que tiene delante, intente representar su barrio o pueblo dibujándolo esquemáticamente: esto significa simbolizar los principales lugares cotidianos (casa, escuelas, tiendas, lugares de culto, lugares de trabajo, lugares de atención...).

> Luego, **en un segundo paso**, en 10 minutos, posicionará -en este nuevo espacio dibujado- los lugares donde se encuentran las mujeres y los hombres: elija un color para los hombres y otro para las mujeres, coloree los espacios en los que unos y otros son mayoría. *- No olvides que estás en un grupo, así que lo ideal sería tener en cuenta tus diferentes experiencias para construir esta representación dibujada.*

> **Finalmente**, en 15 minutos, pida a los grupos que consideren los tipos de relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres en estos lugares cotidianos: ¿quién hace qué? ¿Quién toma las decisiones? (por ejemplo: líderes masculinos / empleados femeninos...).

### **Para concluir, invítelos a una restitución colectiva.**

Una persona por grupo debe presentar los resultados del grupo a los/las demás participantes y facilitadores, que pueden hacer preguntas para aclarar los tipos de relaciones de poder entre hombres y mujeres.

Para facilitar la retroalimentación, considere la posibilidad de registrar esta valiosa información en un gráfico en una de las paredes de la habitación.

Este gráfico puede registrar

- > Los lugares indicaban donde las situaciones de poder están en juego;
- > Las personas que son mayoría en estos lugares;
- > Las personas con poder sobre los demás en estos lugares y su tipo de poder (moral, económico, social-privilegio, etc.).

*Ejemplo de una tabla :*

UBICACIÓN	MAYORÍA (HOMBRE O MUJER)	TITULAR DEL PODER Y TIPO DE PODER

## ¿Cuál es la última palabra?

Para sintetizar el desarrollo de estas relaciones de poder, se puede establecer el vínculo con las 3 dimensiones del empoderamiento (véase *parte de la guía «Puntos de referencia para entender»*).

De hecho, los diferentes dibujos de los/las participantes alentaron un cuestionamiento de su propia situación y los hicieron conscientes de su papel dentro de estas diferentes situaciones de poder.

En lo que respecta a estas relaciones, se trata ahora de identificar los tipos de poder que la mujer puede desarrollar en la formación para emanciparse:

- > Poder con;
- > Poder para;
- > El poder interior.

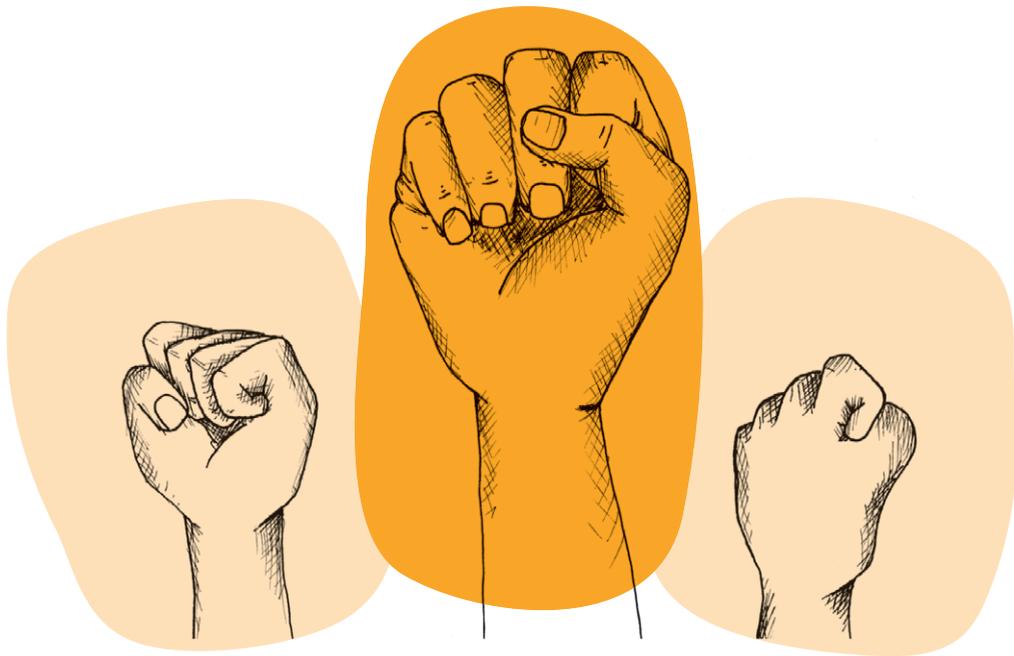


*¿Qué tipo de adaptación es posible?*

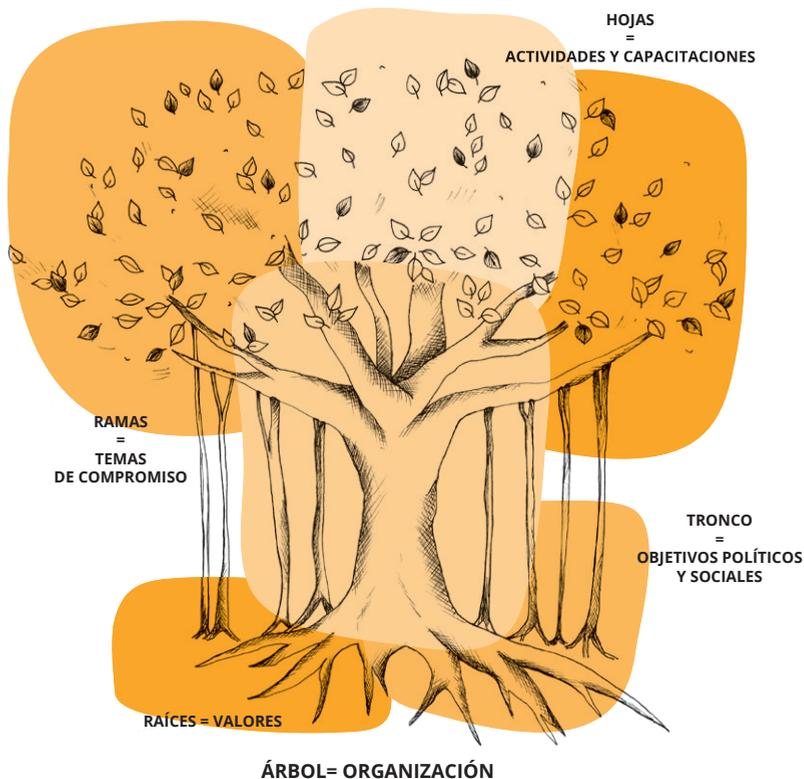
*Este taller puede adaptarse para analizar otros tipos de relaciones de dominación. Simplemente añade otros indicadores a la tabla como clase social, grupo de edad, religión, origen cultural, etc.*

## Palabras clave

EMPODERAMIENTO  
DESIGUALDADES  
DIAGNÓSTICO



# El árbol del poder de actuar



## Objetivos

El objetivo es establecer un diagnóstico de la organización o incluso de un colectivo o grupo sobre la naturaleza de las actividades con finalidad de capacitación (formación, encuentros, animaciones, seminarios, etc.) que contribuyan a reforzar la capacidad de actuar.

