



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

MUJERES QUE EMPODERAN MUJERES:
IDENTIDAD DE GÉNERO Y ESTRATEGIAS

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
LICENCIADAS (O) EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A N :
GRISSEL AVILA GUERRERO
LIDIA KARINA BERNABE PEREZ
AGUSTIN GALICIA GUERRERO

DIRECTORA: DRA. TANIA E. ROCHA SÁNCHEZ
REVISOR: DR. ROLANDO DÍAZ LOVING
SINODALES: DR. JOSÉ DE JESÚS GONZÁLEZ NUÑEZ
MTRA. OLGA L. BUSTOS ROMERO
DR. JOSÉ ADRIAN A. MEDINA LIBERTY



MÉXICO, D.F.

2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICADO A:

DARIO.

Antes que todo me es pertinente aclarar que este trabajo no es personal ni expresa de ninguna manera algo de mí, sin embargo es un pretexto para que los nombres de las personas que amo queden impresos de tal forma que mejor lo aprovecho.

Cada uno de ellos me ha demostrado sus sentimientos de diferente forma, en diferentes momentos y a cada uno se los he demostrado de manera muy personal, así que mejor quede entre nos.

AGRADEZCO A:

Mi esposa: Ana.

Mis madres: Soledad, Margarita, Maria Eugenia y Guadalupe.

Mis padres: Agustín, Sergio y Balta.

Mis hermanos: Sol, Abraham, Esteban, Tk, Iván, Carlos, Pepe y Eric.

Mis abuelas: Chela, Mary y Lalis.

Mi abuelo: Don José Guerrero.

Mis primos: Grissel, Darla, Jesús, Gina, Chela, Ale, Fer, Vicky, Memo, Victor, y Erick.

Mis tías: A las dos Teres, Chela, Chiquis, Mary.

Mis sobrinos: Sofía, Miranda, Miguel y Nadia.

Mis amigos: Dr. Ricardo Pezzat, Lilia Yépez, Alejandro Rodea, Miguel A. Vera, Angie, por supuesto a Martín, Gabriela Ramírez, Julio, Lizet, Omar, Javier, Alina, Cesar, Odi, Cesarín y A, B, C.... Z.

Y muy especialmente a mi maestra y directora Tania Rocha, a Grissel y Karina por toda su paciencia, comprensión y aguante durante este trabajo.

“no sólo no hubiera sido nada sin ustedes sino con toda la gente que estuvo a mi alrededor desde el comienzo... algunos siguen hasta hoy... GRACIAS... TOTALES”.

AGUSTIN

GRACIAS

Mamá, por todo el apoyo, compañía y amor que impulsaron este trabajo.

Darla, por tu cariño, atención y apoyo.

Papá por tu cariño e interés en esta etapa importante para mí.

Tania agradezco tus aportaciones, ideas, sugerencias, paciencia y dedicación en la realización de esta investigación.

Karina y Agustín por el esfuerzo y aportaciones en la construcción de nuestra tesis.

Gracias a las **asesoras del INMUJERES D.F.** que al compartirnos su información y experiencias, contribuyeron a formar la parte más significativa de este trabajo.

Y finalmente quiero dedicar mi gran esfuerzo en este trabajo a **Javier, Miranda, Ximena** y principalmente a mí.

Grissel

AGRADECIMIENTOS

EN PRIMER LUGAR QUIERO RECONOCER Y AGRADECER A TODAS LAS MUJERES QUE CONTRIBUYERON CON SUS EXPERIENCIAS DE EMPODERAMIENTO Y DE ÉSTA MANERA PERMITIRNOS Y PERMITIR A LOS LECTORES CONOCER EL TRABAJO QUE DIA A DIA REALIZAN POR Y PARA LAS MUJERES.

ADEMÁS QUIERO VALORAR EL TRABAJO REALIZADO POR MIS COMPAÑEROS Y PORQUE LLEGAMOS JUNTOS AL FINAL. GRACIAS GRIS Y AGUS.

QUIERO AGRADECER POR SU INVALUABLE COOPERACION A LA DRA.TANIA ROCHA Y RECONOCER SU COMPROMISO E INTEGRACIÓN REAL AL EQUIPO DE TRABAJO.

A MIS PADRES, A MI MAMA VIKY, POR SU PRESENCIA, APOYO, COMPRENSIÓN Y CARIÑO A LO LARGO MIS ESTUDIOS.

A CESAR, POR COMPARTIR ESTE ESFUERZO JUNTOS, TE AMO

DEDICATORIAS

A JUVE, FELIPE E IGNACIO, POR COMPARTIRME SU ALEGRIA POR LA VIDA.

A ZOE Y ULY, PORQUE LOS AMO

A LIDIA KARINA BERNABÉ PEREZ, PORQUE SEA UNO MAS DE MUCHOS TRIUNFOS.

KARINA

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO I	
EMPODERAMIENTO: CONCEPTUACIÓN Y OPERALIZACIÓN.	
A.- Antecedentes del empoderamiento: El concepto de género y el impacto en el proceso de empoderar.	13
B.- Relación que existe entre el constructor empoderamiento y poder.	17.
C.- Empoderamiento desde diferentes disciplinas: Definiciones y variables involucradas.	20
D.- Operacionalización del empoderamiento.	26
CAPITULO II	
EL EMPODERAMIENTO DESDE LA INSTITUCIÓN: DEFINICIÓN, CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN.	
A.-Las políticas publicas y la situación desempoderada de las mujeres.	37
B.-El Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (INMUJERES) como herramienta en el proceso de empoderamiento.	40
B1.-Modelo de Integralidad.	
B2.-Formas de Atención con base al Modelo de Integralidad.	
CAPITULO III	
EL EMPODERAMIENTO DESDE EL INDIVIDUO QUE EMPODERA	
A.-Género e Identidad.	51
B.- Identidad femenina y cambios socioculturales.	54
C.- Identidad femenina y Empoderamiento.	59

CAPITULO IV

MÉTODO

Justificación	66
Pregunta de Investigación	66
Objetivos	67
Variables	67
Muestra	69
Tipo de Estudio	69
Contexto y Escenarios	69
Descripción y Características de la Entrevista	69
Procedimiento	72
Análisis de datos	72

RESULTADOS

A.- Conceptuación y operacionalización de empoderamiento desde la visión de las que empoderan.	76
B.- Vivencia de empoderamiento desde la visión de las mujeres que empoderan	80
C.-Identidad de Género de las mujeres que empoderan.	103
D.-Estrategias de las mujeres que empoderan	113
E.- Empoderamiento: estrategias e información a partir de los talleres.	118

CAPITULO V

DISCUSIÓN

A.- El empoderamiento desde la mujer que empodera.	125
B.- La manera en la que viven el empoderamiento las que empoderan a otras mujeres.	129

C.- La identidad de género de las mujeres que empoderan.	139
D.- Estrategias que utilizan las facilitadoras para empoderar a otras mujeres	144
E.- Empoderamiento: estrategias e información a partir de los talleres.	147
CONCLUSIONES	151
ALCANCES Y LIMITACIONES	153
BIBLIOGRAFÍA	156

RESUMEN

El presente trabajo surge de la necesidad de saber cómo se conceptualiza, difunde y qué relación tiene la identidad de género con el empoderamiento desde las mujeres que empoderan, ya que la investigación en México al respecto es escasa.

La población con la que se trabajó fueron mujeres facilitadoras encargadas de empoderar a otras mujeres en el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal. Con el objetivo de conocer cómo conceptualizan y viven, a partir de la exploración de sus roles, rasgos, estereotipos y actitudes; se llevó a cabo en una primera parte de la investigación, una entrevista semiestructurada integrada por cuatro rubros: conceptualización del empoderamiento, vivencia del empoderamiento, identidad de género y estrategias para transmitir información.

Éste último rubro, sirvió como base para la segunda parte de la investigación que fue observar a las facilitadoras mientras impartían talleres a usuarias del Instituto con el propósito de empoderarlas.

Los resultados nos indican que las facilitadoras tienen una visión clara sobre el concepto de empoderamiento, lo viven a través de una identidad de género que en su mayoría tiende a la equidad y la superación de todo aquello que las frena. Además se encontró que existe congruencia entre lo mencionado en la entrevista con respecto a las estrategias de transmisión de información.

Por lo que es importante no sólo conocer las bases con las que las instituciones de formación humana trabajan sino saber también en qué condiciones está la identidad de género, información, capacitación y actualización de su persona.

INTRODUCCIÓN

La década de los setenta marca un proceso de cambio acelerado en diversos ámbitos como: la ciencia, la tecnología y la sociedad. Es esta última la que ha influenciado a las representaciones de la identidad de los hombres y las mujeres, evidenciando la situación de subordinación y desventajas que han afectado directa e históricamente a las mujeres, de ahí la necesidad de un cambio en las relaciones de poder que existen entre ellos.

Para solucionar esto, se plantea el empoderamiento, que permite a las mujeres incrementar su propia independencia, fuerza interior, darse cuenta de lo que son capaces de hacer y de lo que las mantiene oprimidas. Así, se han generado cambios radicales en las leyes, derechos de propiedad y las instituciones que refuerzan y perpetúan la dominación masculina.

El empoderamiento ha sido un fenómeno psico-social que ha llamado la atención de los estudiosos e investigadores en diversas disciplinas como: la psicología, los estudios de la salud, el bienestar social, los estudios sobre la mujer, la administración y la sociología. Desde cada perspectiva o aproximación se ha tratado de definir y conceptualizar qué significa este constructo; sin embargo, dada la diversidad de concepciones alrededor de dicho término, se ha generado una dificultad al momento de definir el empoderamiento. Cada disciplina lo adopta de acuerdo a su contexto, llenándolo de diversos significados, situación que genera entre los teóricos y quienes lo utilizan o lo viven, ambivalencias, contradicciones y paradojas (Batliwala, 1997).

Sin embargo es en los estudios sobre la mujer donde más se ha profundizado al respecto, utilizando al empoderamiento como uno de los ejes centrales de su discurso, aunque ciertamente, en este campo tampoco hay un consenso total de su significado,

de tal suerte que como sugiere León (1997), cuando se habla de empoderamiento¹ hay que preguntar si se está haciendo referencia al mismo concepto.

La intención de los estudios sobre la mujer, ha sido organizar a las mujeres de una forma tal que les permita erradicar la subordinación de las mujeres en la sociedad, la búsqueda de una estrategia política para combatir la explotación y opresión sexista, investigar críticamente y reconceptualizar el conocimiento existente sobre las mujeres (Bustos, 2001), así como ingresar a sus trabajos con agendas sociales, para incorporarlas a la vida laboral e introducir las al ambiente social. Esta situación no ha sido bien recibida en las agendas no feministas, por lo que han tenido en diversos momentos que justificar mayormente los trabajos de la mujer en términos de su eficiencia (Hannan, 1987, en Arnfred, 2001).

No obstante, las dificultades que las mujeres han enfrentado en la lucha de hacer valer sus derechos y lograr su autonomía e independencia, han ido ganando terreno en diferentes áreas, por ejemplo uno de estos avances ha sido justamente su incorporación al ámbito político, lo que les ha permitido generar en las instituciones las bases y lineamientos para difundir el empoderamiento en la población de mujeres que más lo necesiten. De hecho, las mismas mujeres han sido creadoras de los espacios e instituciones en las que se lleva a cabo éste y otros objetivos. Por ejemplo, dentro de esta iniciativa, sobresale el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, una institución en donde se han creado políticas públicas de intervención para fortalecer el empoderamiento en las mujeres como un proceso que se va haciendo manifiesto en el grado de concientización que adoptan sobre su realidad social, en el desarrollo individual e independiente, en la autonomía y mayor estima de las mujeres, etc.

¹ También se habla de apoderar, sin embargo en esta investigación consideraremos al empoderamiento como un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia como autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades (Diario Oficial de la Federación, 2007).

Lo anterior conlleva al desarrollo de políticas específicas que se traducen en las actividades que cada institución establece o realiza como su eje de acción; empero, este trabajo depende del vínculo que la institución establece entre sí misma y la población objetivo, es decir, que para que la institución lleve a cabo una intervención encaminada a empoderar², requiere de la participación de mujeres que han logrado o están en el proceso de lograr este empoderamiento. Sin embargo, los cambios y las posibilidades de las mujeres no dependen únicamente de lo que ellas logran, es decir, socialmente existen aún barreras que dificultan el proceso de que las mujeres se empoderen y en ese sentido, cada mujer logra empoderarse de diferentes maneras y en diferentes tiempos. Lo anterior es muy importante porque aunque las mujeres pueden presentar indicadores que refieren aspectos como la autonomía, la independencia económica, una mayor diversificación en sus actividades, etc., no necesariamente queda garantizado que su identidad realmente sea la de mujeres empoderadas. Esto es, muchas mujeres pueden tener cambios aparentes en su desarrollo personal, empero eso no significa que conscientemente tengan plena conciencia de su situación de opresión o que se encuentren completamente liberadas de los estereotipos que condicionan el papel de la mujer y que impiden un proceso de empoderamiento real.

En ese sentido, la identidad de las mujeres que empoderan es un factor crucial en la manera en la cual puede lograr empoderar a otras mujeres, pues finalmente en lo que a género se refiere, queda bien claro que el conocimiento no es suficiente, sino que se requiere de una clara toma de conciencia y una profunda transformación de los esquemas que por años han cobijado la identidad de las mujeres, de manera que solo en la medida en la cual las mujeres llegan a concientizarse plenamente y a ser congruentes entre lo que aprenden y lo que viven, puede dar pauta a una posición más ventajosa para empoderar a otras, por qué, porque su propia identidad delimitará los alcances y posibilidades de información y formación que pueden transmitir. Por tanto,

² En este trabajo utilizamos el término empoderar haciendo referencia al trabajo que realizan las facilitadoras del INMUJERES del D.F. para que las mujeres comiencen y/o desarrollen su propio proceso de empoderamiento en el que reconozcan su poder interno y por lo tanto no es otorgado.

algo fundamental para entender el proceso de empoderamiento, es saber cómo es que las mujeres empoderan, conceptualizan y operacionalizan el proceso de empoderamiento en sus propias vidas y en la de otras mujeres.

Lo anterior difícilmente se considera a la hora de capacitar a mujeres que empoderan a otras, por lo que en la presente investigación el objetivo es justamente explorar como conceptualizan y operacionalizan el empoderamiento las mujeres que empoderan, cómo lo transmiten a otras mujeres y cómo se encuentra su identidad de género en términos de este proceso.

La relevancia social de evaluar esto radica en la posibilidad de mejorar y hacer eficaz las intervenciones que se dan desde las instituciones para lograr este proceso de empoderamiento. Así como para propiciar que exista una mayor congruencia entre las estrategias planteadas por las instituciones y el trabajo realizado por cada mujer hacia otras. La relevancia se fundamenta también en la posibilidad de explorar la conceptualización y operacionalización desde las propias mujeres que se dedican a dicha tarea. Con lo anterior pueden generarse sugerencias y replanteamientos del trabajo que se hace en las instituciones no solo con la población objetivo, sino también con el personal que es capacitado para llevar a cabo dicha tarea.

CAPITULO I. EMPODERAMIENTO: CONCEPTUACIÓN Y OPERALIZACIÓN.

A. Antecedentes del empoderamiento: El concepto de género y el impacto en el proceso de empoderar.

Empoderamiento es una palabra de origen extranjero, “empowerment”, traducida al español, que representa un concepto para el cual no hay una definición consistente. Según el diccionario Webster, “empower” quiere decir “dar facultad o la capacidad”. Algunos autores como Daltymple y Beverly (1996, en Pineda, 1997) se han preguntado si *empowerment* es sinónimo de *enabling* que quiere decir “permitir a alguien hacer alguna cosa, dar la capacidad de”. Venier (1997) ha tratado de encontrar un equivalente del verbo *empower* y del sustantivo *empowerment*. En español significa “dar poder” y “conceder a alguien el ejercicio del poder”. Otros sinónimos para este término son potenciación y poderío o en su forma verbal potenciar o apoderar que se define como “dar poder a uno y facultades” o “hacerse poderoso”.

El concepto empoderamiento se ha utilizado como sinónimo de integración, participación comunitaria, autonomía, identidad, bienestar, desarrollo, planeación, disminución de la pobreza, fortalecimiento de capacidades, desarrollo institucional. Existe, sin embargo, la preocupante tendencia de emplearlo dejando fuera de escena los problemáticos conceptos del poder y de la distribución del poder, donde es la mujer la que se ha visto con mayor desventaja.