**¿El objetivo?** Llevar a cabo un inventario de las acciones en las que participa actualmente la organización, destacar las que forman parte de la capacitación e identificar las actividades de capacitación que faltan o que podrían reforzarse.



**1 a 2 días**  
de formación

## Descripción del contenido

A través del símbolo del árbol, observe la arquitectura de una organización e identifique las actividades que más contribuyen al empoderamiento de las personas.

**El árbol te hace consciente de las áreas de actividad, valores y principios políticos** que están en el centro de las actividades emprendidas.

## Uso práctico

### ¡Empecemos!

> **Para comenzar el taller**, dibuja o proyecta en la pizarra un árbol frondoso con muchas raíces y ramas. Este árbol simbolizará la organización durante el taller. Explica que las raíces representan los valores de la organización porque nutren al árbol y le permiten crecer. El tronco del árbol representa los objetivos políticos y las diferentes ramas corresponden a cada uno de los temas en los que la organización está involucrada, como por ejemplo la emancipación de la mujer. Finalmente, las hojas representan las diferentes acciones con fines de capacitación (ejemplos: teatro de calle, un módulo de formación en liderazgo, etc.).

> **En primer lugar**, lleve a los/las participantes a preguntarse sobre los valores de la organización. Mostrar las raíces del árbol haciéndoles las siguientes preguntas:

- *En su opinión, ¿cuáles son los valores fundamentales enraizados en las acciones y misiones de su organización?*
- *Cuando habla de la misión de su organización en el exterior (con amigos, vecinos), ¿qué valores menciona?*
- *En términos de evolución, ¿ha visto surgir nuevos valores o dejar de lado otros valores?*

Pida a los/las participantes que escriban 4 ideas de valores específicos de la organización en notas post-it, y luego, una tras otra, invítelos a explicar sus respuestas oralmente. Luego fija el valor de las notas post-it en las raíces del árbol.

> **A continuación**, pida a la audiencia que se centre en los objetivos políticos y sociales de la organización. Señale el tronco del árbol y haga las siguientes preguntas:

- *¿Cuáles son los objetivos políticos y sociales de la organización?*
- *A través de estos objetivos, ¿en qué objetivos y luchas desea participar o contribuir la organización?*

Si los/las participantes desean hacerlo, sugiérales que digan en voz alta los objetivos políticos que identifican para la organización. Escriban sus diferentes propuestas sobre la mesa, a la altura del tronco del árbol.

> **En tercer lugar**, lleve a su audiencia a las ramas del árbol que simbolizan los temas de las actividades desarrolladas por la organización. Para ello, invítelos a dividirse en grupos y pida a cada grupo que dibuje, en una hoja de papel A3, tantas ramas como temas identifique para la organización. En cada una de las pancartas, animelos a escribir el nombre del tema de la actividad.

A continuación, sugiérales que compartan los resultados mediante una exposición abierta de todas sus propuestas y, juntos, anoten en las ramas del árbol de la tabla, los temas más frecuentemente identificados por los grupos.

> **Por último**, sobre la base de esta identificación de temas, orientar a los/las participantes hacia la definición de las actividades formativas realizadas por la organización. Estas actividades corresponden a las hojas del árbol. La forma más fácil de hacerlo es distribuir un documento impreso a cada grupo ya formado, incluyendo los elementos que se indican a continuación.

TEMA	TIPO DE ACTIVIDAD CON FINES DE CAPACITACIÓN (REUNIONES, ANIMACIONES, SEMINARIOS...)	PÚBLICO (PARTICIPANTES)	FRECUENCIA
	> 1 > 2 > 3	> 1 > 2 > 3	> X DÍA > X POR AÑO > X POR MES
	> 1 > 2 > 3	> 1 > 2 > 3	> X DÍA > X POR AÑO > X POR MES

En cada línea, el/la facilitador-a escribe en la columna «temática» cada uno de los temas previamente identificados por los grupos. En cuanto a las otras columnas, los/las participantes pueden rellenarlas según sus ideas. La numeración corresponde a la posibilidad de registrar varias actividades para el mismo tema.

## ¿Cuál es la última palabra?

Una vez terminado este trabajo de grupo final, pida a los/las participantes que compartan con el resto de la audiencia las diferentes actividades que han identificado.

Durante este intercambio, escriba las diferentes actividades mencionadas en las hojas del árbol dibujadas en la pizarra. De esta manera, el árbol simbólico de la organización se habrá completado desde las raíces hasta las hojas.

Se puede concluir vinculando verbalmente todos los elementos que se han actualizado en relación con los valores, objetivos políticos, temas y actividades de la organización.

El árbol completado le permite cuestionar lo que necesita ser reforzado para lograr el propósito político de la organización.

Si vemos que uno de los objetivos políticos de la organización es fortalecer el empoderamiento colectivo de la mujer, pero que se proponen pocas o ninguna actividad con este fin, la organización podría decidir desarrollar este componente de actividades.

## Palabras clave

PODER PARA ACTUAR  
DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL  
ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

**HOJAS**

=

**ACTIVIDADES Y CAPACITACIONES**

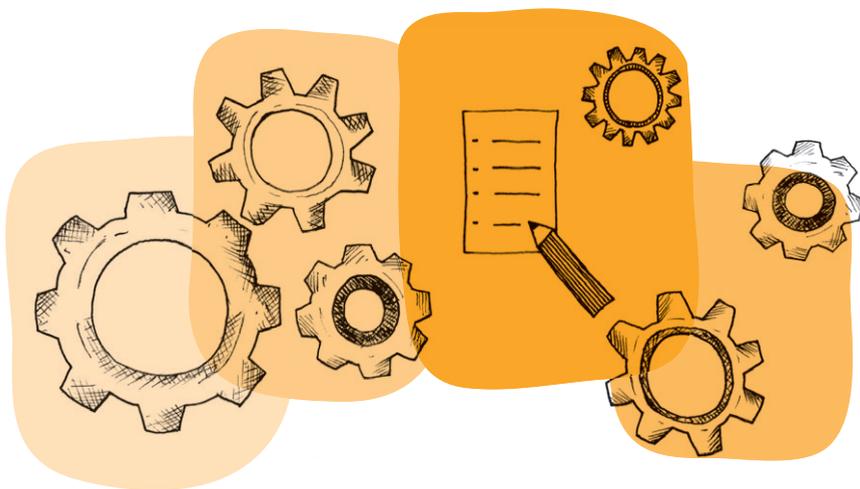
**RAMAS**  
=  
**TEMAS DE COMPROMISO**

**TRONCO**  
=  
**OBJETIVOS POLÍTICOS Y SOCIALES**

**RAÍCES = VALORES**

**ÁRBOL = ORGANIZACIÓN**

# Guía pedagógica del enfoque de empoderamiento



## Objetivos

El proceso pedagógico tiene por objeto formalizar, mediante un soporte escrito, los objetivos a los que apunta su capacitación e identificar, en particular, los que contribuyen al empoderamiento.

También permite establecer, dentro de un marco preestablecido, los diferentes contenidos que se cubrirán durante el módulo de capacitación. La guía también será una buena matriz para facilitar la capacitación.

## Descripción del contenido

La guía pedagógica le dará un marco a **sus módulos de capacitación para orientarlos hacia objetivos de empoderamiento**.

Reflexionarán sobre los objetivos de cada módulo de capacitación y las diferentes técnicas de facilitación para transmitir los contenidos.

La secuencia pedagógica es una herramienta que facilitará su capacidad de trabajar en equipo para construir una capacitación.

También tiene la ventaja de ser un apoyo para el mejoramiento continuo de los módulos de capacitación, haciendo posibles ajustes, secuencia por secuencia, después de cada experimento.



**1/2 jornada**  
de formación

## **Uso práctico**

**Antes del entrenamiento**, rellene esta hoja al menos un mes antes de la sesión para afinarla y detallarla progresivamente.

**Durante la sesión de capacitación**, imprima este documento para que pueda confiar directamente en él.

**Al final de la sesión**, no dude en anotar, como recordatorio, los elementos que deben ser reelaborados para la próxima sesión de capacitación.

## **Cuadro del organigrama pedagógico**

**La secuencia pedagógica es un apoyo para los entrenadores.**

Debe ser relleno **antes de la formación** porque es un documento que permite especificar la finalidad (los objetivos) y las formas de llegar (temas y animaciones). Puede utilizarse para mejorar continuamente la capacitación.

DEFINICIÓN DEL MARCO DE CAPACITACIÓN	
EL NOMBRE LA CAPACITACIÓN	Indique el nombre elegido para la capacitación.
OBJETIVO GENERAL	Determinar los objetivos finales de la capacitación que tienen un impacto general en el empoderamiento de los/las participantes. <i>Ejemplos: desarrollar, tener éxito, etc.</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Explique los objetivos pedagógicos relacionados con el tema de empoderamiento de la sesión de capacitación. <i>Ejemplos: construir, crear, contribuir a...</i>
HABILIDADES ESPERADAS	Detalle las habilidades que deben adquirir los/las participantes a los que se dirige esta capacitación. <i>Ejemplos: Conocimientos, habilidades interpersonales</i>
NÚMERO DE PARTICIPANTES	Especifique el número de participantes que asistirán al curso.
PERFILES DE LOS/LAS PARTICIPANTES	Especifique qué información tiene sobre los perfiles de los/las participantes y las expectativas de la capacitación. <i>Ejemplos: profesiones, grupo de edad, sexo, experiencia, etc.</i>
FACILITADORES	Escriba los nombres de los/las facilitadores

Puede añadir una columna de «comentarios/observaciones» que se rellenará durante o después de la capacitación para recordarle los elementos que debe mantener o modificar.

TEMA DE LA SECUENCIA	HORARIO	MENSAJES IMPORTANTES POR TRANSMITIR	MÉTODOS Y HERRAMIENTAS DE FACILITACIÓN	FACILITADOR (ES)	MATERIALES Y SOPORTES NECESARIOS
Título del tema de cada secuencia	Hora de inicio y final de cada secuencia	¿Qué mensajes o contenidos clave le gustaría explicar a los/las participantes?	¿Cómo va a abordar esta secuencia? ¿Cuál es su técnica de facilitación? <i>(por ejemplo; debates, grupos de discusión, teoría, explicación, preguntas y respuestas, taller...)</i>	Nombre de la persona que facilita cada secuencia	Lo que necesita la capacitación.
PRIMERA SECUENCIA:					
SEGUNDA SECUENCIA:					

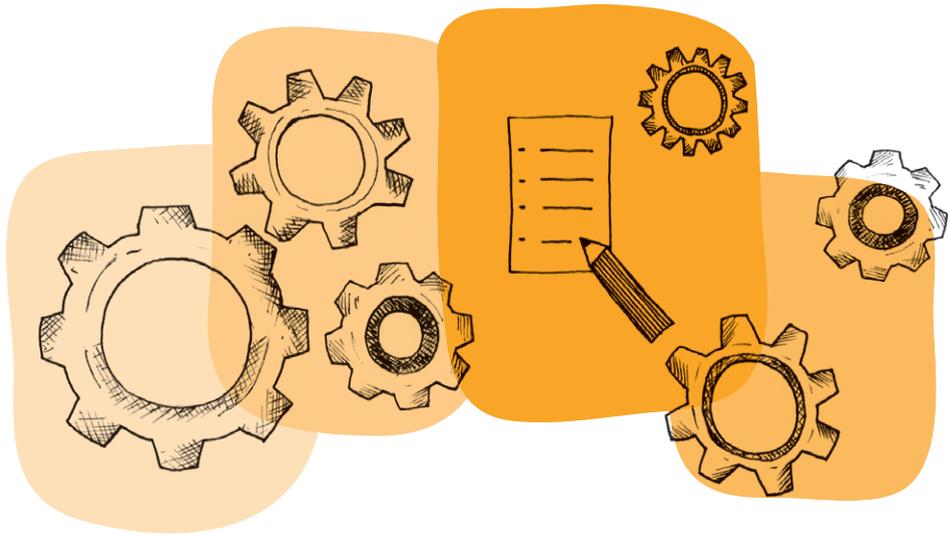
La guía pedagógica permite **agrupar las secuencias pedagógicas en un solo documento** y así **imaginar una progresión en la adquisición de conocimientos y medios** desde una perspectiva de empoderamiento.

Esto significa, por ejemplo, favorecer las secuencias, compuestas de ejercicios y conocimientos, orientadas en primer lugar al empoderamiento individual y luego continuar con las secuencias destinadas al empoderamiento colectivo

Con un marco establecido, los facilitadores dispondrán de **más tiempo para centrarse en el contenido de la capacitación y, de ese modo, asegurarse de que los objetivos y las aptitudes estén orientados al empoderamiento.**

## Palabras clave

PEDAGOGÍA  
OBJETIVOS  
MÉTODOS DE FACILITACIÓN



# Los manteles rotativos del actuar



## Objetivos

El objetivo es poner a los/las participantes en una situación de reflexión creativa para proponer acciones concretas a implementar en su grupo, colectivo o organización que contribuyan al empoderamiento.

**¿El objetivo?** Movilizar las ideas en un marco flexible y libre para proponer acciones fuertes.

## Descripción del contenido

La herramienta de los manteles rotativos será un elemento clave en el despliegue de acciones que contribuyan al empoderamiento en un colectivo o grupo asociado. De hecho, a través de una gran sesión de lluvia de ideas en movimiento, usted dirigirá a su organización para desarrollar ideas para acciones que empoderen a las personas en situaciones vulnerables. ¿Estás listo para una tormenta de ideas?

## Uso práctico

### ¡Empecemos!

- > **Para comenzar el taller**, identifique un número limitado de preguntas (unas 3 o 4) en las que quiera hacer pensar a los/las participantes;
- > **Luego**, colóquese en el espacio con el mayor cuidado, tantas mesas como temas haya que tratar;
- > **Luego**, con tu mejor pluma, escribe una pregunta por papelógrafo (tamaño mínimo A3), y distribuye cada papelógrafo de preguntas en cada una de las mesas.



de 1h30 a 3h

**¡Ahora todo está listo!** Entonces párate sobre tus dos piernas y levanta la voz para recibir las instrucciones:  
> «Siéntese en una mesa y discuta sus ideas con el grupo y escríbalas en los carteles;

> Puedes quedarte todo el tiempo que quieras alrededor de la mesa de preguntas que te interesa. Sin embargo, cada 30 minutos se producirá un sonido que le invitará, si lo desea, a unirse a otra mesa para discutir otro tema con gente nueva. Si se comprueba que la gente no se mueve de una mesa a otra, es posible proponer 3 rondas: la primera de 35 minutos, la segunda de 20 minutos y la última de 15 minutos. »

**Algunos ejemplos de preguntas sobre el tema de la violencia contra la mujer para tener algunas ideas:**

- > *¿Cómo se puede prevenir o concienciar sobre la violencia contra la mujer?*
- > *¿Qué puede hacer nuestra organización para encontrar soluciones para las víctimas de la violencia?*
- > *¿Cómo podemos crear solidaridad entre las personas en situaciones vulnerables?*

## ¿Cuál es la última palabra?

**Tienes dos opciones para terminar esta gigantesca tormenta de ideas:**

> **La primera** es hacer una exhibición en la pared de los carteles. En este caso, sugiera a los/las participantes que caminen por el espacio para conocer todas las propuestas que han surgido.