A colación de lo anterior, Arnfred (2001) señala que el impulso de la segunda ola feminista en la década de los setentas, origina movimientos realizados por la preocupación de un desarrollo saludable en la mujer, los trabajos de estos movimientos y su desarrollo son expuestos en conferencias alrededor del mundo; en 1975, México se convierte en la primer sede, siendo el tema: la salud de la mujer. En la década siguiente le toca a Copenhague y Nairobi en donde se incorporan las palabras “género”

y “desarrollo” aplicadas al feminismo, de ahí se crea “Mujeres en Desarrollo”, como la organización que aborda de manera sistemática estos temas, y se empieza a trabajar en políticas de desarrollo.

La nueva concepción del desarrollo productivo de la visión feminista, difundida con el nombre de la perspectiva de género, implica la ruptura con todas las concepciones anteriores sobre desarrollo y la irrupción en el campo teórico-político del nuevo paradigma en el que se inscribe el feminismo. Por eso la perspectiva de género no solo es un enfoque, es una nueva concepción del mundo y, por lo que se refiere a desarrollo, modifica la concepción sobre las necesidades humanas al:

Incluir las necesidades de las mujeres y considerarlas prioritarias

Modificar las necesidades humanas de los hombres, ya que muchas de ellas concretan formas y mecanismos de opresión sobre las mujeres.

Modificar las necesidades comunitarias, nacionales y mundiales al requerir de un camino de desarrollo con sentido humano a escala humana.

El desarrollo incluye además recuperar la sexualidad, modificar la relación conyugal con los hombres en el sentido de una relación entre iguales, una relación puntual y libre, transformar la maternidad en libre y voluntaria incluyendo de manera rotunda el derecho al aborto y a su atención, acceder a la educación en todos los niveles, trabajar con una remuneración adecuada y bajo una normatividad específica para ellas, contar con derechos sociales, a la salud y a la vivienda, tener derechos políticos como ciudadanas y ejercerlos (Lagarde, 1996).

La concepción de género ha servido desde entonces para comenzar con el cambio en las relaciones de poder inequitativas, surgiendo la oposición hacia las ventajas masculinas. Sin embargo lo anterior trae como desventaja conflictos en el uso de tal expresión, pues dentro de la literatura es evidente el uso indiscriminado entre el concepto género y sexo. Fernández (1996) al respecto menciona que esto se debe a la carencia de una delimitación clara y consensuada del concepto género indicando que

pese a que es una expresión bastante gastada, en realidad carece de un significado claro. Aunque existen varias definiciones, una constante que se observa en cuanto al género es que éste alude a una construcción sociocultural, mientras que el sexo se refiere a las características derivadas de la biología (Bustos, 2001).

Para los noventa, la frecuencia de las conferencias se intensifica comenzando en 1992 en Río de Janeiro, 1993 en Viena, lugar donde se asienta el precedente del reconocimiento histórico de la violencia contra las mujeres como una violación a sus derechos y reconociendo al empoderamiento como un elemento indispensable en el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres. En 1994 en el Cairo, confluyen una serie de elementos nuevos, siendo los más relevantes: el movimiento internacional por la salud de las mujeres, la accesibilidad de las mujeres por una vida libre de coerción y violencia, y el control de su fecundidad y su salud sexual; estos elementos dan pauta para generar la idea de “empoderamiento en las mujeres”, que dentro de este contexto implica el acceso a opciones, recursos, información, servicios adecuados, apoyo social, nuevas motivaciones, prácticas y dinámicas con las parejas sexuales.

Hannan (1987, en Arnfred, 2001) realizó un análisis de los estudios de la mujer a partir del cual concluyó que ésta, estaba más allá del nivel del hogar, convirtiendo su experiencia, percepción e intereses, así como del hombre, parte del desarrollo de una agenda social. Posteriormente, se enfocó en el análisis de relaciones de poder, para que esta agenda generara cambios en las organizaciones e instituciones. Esta misma autora sugirió una clave elemental en las corrientes feministas estratégicas (nombre que surge del acuerdo lingüístico para dar formalidad al estudio de la mujer) que era integrar la equidad entre los hombres y las mujeres en agendas generalizadas, con el propósito de introducirlas en el ambiente social. Hasta el 2000, dicha propuesta no fue bien recibida en las agendas no feministas, por lo que tuvo que justificarse mayormente el trabajo de la mujer en términos de su eficiencia, incluso desde el punto de vista económico, situación mejor recibida en América Latina que en Europa.

En el mismo año empresas como GNP y Banco Mundial, concluyeron que la equidad realmente contribuía al desarrollo de buenos negocios. El mensaje era “el desarrollo necesita de las mujeres”, este desarrollo comprende al gobierno, a las instituciones y las empresas (Arnfred, op. cit.). Estos grupos aunque intentan corregir una visión androcéntrica o de evitar sesgos sexistas no se basan en estudios feministas por lo que carecen de una perspectiva de género¹ que contribuya a satisfacer las necesidades reales de las mujeres. Un desarrollo completo requiere difuminar las diferencias y generar solidaridad entre los movimientos de las mujeres de norte a sur, y entre activistas del primer y tercer mundo. Esta observación es muy importante porque la inequidad del poder se ha dado por la orientación que ha tenido el desarrollo de la humanidad. No ha existido una solidaridad real, lo que trae como resultado una severa dificultad en la definición de conceptos a pesar de utilizar el mismo lenguaje y una complicación mayor en la creación de políticas globales.

El reto para los movimientos feministas es aprender el uno del otro, escuchar, criticar sus estrategias, pero mirándose desde fuera para localizar cuál está siendo la falla en la consolidación del desarrollo de la mujer (Arnfred, op. cit.).

Es a través de estos movimientos que el uso del término empoderamiento en las mujeres toma impulso y surge como una respuesta a “la subordinación de la mujer” y la formulación de alternativas como: la abolición de la división sexual del trabajo, la sobre carga de trabajo domestico, el cuidado de los hijos, la remoción de formas institucionalizadas de discriminación, la libertad de decidir sobre el número de hijos, así como medidas contra la violencia familiar y el control sobre la mujer” (Molyneux, 1985), incrementando así, la independencia y la fuerza interior de las mujeres para darse cuenta tanto de lo que son capaces de hacer, como de lo que las mantiene oprimidas, lo que da pauta para una reestructuración del poder que les sea favorable.

¹ La perspectiva de género es la visión científica, analítica y política creada desde el feminismo. Esto ha permitido que en la academia, en los movimientos y organizaciones feministas, y ahora en los ámbitos de las políticas públicas, se haya desarrollado una visión crítica, explicativa y alternativa a lo que acontece en el orden de géneros, sintetizando la teoría y la filosofía liberadora, creada por las mujeres y que forma parte de la cultura feminista (Lagarde, 1996).

Bajo este contexto el empoderamiento es un término que tiene una relación muy estrecha con el poder, no solo porque un término contenga el nombre del otro en sí mismo, sino como refiere Wieringa (1997) el poder opera en todos los niveles de la sociedad, está introyectado en todas las relaciones económicas, políticas, sociales y personales. De manera que cuando se habla de cómo una mujer logra empoderarse, lo que realmente se está preguntando es cómo logra reconstruir las relaciones de poder en las que se encuentra, para salir de una situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a una empoderada.

B. Relación que existe entre el constructo empoderamiento y poder

Como se mencionó anteriormente el empoderamiento tiene que ver con la adquisición de poder, poder de control sobre las propias vidas, poder tomar decisiones. Lo anterior se debe a que a través del desarrollo de la identidad de hombres y mujeres se han formado relaciones de inequidad entre ambos, en las que dicho poder se ha distribuido de distinta manera. La principal desventaja al vincularse empoderamiento con poder es que generalmente no se sabe a qué clase de poder se está refiriendo. Es por esto que muchas veces la acepción del término resulta incorrecta y por ende su aplicación.

Para algunos autores (León, 1997) el hecho de que el término empoderamiento esté referido a logro de mayor poder, hace que su significado o su sentido aparezca como auto contenido y obvio. Por lo que quien habla de empoderamiento puede no ser consciente de las posibilidades de malos entendidos que encierra este término. Parte de la confusión surge debido a que el concepto raíz, "poder", viene siendo objeto de numerosos debates en todas las ciencias sociales.

Existen definiciones que distinguen entre varios tipos de poder, que tienen distintos propósitos y diferentes efectos en la sociedad. (Lukes, 1974, en Rowlands, 1997).

Rowlands (op. cit.) en sus estudios de la mujer y el género, categoriza al poder en cuatro tipos:

- **Poder sobre.** Es la habilidad de una persona o grupo de personas para hacer que otra/s actúen en contra de sus deseos, esto es, el aumento de poder en una persona disminuye el poder de la otra, es decir, sobre el otro (suma cero). Las decisiones pueden obedecer al uso y distribución de los recursos, a las divisiones laborales, a la ubicación del tiempo, a la política o a la recreación. Puede ser conciente o no, pues los actores pueden ser inconcientes de las dimensiones opresivas e incapaces de imaginar alternativas de ser y tener. Lo que trae como resultado una dificultad para reconocer este poder (poder invisible), su efecto supremo no es evitar que la persona exprese el conflicto, sino evitar que se exprese el conflicto mismo. Se puede asumir con violencia u otro tipo de fuerzas (la coerción, la manipulación, la información falsa y otras maneras de influenciar) pero también puede involucrar el quitar recursos o la oferta de dar mayores recursos a cambio de algún tipo de comportamiento que de otra forma no se daría. Si el “poder sobre” se reconoce, entonces, se puede oponer resistencia o manipular a favor.
- **Poder para.** Permite expresar las potencialidades, junto a la construcción del individuo y su colectividad, es creativo, abre posibilidades y acciones sin dominación. Es una forma de poder que es generativo, puede persuadir o abrir nuevas posibilidades.
- **Poder con.** El poder que “multiplica poderes individuales”. El todo es mayor a la sumatoria de sus partes individuales. Se aplica cuando un grupo soluciona los problemas conjuntamente.
- **Poder desde dentro o poder interior.** Incluye el reconocimiento y análisis de cómo se produce la subordinación, es el poder que surge del mismo ser y no es dado. Su base es la aceptación de sí mismo y el respeto por sí mismo, cuya extensión hace que respetemos y aceptemos a los otros como iguales, ofreciendo así, una base desde la cual construir.

Por lo tanto, Rowlands (op. cit.) sugiere que el significado de empoderamiento depende de la interpretación que el usuario hace del poder. Otros autores como Stromsquist (1997), señala que empoderamiento refiere al poder que tienen algunas personas para estimular la actividad de otras y elevar su estado de ánimo, Batliwala (1997) por su parte lo define como la obtención de un mayor control sobre las fuentes de poder; para esta autora el poder se acumula para quienes controlan o están capacitados para influir en la distribución de recursos materiales, el conocimiento y la ideología que gobierna las relaciones sociales en una magnitud del poder, mantenida por individuos particulares o grupos, correspondiente a la cantidad de clases de recursos que pueden controlar y a la fuerza que pueden otorgar a las ideologías prevalecientes, ya sea en lo social, en lo religioso o en lo político.

Históricamente la mujer ha estado expuesta a todo tipo de poder, particularmente al **poder sobre** ella, de manera que la situación de la mujer es considerada como una situación de desempoderamiento (Kabeer, 2001). Sin embargo, algunas autoras consideran que la mujer no ha carecido de poder en sentido estricto, sino que su poder ha sido limitado y condicionado socialmente, ya que es un poder ejercido en el espacio privado (en el hogar) y familiar (p.e. León, 1997). Es decir, las mujeres siempre han tratado, desde su posición tradicional de esposas, madres y trabajadoras, influir en su ambiente inmediato y expandir su espacio (Cedeño, 2006), pues la ideología patriarcal promueve los valores de sumisión, sacrificio y obediencia que socavan los intentos por hacerse valer (Schuler y Kadirgamar-Rajasingham, 1992).

Sin embargo, entender el empoderamiento y su significado en la vida de las mujeres no solo implica entender el vínculo que éste guarda con el poder, sino también entender las relaciones que este constructo guarda con otros aspectos psicológicos y sociales. El empoderamiento es entendido de manera diferente desde distintas disciplinas y áreas y a partir de estas definiciones es que puede delimitarse cuáles son todos los aspectos con los que se vincula.

C. El empoderamiento desde diferentes disciplinas: definiciones y variables involucradas.

Existe una gran cantidad de definiciones sobre empoderamiento, ya que son varias las disciplinas y contextos que lo contemplan, algunas hacen referencia al empoderamiento como un proceso o un resultado, que además puede ser individual, colectivo o ambos. A continuación se presentan algunas de las definiciones que aportan información sobre cómo entender el empoderamiento:

Desde **la psicología comunitaria**, existen diferentes posturas en torno al empoderamiento. Por una parte, destaca Rappaport (1984), quien refiere que el empoderamiento implica un proceso y un conjunto de mecanismos mediante los cuales las personas, las organizaciones y las comunidades ganan control sobre sus vidas. En su formulación del empoderamiento, los procesos y los resultados están íntimamente ligados.

Autores como Stein (1997), enfatizan la relación del poder con el empoderamiento, describiendo a éste como un fenómeno intencional basado en una variedad de movimientos, que están dedicados a la justicia social y a la autodeterminación, además de identificar al poder para tomar las decisiones y para controlar la propia vida como la clave en el empoderamiento. De igual manera, Wellerstein y Bernstein (1988, en Stein, 1997) definen al empoderamiento como un proceso de acción social que promueve la participación de la gente, las organizaciones y las comunidades para alcanzar el control sobre sus vidas en su comunidad y en la sociedad. Con esta perspectiva, el empoderamiento no se caracteriza por conseguir el poder para dominar a otros, pero sí como el poder para actuar con otros, es decir, el poder que se tiene para efectuar el cambio.

Por su parte Riger (1997), señala que la autonomía y el dominio son parte del empoderamiento, pero que requieren de la libertad de elegir, de tal manera que quienes no pueden ejercer su autonomía encuentran su fuerza en la comunidad y no en el

individualismo; considera que para lograr un cambio real en las estructuras de poder, es necesario situar la percepción personal y psicológica del empoderamiento en su contexto político e histórico, con el fin de analizar la diferencia entre el sentido de empoderamiento y su habilidad real para controlar la toma de decisiones sobre los recursos.

En el contexto **de los estudios de la mujer**, Schuler y Hashemi (1991, en Schuler, 1997) definen al empoderamiento como un proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en su concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales. Señalan que además de conocer los derechos de la mujer y el ámbito político y socio-cultural en el que se debaten, también es necesario reconocer los obstáculos mentales y económicos que dificultan el cambio, por lo cual enfatizan la importancia de la reflexión crítica para lograr una acción transformadora.

Por su parte Moser (1989) define el empoderamiento más en términos de la capacidad de las mujeres de incrementar su propia autoconfianza y su fuerza interna. Esto se identifica como el hecho de determinar sus opciones en la vida y de influir en la dirección del cambio, a través de la habilidad para obtener el control sobre los recursos materiales y no materiales. A su vez, Johnson (1992, en Rowlands, 1997) identifica que el empoderamiento de las mujeres implica ganar una voz, tener movilidad y establecer una presencia pública. Aun cuando las mujeres pueden empoderarse a sí mismas, al obtener algún control sobre los aspectos de su diario vivir, el empoderamiento también sugiere la necesidad de obtener algún control sobre las estructuras de poder, o de cambiarlas.

En este mismo contexto, Batliwala (1997), indica que el empoderamiento es al mismo tiempo un proceso y el resultado de ese proceso, que puede ser manifestado como una redistribución del poder, entre naciones, clases, castas, razas, géneros o individuos. Las metas del empoderamiento de las mujeres son desafiar la ideología patriarcal (dominación masculina y subordinación de la mujer), transformar las estructuras e

instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación de género y la desigualdad social; y capacitar a las mujeres pobres para que logren acceso y control de la información y los recursos materiales. Esta misma autora sugiere que el empoderamiento funciona como una espiral, es decir, este proceso altera la conciencia, identifica áreas de cambio, permite crear estrategias, promueve el cambio y analiza las acciones y los resultados, que a la vez permiten alcanzar niveles más altos de conciencia y estrategias más acordes con las necesidades y mejor ejecutadas. Lee-Staples (1990) describe al empoderamiento de la misma forma, resaltando que los individuos a través de su participación en actividades grupales consiguen habilidades y recursos que sostienen su desarrollo personal. Visto así, el empoderamiento en espiral afecta a todos los involucrados: el individuo, el agente activista, la colectividad y la comunidad, por lo tanto no es algo que se obtiene o se pueda quitar, sino un proceso por el cual hay que trabajar y desarrollarlo.

En relación a lo anterior, Stromquist (1997), resalta la necesidad de que las mujeres afronten problemas que las afectan directamente y que históricamente han sido ignorados por el *estatus quo*, lo cual implica un proceso político para generar conciencia en los diseñadores de políticas acerca de las mujeres y crear presión para lograr un cambio en la sociedad.

Molyneux (1985) indica que para dichas acciones de cambio o movilización y organización, es pertinente insertar los términos de intereses prácticos y estratégicos, para detectar las necesidades de las mujeres. Incluso, estos intereses traducidos a la planeación para el desarrollo, se vuelven necesidades (Moser, 1989). Para poder utilizar estas necesidades de manera dinámica, se requiere un potencial transformador, para que lo práctico se transforme en estratégico (Young, 1997), porque no sólo se requiere cubrir necesidades inmediatas sino generar o planear una estrategia de cambio. Wieringa (1997) señala que el empoderamiento es una herramienta dirigida a los investigadores o planificadores para que reconozcan el área en la cual están trabajando, y se ubica en relación a diferentes niveles (global, regional, nacional, familiar, personal) y esferas (física, sociocultural, religiosa, política, legal, económica) en

los que se localiza la subordinación de la mujer. Además el empoderamiento permite priorizar y delimitar, da a conocer la naturaleza holística de los aspectos específicos con los que están trabajando los teóricos y empíricos en el campo de las mujeres y el desarrollo.

Dentro de los elementos que se consideran fundamentales para promover el empoderamiento integral es la educación de las mujeres y el que ellas puedan leer, de forma tal que generen debate y análisis (Rowlands, 1997), y que por tanto, tengan mayor confianza y capacidad para actuar. Al leer y entender, las mujeres podrán exigir o criticar y redefinir los valores sociales y las normas culturales encarnadas en el derecho, dando la oportunidad a la participación en los procesos socio-legales y políticos (Schuler, 1997).

Freire (1983) considera que la educación es un elemento indispensable para la *concientización*, centrada en los individuos y su conversión en “sujetos” de sus propias vidas y además gracias a la educación, desarrollan una “conciencia crítica”; es decir, desarrollan una comprensión de sus circunstancias y del entorno social que los conduce a la acción. La economía también es otro factor importante, pues abre la posibilidad de que las mujeres puedan tornar visiones alternativas en torno a la realidad (Sen y Grown, 1988, en Rowlands, 1997) de manera que puedan originar organizaciones que a través de procesos internos, democráticos y participativos contribuyan al proceso de empoderamiento

En un **contexto psicoterapéutico**, McWhirter (1991) define el empoderamiento como el proceso por el que las personas, las organizaciones o los grupos carentes de poder:

- (a) Toman conciencia de las dinámicas del poder que operan en su contexto vital.
- (b) Desarrollan las habilidades y la capacidad necesaria para lograr un control razonable sobre sus vidas.
- (c) Ejercitan ese control sin infringir los derechos de otros.
- (d) Apoyan el empoderamiento de otros en la comunidad.

Por otra parte existen posturas que parten desde el papel de las organizaciones, por ejemplo, Montero (2003) define al empoderamiento como: el proceso mediante el cual los miembros de una comunidad (individuos interesados y grupos organizados) desarrollan conjuntamente capacidades y recursos para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida consciente y crítica, para lograr la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo a sí mismos.

Rowlands (1997) al estudiar el proceso de empoderamiento en las organizaciones de mujeres en Honduras, examinó los logros y las áreas de dificultad que las mujeres experimentaron en las organizaciones y concluye que el empoderamiento es, en su núcleo, un conjunto de procesos psicológicos que cuando se desarrollan, capacitan al individuo o al grupo para actuar e interactuar con su entorno de tal forma que incrementa su acceso al poder y su uso en varias formas: *“Muchas mujeres me contaron que antes de involucrarse en su organización habían estado literalmente confinadas a sus hogares, ya sea por la fuerza o la tradición”*. La organización les brindó la experiencia de salir al mundo, que para muchas de ellas significó transformar su auto imagen y capacitarse en la percepción de las posibilidades de interacción con el mundo exterior a una nueva escala. (Rowlands, op. cit.).

Rowlands (op. cit.) plantea el empoderamiento visto desde tres dimensiones:

- ❖ **Dimensión personal:** donde el empoderamiento consiste en desarrollar el sentido de ser y la confianza y la capacidad individual (que involucra la destrucción de los efectos de la internalización de la opresión).
- ❖ **La dimensión de las relaciones cercanas:** donde el empoderamiento consiste en desarrollar la habilidad para negociar e influir en la naturaleza de la relación y de las decisiones tomadas al interior de dicha relación.
- ❖ **La dimensión colectiva:** donde los individuos trabajan conjuntamente para lograr un mayor impacto del que podrían ejercer individualmente.

Asimismo, aunque plantea que el empoderamiento puede ser individual o colectivo, señala que el individual es uno de los ingredientes para alcanzar el colectivo, ya sea formal o informalmente. Por supuesto, la concentración sólo en la dimensión individual no es suficiente, así como tampoco pensar que el empoderamiento colectivo permitirá automáticamente, el empoderamiento al interior de las relaciones cercanas. En este sentido, un enfoque de empoderamiento que permita que el desarrollo sea implementado exitosamente requiere cambios en cada dimensión, tanto en las habilidades de los individuos como en los colectivos de individuos, para que puedan identificar y encontrar sus propias necesidades como familias, comunidades, organizaciones, instituciones y sociedades.

Young (1997), por su parte, propone que el empoderamiento en las mujeres implica asumir el control sobre sus propias vidas para sentar sus agendas, organizarse para ayudarse unas a otras y elevar demandas de apoyo al Estado y de cambio a la sociedad. El *empoderamiento colectivo* de las mujeres de acuerdo a esta autora, llevaría al empoderamiento individual de las mujeres, pero no sólo en un nivel de progreso personal.

Debido al carácter psicosocial del proceso de empoderamiento que lo liga a lo individual y a lo social, algunos autores consideran que se puede hablar de niveles de empoderamiento, según los ámbitos en que se manifiesta. Así habrá un nivel individual o psicológico, y otro organizacional o comunitario (Montero, 2003). Dentro de las propuestas que se enfocan más a un nivel individual o psicológico, en el cual los individuos adquieren control sobre sus vidas y su entorno, están las de Rappaport (1984), Stein (1997), Schuler y Hashemi (1991, en Schuler, 1997), Moser (1989), Molyneux (1985) y Mc Whirter (1991).

Todas estas definiciones tienen a la comprensión como cuestión en común. Si las personas comprenden su situación, habrá más posibilidades de que actúen para intervenir sobre ellas. Algunos autores dan mayor importancia al empoderamiento como un proceso colectivo de cambio estructural, Wellerstein y Bernstein (1988, en Stein,

1997), Johnson (1992, en Rowlands, 1997), mientras que otras propuestas integran tanto lo individual y colectivo como son las propuestas de Riger (1997), Batliwala (1997), Lee-Staples (1990), Wieringa (1997), Sen y Grown (1988, en Rowlands, 1997), Rowlands (1997), Young (1997), Stromquist (1997) y Montero (2003) que mencionamos anteriormente. Por lo tanto, traducir este constructo en hechos o indicadores es otra tarea compleja, en tanto existan varias posturas y operacionalizaciones.

Para fines de nuestra investigación entenderemos al empoderamiento en las mujeres como un proceso, no el resultado de una acción. Es un proceso dialéctico porque nunca se regresa al mismo punto, es un proceso de cambio cotidiano; es además la capacidad que han desarrollado o pueden desarrollar las mujeres para incrementar su propia independencia y fuerza interior, para darse cuenta tanto de lo que son capaces de hacer como de lo que las mantiene oprimidas. No es un proceso lineal, tiene un valor diferente de acuerdo al contexto en el que se vive y es diferente para cada mujer (Towsend, 2002 en Barrera, 2006).

D. Operacionalización del empoderamiento

Como sugiere Zimmerman (1995), el empoderamiento como concepto complejo requiere ser estudiado al separarlo en componentes medibles, pues es multidimensional, además de ser un constructo no determinado que no puede ser reducido a un grupo de definiciones operacionales y definiciones universales.

Los indicadores del empoderamiento se refieren a medidas operacionales específicas que pueden ser usadas para estudiar los efectos de las intervenciones diseñadas para empoderar a los participantes, investigar los procesos de empoderamiento y sus mecanismos y reforzar la literatura para desarrollar su teoría (Zimmerman, 1995).

Zimmerman (1988, en Zimmerman, 1995), definió inicialmente tres dimensiones del empoderamiento, con la finalidad de medirlo y definirlo, estas son:

- a) **Personalidad**, que incluye locus de control y una ideología de control;
- b) **Cognición**, que incluye auto eficacia, maestría, competencia percibida y
- c) **Motivación**, que incluye deseo de control (Stein, 1997).

Posteriormente, en 1995, identifica una estructura o nomológica, integrada por: *el componente intrapersonal* que está referido a cómo la gente piensa acerca de su capacidad para influir en sistemas sociales y políticos que sean de su importancia, incluyendo el control percibido, *componente interaccional* -proporciona un puente entre el control percibido y la toma de acciones para ejercer el control- y *componente conductual* -acciones tomadas para influir directamente el ambiente social y político participando en organizaciones y en actividades comunitarias (Paulhus, 1983, en Zimmerman 1995).

Otros componentes que Zimmerman (1990, en Zimmerman 1995) describe son:

- a) **Componente interactivo**, se refiere al entendimiento que la gente tiene acerca de su comunidad y los resultados socio-políticos relacionados, sugiriendo que la gente está atenta de las opciones conductuales para actuar como ellos creen que es apropiado. Las normas relevantes y valores podrían incluir: toma de decisiones, intereses colectivos contra intereses personales o asistencia mutua.
- b) **Conciencia crítica**, se refiere al entendimiento de los recursos necesarios para llegar al objetivo, el conocimiento de cómo adquirir estos recursos y las habilidades para manejar los recursos que ellos han obtenido (Freire, 1983).

Sin embargo, Gutierrez (1990), enfatiza la simultaneidad y la sinergia de cuatro cambios psicológicos: a) incrementar la autoeficiencia, b) desarrollar la conciencia de grupo, c) reducir la culpa y d) asumir la responsabilidad personal para el cambio. Por otra parte, Becker, Crivelli y Grosenth (2004, en Cedeño, 2006) para medir el empoderamiento con trabajadoras de Salud Comunitaria, señalan tres constructos: auto determinación, toma de decisiones y autoeficiencia.

Wedeen y Weiss (1993, en Stein, 1997) enlistan también factores personales para el empoderamiento como: autoestima, auto confianza, sentido de libertad, aspiraciones como camino de sentimiento, control sobre su vida, conocimiento del ambiente, conciencia crítica y resolución de problemas; como *caminos de pensamiento* y la autonomía, asertividad y la acción articulada como *caminos de actuación*.

Por su parte Stein (1997) organiza los componentes *del empoderamiento a nivel individual* en dos grupos:

- ❖ El **interno psicológico** conformado por factores como el sentido de control, competencia, coherencia, confianza, autoestima, responsabilidad, participación, solidaridad y comunidad.
- ❖ El **situacional social** compuesto por control sobre los recursos, habilidades interpersonales, poder de decisión, autosuficiencia, movilidad, incremento en el apoyo social, autonomía, información y mejoras en sus condiciones de vida.

Kak y Narasimham (1992, en Stein, 1997) definen tres categorías para el empoderamiento: “*Automejoramiento*” , medido por el estatus económico, conocimientos y habilidades, autonomía, autoestima y bienestar; “*Relaciones Familiares*”, con su marido, suegros, aspiraciones de la educación y futuro de sus hijas e incremento en la toma de decisiones; y “*las Relaciones en su Comunidad*”, medido por la movilidad, las relaciones con sus vecinos, y las actitudes de la comunidad hacia la planificación familiar.

El Programa de acción de la Política sobre la Educación del Gobierno de la India (1986, en Young, 1997), plantea parámetros del empoderamiento, donde se puede observar que éste incluye tanto el cambio individual como en la acción colectiva.

- ❖ Construcción de una autoimagen y autoconfianza positiva.
- ❖ Desarrollo de la habilidad para pensar críticamente.

- ❖ Construcción de la cohesión de grupo.
- ❖ Promoción de la toma de decisiones y acciones.

Un planteamiento parecido es el que proponen Swift y Levin (1987, en Montero 2003) quienes esbozan que en el empoderamiento se cumplen cuatro pasos:

- ❖ Un momento para identificar las carencias o déficit específicos que las personas pueden sufrir en ciertos aspectos de sus vidas.
- ❖ “Conciencia de fortalecimiento” o comprender la opresión.
- ❖ Movilización del poder económico, social y político.
- ❖ Cambios en la equidad de la sociedad.

Por su parte Kieffer (1982, en Montero, 2003) propone tres fases en el proceso de empoderamiento: a) Desarrollo creciente del sentido de ser en relación con el sentido del mundo o no sentirse ajeno en el mundo, b) Construcción de una comprensión crítica de las fuerzas sociales y políticas, c) Diseño de estrategias y recursos funcionales para la consecución de roles socio-políticos, personales y colectivos.

Hyung Hur (2006) realiza una síntesis teórica para definir los componentes y las etapas del empoderamiento individual y colectivo (ver Tabla 1).

Tabla 1. Componentes del Empoderamiento según Hyung Hur

Componentes del empoderamiento individual	Etapas progresivas del empoderamiento	Componentes del empoderamiento colectivo
1.-Sentido del significado →	Existencia de estratificación y opresión	1.-Pertenencia colectiva ←
2.-Competencia →	↓ Concientización	2.-Involucramiento comunitario ←
3.Autodeterminación →	↓ Movilización	3.-Control sobre la organización en la comunidad ←
4.-Impacto →	↓ Maximización	4.-Construcción comunitaria ←
	↓ Crear un nuevo orden	

De acuerdo a esta tabla, los cuatro componentes del *empoderamiento individual* son: el sentido del significado, competencia, autodeterminación e impacto.

1. *El Sentido del Significado* es la integración de las cogniciones humanas, involucrando un acceso entre necesidades de algunos roles de trabajo y algunos valores, creencias y comportamientos.

2. La *Competencia* es más frecuentemente reportada en la literatura y considerada como un único y crítico componente del empoderamiento. Pues es la habilidad para tener control sobre nuestra propia vida considerando cuatro dimensiones: consistencia y perseverancia en actividades, fuerza para tomar riesgos, iniciativa y pro actividad; y la habilidad de opinar.
3. La *autodeterminación* es la creencia que uno tiene de autonomía o control sobre cómo uno hace su propio trabajo, es consistente con la noción de control personal y es análogo al cúmulo de creencias, el dominio personal o la esperanza del esfuerzo a la transformación.
4. El *Impacto* es la percepción de que uno fue influido estratégicamente, administrativamente o en resultados operacionales, en el trabajo o en la sociedad para hacer una diferencia, se distingue de la autodeterminación, pues se refiere al sentido individual de control sobre resultados organizacionales.

Los componentes del *empoderamiento colectivo* son: noción de pertenencia colectiva, involucramiento comunitario, control de las organizaciones en una comunidad, noción de la construcción de la comunidad.

1. La *Noción de pertenencia colectiva* se refiere a la “pertenencia a las redes sociales de sus pares y un énfasis sobre la autonomía, mientras son parte de una solidaridad colectiva y social respecto a una organización” o pertenencia a la comunidad.
2. El *Involucramiento comunitario* fue descrito como el compromiso de la comunidad y construcción de coalición; es un componente para ganar fuerza e influir en los grupos representativos, es decir, la eficacia positiva de esas organizaciones.
3. El *Control de las organizaciones en una comunidad* se refiere al apoyo de grupo y control político.

4. La *noción de construcción comunitaria* se refiere a la creación de un sentido de comunidad entre residentes que incrementan su habilidad para trabajar juntos, resolver problemas y tomar decisiones de grupo para el cambio social, es una cuestión social y un sentido de libertad personal.

Cada uno de los componentes tanto individual como colectivo genera etapas progresivas del empoderamiento:

1. *Existencia de estratificación y opresión* descrita como el reconocimiento de un dominio social que puede dividir a un individuo o separarlo de su comunidad,
2. *Concientización* hace referencia a la afectación directa que la opresión realiza sobre el individuo o la comunidad,
3. *Movilización* es el momento donde surge la necesidad de un cambio de condiciones personales o sociales,
4. *Maximización* se caracteriza por expandir la necesidad y transformarla en acciones,
5. De tal forma que al ir incorporando componentes se va avanzando en las etapas con la finalidad de *crear un nuevo orden*, situación que permite la concretización del el cambio, mejorando así el estatus individual o colectivo.

Desde la perspectiva de género, diferentes autoras han referido cuáles serían los indicadores o componentes fundamentales para empoderar a las mujeres.

Para Stromquist (1997) el empoderamiento en las mujeres se realiza a través de una serie de fases, y los puntos de partida pueden ser varios, desde el conocimiento emancipatorio hasta la movilización política. Considera cuatro componentes del empoderamiento en las mujeres:

- a) El cognitivo. Comprensión, por parte de las mujeres, de las condiciones y causas de subordinación.