> **La segunda** es organizar una restitución colectiva. Ten cuidado, debes dejar tiempo suficiente para la restitución. En parejas, dos relatores, por cartel, se ofrecen voluntariamente a leer en voz alta las propuestas. Al final de la lectura, el público puede añadir o reaccionar a estas ideas de soluciones.

Cabe señalar que hay varias versiones de manteles rotativos. El método propuesto puede adoptar otras formas, como un Café Mundial durante el cual los grupos se complementan mutuamente las ideas sobre la base de lo que ya se ha escrito.

### Para sintetizar

No olviden recordar a los/las participantes que el objetivo de esa actividad es dar voz a todos/as para poder hacer propuestas y permitir que las ideas más inesperadas sean lo más creativas posible.

El objetivo final es que la organización integre las propuestas de acción en un plan estratégico para ayudar a empoderar (a las personas más vulnerables).

## Palabras clave

PODER PARA ACTUAR  
LLUVIA DE IDEAS  
ACCIONES CONCRETAS

# ¿Usted dijo género?



## 🎯 **Objetivos**

Gracias a dos animaciones, permitirá a los/las participantes disociar, por un lado, las características biológicas vinculadas al género de una persona y, por otro, las representaciones sociales asociadas a ellas.

**¿El objetivo?** Evitar la confusión entre sexo y género y tomar conciencia de la construcción cultural, social e histórica que subyace a este concepto.

## 📄 **Descripción del contenido**

Para facilitar la apropiación del concepto de género, es importante **comprender la diferencia** entre las características biológicas del sexo de un individuo y los atributos económicos, sociales y culturales que se asocian con el hecho de ser hombre o mujer.

## ⚙️ **Uso práctico**

**¡Vámonos!**

**Existen dos animaciones** en relación con este taller, una trabaja en forma de representaciones dibujadas del cuerpo y la otra se interesa por las situaciones sociales.



**alrededor de 1h**  
por cada animación

## PARA PROBAR LA ANIMACIÓN «DIBUJANDO UN HOMBRE Y UNA MUJER»:

- > Invitar a los/las participantes a formar subgrupos de unas cinco personas.
- > En una hoja de papel, pídale que dibujen su propia representación de la silueta del cuerpo de un hombre y una mujer, destacando lo que consideran los atributos físicos de los hombres y las mujeres;

**El objetivo es que el grupo se ponga de acuerdo en las características de cada una de las siluetas.**

**Para ir un paso más allá,** haga que los/las participantes indiquen alrededor de las siluetas los comportamientos, valores, actitudes y habilidades que parecerían corresponder al género de la silueta.

Una vez dibujadas las siluetas y anotadas las indicaciones, comienza la discusión. Uno tras otro, los subgrupos presentan su producción a la audiencia, explicando los argumentos que se han escrito.

Para destacar las diferencias entre las dos siluetas, el/la facilitador-a enumera los elementos de cada restitución en un cuadro que distingue claramente entre las características biológicas (sexo) y las construcciones sociales (género).

## PARA INICIAR LA SEGUNDA ANIMACIÓN «ROLES DE GÉNERO»:

### > Primera versión: el juego de cartas

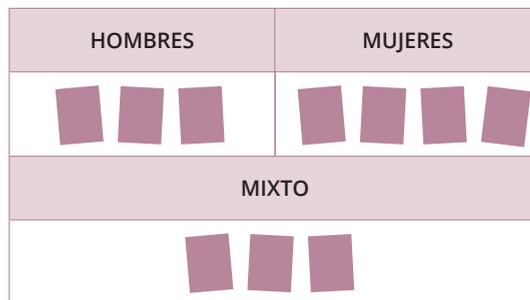
Entregue a cada participante en parejas un juego de tarjetas con dibujos (que usted habrá creado) que representen los roles o actividades que se dicen femeninos y otros que se dicen masculinos (ejemplos: maternidad, criar a los hijos, llevar joyas, usar armas, conducir un camión, llevar barba, usar un ordenador, leer libros, herramientas de manipulación...).

A cada pareja se le pide que separe, en un primer paquete, las actividades asociadas con el sexo femenino y, en un segundo paquete, con el sexo masculino.

Si algunas imágenes son comunes a ambos sexos, fomenta la creación de otro paquete «mixto».

Pida a los participantes que coloquen sus tarjetas en una pared en la que se hayan colocado dos notas adhesivas para simbolizar dos columnas: una para las actividades masculinas, «Hombres», y la segunda para las actividades femeninas, «Mujeres».

En cuanto a las actividades mixtas, pueden estar en otra fila debajo de las dos columnas.



Luego, dé a los participantes la oportunidad de justificar su elección de clasificación y exhibición. Cada pareja puede entonces expresar sus argumentos para dos cartas.

> **Segunda versión: si hubiera nacido del otro sexo**

**El principio de este taller es averiguar qué habría cambiado en la vida de un-a participante si hubiera nacido del sexo opuesto.**

Es posible hacer este taller en grupos o individualmente. Simplemente pida a los/las participantes que se proyecten en la vida que habrían tenido si hubieran nacido varón o mujer.

Tras un breve período de reflexión, proponga recoger las ideas y rellenar juntos un cuadro, como en el ejemplo que figura a continuación.

<b>SI HUBIERA NACIDO CON UN GÉNERO MASCULINO... (RESPUESTAS DE LAS MUJERES)</b>	<b>SI HUBIERA NACIDO CON UN GÉNERO FEMININO (RESPUESTAS DE LOS HOMBRES)</b>
<p><b>Ejemplos de respuestas :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Convertirse en Presidente de la República</li><li>&gt; Tener varias esposas</li><li>&gt; Viajar a todas partes sin permiso</li><li>&gt; Camionero de remolque</li><li>&gt; Fútbol</li></ul>	<p><b>Ejemplos de respuestas :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Maquillaje</li><li>&gt; Promover la división de las tareas domésticas</li><li>&gt; No aceptando tener hijos</li><li>&gt; Coordinadora de una asociación de mujeres para la defensa de los derechos de la mujer</li><li>&gt; Dar a luz</li></ul>

**Para resumir,** invite a los/las participantes a analizar los resultados de estas dos categorías. Puedes, por ejemplo, grabar:

> tomar más responsabilidad, si se nace varón, o tener más libertad en las relaciones y parejas, o incluso reconocimiento social;

> el hecho de aceptar maquillarse si se nace mujer, o tener más tareas domésticas y encargarse de la educación de los niños.