- b) El psicológico. Desarrollo de sentimientos, como la autoestima y la confianza en sí mismas, que son indispensables para el mejoramiento de las condiciones de las mujeres.
- c) El económico. La capacidad de las mujeres de participar en algún tipo de actividad productiva que ofrezca una medida de independencia económica y un mejor estatus.
- d) El político. Supone la habilidad para analizar el medio circundante en términos políticos y sociales; esto también significa la habilidad para organizar y movilizar cambios sociales.

Achach (2000) retomó el modelo de Stromsquist para un estudio sobre salud reproductiva en México, identificando al empoderamiento constituido por la dimensión cognoscitiva, psicológica y económica. Dentro del contexto de salud reproductiva, la *dimensión cognitiva*, abarcó conocimientos respecto a formas de tener o evitar tener hijos, a enfermedades de transmisión sexual y en cuanto al uso de métodos anticonceptivos. *La dimensión psicológica* se subdividió en cinco áreas: decisión y división de trabajo respecto al cuidado de los hijos, decisión y división del trabajo respecto al cuidado del hogar, relaciones afectivas, sexualidad y relaciones equitativas. *La dimensión económica* hace referencia a la posibilidad de contar con un ingreso, al uso de éste y a la decisión respecto a la forma de utilizar el dinero en el hogar.

Por su parte, Schuler y Hashemi (1991, en Schuler, 1997) señalan que el empoderamiento en las mujeres es un proceso integrado de seis manifestaciones:

- a) Sentido de seguridad y visión del futuro.
- b) Capacidad de ganarse la vida.
- c) Capacidad de actuar eficazmente en la esfera pública.
- d) Mayor poder de tomar decisiones en el hogar.
- e) Participación en grupos no familiares y uso de grupos de solidaridad como recursos de información y apoyo.
- f) Movilidad y visibilidad en la comunidad.

Santillan, Schuler, Anh, Hung, Minh, Trang y Duc (2004, en Cedeño, 2006) plantean dos esferas de empoderamiento en las mujeres: a) Una socioeconómica, que incluye decisiones sobre trabajo, la participación de la pareja en los quehaceres del hogar, las decisiones sobre los gastos familiares, las visitas a sus familiares, además de las creencias sobre los derechos de los esposos y las esposas; y otra b) sobre salud reproductiva que incluía decisiones sobre la reproducción, la comunicación y el control sobre las relaciones sexuales, además de las actitudes hacia los roles sexuales y reproductivos.

Schrijvers (1991, en Stromquist, 1997) propone cuatro criterios para evaluar el empoderamiento de las mujeres:

- ❖ El control de las mujeres sobre su propia sexualidad y fertilidad; formas de compartir la maternidad entre mujeres y hombres.
- ❖ Una división del trabajo que permita tanto a mujeres como hombres igual acceso y control sobre el significado de la producción.
- ❖ Formas de cooperación y organización de las mujeres que les permitan y ayuden a controlar sus propios asuntos.
- ❖ Concepciones de género positivas que legitimen un sentido de dignidad y auto-respeto, así como su derecho a autodeterminarse.

Cacique (2004, en Cedeño, 2006), en México, toma como indicadores del empoderamiento: el poder de decisión (el papel que las mujeres desempeñan en los procesos de toma de decisiones familiares) y la autonomía (como la capacidad de las mujeres para realizar una determinada actividad, sin requerir del consentimiento del esposo).

Batliwala (1997) identifica como uno de los factores importantes en el empoderamiento en las mujeres la falta de organización en ellas, originando desigualdades socio-económicas en todos los sistemas y estructuras de la sociedad, por lo cual se deben

generar programas de desarrollo integrado, cuyas estrategias estén dirigidas a proveer servicios y mejorar el estatus económico de las mujeres; éstas serían ayudas para que puedan suplir sus necesidades de supervivencia y vida. Para que estas estrategias sean efectivas se requiere de herramientas analíticas que tomen en consideración los aspectos de las acciones humanas orientadas al cambio, las prácticas de auto definición, las prácticas en las que los argumentos socioeconómicos se relacionen con aspectos de la política sexual, las prácticas culturales y religiosas relacionadas con el cuerpo y la psiquis, y la construcción de relaciones de parentesco y sexualidad.

A partir de las diferentes formas de traducir el empoderamiento en indicadores, puede observarse que de manera coincidente, los diferentes modelos plantean que los indicadores más importantes para el empoderamiento son:

1.-El Autoconocimiento es el resultado de una valoración personal. Becker, Crivelli y Grosenth, 2004; Gutierrez, 1990; Hyung Hur, 2006; Kak y Narasimham, 1992; Kieffer, 1982; Swift y Levin, 1987; Schrijvers 1991; Stein, 1997; Stromquist, 1997; Wedeen y Weiss,1993; y Young, 1997.

2.-Habilidad para organizar y movilizar cambios sociales que se refiere a cómo las personas piensan y llevan a cabo acciones para influir directamente en el ambiente social y político participando en organizaciones y en actividades comunitarias. Kak y Narasimham, 1992; Kieffer, 1982; Stein, 1997; Swift y Levin ,1987; Stromquist, 1997; Schuler y Hashemi, 1997; Schrijvers, 1991; Zimmerman, 1995.

2.-La Toma de decisiones es la posibilidad de elegir sobre sus propias vidas incrementando así su autonomía. Becker, Crivelli y Grosenth, 2004; Cacique, 2004; Kak y Narasimham , 1992; Schuler y Hashemi, 1997; Stein, 1997).

3- Hacer conciencia, es decir, reconocer la ideología que legitima la dominación masculina y entender cómo ésta perpetúa su opresión: Kieffer, 1982; Gutierrez, 1990; Schrijvers, 1991; Stromquist, 1997; Swift y Levin, 1987; Zimmerman, 1995.

4.- La Independencia económica se refiere a que las mujeres cuenten con la capacidad de satisfacer los gastos que generan sus necesidades. Kak y Narasimham, 1992; Schuler y Hashemi , 1997; Stromquist, 1997; Swift y Levin, 1987.

5.-La Autoestima se refiere al afecto, el amor, el aprecio, la valoración, consideración y respeto que tienen las personas y sienten por sí mismas. Resulta de la imagen, ideas, percepciones y valoración de sí mismas. Kak y Narasimham, 1992; Stein, 1997; Stromquist, 1997; Wedeen y Weiss, 1993.

6.-La Autoeficiencia es la capacidad para alcanzar los objetivos personales establecidos. Becker, Crivelli y Grosenth, 2004; Gutierrez, 1990; Stein, 1997.

7.-El Control sobre su propia sexualidad incluye las decisiones sobre la reproducción, la comunicación, el control sobre las relaciones sexuales y las actitudes hacia los roles sexuales y reproductivos. Santillan, Schuler, Anh, Hung, Minh, Trang y Duc, 2004; Schrijvers, 1991.

Los distintos modelos difieren en considerar como indicadores de empoderamiento, dada su poca coincidencia: la equidad en las relaciones de pareja (p.e. Santillan, Schuler, Anh, Hung, Minh, Trang y Duc, 2004) y la autoconfianza (Wedeen y Weiss, 1993).

Sin embargo, debido a la cantidad de factores que forman parte del proceso, se ha generado un trabajo serio y encaminado por parte de las feministas (entre otros grupos) para favorecerlo en las mujeres principalmente, considerando que por definición ha sido este género el que puede catalogarse como desempoderado.

Es a partir de estos modelos que las instituciones encaminadas a favorecer la equidad, han tratado de desarrollar políticas pertinentes para llevar a cabo dicho proceso. En ese sentido, el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal es una de las instituciones que

más ha trabajado en generar las posibilidades y los espacios para que las mujeres logren empoderarse.

CAPITULO II. EL EMPODERAMIENTO DESDE LA INSTITUCIÓN: Definición, Conceptuación y Operacionalización

A. LAS POLITICAS PÚBLICAS Y LA SITUACIÓN DESEMPODERADA DE LAS MUJERES

Como se indicó previamente, una estrategia para terminar con las desventajas que las mujeres han vivido históricamente ante el poder, es el empoderamiento. En la mayoría de los modelos revisados se encuentra como factor importante de empoderamiento la participación en la comunidad para generar políticas públicas que las favorezcan. La organización de las mujeres las ha llevado a la creación de instituciones que respalden y apoyen su desarrollo en el proceso de empoderamiento.

La cuarta conferencia Mundial sobre la mujer, realizada en Beijing en 1995, establece que los gobiernos deben adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas; suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género, el adelanto y la potencialización del papel de la mujer. Ya que las acciones emprendidas por los gobiernos sólo estaban encaminadas a resolver sus necesidades prácticas, las cuales no correspondían a su bienestar personal, sino al bienestar de los otros: hijos, esposos y padres; social y culturalmente, la mujer debía existir en función de los demás. Se reducían a dar “facilidades” para que “cumplieran” mejor su rol de madre y amas de casa.

En este contexto y con la intención de construir una sociedad con justicia y equidad, en Marzo de 1998, el Gobierno de la Ciudad de México crea políticas publicas con enfoque de género como el Programa para la Participación Equitativa de la Mujer, hoy Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (INMUJERES), como instancia responsable de promover el desarrollo de una política de equidad que impulsara la participación integral de las mujeres en la vida política y privada (Esteva, en Barrera, 2006).

Una de las primeras acciones del INMUJERES fue crear un Plan de Igualdad de derechos y Oportunidades para las Mujeres (PIOM) del Distrito Federal, producto de la conjugación de experiencias entre el gobierno y organizaciones civiles, académicas y sociales de mujeres, que rigen el impulso de políticas públicas sensibles a la equidad de género y es la base de las acciones del Instituto de las Mujeres. Este plan parte de un principio de justicia social que reconoce las diferencias y desigualdades sociales entre hombres y mujeres, a través de responder a las necesidades e intereses estratégicos de género (PIOM). Para que este plan opere se requiere de la confluencia de una oferta institucional, con enfoque de género y una demanda ciudadana de las mujeres; es decir, a través de la promoción de la corresponsabilidad social en la política pública dirigida hacia la equidad de género y la equidad social.

A partir de la creación del PIOM, el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal crea, en enero del 2001, el “programa de promoción de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas del Distrito Federal” e impulsa de forma permanente, la construcción de una cultura ciudadana de las mujeres con el propósito de transversalizar la perspectiva de género en las políticas, para que las instituciones de gobierno, desde sus respectivos ámbitos, *desarrollen acciones afirmativas que compensen las inequidades económicas, políticas, sociales y culturales y además que revaloricen y den pleno reconocimiento a las actividades y aportaciones de las mujeres, pues la discriminación no ha sido considerada como tema de la agenda institucional del Estado.* Bajo este enfoque, el Instituto contempla dos ejes centrales:

- El de la acción pública, instrumento estratégico para alcanzar el objetivo de un desarrollo más equitativo en la sociedad
- La participación social de las mujeres, que promueva y estimule la promoción de espacios de interlocución, para que sus demandas y propuestas se vean reflejadas en la definición de acciones públicas (Esteva, 2006, en Barrera 2006).

Para lograr instrumentar estas dos acciones, el INMUJERES, tiene el reto de modificar los lineamientos generales de cada sector de gobierno, a fin de que la equidad entre las mujeres y los hombres adquiriera sentido en los objetivos de todas las políticas gubernamentales. Para dicho propósito, ha desarrollado dos estrategias fundamentales:

- ***Dirección de fomento y concertación de acciones:*** impulsa un programa amplio de sensibilización, capacitación y formación dirigido a servidoras y servidores públicos de los ámbitos central y delegacional, el cual posibilita incidir en la cultura organizacional y aumentar las capacidades técnicas e instrumentales para legitimar, incorporar e institucionalizar la perspectiva de equidad de género al interior de las dependencias, así como promover la colaboración y complementariedad de la sociedad civil mediante el programa de Coinversión Social.
- ***Dirección de Coordinación del Sistema de Unidades:*** busca desarrollar acciones de difusión e intervención comunitaria dirigidas a incluir y fortalecer, desde el ámbito territorial, la temática de género en la agenda pública, aunado a atender, de manera directa, a las mujeres que buscan asesoría especializada a través de 16 unidades delegacionales.

Dichas unidades funcionan como espacios de encuentro, formación, capacitación, orientación y crecimiento para las mujeres. Y además donde se instrumentan proyectos y acciones encaminadas a fomentar el desarrollo económico, personal y colectivo de las mujeres, así como promover los derechos y el acceso a la justicia en condiciones de equidad (Esteva, en Barrera 2006).

De esta manera, en 1998 el **INMUJERES** inicia como un programa para la participación equitativa de la mujer (PROMUJER), lo que en ese momento representó un importante avance en el ámbito de las políticas públicas a favor de las mujeres, pues su objetivo es que las mujeres busquen su *empoderamiento* a nivel personal a través de promover,

fomentar e instrumentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades, el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en el ámbito social, económico, político, cultural y familiar, así como diseñar, coordinar, aplicar y evaluar programas que faciliten el alcanzar su objetivo.

A partir de este momento, el INMUJERES, toma como tarea no sólo promover una visión equitativa, sino ayudar o apoyar a las mujeres a adquirir control y autonomía en sus propias vidas a través de su proceso de empoderamiento.

B. EL INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL DISTRITO FEDERAL (INMUJERES) COMO HERRAMIENTA PARA EL PROCESO DE EMPODERAMIENTO.

El INMUJERES inicia en su primera etapa, a partir del proceso de discusión y análisis sobre cuál sería la estructura o esquema de atención a seguir, hasta su propia creación como programa. Hubo varios planteamientos antes de adoptar el modelo actual, uno de ellos fue el de un esquema similar a los Centros de Atención a la Violencia familiar - CAVI-, que fundamentalmente trabajan la atención a la violencia; otro que planteaba era como un centro comunitario; y otras modalidades que lo visualizaban más como un espacio de encuentro y de información, donde las mujeres pudieran capacitarse y compartir experiencias. Y luego surge la idea de atender desde centros delegacionales. En estas unidades o centros de atención se encuentran expertos y expertas en materia de equidad de género, que tienen como función acompañar el proceso de formación de mujeres líderes, de orientar y asesorarlas en problemáticas específicas, y de brindar herramientas para que resuelvan, de manera integral, sus necesidades cotidianas.

En este sentido, el INMUJERES adopta como tarea formal el apoyar a las mujeres y su operación se centra en tres campos:

- a) **Atención Individual.** Se brinda asesoría individual en materia psicológica, jurídica y laboral, desde un enfoque integral, a fin de que las mujeres identifiquen su problemática y encuentren alternativas.

- b) **Atención Grupal.** Es un enfoque dirigido a personas no organizadas, pero también contempla la capacitación individual o grupal de liderazgo, a través de las pláticas, talleres y cursos de capacitación y formación.

- c) **De Sostenibilidad.** Promueve el desarrollo de un liderazgo individual sostenible y autogestivo, así como el liderazgo colectivo y solidario mediante la formación de redes de mujeres (Esteva, en Barrera, 2006).

Estos tres campos dan pauta a la “**integralidad**”¹, que se convierte en una metodología del INMUJERES del D.F., para generar el inicio de un proceso de empoderamiento y ciudadanización en las mujeres. Desde esta metodología, se tiene como eje de trabajo la Integralidad y como objetivo central el detonar un proceso de **empoderamiento** y ciudadanización en las mujeres.

Modelo de Integralidad

La visión de Integralidad en una política pública que busca y trabaja para desmontar a nivel ideológico social y político todas las formas de discriminación y que sobre todo tiene por objetivo una transformación social, requiere un enfoque de tres niveles.

Para ello la atención integral, se expresa en los servicios que se ofrecen al contar con cinco áreas que atienden un problema de manera interdisciplinaria; en los procesos personales en las mujeres, considerando a la mujer en sus diferentes ámbitos de desarrollo; y por la coordinación con otras instancias sociales, educativas, políticas, de

¹ Es una política pública para las mujeres, que persigue la equidad de género, y que debe considerar las diferentes formas en que se presenta la discriminación y la desigualdad y cómo se manifiestan en todos los ámbitos del desarrollo humano de las mujeres, rebasando lo material para instalarse en lo simbólico y lo ideológico.

salud, y jurídicas, con quien se busca coayuvancia e involucramiento en las problemáticas de las mujeres y de la misma comunidad.

La condición de las mujeres no es solo la falta de oportunidades, es ante todo una cuestión multifactorial, por lo que se deben desarrollar diferentes alternativas para atender los múltiples problemas o un problema en particular.

Analizando la situación de las mujeres y el contexto, el INMUJERES trabaja en las siguientes cinco áreas, cada una tiene su objetivo específico; no obstante, en la mayoría de las acciones se coordinan y articulan para dar un servicio integral y tienen como eje común realizar pláticas, talleres y eventos masivos.