## ¿Cuál es la última palabra?

Para comenzar el análisis, siguiendo cualquier versión, sugiero imaginar que las atribuciones se intercambian. Invierte las notas post-it de «Hombres» y «Mujeres» en las columnas de la pared.

En esta nueva configuración, pregunte a los/las participantes: *¿puede un hombre tener este papel? ¿Puede realizar esta actividad?*

Por ejemplo: *¿Es posible que un hombre lleve pendientes? ¿Puede una mujer conducir un camión?*

Cuando los roles no se pueden invertir, como en la maternidad, marque la tarjeta de esta actividad con una cruz.

Para concluir, anime al público a preguntarse por qué ciertos papeles no se pueden invertir en absoluto.

Explique que en el caso de las tarjetas que sólo puede realizar un sexo, la incapacidad del otro sexo para realizar la función está relacionada únicamente con razones biológicas.

Todas las demás actividades que pueden realizar ambos sexos dependen sólo de construcciones sociales, y por lo tanto del género, y adoptan la forma de representaciones.



### **Un breve recordatorio teórico**

*No dude en utilizar la Matriz del empoderamiento (véase la parte 1).*

## Palabras clave

GÉNERO  
SEXO  
REPRESENTACIONES SOCIALES

# Análisis crítico de la violencia de género



## Objetivos

Este taller es una oportunidad para iniciar una reflexión crítica sobre la violencia de género.

El objetivo es ofrecer un tiempo de expresión para comprender mejor los mecanismos de control y analizar los diferentes tipos de violencia.

Este paso es un requisito previo para la formulación de respuestas concretas para combatir la violencia.

## Descripción del contenido

Gracias a un instrumento de debate, los/las participantes podrán analizar las frases que se escuchan en su vida cotidiana, conectándolas con diferentes situaciones de violencia.

Esta toma de conciencia es una forma de lanzar un debate sobre las tipologías de la violencia de género.



**unos 30 minutos**  
son suficientes

## **Uso práctico**

Como primer paso, formen grupos de 3 o 4 personas y entreguen una copia del cuadro de las « diferentes maneras de controlar ».

También puede exhibir el cuadro colocándolo en la pared de la sala.

Explique a los/las participantes que utilizarán el cuadro durante el ejercicio.

<b>DIFERENTES MANERAS DE CONTROLAR</b>	
«La violencia de género es un instrumento de control para mantener a las mujeres y los hombres en el papel que se espera de ellas-os en la sociedad. »	
<b>NEGAR, MINIMIZAR</b>	Negándose a admitir la agresión, no sintiéndose responsable de su comportamiento violento.
<b>AISLAR</b>	Controlar lo que hace la víctima, con quién habla, a quién ve, limitar sus actividades al exterior, prohibirles salir.
<b>JUSTIFICADO POR LAS PRUEBAS, POR COSTUMBRES...</b>	Relativizar la gravedad de los actos y sus consecuencias. <i>Por ejemplo: «los hombres son así», «es típicamente femenino», «con nosotras es normal», «siempre ha sido así»...</i>
<b>CULPAR, HUMILLAR, SEÑALAR CON EL DEDO...</b>	Diciendo que es culpa de la víctima, devaluándola para que pierda la confianza, chantajeándola...
<b>ACOSAR, ASUSTAR, GOLPEAR</b>	Asustar a la víctima con miradas, palabras, gestos, asaltos, golpes, violencia sexual.
<b>USANDO LA PROSTITUCIÓN, LA PORNOGRAFÍA, LA HIPER-SEXUALIZACIÓN</b>	Considerando el cuerpo como un objeto, transmitiendo la imagen del hombre exitoso, usando la sexualidad y la apariencia física para elogiar a alguien, hiper-mediatizando el comportamiento sexual.

Antes del taller, preparará frases de la vida cotidiana que puedan expresar una situación de desigualdad, control o sumisión entre mujeres y hombres.

A continuación se presentan algunos ejemplos de frases para escribir en pequeños papeles para que cada participante elija una:

**NO LE HICE MUCHO DAÑO.  
CUANDO ESTOY SOLO-A, MI JEFE TRATA DE BESARME.  
SIENTO LA BOFETADA, NO SABÍA LO QUE HACÍA, HABÍA BEBIDO DEMASIADO.  
NO QUIERO QUE TRABAJES, ¡TIENES QUE QUEDARTE EN CASA!  
EN MI RELACIÓN, TIENE QUE HABER SEXO CASI TODOS LOS DÍAS.  
ES UN CUMPLIDO CUANDO ALGUIEN TE SILBA EN LA CALLE.  
CUANDO UNA CHICA DICE QUE NO, A MENUDO SIGNIFICA QUE SÍ.**

En los subgrupos, pida a cada participante que recoja un papel con una frase escrita en él. La persona presenta la frase a los demás, indicando si creen que fue dicha por un hombre o una mujer.

A continuación, cada participante imagina el contexto en el que la frase podría haber sido pronunciada y cada uno vincula la frase al cuadro de las « diferentes maneras de controlar » que se distribuyó/colocó al comienzo del taller.

Puedes dar una hoja de papel para que el grupo anote sus puntos de vista. Dale unos diez minutos para discutir la frase.

Finalmente, se abre el debate en el plenario. A continuación, se invita a cada grupo a presentar la frase que ha elegido, el contexto que ha imaginado y los medios de control a los que corresponde. Los/las demás participantes pueden completar o compartir sus preguntas.

En conclusión, puede mostrar a los/las participantes lo relevante que es ser consciente de los diferentes tipos y técnicas de control entre las personas. En efecto, **cuanto más sepa un individuo sobre la violencia a la que puede enfrentarse, más podrá identificarla, nombrarla y denunciarla** (véase la sección *Puntos de referencia para entender*).

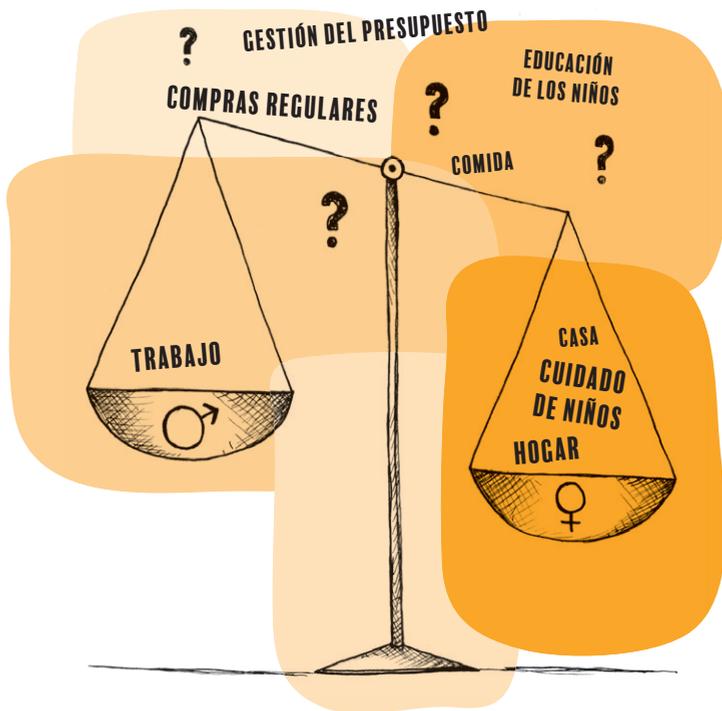
 ***¡Punto de atención!*** La facilitación de este taller requiere que el/la facilitador-a tenga un conocimiento mínimo de los diferentes tipos de violencia y del ciclo de la violencia.