- a) **Violencia de género.** Asesoría jurídica y orientación – AJOI –. Prevé y atiende a la violencia de género, por ser de dominio y control más generalizada que mantiene los privilegios masculinos y desvaloriza, niega y culpa a las mujeres. Su objetivo es que las mujeres conozcan, ejerzan y defiendan sus derechos fundamentales en los ámbitos penal, civil y laboral. El tipo de atención es la asesoría jurídica, el acompañamiento vía la medición y la canalización a instancias para la resolución de la problemática y/o la representación legal que requieran.

- b) **Salud integral de las mujeres.** Desarrollo personal y colectivo – DPC -. Promueve la salud y la calidad de vida por medio de programas de educación y sensibilización acerca de aspectos emocionales que padecen las mujeres y que están directamente relacionados con una condición de género. Así mismo, el conocimiento y ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos. Tiene como principal tarea favorecer el desarrollo integral de las mujeres para mejorar su calidad de vida, en los aspectos psico-emocionales y de salud integral que cotidianamente enfrentan por su condición de género. El apoyo es psicológico y se brinda a nivel de asesoría y canalización a otras instituciones, por lo que no se da terapia psicológica, sino que se han diseñado diferentes formas de

atención grupal que permiten trabajar una serie de problemáticas de orden emocional para promover procesos de cambio para su crecimiento individual.

- c) **Empoderamiento Económico.** Desarrollo económico y trabajo –DET-. Promueve un desarrollo económico, que implica al acceso a oportunidades de empleo, crédito y apropiación de bienes y recursos materiales, por ser, las mujeres, la mayor parte del mundo pobre y las que realizan el trabajo doméstico sin que se les reconozca y valore; las mujeres tienen menores oportunidades en el mercado de trabajo y mayor rezago organizativo, por lo que DET ofrece alternativas de empleo, autoempleo y el ahorro mediante bolsas de trabajo, formación y organización de microempresarias, integración de grupos de ahorro y préstamos.

- d) **Ciudadanía plena de las mujeres.** Construcción de cultura ciudadana –CCC-. Fomenta una cultura de participación en torno a sus derechos y en atención a sus intereses estratégicos. La ciudadanía es un eje transversal de trabajo, ya que las diferencias de género que marcan las relaciones entre mujeres y hombres y la distribución inequitativa de recursos y poder en el ámbito doméstico, han provocado que las mujeres no puedan asumir en igualdad con los hombres su participación en el mundo político. Esta área es la encargada de promover la ciudadanización de las mujeres, entendiendo la ciudadanía como un proceso tanto individual como colectivo, por ello impulsa la utilización de herramientas que le faciliten la toma de decisiones, su empoderamiento y la formación de liderazgos.

- e) **Equidad en la infancia y la juventud** –EIJ-. La inequidad en las relaciones de género se manifiesta desde muy temprana edad, la población infantil y las y los jóvenes, reproducen los mismos roles y estereotipos de los adultos, pero son también quienes, más fácilmente pueden modificar sus relaciones y transformar su entorno social. Por ello esta área promueve procesos de sensibilización y capacitación de jóvenes y niños de ambos sexos, a fin de que sus relaciones

interpersonales sean en un marco de equidad y democracia genérica. Se trabajan los derechos de los niños, los derechos sexuales y reproductivos, la prevención de violencia en el noviazgo, el desarrollo personal y la ciudadanía, e impulsa la creación de redes para la atención de las diferentes problemáticas que viven las y los jóvenes.

El origen de estas cinco áreas no fue suficiente para que el INMUJERES alcanzara su objetivo de empoderar y ciudadanizar a las mujeres, entre otras razones porque el empoderamiento era enfocado únicamente a la parte económica. Y como se vio a través de los diferentes modelos o propuestas de empoderamiento, este proceso no solo incluye lo económico sino que requiere integrar diversas áreas. En este sentido es como el INMUJERES se da a la tarea de crear un modelo de atención más integral (Ricardez y Pontigo, en Barrera, 2006).

Formas de Atención con base en el Modelo de Integralidad

a).-INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN.- en este primer nivel de atención se ofrecen datos, e información general, con base en un interés particular de quienes lo solicitan, esto puede darse de manera individual o grupal, por medio de Orientaciones, Asesorías, Pláticas o Eventos Masivos.

b).-SENSIBILIZACIÓN.- en este segundo nivel de atención es donde se inicia propiamente el trabajo ya sea en los talleres o pláticas periódicas de mayor impacto para detonar el proceso de reflexión sobre las condiciones culturales y sociales que viven las mujeres, ya que independientemente de la temática a manejar (autoestima, organización, liderazgo, etc.) se incorpora el tema de género por medio de cápsulas teóricas y dinámicas vivenciales, que van generando ya un primer acercamiento y reacción Por lo que se atiende a grupos amplios pero más focalizados

c).-CAPACITACIÓN.-en la tercer etapa de atención los talleres pueden ser secuenciales y/o integrales los secuenciales responden a proporcionar un conocimiento

o profundización de un tema o contenidos son dirigidas principalmente a mujeres líderes, mujeres que ya pasaron procesos anteriores, comités vecinales, servidoras/es públicos.

d) **FORMACIÓN** es el cuarto paso donde se multiplica el conocimiento y las estrategias adquiridas, para promover especializaciones (conciencia de género) y orientar a otras mujeres (liderazgo social), se imparten a través de cursos y seminarios a las mujeres y líderes o promotoras comunitarias.

e) **AUTONOMIA** En el quinto y último paso donde se espera la autonomía y autogestión (proceso de empoderamiento y ciudadanización).

Esquematizando esta experiencia y considerando que los procesos no son lineales, ni tienen el mismo resultado para todas las personas, se ha desarrollado un gráfico en forma de escalera (ver Esquema 1) que busca reflejar como las mujeres en lo particular, transita por la atención brindada.

Esquema 1.CARTA DE PROCESOS

(Ricardez y Pontigo, en Barrera, 2006)

PROCESO DE EMPODERAMIENTO Y CIUDADANIZACIÓN

Participación comunitaria y vecinal. Orienta a otras mujeres

CONCIENCIA DE GÉNERO/LIDERAZGO SOCIAL

Inicia su proceso de cambio personal, empieza a cambiar algún aspecto de su vida

INDIVIDUACIÓN Y EMPODERAMIENTO

Se involucran en acciones ciudadanas, promueven cambios

CIUDADANIZACIÓN

Regresa a recibir asesoría, se incorporan a un taller o plática

RECONOCIMIENTO DE SU CONDICIÓN DE GÉNERO

Acuden por una problemática particular o necesidad específica



El empoderamiento, es conceptualizado en el Modelo planteado por el INMUJERES como: un proceso dialéctico porque nunca se regresa al mismo punto, es un proceso de cambio cotidiano. Es la capacidad de las mujeres para incrementar su propia independencia y fuerza interior, para darse cuenta tanto de lo que son capaces de hacer como de lo que las mantiene oprimidas. No es un proceso lineal, tiene un valor diferente de acuerdo al contexto en el que se vive y es diferente para cada mujer (Towsend, 2002 en Barrera, 2006).

Con base en los distintos servicios que se brindan, los alcances del INMUJERES del D.F al capacitarlas y dotarlas de herramientas para el análisis de su condición de género son ayudar o facilitar el poder trascender del ámbito privado al público, desarrollar y fortalecer su individuación (entendido también como “poder desde dentro”) y ciudadanía.

Lo anterior se presenta de manera grafica en la matriz (ver Esquema 2) propuesta por el INMUJERES “Género y Ciudadanía” (Ricardez, en Barrera, 2006) en la que se muestra que, con independencia del proceso que viven las mujeres, el género y la ciudadanía son temas transversales en cualquier momento de la intervención, con el fin de desarrollar el proceso de empoderamiento de las mujeres desde una óptica integral.

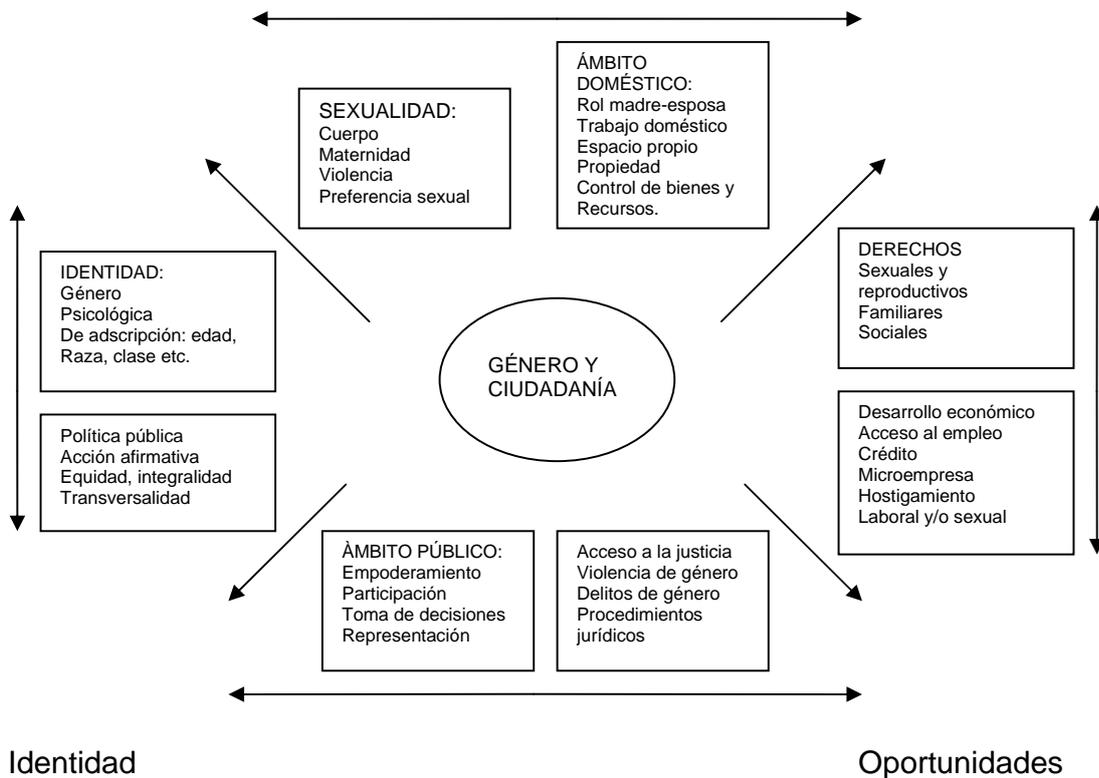
Esquema 2

DE LO PRIVADO

A LA EXIBILIDAD DE DERECHOS

Subjetividad

Espacio físico



Identidad

Oportunidades

En esta matriz se observa que esta categoría tiene dos perspectivas: una relacionada con el *empoderamiento personal*, que se refiere a tomar control sobre la vida propia y personal y otra desde lo *social*, que significa tomar el control de una agenda determinada y que como objetivo último tiene la eliminación de las condiciones que mantiene a las mujeres como género subordinado, discriminado y explotado (Ricardez y Pontigo, en Barrera, 2006). De acuerdo al esquema anterior, el empoderamiento no ocurre de igual forma para las todas mujeres, porque es un proceso personal y social individual y colectivo y puede expresarse tanto en el

ámbito de lo privado como en el público y en todos los casos, transforma de manera positiva a las mujeres.

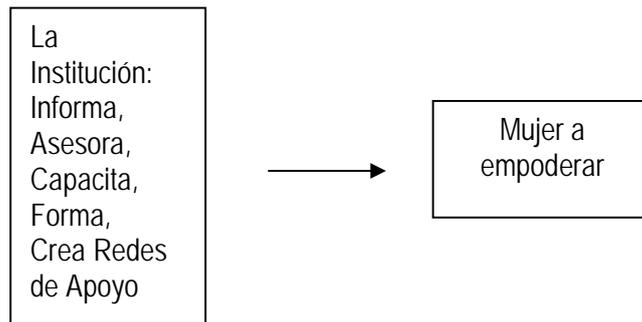
En el gráfico se muestran las categorías y ejes temáticos que se consideran centrales en la construcción genérica de las mujeres, incluyen a la ciudadanía como un elemento transversal de la misma y desde una visión más amplia que el sólo ejercicio de los derechos políticos. Como se puede observar en el trabajo desarrollado en las Unidades se abarcan contenidos desde la subjetividad e identidad de las mujeres y factores centrales para la condición de género como la sexualidad, maternidad, trabajo doméstico, lo social y político como la propiedad, el control de bienes y recursos, y la misma participación ciudadana para la propuesta de políticas públicas.

Desde esta mirada, el proceso de ciudadanización de las mujeres, implica el manejo de todos estos aspectos, de tal manera que las mujeres que acuden a las Unidades deberían desarrollar y fortalecer una conciencia clara sobre la desigualdad en que tradicionalmente viven y actúen sobre ella, ya sea reflexionando sobre aspectos que constituyen su identidad o conociendo mejor su sexualidad, dando herramientas para que mejoren e incrementen sus capacidades de organización, participación y gestión o bien de acceso a la justicia (Ricardez y Pontigo, en Barrera, 2006).

Finalmente las estrategias de INMUJERES del D.F., para lograr el empoderamiento en las mujeres son: los programas, los modelos y tipos de intervención; difundidos a la población por asesoras que se encargan de adaptar los cursos y talleres, así como de brindar los servicios a la región en la que se encuentran. Es decir, la conexión para el proceso de empoderamiento de las mujeres, entre la institución y sus estructuras y las mujeres que recurren a ella son las “asesoras” (ver esquema 3). Y ya que uno de los indicadores del empoderamiento de mayor coincidencia entre las investigaciones relacionadas con el mismo es la identidad de género, la

identidad de género de las asesoras se convierte en factor clave en el proceso de empoderamiento.

Esquema 3. Relación entre la Institución y las mujeres a empoderar a través de las asesoras.



CAPITULO III. EL EMPODERAMIENTO DESDE EL INDIVIDUO QUE EMPODERA

A. GÉNERO E IDENTIDAD

Hasta hace unos años los términos sexo y género se usaban indistintamente en la literatura. Actualmente ambos términos están muy bien delimitados. El concepto sexo se refiere a las características físicas y biológicas que distinguen a mujeres y hombres como seres distintos anatómicamente y fisiológicamente. El sexo está determinado genéticamente e incluye aspectos tales como los genes, la fórmula cromosómica, las gónadas, los testículos y ovarios, los órganos sexuales externos e internos pélvicos, los niveles hormonales, los caracteres sexuales secundarios y el dimorfismo sexo-cerebral (Barrios, 2003).

Sin embargo, las definiciones de género son las que se refieren a reconocer la diversidad biológica del hombre y de la mujer y cómo a partir de esta base se establecen funciones sociales diferentes para ambos, en este sentido, género se puede definir cómo ocurre la construcción social de lo femenino y lo masculino en una sociedad y época determinada. Barrios (op. cit.) indica que el género alude a toda una serie de ideas, sensaciones, percepciones, sentimientos, mitos, estereotipos, conductas y expectativas normativas diferenciadas para los hombres y las mujeres, es decir, lo que se espera de una persona en tanto sea hombre o mujer, con las sanciones sociales respectivas, si estas expectativas no son cumplidas.

En la búsqueda de explicaciones a la subordinación surgió el concepto de género, como el sexo socialmente construido. Rubin (1986, en Lamas, 2000), define lo que llamó sexo/género, como: “el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, en el que

se satisfacen esas necesidades humanas transformadas”. Esta definición trabaja con el sexo biológico y con el género social. Se ve a los dos como esenciales en la relación, enfoca al uno con la exclusión del otro como una distorsión.

El género como categoría analítica incluye pero trasciende la definición biológica de sexo, y ubica a hombres y mujeres como categorías de análisis socialmente construidas, es un modo de referirse a la organización social de las relaciones entre los sexos. En otras palabras se enfoca en las diferencias sociales y culturales entre hombres y mujeres que varían en el tiempo y en el espacio; de esta manera, se privilegia a la sociedad como generadora de la ubicación social de los géneros, lo cual quiere decir la construcción de cualidades distintas del hombre y la mujer, o sea, la construcción de la masculinidad y la femineidad como productos históricos. Esta conceptualización representa un rechazo al determinismo biológico, el cual busca las explicaciones para la posición de la mujer y hombre en la capacidad reproductiva de la hembra o en la fuerza del macho.

El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de la sociedad y analizar las relaciones sociales. Estas últimas pueden darse de mujer a varón, de mujer a mujer o de varón a varón. En este orden de ideas, los sistemas de género son el objeto de estudio más amplio para comprender y explicar el par: subordinación-femenina, dominación-masculina (De Barbieri, 1986).