### *Palabras clave*

**GÉNERO  
EMPODERAMIENTO  
VIOLENCIA DE GÉNERO**



# La balanza



## Objetivos

El objetivo es permitir que todos-as puedan tomar conciencia de los estereotipos de género y para identificar áreas de la vida personal, profesional o público en el que aparecería interesante para trabajar con el fin de entrar en un proceso la igualdad y el empoderamiento.

## Uso práctico

Distribuya a cada participante un cuadro de doble entrada con una columna de «tiempo dedicado/participación» y una columna de «toma de decisiones». Pida a cada participante que rellene, línea por línea, el porcentaje de tiempo que considera dedicado a estas diferentes actividades, por un lado, por las mujeres o las niñas y, por otro, por los hombres o los niños.

## Descripción del contenido

La Balanza es una herramienta que permite visualizar la distribución de las tareas y la carga de trabajo según el género mediante el análisis de un panel de actividades.

Para empezar, es mejor hacer este trabajo individualmente. Luego, al final del taller, haga que su audiencia comparta su opinión sobre los resultados obtenidos en esta cuadro.



de 1 a 2h

	TIEMPO DEDICADO / PARTICIPACIÓN		TOMA DE DECISIONES	
	MUJERES/ CHICAS	HOMBRES/ MUCHACHOS	MUJERES/ CHICAS	HOMBRES/ MUCHACHOS
<b>FAMILIA</b>				
COMPRAS COTIDIANAS				
PRESUPUESTO FAMILIAR				
CUIDADO DE LOS NIÑOS				
PREPARACIÓN DE LA COMIDA				
EDUCACIÓN DE LOS NIÑOS				
MANTENIMIENTO DE LA CASA				
ASISTENCIA FAMILIAR (ACOMPañAMIENTO, SERVICIOS PRESTADOS, SALUD)				
<b>ELIJA UN CAMPO PROFESIONAL, ESPECIFIQUE LA OCUPACIÓN LABORAL EN ESTE CAMPO</b>				
1. INDUSTRIA				
2. NEGOCIOS				
3. AGRICULTURA				
4. MÉDICO/CUIDADO				
5. SERVICIOS PERSONALES				
6. LEY				
7. INDUSTRIA TERCIARIA (SERVICIOS)				
8. TRABAJO SOCIAL - ASOCIACIONES - EDUCACIÓN				
9. ARTE Y CULTURA				
10. TRABAJO INFORMAL				
<b>COMUNIDAD/ESPACIO PÚBLICO</b>				
PARTICIPACIÓN EN LA VIDA DEL DISTRITO, ACTIVIDADES ASOCIATIVAS...				
REPRESENTACIÓN POLÍTICA (MANDATO)				
PARTICIPACIÓN CIUDADANA (CONSEJO DE VECINDARIO, ASOCIACIÓN DE INQUILINOS, ETC.)				

Compartir la información verbalmente permitirá conocer las principales tendencias de las actividades de género, ya sean de carácter familiar, profesional o público.

**Tiene dos posibilidades para compartir:** puede invitar a los/las participantes a compartir los resultados de sus cuadros (esta opción funciona regularmente con grupos que se conocen bien), o puede hacer investigaciones, previas, sobre la representación de las mujeres y los hombres en las profesiones, en la esfera política, etc., y presentarlas. A veces existen estudios que informan sobre la distribución de las tareas domésticas.

La balanza permite presentar **la teoría de los tres roles** en la medida en que arroja luz sobre el concepto de doble o triple jornada, según el cual las mujeres combinan diferentes roles (rol reproductivo - familia; rol productivo u ocupación laboral y el rol comunitario). Según el país, la balanza también puede utilizarse para presentar la subrepresentación de la mujer en determinados sectores económicos u ocupaciones laborales.

Por último, la columna sobre la toma de decisiones permite **hablar de la dependencia económica de las mujeres** en determinados contextos en los que el acceso a una actividad económica no garantiza la autonomía, ya que ellas entregan sus salarios a los miembros masculinos de la familia.

Es posible que entre los/las participantes haya personas que no encajen en las tendencias presentadas porque su situación familiar u ocupación laboral sería la opuesta a las tendencias. Se puede aprovechar su experiencia para recordar que las desigualdades entre hombres y mujeres son el resultado de representaciones sociales que evolucionan con el tiempo y según las sociedades o tradiciones.

Se puede iniciar un debate para reflexionar sobre las soluciones o los procesos que deben aplicarse para superar esas desigualdades.

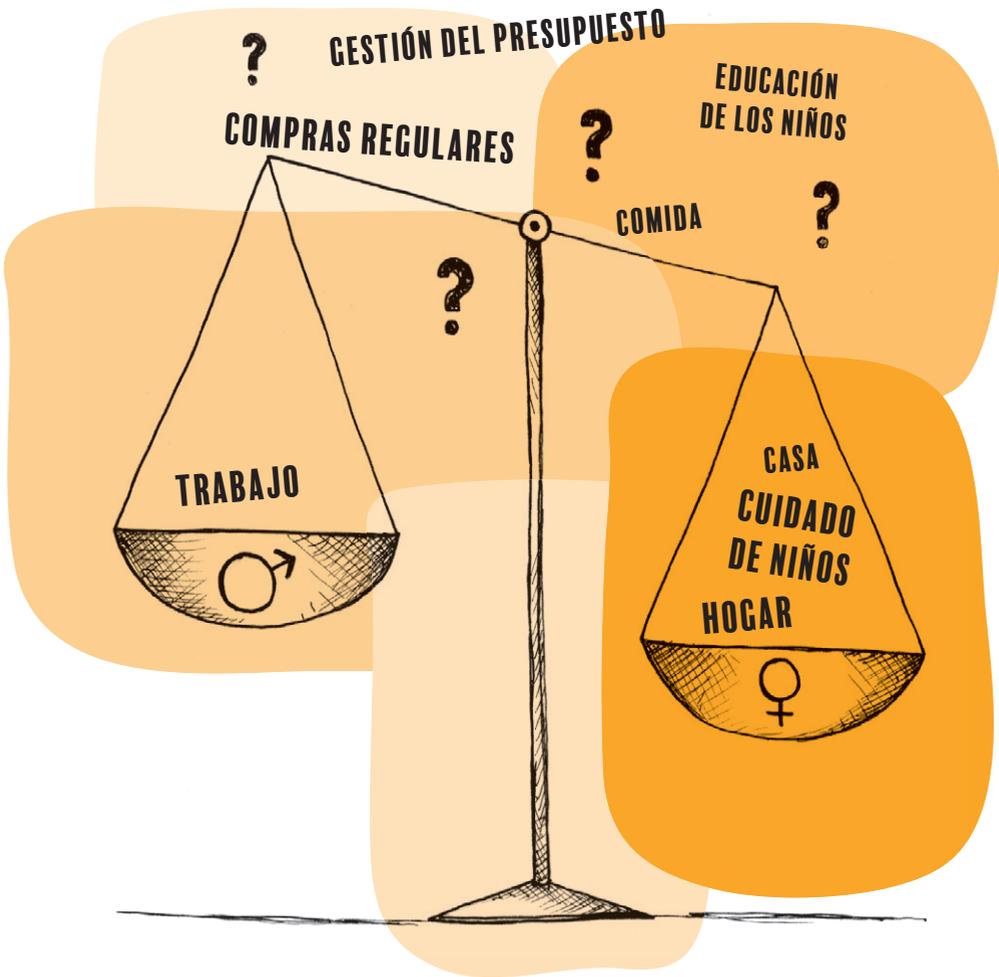


**Adaptación de la herramienta:**

*Si desea destacar la idea de que las relaciones de género pueden cambiar con el tiempo, puede invitar a algunos/as participantes a que utilicen a sus padres o abuelos como modelo para rellenar el formulario. Esto también puede ser útil para aportar diversidad a un grupo que puede ser homogéneo (por ejemplo, de la misma edad o categoría socioprofesional).*

## Palabras clave

PODER PARA ACTUAR  
DESIGUALDADES DE GÉNERO  
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO



# La matriz de empoderamiento

## Evaluación de un proceso formativo que contribuya al empoderamiento



### Objetivos

Comprenderá las cuestiones relacionadas a la evaluación de una capacitación gracias a la herramienta de la matriz de empoderamiento que le permitirá medir cómo la capacitación contribuye a empoderar a los/las participantes.

### Descripción del contenido

A fin de animar un tiempo en torno a la evaluación aplicada al proceso de capacitación, descubra un ejemplo de uso práctico.

La matriz de empoderamiento le permitirá ilustrar y analizar cada dimensión del proceso de empoderamiento.



Matriz que se completará según el tiempo del que dispongan los/las participantes.

## **Uso práctico**

La evaluación permite tanto a los/las participantes tomar conciencia de sus logros como a los/las facilitadores tener una retroalimentación sobre su aprendizaje a fin de adaptar su apoyo de capacitación en este largo proceso de empoderamiento.

### **¿Cómo utilizar la matriz de empoderamiento en un marco de evaluación?**

El empoderamiento puede desglosarse en tres tipos de poder (véase el capítulo: *Puntos de referencia para entender*):

- > el poder interno;
- > el poder de;
- > el poder con.

Estos poderes se declinan y estructuran en torno a **cuatro dimensiones interdependientes y se alimentan mutuamente** durante el proceso de toma de poder para actuar (cuadro siguiente) :

- > Tener;
- > Saber;
- > Querer
- > Poder.

Para cada una de estas dimensiones del empoderamiento, pueden utilizarse diferentes instrumentos para reunir información sobre la evolución de la persona o el grupo que se está formando/acompañando.

Este tipo de herramienta es particularmente interesante cuando las personas participan en capacitaciones de emancipación, es decir, capacitaciones que tienen como objetivo fortalecer la confiabilidad en sí mismo, así como proporcionar conocimientos técnicos.

#### **TENER** - Recursos, acceso a servicios y situación personal

1. Roles (trabajo remunerado/no remunerado, educación, búsqueda de empleo; padre/madre soltero/a; esposo-sa...), actividades y responsabilidades derivadas de los roles y relaciones sociales (relaciones con la familia, parientes, grupos sociales)
2. Ingresos individuales y familiares y gestión de los ingresos
3. Acceso a los servicios (vivienda, banco, salud, etc.)
4. Los recursos, la propiedad y su uso (casa, tierra, bienes, herramientas, recursos naturales y productivos)
5. Acceso a los espacios públicos (movilidad, libertad de movimiento)

#### **SABER** - Conocimientos, habilidades y conciencia crítica

1. Formación técnica y nivel de aprendizaje general básico (idiomas, alfabetización, etc.)
2. La conciencia crítica individual de las relaciones de poder
3. Capacidad de formular ideas, una opinión

#### **QUERER** - Estado mental, fuerza psicológica, capacidad de llegar a los demás...

1. Aceptación y autoestima
2. Confianza en sí mismo (reconocimiento de las capacidades y asignación de responsabilidades por parte de uno mismo y de los demás)
3. Hablar en público
4. Desarrollo personal (proyecto personal, apreciación de la calidad de vida propia)

#### **PODER** - Concienciación crítica y capacidad de influencia colectiva

1. La conciencia crítica colectiva de las relaciones de poder y del poder de la acción colectiva
2. Participación en asociaciones, redes relacionadas con el desarrollo local
3. Capacidad de influencia colectiva (responsabilidades, medidas adoptadas, influencias locales)

**El primer paso** es crear una cuadrícula de preguntas. A partir de las dimensiones de la capacitación, se seleccionarán los criterios a los que se dirige la capacitación (confianza en sí mismo, hablar en público, alfabetización, etc.).

Para cada uno de los criterios, va a formular una propuesta que permite medir la evolución de la persona o del grupo, en una escala que va del 1 (no) al 5 (sí), en diferentes momentos de la capacitación (al inicio/ después de la capacitación).

*Ejemplo: Taller sobre la violencia de género*

DIMENSIÓN	ACCIÓN	FECHA	1	2	3	4	5
TENER	Tengo un total acceso a mis ingresos	INICIO DE LA FORMACIÓN					
		DESPUÉS DE LA FORMACIÓN					
CONOCER	Puedo identificar la violencia de género	INICIO DE LA FORMACIÓN					
		DESPUÉS DE LA FORMACIÓN					
QUERER	Me atrevo a expresar mis deseos y opiniones	INICIO DE LA FORMACIÓN					
		DESPUÉS DE LA FORMACIÓN					
PODER	Participo en acciones colectivas	INICIO DE LA FORMACIÓN					
		DESPUÉS DE LA FORMACIÓN					

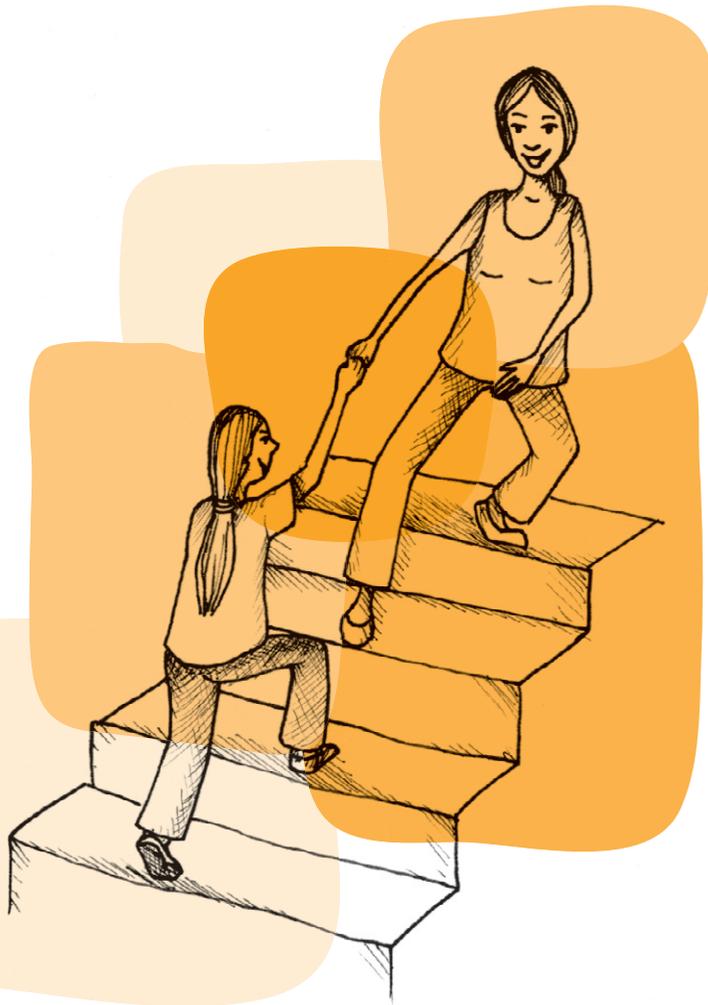
Puede formular tantas propuestas como criterios desarrollados en las capacitaciones, pero tenga cuidado de **no hacer un formulario muy largo!**

Le aconsejamos administrar este cuestionario al principio y al final o después de la capacitación para medir los cambios.