Bleichmar (1985) analiza tres elementos básicos, los cuales conforman la categoría del género:

- a) El primero, hace referencia **a la atribución de género**, la identificación primaria que se hace del recién nacido, la primera expresión de rotulación: es hombre o mujer. Se fundamenta en el fenotipo o aspecto exterior de la persona, específicamente en sus órganos sexuales externos. De ahí se tendrá que estereotipar de acuerdo al modelo que le corresponda, la niña se

vestirá de rosa y el niño de azul y empezará la diferenciación en estos procesos aparentemente sencillos y cotidianos. Sin embargo, desde ese momento se está desarrollando una diferencia que más tarde durante el proceso de socialización se convertirá en discriminación.

b) El segundo elemento constitutivo es el **núcleo de identidad**. En este proceso se registra una pertenencia al grupo sexual y no a otro. Puede decirse que tal identidad de género se establece entre los dos y los tres años de edad y es anterior a un conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos (Bustos, 1994). El factor biológico genital en esta etapa es más determinante: “desde el nacimiento en adelante la niña/o va teniendo percepciones sensoriales de sus órganos genitales, fuente biológica de su futura identidad de género”. Luego, entonces, pareciera que la identidad genital determina el comportamiento de los seres humanos, situación que está profundamente permeada por la cultura y la moral patriarcal.

Stoller (1968) menciona que la identidad de género se inicia con el nacimiento, pero en el curso del desarrollo se complejiza, de tal manera que un varón, por ejemplo, se sabe hombre y también masculino u hombre afeminado u hombre que se imagina mujer. En este sentido, debemos poner especial atención al proceso de adquisición de la identidad.

c).-El tercer elemento se refiere al **rol del género**: “conjunto de prescripciones y proscipciones para una conducta dada, las expectativas acerca de cuáles son los comportamientos apropiados para una persona que sostiene una posición particular dentro de un contexto dado. El rol de género es el conjunto de expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados para las personas que poseen un sexo determinado”. Por lo tanto, es la estructura social la que decide y prescribe la serie de funciones para el hombre y la mujer como propias de su género, el rol interviene de manera

fundamental para medir los parámetros de normatividad, el sujeto se puede o no ajustar a la norma, a lo que se espera de él o de ella, pero también puede rechazar el rol genérico adjudicado.

De esta manera, tras ser asignado un género, la persona va a desarrollar los rasgos y comportamientos que se consideran apropiados para las personas en función de su género y esto dependerá de lo que en cada sociedad se fomente como importante. La identidad se bosqueja a partir de los rasgos, actitudes, roles y estereotipos (Rocha, 2004) y se vincula directamente con la cultura que establece lo que es socialmente deseable y aceptado en cada género.

B. IDENTIDAD FEMENINA Y CAMBIOS SOCIOCULTURALES

En los últimos años se ha enfatizado una postura multifactorial en la comprensión de lo qué es y cómo se evalúa la identidad de género de las personas. Esta postura lo que plantea es que las personas desarrollan su sentido de ser hombre o ser mujer en conjunción con diferentes aspectos independientes entre sí, como pueden ser los comportamientos, las dimensiones de masculinidad, feminidad, las creencias, los pensamientos etc. (Spence, 1993), en cada sociedad existe una visión de las conductas que se consideran apropiadas para cada sexo y cada sociedad se esmera por entrenar adecuadamente a estos individuos de acuerdo con los criterios valorados en dicha cultura (Wood, 1997 en Rocha 2004). Con el propósito de operacionalizar dicha postura teórica, Rocha (2004) llevó a cabo una serie de estudios para materializar dicho modelo y propuso que la identidad de género estaría conformada por cuatro elementos fundamentales:

Roles de Género: Se refiere a las características y comportamientos que socialmente se asignan apropiados para mujeres y hombres. Al respecto Barrios (2003) señala que desde el rol tradicional las mujeres están confinadas a la crianza, a la vida doméstica, a dotar de educación sentimental, servicio y protección a los hijo/as. Mientras que el rol del hombre está en lo público. El rol de género se aprende y se entrena a lo largo de la vida. Por lo que Rocha (op. cit.) indica que las mujeres pueden desarrollar roles que son expresivos (como cuidar de otros, mostrar afecto, etc.) y roles que son instrumentales (como establecer reglas, ser proveedora,

etc.) De acuerdo con la escala que desarrollo, las mujeres pueden desarrollar ambos roles, pero sigue siendo en mayor proporción la ejecución de un rol tradicional.

Rasgo de Género: Las características de un individuo que están asociadas a su rol específico. De acuerdo con Lara (en Barrios, op. cit.) los rasgos adjudicados con más frecuencia a los hombres son: rudo, no le gusta arriesgarse, dispuesto a mantener su postura, agresivo y dominante. En contraste los rasgos atribuidos a las mujeres son: consoladora, sumisa, cobarde, indecisa y dulce.

Actitudes de Género: Evaluación favorable o desfavorable que las personas hacen de los roles y las características tradicionales de hombres y mujeres. Por ejemplo, el que las personas consideren que las mujeres deberían postergar o decidir no ejercer la maternidad nos habla de una actitud no estereotipada; de lo contrario, el hecho de que se considere que las mujeres deberían ser madres sólo por el hecho de ser mujeres reforzaría una actitud estereotipada.

Estereotipos de Género: Son las creencias que se tienen respecto a los roles y las características que se consideran apropiados y esperables de los hombres y de las mujeres. Al respecto Lara (1994) encontró que la afectividad y expresividad son estereotipos asociados a la mujer y que el pragmatismo y competencia al hombre. El que los hombres sean evaluados como más pragmáticos que las mujeres no significa que sean pragmáticos en lugar de expresivos y viceversa.

De acuerdo a Rocha (2004), cada uno de estos componentes ha presentado diversos cambios a partir de las transformaciones sociales, lo que finalmente ha repercutido en un cambio del papel tradicional de mujeres y varones. Ejemplo de estos cambios sería el que las mujeres tienen menos hijos e inician la vida en pareja y procreación a edades más avanzadas así como una creciente participación de las mujeres en el ámbito laboral. Consejo Nacional de Población (2004).

Para llevar a cabo la operacionalización de este modelo, Rocha (op. cit.) elaboró una escala multifactorial que permite indicar justamente algunos aspectos en los que la mujer ha cambiado, por ejemplo: rol que ejecutan, tipo de características que desarrollan, creencias y actitudes hacia los roles tradicionales, etc.

De acuerdo con Safilios-Rothschild (1990), algunos de los cambios más significativos en los papeles de género son: se ha observado en las mujeres de medianos y altos ingresos en las zonas urbanas, quienes progresivamente han desplegado roles más activos y menos sumisos, involucrándose con mayor frecuencia en actividades diferentes a las del hogar. Una observación común es que las mujeres que proviene de una posición socioeconómica más acomodada se encuentran menos atadas a los roles tradicionales debido a que pueden contar con ayuda doméstica, a que tiene una mayor escolaridad y mayor disponibilidad de fuentes de trabajo, lo que con frecuencia se refleja en actitudes más liberales.

En general, varios autores refieren que la inserción de la mujer al campo educativo tiene un impacto sobre la identidad de género (Barberá, 1991; Catz, 1986; García y Oliveira, 1994; en Rocha, 2004). De acuerdo a Oliveira (1998), en México las mujeres con niveles de escolaridad más elevados y que además desempeñan actividades asalariadas mostrando un fuerte compromiso con su trabajo extradoméstico tienden a lograr una situación igualitaria con sus parejas, impactando directamente en el tipo de roles que desarrollan, pues dentro de otras cosas toman un papel más participativo en la toma de decisiones y manutención del hogar. Estos cambios según Sánchez (2003) están a favor de una ideología moderna/urbana de familia y maternidad.

Algunos estudios han intentado evaluar cómo la educación puede influenciar en las actitudes de las mujeres y su rol en la toma de decisiones reproductivas, por ejemplo, Cochrene, Leslie y O'Hara (1982, en Mahmud y Johnston, 1994) señalan que la educación no solo retrasa la edad de matrimonio de la mujer, sino que

también incrementan la comunicación en la pareja y mejora la actitud y el acceso al control natal. Al tener menos hijos, la mujer alcanza la probabilidad de dedicar más tiempo a sus propios intereses, para pensar como un ser con otra gama de posibilidades adicionales a ser madre y esposa (González, 2001).

Otra variable que se relaciona con los cambios en la identidad de género en las mujeres es la condición socioeconómica, que impacta la forma de experimentar la maternidad; de acuerdo con Sánchez (2003) no es lo mismo la maternidad de mujeres ejecutivas con altos niveles de escolaridad que la de mujeres amas de casa de escasos recursos; ya que algunas mujeres de alto nivel socioeconómico, inician una carrera laboral antes de la maternidad y no se cuestionan interrumpirla por la crianza, mientras que las segundas se dedican a la crianza de los hijos y enfrentan la crisis económica de la familia reduciendo el consumo, extendiendo la jornada de trabajo o desempeñando algunas actividades remuneradas complementarias.

El empleo de la mujer reduce la dependencia en ésta, provee fuentes alternativas de identidad social y soporte, retrasa el matrimonio y espacia o limita los nacimientos (Dixon-Mueller, 1978 en Mahmud y Johnston, 1994).

La edad es considerada una variable que también influye, por ejemplo Fernández (1996) refiere que hay una serie de etapas en términos de cómo se ajusta la identidad de género, indicando que es en la adultez donde se pueden acentuar los roles socialmente deseables en hombres y en mujeres, empero, con el paso del tiempo, estos roles se van volviendo más flexibles porque las personas enfrentan cambios vinculados al propio ciclo de vida. De acuerdo con García y Oliveira (1994), en términos del grado de autonomía, las mujeres jóvenes tienen mayor independencia que las mujeres adultas tardías, entre otras cosas porque han logrado mayor nivel de escolaridad. De hecho, son las mujeres que desempeñan más actividades asalariadas, aquellas que controlan una mayor cantidad de

recursos y que asumen un mayor compromiso con la actividad extradoméstica quienes resultan más propensas a establecer relaciones de género más igualitarias.

Otra variable de interés se refiere a la influencia de la participación política de las mujeres sobre su vida familiar. Hay evidencia para varios países de América Latina (Aelin, 1986; De Barbieri, 1987; Oliveira, 1987; en Oliveira 1998), que sugieren que la participación comunitaria de las amas de casa en las organizaciones de mujeres conlleva procesos de creación de solidaridades y de aprendizajes que pueden modificar las relaciones familiares al romper las concepciones de lo femenino vinculadas a la sumisión y pasividad, y crear espacios de poder en lo cotidiano.

Algunas mujeres han encontrado formas singulares de participación social, las que han redundado en la presencia de un poder femenino que, sin proponérselo ha puesto en duda el estilo tradicional masculino (Tarrés, 1989; de Silva, 1989, en Lara 1994).

El hecho de que las mujeres mejoren en su estatus económico o que tengan acceso a los recursos básicos, no siempre significa que se hayan eliminado otras formas de opresión, de hecho en algunas ocasiones aumentan las presiones, por lo que los cambios en la “posición de la mujer” no se dan de forma automática (Batliwala, 1997). Sin embargo, se considera que estos cambios son los que han dado pauta para un creciente empoderamiento en las mujeres.

El problema es que para que las mujeres tomen control sobre ellas, sus cuerpos, su sexualidad y movilidad y el que los hombres entiendan que se verán beneficiados, no es nada fácil -a pesar de que el hombre se ha estado ejercitando en sentir que pueden compartir decisiones, en dejarse apoyar, en poder expresar sus afectos y estar más cerca de la familia sin perder libertad (González, 2001)- ya que la mujer al acceder a los recursos materiales en beneficio de la familia y la comunidad se encuentra con diferentes obstáculos, algunos de éstos son la propia familia y los

estereotipos que predominan en la sociedad y que como sugieren algunos autores (pe. Batliwala, 1997; Fernández, 1996; Rocha, 2004) limitan el potencial de seres humanos y condicionan su manera de actuar y responder a la situación.

C.- IDENTIDAD FEMENINA Y EMPODERAMIENTO

La perspectiva de género permite evidenciar cómo los grupos, a partir de las diferencias biológicas, construyeron los conceptos de masculinidad y feminidad y atribuyen simbólicamente competencias, posibilidades de actuación y valoración diferentes a los hombres y a las mujeres. (Limón, 2006). Desde una perspectiva de género, las relaciones de pareja se conciben como relaciones de poder asimétricas, en las cuales las mujeres-esposas, sobre todo aquellas de mayor edad, baja escolaridad, que no trabajan, y pertenecen a los sectores más pobres, son más propensas a ocupar una posición de subordinación frente a sus cónyuges.

La identidad de género de las mujeres, en la actualidad ha cambiado notablemente por el impulso que han generado los movimientos feministas y las investigaciones que se han enfocado en la modificación de la posición de desventaja que la mujer ha vivido frente al poder, para revertir este efecto ha originado una estrategia desarrollada por las mujeres conocida como empoderamiento.

Cabe mencionar que el empoderamiento no es un proceso lineal con un inicio y un fin determinados por igual para todas las mujeres. El empoderamiento es diferente para cada mujer o grupo según, su vida y su historia (León, 1997)

Al buscar el empoderamiento, las mujeres se han encontrado con una serie de obstáculos que son importantes tomar en cuenta:

1) Las resistencias de los hombres a perder sus privilegios que durante tiempo han mantenido.

2) Las dificultades psicológicas, económicas, históricas, sociales y culturales que existen para que las mujeres modifiquen la imagen de sí mismas y las creencias sobre sus derechos y capacidades.

3) El análisis sobre el papel del modelo económico actual y la forma en que éste reproduce el sistema sexo-género (Achach, 2000).

4) Los estereotipos de género o construcciones mentales relacionadas con las expectativas que socialmente se le han asignado a las mujeres.

Además, la perspectiva cognitiva de la psicología ha ignorado o subvalorado la influencia de los valores estructurales sociales o situacionales, a favorecer un enfoque en las percepciones individuales. Otro problema es que las intervenciones dirigidas a empoderar, incrementan el poder de los individuos, pero sin ocasionar transformaciones en los recursos (Riger, 1997).

A menudo las mujeres sufren la presencia de serios obstáculos que dificultan tanto en su primera contratación laboral, sobre todo en profesiones consideradas tradicionalmente masculinas, como en su posterior promoción y ascenso dentro de su carrera profesional. Dos parecen ser los ejes principales del proceso de discriminación profesional de las mujeres; por un lado el dominio de los valores masculinos en la organización laboral actual, y por otro la inexistencia de modelos referentes femeninos con la consiguiente falta de identidad sociolaboral de las mujeres. Al no existir modelos específicamente femeninos, las mujeres que se plantean la carrera profesional tienen que imitar los ya existentes, quedándoles los modelos masculinos distantes y ajenos (Barberá, 1991, en Fernández, 1996).

Safilios-Rothschild (1990), sostiene que el control de recursos económicos puede traer una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones familiares y una distribución más igualitaria de las labores domésticas, sobre todo en la clase media y alta. Sin embargo y como parte de los obstáculos en el empoderamiento, en los sectores populares, la situación se hace más compleja, cuando las esposas perciben ingresos similares o superiores, el varón puede sentir amenazada su masculinidad, su papel de proveedor principal y su autoridad en la familia; en estos casos las relaciones familiares se hacen más opresivas para las mujeres.

Aunque algunas decisiones familiares sobre el número y la educación de los hijos, o el presupuesto familiar, por ejemplo, pueden ser el resultado de responsabilidades compartidas entre los cónyuges o de injerencia exclusivamente femenina, se presenta todavía una gran desigualdad en otras esferas, tales como la adquisición de bienes de consumo durables y propiedades, el trabajo de la esposa o de los hijos, las migraciones, etc., ya que con frecuencia, el jefe varón tiene la última palabra (Oliveira, 1998). Asimismo, los derechos y las obligaciones familiares tampoco se distribuyen de forma igualitaria entre hombres y mujeres.

De esta manera, el ejercicio del poder en el ámbito doméstico todavía persiste, sobre todo en los sectores populares, al presentarse un patrón caracterizado por una mayor autoridad masculina. Esto ocurre a pesar de la participación creciente de las mujeres en el proceso de toma de decisiones sobre la procreación y la educación de los hijos (Oliveira, 1998).

La sexualidad suele ser uno de los ámbitos íntimos de la vida familiar donde se manifiesta de forma más clara el dominio masculino y, por ende, presenta más resistencia al cambio. Varios estudios, realizados en diferentes ciudades y regiones del país, apoyan los resultados de Benería y Roldán (1992) en el sentido de que los hombres casi siempre deciden y toman la iniciativa en cuanto a las relaciones sexuales; las mujeres suelen no disfrutar plenamente su sexualidad. Figueroa-Perea

(1993) con base en una encuesta regional, muestra que cerca del 30% de las mujeres que habitan en el norte y sur del país verbaliza que su vida sexual es poco gratificante. Por su parte García y Oliveira (1994), a partir de entrevistas realizadas a 93 mujeres casadas o unidas en las ciudades de México, Tijuana y Mérida reafirman el papel femenino de mayor pasividad frente a la sexualidad, además señalan que de acuerdo a la percepción de las propias mujeres una participación más activa en la vida sexual suele constituirse en una importante fuente de conflicto.