Si la persona no sabe leer y escribir, puede ofrecerse a rellenar el cuestionario juntos durante una entrevista de seguimiento.

## Palabras clave

EVALUACIÓN  
MATRIZ DE EMPODERAMIENTO  
MEDICIÓN DEL EMPODERAMIENTO



# El estimómetro (o la escala de confianza)



## Objetivos

El objetivo es acompañar a las personas en la toma de conciencia de su autoestima para aumentar su poder de actuar. Esta toma de conciencia permitirá a cada persona definir su capacidad de acción, identificar sus fortalezas y debilidades y trabajar en los caminos para aumentar su autoestima.

## Descripción del contenido

La baja autoestima afecta a la capacidad de actuar. Utilizando una cuadrícula que presenta situaciones de su vida cotidiana, invite a los/las participantes a reflexionar sobre sus propios obstáculos para transformarlos en palancas para mejorar sus acciones. Este instrumento de autoevaluación puede utilizarse como diagnóstico inicial o como una brújula para liberarse de las relaciones de dominación.



de 1 a 2h

## Uso práctico

¡Con un soporte escrito!

- Para comenzar el taller, distribuya un cuadro de cuatro columnas a cada participante; ;

- El/la facilitador-a lee las diferentes situaciones del cuadro, línea por línea, y da tiempo a los/las participantes para que respondan a cada una de ellas.

> En una escala del 1 al 4, se pide a los/las participantes que, para cada situación, indiquen lo que mejor corresponde a su realidad (en términos de sentimientos, etc.):

- 1 : corresponde totalmente a mi realidad
- 2 : corresponde mayormente a mi realidad
- 3 : corresponde parcialmente a mi realidad
- 4 : no corresponde en absoluto a mi realidad.

Luego, cada participante especifica, para esta situación, frente a quien se siente más o menos capaz de vivirla. Luego completa el lugar y la forma en que reacciona o se siente capaz de llevarlo a cabo.

Algunos ejemplos de situaciones para dar ideas según los 3 ejes:

EJES DE AUTOESTIMA	INFORME DE SITUACIÓN	ESCALA DE 1 A 4	¿DELANTE DE QUIÉN? (COLEGAS, FAMILIARES...)	¿DÓNDE? (EN CASA, EN EL TRABAJO, EN EL ESPACIO PÚBLICO...)	¿CÓMO REACCIONO EN ESTA SITUACIÓN? ¿CÓMO LA REALIZO ?
<b>CONFIANZA EN MÍ MISMA</b>	Me siento inseguro	<i>Ejemplo: 3</i>	<i>Colegas</i>	<i>En el trabajo</i>	<i>Temo ser asaltado por mis compañeros.</i>
	A menudo me siento desanimada				
	Acepto las críticas				
	Digo lo que pienso, mi opinión, mis desacuerdos...				
	Pido ayuda cuando la necesito.				
	Puedo defender mis derechos y cumplir con mis deberes				
<b>RELACIÓN CON LA ACCIÓN</b>	Soy capaz de orientarme sola, de mobilizarme y de tomar el transporte sola.	<i>Ejemplo: 1</i>	<i>Mi familia</i>	<i>En el espacio público</i>	<i>Puedo llevar a mis hijos a la escuela en transporte público.</i>
	Conozco la ubicación de los servicios sociales, culturales y deportivos de mi ciudad.				
	Estoy gestiono mis problemas financieros				
	Tengo tiempo para participar en actividades al aire libre con mi familia				
	Soy capaz de obtener información para mejorar mi vida cotidiana (formación, dinero, etc.)				
<b>RELACIONES CON LOS DEMÁS Y TOMA DE DECISIONES</b>	Tengo responsabilidades cívicas (grupos locales, sindicato, etc.)	<i>Ejemplo: 4</i>	<i>Vecinos</i>	<i>En el barrio</i>	<i>Tengo miedo de involucrarme con grupos locales.</i>
	Creo que si me involucro con otras personas, podemos mejorar nuestra calidad de vida.				

Una vez completada la cuadrícula, el/la facilitador-a pide a los/las participantes que **expresen sus opiniones sobre los resultados del ejercicio**. Dependiendo del tamaño del grupo, esta discusión puede llevarse a cabo en pequeños grupos.

**Para continuar la discusión**, se pueden hacer las siguientes preguntas al grupo:

- ¿Qué es lo que quieren cambiar personalmente?
- ¿Cómo se puede lograr esto?
- ¿Qué podría ayudarles a hacer esto?



### **Variación para un taller dinámico**

*Puede proponer este mismo ejercicio en forma de una puesta en escena.*

*Por ejemplo, una escalera puede utilizarse como escala de opinión: el escalón más bajo de la escalera sería el nivel de adecuación más bajo, mientras que el escalón más alto simbolizaría el nivel más alto de adecuación para la situación.*

## **¿Cuál es la última palabra?**

La baja autoestima de las mujeres, un fenómeno muy común, se manifiesta de muchas maneras en todas las actividades y proyectos que emprenden. Se expresa mediante una evaluación negativa de sus ideas, su capacidad de decisión y de pensamiento.

La baja autoestima de los hombres se manifiesta de otra manera. Dependiendo de sus roles sociales, los hombres tienen que mantener una imagen segura, tienen que ocultar sus límites y debilidades.

Por eso la agresión o la violencia pueden ser expresiones de baja autoestima en los hombres.

La capacidad de los/las participantes de tomar conciencia e identificar sus propias capacidades o dificultades a la autoestima les permitirá trabajar en su poder de actuar para la transformación social.

## *Palabras clave*

**PODER PARA ACTUAR  
AUTOESTIMA  
AUTOEVALUACIÓN**



**Este documento está disponible bajo los términos de la Licencia.  
Atribución de Creative Commons - No uso comercial - No Enmienda 4.0  
Internacional.**

Usted es libre de reproducir, distribuir y comunicar este documento al público. Sin embargo, debe respetar las siguientes condiciones: debe citar el nombre del autor original en la forma indicada por el autor, o el autor de la obra o el titular de los derechos que le da esta autorización (pero no de una manera que sugiera que te apoyan o aprobar su uso de la obra); no tiene derecho a utilizarla para fines comerciales; no puede modificar, alterar o suprimir ninguno de los transformar o adaptar este documento.

**El texto completo del contrato está disponible en la siguiente dirección:**  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>