El ámbito doméstico y la crianza de los hijos tampoco han presentado variaciones importantes. De acuerdo con García y Oliveira (op. cit.) a pesar de los cambios registrados entre las generaciones más jóvenes, existen sectores en nuestro país en donde casi siempre aunque la esposa puede ser responsable de la supervisión o ejecución de otras actividades, la mayoría de los hombres no asume en forma sistemática la responsabilidad por la realización de tareas domésticas específicas; de manera que su participación se reduce a una ayuda o colaboración especial justificada por ocasiones particulares como fines de semana, vacaciones o cuando las mujeres están enfermas.

De esta manera, pese a que la mujer ejerce un papel importante en la toma de decisiones como proveedora económica y es el apoyo emocional de la familia, ella misma sigue adjudicándose características de pasividad, sumisión y dependencia en mayor medida que los hombres (Lara y Rodríguez, 1986; Lara, 1990; Lara y Figueroa, 1990; en Lara 1994) porque así lo establece la norma social y el estereotipo de género femenino, el cual no han podido romper.

Las evidencias disponibles sugieren que en México, por lo general, las mujeres de mayor edad pertenecientes a los sectores populares consideran que son responsables por el trabajo doméstico y los cónyuges por la manutención del hogar. Al respecto Vivas Mendoza (1994, en Oliveira, 1998) derivado de una entrevistas que realizó en la ciudad de México a profesionistas casados con mujeres que

desempeñan actividades similares, indicaron que los obstáculos para el cambio de rol de las mujeres, derivan tanto del aprendizaje de los hombres como de la propia resistencia de las mujeres, socializadas para hacerse cargo del trabajo doméstico.

García y Oliveira (1994) han encontrado, de igual manera, ambigüedades y discrepancias entre las representaciones y las acciones femeninas. Llama la atención el hecho de que las mujeres de los sectores populares hayan cambiado sus prácticas en cuanto a la división del trabajo pero su discurso al respecto ha permanecido igual: consideran a sus cónyuges como los principales proveedores de sus hogares, aun cuando ellas contribuyan en forma importante al sustento familiar. Esto tiene que ver con las dificultades psicológicas que existen para que las mujeres modifiquen la imagen de sí mismas y las creencias sobre sus derechos y capacidades.

Las relaciones de poder entre los cónyuges asumen diferentes matices y las mujeres se enfrentan de diversas maneras al dominio masculino. Es posible distinguir por lo menos tres tipos de relación: sumisión, imposición y cuestionamiento.

La *sumisión* alude al ejercicio de la autoridad masculina mediante la aceptación y obediencia por parte de la esposa quien considera que debe respetar al cónyuge y pedirle permiso; este patrón es considerado principalmente en las mujeres que tienen baja escolaridad o no participan en la actividad económica. En estos casos, las mujeres han internalizado las normas y valores que suponen la inferioridad femenina como algo natural.

La *imposición* se refiere a situaciones en las cuales el dominio masculino se sostiene mediante el uso de diferentes formas de violencia física o psicológica contra las mujeres y los hijos. Este mecanismo es eficaz sobre todo cuando los controles ideológicos se debilitan.

Por su parte el *cuestionamiento* se refiere a diferentes formas de resistencia a la dominación masculina y a la defensa de los derechos de la esposa mediante la negación, la negociación y el conflicto abierto.

De esta manera, aunque existen muchos indicadores que pueden referir el proceso de empoderamiento en las mujeres, como una mayor participación de las mujeres en el ámbito público, una mayor autonomía e independencia tanto social como económica, una mayor participación en la toma de decisiones, etc., son diversos los obstáculos por parte de la sociedad para que las mujeres se empoderen realmente, en gran medida no sólo por los estereotipos que predominan en la sociedad, sino por las mismas incongruencias que viven las mujeres en torno a su rol.

Por lo tanto surge la presente investigación, ya que al quedar en manos de las mujeres el proceso de empoderarse y empoderar a otras, y ser ellas quienes se encargan de esta tarea, así como de su planeación, estudio y desarrollo de propuestas estratégicas para alcanzarlo, están sujetas por su condición socio-cultural a mantenerse inmersas en estereotipos o roles poco flexibles que limitan su trabajo tanto personal como el que hacen con otras mujeres. Por tanto resulta vital explorar qué sentido tiene el empoderamiento en las mujeres que empoderan y cómo es que su identidad se ve afectada o no por este proceso de transición y cambio.

CAPÍTULO IV.- MÉTODO

JUSTIFICACIÓN

La posición de desventaja social por parte de las mujeres y el trato discriminado que reciben como resultado de su condición genérica ha implicado que diversos organismos e instituciones se den a la tarea de promover una mejor situación de las mujeres, rompiendo los esquemas tradicionales que limitan el potencial de las personas en función de su género. El empoderamiento constituye un proceso y a su vez una estrategia para fomentar en las mujeres las características necesarias que les permitan una mejor situación social, familiar e individual. Sin embargo, los cambios y transiciones de las mujeres están llenos de muchos obstáculos y esto hace que aun cuando las mujeres se encuentran insertas en un proceso de empoderamiento, su identidad de género se encuentre sujeta a paradigmas estereotipados y poco flexibles. En el contexto de empoderar mujeres, las mujeres se vuelven por sí mismas el elemento transmisor y ejecutor de éste, por lo que resulta vital explorar cuál es la manera en la que conceptúa y práctica tal proceso, pues de la institución a las mujeres empoderar, la mujer que empodera se vuelve en un elemento vital tanto para entender el proceso como para mejorarlo y favorecer que sea realmente no sólo un resultado sino una estrategia constante en la vida de las mujeres.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo viven y transmiten el empoderamiento las mujeres que empoderan a otras mujeres en el contexto de la institución?

OBJETIVOS:

- 1.- Conocer cuál es la definición conceptual y operacional del empoderamiento que poseen las mujeres que empoderan a otras mujeres.
- 2.- Conocer cuál es la vivencia de empoderamiento de las mujeres que empoderan en su propia identidad a partir de la exploración de sus roles, sus rasgos, sus estereotipos y sus actitudes hacia el rol de género.
- 3.- Conocer cómo transmiten el proceso de empoderamiento las mujeres que empoderan a través de la identificación de las estrategias que emplean.

VARIABLES

A) **Empoderamiento:** Es un proceso personal evolutivo y constante, que permite a las mujeres apropiarse de sí mismas, así como concietizarse acerca de sus capacidades y de las estructuras de poder que las han mantenido subordinadas. Donde el ritmo, la vivencia y los alcances del proceso dependerán de cada mujer.

1. **Como concepto.** La manera en que las facilitadoras definen el empoderamiento, su relación con el poder y cuáles serían los elementos que lo constituyen. Se evaluó a partir de la definición que cada mujer dio sobre el constructo.
2. **Como estrategia.** Las acciones e información que las entrevistadas reportan que transmiten a otras mujeres con el fin de favorecer la autonomía e independencia de las asesoradas. Se evaluó a través de las acciones vinculadas a los siguientes indicadores reportados por la literatura: **Autonomía** reportada

por autores como Becker, Crivelli y Grosenth (2004, en Cedeño, 2006) ; Gutiérrez (1990) ; Stein (1997)., **Independencia** por Kak y Narasimham (1992, en Stein, 1997), Shuler y Hashemi (1991, en Schuler); Stromquist, (1997); Swift y Levin, (1987, en Montero, 2003), **Autoestima** por Kak y Narasimham (1992, en Stein, 1997) ; Stein (1997); Stromquist (1997); Wedeen y Weiss (1993, en Stein, 1997), **Conciencia sobre la situación de subordinación** por Kieffer (1982, en Montero, 2003); Gutierrez, (1990); Schrijvers (1991, en Stromquist, 1997) ; Stromquist (1997); Swift y Levin (1987, en Montero, 2003) ; Zimmerman, (1995)., **Toma de decisiones** por Becker, Crivelli y Grosenth (2004, en Cedeño, 2006) ; Cacique (2004) ; Kak y Narasimham (1992, en Stein, 1997) ; Shuler y Hashemi, (1991, en Schuler, 1997) y Stein (1997). Así como por las estrategias observadas durante el registro observacional de los talleres a través de los cuales las mujeres llevan a cabo el proceso de empoderar.

B) Identidad de género: Se refiere al conjunto de rasgos, actitudes, roles y estereotipos que las mujeres poseen en función de lo que socialmente se establece a partir de su sexo desde un modelo multifactorial (Rocha, 2004).

Y se midió a partir de la identificación de los indicadores del instrumento elaborado por Rocha (2004):

- Tipo de actividades o roles que desempeñan las mujeres: si son de carácter instrumental (actividades que tradicionalmente se asignaban a los hombres) o expresivo (actividades que tradicionalmente se asignaban a mujeres).
- Tipo de características femeninas o masculinas que predominan en las definiciones que las mujeres hacen sobre sí mismas.
- Actitudes hacia el empoderamiento y actitudes hacia el rol tradicional que se vinculan con la evaluación positiva o negativa que las mujeres tienen sobre la posibilidad de que los roles estereotipados puedan cambiar o no.

- Estereotipos sobre rol de género que reflejan el grado de aceptación por parte de las mujeres a creencias populares sobre las actividades, los roles, los rasgos, las características o atributos que distinguen a los hombres y las mujeres.

MUESTRA

El tipo de muestra fue accidental, no probabilística. Se trabajó con 20 mujeres facilitadoras del Instituto de las Mujeres que estuvieron dispuestas a colaborar en la investigación. Su edad fluctuó entre los 25 y los 50 años, con un promedio de edad de 30 años. El nivel de escolaridad de todas las mujeres era de licenciatura.

TIPO DE ESTUDIO

- Exploratorio
- De campo trasversal

CONTEXTO Y ESCENARIO

La investigación se llevó a cabo en el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal en algunas de sus Unidades Delegacionales.

DESCRIPCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA ENTREVISTA

Para poder llevar a cabo el estudio en primer lugar se realizó una entrevista semiestructurada a todas las mujeres que participaron en el estudio. Dicha entrevista permitió explorar: cual era la conceptualización de empoderamiento de las facilitadoras, qué estrategias empleaban, cuáles eran las características generales de su identidad de género con base en los indicadores propuestos por Rocha (2004) y en general su forma de vivir ellas mismas el proceso de empoderamiento.

En la primera área se exploró cómo conceptualizan las facilitadoras el empoderamiento, a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Cómo definen empoderamiento?
- ¿Cómo vinculan el poder con el empoderamiento?
- Áreas importantes a trabajar para que una mujer se empodere.
- ¿Existe alguna situación en la que tú te sientas poderosa?

En la segunda área, se exploró la vivencia de empoderamiento de las facilitadoras a través de las siguientes preguntas fundamentadas en los indicadores reportados por la literatura:

- **Autoconocimiento** ¿Qué tanto se conocen a sí mismas en torno a sus deseos y necesidades?, ¿Significado personal que tiene empoderarse?, ¿En qué parte del proceso consideras que te encuentras? ¿Cómo describirías la manera en la que actualmente te relacionas con otras mujeres? ¿Cómo mantienes tu proceso de empoderamiento?
- **Autoestima** ¿Qué tanto haces por ti?, ¿Qué te hace sentir empoderada? Tal vez cambie la manera en que otros te perciben ¿qué puedes decir al respecto?
- **Conciencia sobre la situación de subordinación** ¿Cuáles son las estructuras de poder que mantienen la subordinación de la mujer?
- **Conciencia sobre las posibilidades de cambio** ¿Qué ha cambiado recientemente en las mujeres?, ¿A qué atribuyes estos cambios? ¿Cuál sería la manera en la que tú iniciaste este proceso de empoderamiento?

Aunado a lo anterior se hicieron preguntas encaminadas a explorar dentro de esta área las dificultades experimentadas en el proceso de empoderarse:

- ¿Cuál consideras que es la parte que más trabajo te ha costado al buscar tu empoderamiento?
- ¿Es posible que el sentirte empoderada te lleve a camuflajear lo que a veces sientes o deseas, incluso tener una apariencia diferente o una forma de interactuar?
- ¿De qué manera la Institución te ha ayudado en tu proceso de empoderamiento?
- Aspectos difíciles al buscar su empoderamiento como un reconocimiento de obstáculos.

En la tercer área se abordó de acuerdo a los indicadores siguientes: rol, rasgos, estereotipos y actitudes (Rocha, 2004) con el propósito de conocer qué tan dispuestas están las mujeres al cambio, si ven roles menos convencionales, si expresan o no estereotipos tradicionales o si sus rasgos siguen un patrón más flexible y se encuentra menos estereotipada, por medio de las siguientes preguntas:

- Significado de ser mujer
- ¿Como describen su relación de pareja? ¿De qué manera ha cambiado tu relación de pareja a partir de tu proceso de empoderamiento?
- ¿En qué deberían de cambiar los varones para apoyar el proceso de empoderamiento de las mujeres?
- ¿Qué aspectos del rol masculino tradicional rescatarías para configurar tu propia identidad?
- ¿En qué deberían cambiar las mujeres para apoyar el proceso de empoderamiento de otras mujeres?
- ¿Qué cosas no deberían de cambiar en las mujeres?
- Estando tú en este proceso de empoderamiento ¿cómo percibes a las mujeres que están iniciando?

La cuarta área se refiere a qué estrategias utilizan para transmitir la información y empoderar a otras mujeres, si se rigen por los lineamientos del Instituto o si lo hacen a partir de su propia experiencia, a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Qué cosas que buscas transmitir o enseñar?
- ¿Cómo ayuda la institución a otras mujeres en su proceso de empoderamiento?
- ¿Cómo empoderas a otras mujeres? ¿Cómo transmites la información para empoderar a otras mujeres?

PROCEDIMIENTO

La entrevista fue aplicada a las asesoras de las distintas áreas (AJOI, DET, DPC, CCC y EIJ); en las Unidades Delegacionales del INMUJERES D.F., que de manera voluntaria quisieron participar en el estudio. Las entrevistas fueron grabadas y transcritas.

A la par de las entrevistas se hizo un registro observacional de los talleres impartidos por diez de las veinte facilitadoras de manera voluntaria. En dicha observación se evaluó la manera en que las mujeres buscan empoderar a otras a través de la información y las estrategias empleadas, por lo que se registró tanto la información verbal como la información no verbal transmitida a las usuarias vinculadas al proceso de empoderamiento. Para llevar a cabo tal tarea se hizo un piloteo para generar un código de evaluación que fue sometido a un proceso de jueces.

ANALISIS DE DATOS

Se hizo un análisis de contenido de las respuestas dadas durante las entrevistas, evaluando el tipo de respuestas que dieron a cada pregunta en función de las cuatro áreas: conceptualización, vivencia y estrategias de empoderamiento e identidad de género. Se sacaron frecuencias y se transformaron en porcentajes. En cada una de las categorías es representado el porcentaje correspondiente a las veinte personas entrevistadas, por ejemplo en la definición que las mujeres dan de empoderamiento, el 30% en la primera categoría, indica que ese porcentaje de las 20 mujeres entrevistadas, lo define como el autoconocimiento. Las categorías fueron sometidas a un proceso de jueceo.

RESULTADOS

A.- Conceptualización y operacionalización de empoderamiento desde la visión de mujeres que empoderan

De acuerdo con las preguntas que se realizaron para explorar lo que significa empoderarse y cómo se logra este empoderamiento desde las perspectivas de las mujeres que empoderan a otras se obtuvo lo siguiente:

1.- ¿Cómo definen empoderamiento? Ante esta pregunta se obtuvieron las siguientes tres categorías

TABLA 1A. Definición que dan las mujeres al constructo de empoderamiento.

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Autorreconocimiento	Se considera que es el resultado de una revaloración personal reconociéndose como sujetos con habilidades y poder.	1.-"el reconocimiento de ti misma, cuando tú empiezas a reconocer tus capacidades, tus habilidades, tus fortalezas". 2.-"apropiarte de ti, reconocerte como sujeto, tener libertad y responsabilidad de ti, reconocer tu poder más que recuperarlo".	30%
Toma de decisión	Se considera que es cuando las mujeres logran tener mayor autonomía.	1.-"es la capacidad de saber que puedes hacer las cosas, tomar decisiones, hacer cambios, negociar , enfrentarte a la vida e implica independencia" 2.-"...cuando las mujeres saben lo que quieren y lo deciden así".	25%

		3.-“...hacer valer su derecho a ser madre, a ser mujer, a ser trabajadoras”	
El empoderamiento como un proceso personal	Se considera que es un trabajo constante que lleva a un crecimiento personal.	1.-“...es un proceso personal, de crecimiento, de madurez, de aprendizajes, de experiencias, se va construyendo a través de logros y errores que es diferente al poder sobre”. 2.-“...el empoderamiento ha sido constante, ha sido paulatino; no ha sido como que de un momento a otro”.	10%

Las definiciones que las mujeres dieron, pueden clasificarse en tres categorías, la mayor parte de las facilitadoras consideran que el empoderamiento hace referencia a un autoconocimiento de las mujeres; por otra parte algunas de las facilitadoras mencionan que el empoderamiento se refiere a la toma de decisiones; y finalmente se piensa que el empoderamiento es un proceso personal.

2.- ¿Cómo vinculan el poder con el empoderamiento? Se obtuvieron las siguientes categorías:

TABLA 2A. Vinculación que las mujeres le dan al término poder con el empoderamiento.

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Poder interno Poder para	Se refiere a la fuerza que reside en cada una de las personas para crear nuevas posibilidades.	1.-“... con el poder interno, el empoderamiento tiene que ver con poder ir ejerciendo sobre sí misma y poder ir apropiándose de espacios, de ámbitos como el trabajo, como lo público”. 2.-“...el poder de decidir, de elegir, de realmente hacer lo que tú crees que está bien para ti, para	60%

		tu vida”.	
Poder colectivo	Se refiere al poder que suma poderes individuales.	<p>1.-“en el empoderamiento se da un poder democrático, que te puede favorecer sin ejercer violencia”.</p> <p>2.-“el poder de conjuntar diversos puntos de vista, el poder de la colectividad, de la unión”.</p> <p>3.-“el poder compartir, el poder que me permite crear, el participar, el poder <i>con</i> los demás”.</p>	20%
Poder sobre	Se refiere a la habilidad de una persona o grupo de hacer que otra persona o grupo haga algo en contra de sus deseos.	1.-“sí muy parecido al que tienen los hombres, y hacerlo como los hombres y ocupar el poder como lo haría cualquier hombre, ser líder en cualquier momento y luchar como un hombre a brazo partido”.	5%

Al vincular el poder con el empoderamiento encontramos que existen distintas maneras de entender el poder y el relacionarlo con el empoderamiento, la mayoría de las facilitadoras mencionan que el empoderamiento tiene que ver con un poder interno, otras mujeres entienden la relación con el empoderamiento a partir de concebir el poder como un medio para conjuntar diversos puntos de vista. Finalmente una minoría lo relacionan con el “poder sobre”.

3.- ¿Existe alguna situación en la que tú te sientas poderosa?

TABLA 3A. Vinculación que las mujeres le dan al término empoderamiento con el sentirse poderosas.

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Poder hacer	Consideran que se sienten poderosas cuando tienen la posibilidad de decidir lo que pueden hacer en su vida.	<p>1.-“...me he sentido poderosa en tomar decisiones en mi vida”</p> <p>2.-“Sí, creo que todos los días desde que decido si voy a ir al trabajo... o decir hoy no quiero llegar a mi casa o me voy a ir a tal lado o voy a proponer esto para la chamba...”</p> <p>3.-“pues en lo que yo quiero tener y decidir en mi vida, siento que tengo todo ese poder...”</p>	55 %
No existe una situación en la que sienta poderosa	No relacionan sus habilidades o conductas con el sentirse poderosa.	<p>1.-“...no lo he sentido”</p> <p>2.-“pues no, yo sé que soy hábil, inteligente y que esas son habilidades que me van a permitir continuar”.</p> <p>3.-“No, poderosa , no lo creo”</p>	15 %
Al Informar	Consideran que se sienten poderosas al transmitir información y conocimiento a las demás mujeres.	<p>1.- “...a veces todo el tiempo, sobretodo al plantear estrategias para poderle llegar a las mujeres...”</p> <p>2.-“Sí yo creo que sobre todo en mi trabajo, el tener la capacidad de orientar un proceso de grupo y de ayudar a la gente a que cambie pequeñas cosas...es ahí cuando tengo esa sensación de poder “</p>	10 %

Poder sobre	Al ejercer un poder de dominio en una situación ventajosa.	1.-“en este sentido de <i>yo soy así y sólo mis chicharrones truenan</i> pues de repente con mi hijo en esta parte como del ejercicio del poder un poco vertical...”	10 %
Poder económico	Se puede sentir poderosa al tener dinero.	1.-“Yo creo que a veces en la cuestión del dinero...”	5 %

En la tabla anterior podemos observar distintas situaciones que hacen sentir poderosas a las facilitadoras. La mayoría de ellas lo atribuyen al poder tomar decisiones en su vida, para otras ha sido el ejercer poder sobre alguna otra persona. Se indica también el poder transmitir conocimiento y también el poder económico resulta importante.

4.- Áreas importantes a trabajar para que una mujer se empodere. (*Elementos para empoderarse*)

TABLA 4A. Áreas importantes para empoderar según las mujeres que empoderan.

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Personal	Que las mujeres logren un conocimiento de sí mismas.	1.-“Reconocer todas estas partes internas o sea el área personal,...hay muchas mujeres que reconocen que pueden hacer muchas cosas aun cuando hay muchas limitaciones externas”. 2.-“conocerse a sí mismas...y reconocer que es una persona importante y que es única y muy valiosa”.	25%
	Es importante para el empoderamiento el	1.-“Debe ser integral, porque una mujer que tiene resuelta su situación económica, no quiere decir que sea una mujer empoderada,	

Integral	trabajo conjunto de todas las áreas.		como también una mujer que no tiene esta parte resuelta pero sí tiene un trabajo personal y vivir sin la opinión de los demás”.	10%
Tipo de mujer	Ama de casa	El tener y reconocer un trabajo remunerado	1.-“... las amas de casa no piensan que tienen un producto económico entre sus manos y el tenerlo las impulsa”	5%
	Profesionista	Es importante que la mujer profesionista sea congruente con su discurso.	1.-“...las profesionistas no nos la creemos, así que lo que necesitamos es creémoslas”.	
Independencia económica	El que las mujeres cuenten con una estabilidad económica para satisfacer sus propias necesidades.		1.-“el poder económico, esa capacidad de tener para resolver mis necesidades básicas me da poder”	5%

Con respecto a qué área sería la que se tendría que trabajar más para lograr empoderarse, la mayoría de las facilitadoras señalan que trabajar el área personal es lo importante en su empoderamiento, sin embargo hay quienes consideran que es un trabajo integral y prioriza el área económica.

B.-Vivencia de empoderamiento desde la visión de las mujeres que empoderan

De acuerdo con las preguntas que se realizaron para explorar cómo experimentan y viven el proceso de empoderamiento las mujeres que empoderan a otras, se obtuvo lo siguiente:

1.- ¿Qué tanto te conoces?

TABLA 1B. Grado de conocimiento.

Categorías	Definición	Ejemplos	Porcentaje
Autoconocimiento psicológico	Hace referencia a características personales y comportamientos que tienen que ver con el autocuidado.	<p>1. "Me conozco mucho, he potenciado muchas habilidades en lo profesional, en lo cotidiano, como madre, como pareja, trabajo en mi mismidad y empiezo a conocer otros sentidos que no son socializados".</p> <p>2.- "...conozco tanto cuáles son mis debilidades o mis fortalezas que eso me enoja ya que a pesar de que las conozco, reincido en situaciones de riesgo o de un grado alto de vulnerabilidad... pero recurro a mis fortalezas".</p> <p>3.- "...mantengo un dialogo constante con migo misma, entonces así, hay momentos que en la tensión, el estrés hacen que me olvide un poco de mí, de lo que quiero, de lo que siento, pero busco espacios para estarme monitoreando constantemente".</p>	95%
Autoconocimiento físico	Refiere el conocimiento que tiene de su cuerpo a partir de su autocuidado.	<p>1.- "...aprendo a conocerme y a disfrutarme, me gusta mucho mi cuerpo, me satisface, es delgado, bien formado, con buenas proporciones, muy estético, muy elástico. Me cuido mucho, me hago mis cuidados de papanicolau, colposcopía, de cáncer de mama, de salud genital..."</p>	5%

En términos de qué tanto se conocen, un segmento importante de las mujeres que empoderan afirman que surge de su autoconocimiento psicológico. Por otro lado hay quien piensa que el conocimiento de sí mismas se ha generado a partir de su autoconocimiento físico.

2.- ¿Qué tanto haces por ti?

TABLA 2B. Lo que hacen las facilitadoras por ellas mismas

Categorías	Definición	Ejemplos	Porcentaje
Trabajo personal	Las mujeres procuran un bienestar emocional, lo que les permite un crecimiento.	<p>1.-"Hago bastante, siempre me estoy preocupando por mí, ya pienso en mí, me quedo en mí, me quiero a mí misma y yo creo que esto es un avance importantísimo en mi vida".</p> <p>2.-"me estoy enfocando, en mi crecimiento, tengo tres años en terapia y siento que eso sí ha sido como un antes y un después es parte de mi autocuidado".</p> <p>3.- "soy una persona muy dedicada al trabajo y me absorbe mucho, pero también cuando digo voy a relajarme, pues a relajarme y libros a un lado y me voy a pasear".</p>	60 %
Se Limita	El autocuidado se ve limitado por cuestiones laborales.	<p>1.-"... voy al médico aunque no como debería, tengo una colitis marca demonio, soy aprensiva, sí trato de cuidarme aunque a veces no lo logro sobre todo en la cuestión alimenticia, toda la vida se va aquí entonces llego en la noche a mi casa y lo único que quiero es descansar ..."</p> <p>2.-"... mi trabajo es parte de algo que a mí me gusta, pero finalmente no lo es todo y me dedico únicamente a trabajar ..."</p> <p>3.-"...yo soy mamá y a veces después del trabajo es cien por ciento mi hijo, entonces pues no te queda tiempo o no me doy el tiempo para mí"</p>	30 %

Respecto a qué tanto hacen las mujeres que empoderan, por ellas mismas, en las respuestas obtenidas podemos visualizar dos perspectivas. Por un lado las mujeres plantean hacer un trabajo constante a nivel personal. Empero para otras facilitadoras el autocuidado puede verse limitado a partir de cuestiones laborales.

3.- ¿Cuáles son las estructuras de poder que mantienen la subordinación de la mujer?

TABLA 3B. Estructuras de poder que dificultan el empoderamiento.

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Alta Conciencia	La mujer que empodera tiene una alta conciencia de las estructuras de poder que mantienen en desventaja a la mujer.	1.-"yo pienso que tiene que ver con la subordinación de todos los seres humanos, vivimos un sistema capitalista donde el poder económico es para unos cuantos, vivimos un poder sobre, el reconocer jerarquías es lo que priva a nuestra sociedad, el rol de la mujer le sirve a este sistema, porque no asume los beneficios que deberíamos tener todos". 2.-"... finalmente el sistema patriarcal persiste, esta cuestión de que sea uno quien domine, uno quien mande, uno quien decida, se sigue reproduciendo" 3.-"a la educación , de alguna manera hemos aprendido muchas cosas que nos han enseñado en casa , creerse como obligaciones de la mujer ..."	60 %
Baja Conciencia	La mujer que empodera tiene una baja conciencia al no reconocer estructuras de poder que mantienen la subordinación de la mujer.	1.-"yo creo que en el nombre del amor, se siguen dando muchos sometimientos, muchos condicionamientos, mucha subordinación". 2.-"La estructura psíquica de cada mujer, ésta subjetividad, es bien complicado ir sacando cosas, metiendo otras, construir una nueva manera de pensar".	15 %

Para las respuestas de algunas de las facilitadoras en cuanto a las **estructuras de poder** que mantienen el desempoderamiento en las mujeres, se realizaron dos categorías, en su mayoría son de una alta conciencia. Aunque algunas otras facilitadoras fueron catalogadas con una baja conciencia al respecto.

4.- ¿Qué ha cambiado recientemente en las mujeres?

TABLA 4B. Cambios recientes en las mujeres

Categorías	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Toma de decisiones	Se considera que ha cambiado el que las mujeres tienen más posibilidades de elegir.	1.-"la mayoría de amigas y gente cercana no le entran al asunto del matrimonio ni de la maternidad". 2.-"verte en la posibilidad de hacer más cosas, de tomar decisiones, de salir adelante, de no estar dependiendo". 3.-"somos mas instruidas, luchadoras...el acceso a la palabra...no sólo es saber leer y escribir, sino meternos en ese mundo del conocimiento".	60%
Autoreconocimiento	Se considera que ha cambiado la manera de valorarse a sí mismas.	1.-"la forma de asumirse como mujer, saber que tengo el mismo valor que cualquier hombre y que cualquier mujer". 2.- "creemos verdaderamente que somos sujetas de derecho".	10 %
Cambio aparente	No se reconocen cambios reales en las mujeres.	1.-"...realmente creo que a veces las mujeres hacemos las cosas porque nos dicen que las tenemos que hacer... no son cambios por convicción... así como se nos dijo que teníamos que lavar, trapear, sacudir...ahora se nos está diciendo: a trabajar, sé proveedora, tú vales, tú esto, tú lo otro...". 2.-"ya somos proveedoras pero nos ha costado una triple jornada, mediría un	10 %

		cambio real si yo tuviera la oportunidad de salir y no estuviera con el pendiente de que si ya es tarde”.	
--	--	---	--

Dentro de las respuestas a los cambios que ha habido en las mujeres, se generan tres categorías. Por una parte la mayoría menciona que ahora son más libres en su toma de decisiones. Algunas otras mencionan que los cambios en las mujeres tienen que ver con su autorreconocimiento. Finalmente, algunas facilitadoras indican que estos cambios son aparentes.

5.- ¿A qué atribuyes estos cambios?

TABLA 5B. Origen de los cambios en las mujeres según las facilitadoras.

Categorías	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Movimiento feminista	Atribuyen los cambios a las demandas y al trabajo de las mujeres feministas.	1.-“Al movimiento feminista que surgió hace años, en torno a estar mejor, vivir mejor ...” 2.-“Con las mujeres feministas que empezaron a trabajar en contra de todos los atabismos que había alrededor de las mujeres, en contra del machismo...”	60%
Información	Refieren que los cambios se han dado a partir de la difusión de la información en torno a la condición de las mujeres.	1.-“yo veo que hay muchas pláticas en las escuelas, instituciones, en donde hay mucha información”. 2. “a la misma religión, cuando el Papa habla de métodos anticonceptivos, del aborto, todas estas cosas nos van tocando porque antes lo hablábamos en cortito”.	20%
		1.-“ al trabajo y desarrollo personal en donde he tenido un acompañamiento terapéutico”	15%

Trabajo personal	Consideran que estos cambios se han dado a partir del reconocimiento de sí mismas, el hacer conciencia sobre sus derechos y lo que las mantiene oprimidas.	2.-“vas reconociendo a partir de un trabajo personal, de reflexión, quién eres, vas tomando tu poder...no es algo que te dan sino es algo que tienes... te quitas etiquetas”.	
------------------	--	---	--

La mayoría de las facilitadoras atribuyen estos cambios a los movimientos feministas. Por otro lado hay quienes piensan que estos cambios se han hecho evidentes a partir del trabajo personal de las mujeres. Y finalmente algunas facilitadoras mencionan los cambios en función de la difusión de la información.

6.- ¿Cual consideras que es la parte que más trabajo te ha costado al buscar tu empoderamiento?

TABLA 6B. Áreas de dificultad al empoderarse.

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Trabajo personal	El revisarse a nivel personal, es decir, el liberarse de miedos, introyectos, vivencias difíciles y culpas y trabajar sobre lo que les es funcional como la parte más difícil al buscar empoderarse.	1.-“Mi proceso personal , si no te empoderas tú nadie te va a empoderar , el descubrir el sentido de mi vida , decidir con quién me vinculo , qué cosas ya no me funcionan y replanteármelas” 2.- “mi trabajo personal, el ya no vivirme en lo privado y poder expresar lo que estoy viviendo”.	35%
Buscar independencia	La parte que más le ha costado al buscar empoderarse es dejar de depender de la aprobación de los demás,	1.-“yo creo que el familiar porque hay muchas cosas que yo quiero hacer y mi familia dice <i>¡ay! No, eso no es bueno</i> y eso me hace sentir limitada porque siempre estoy pensando que si lo van a tomar para bien o mal”.	10%

	tanto en lo familiar como en las amistades.	2.-“a atreverme a defender mi punto de vista, quitarme miedos, culpas para hacer cosas”.	
--	---	--	--

Con respecto a qué parte les ha costado mayor trabajo al buscar su empoderamiento, podemos encontrar dos categorías en las respuestas: por un lado la mayor parte de las facilitadoras mencionan que ha sido el trabajo personal; y otro grupo de mujeres refieren que al buscar su empoderamiento han tenido que luchar por no depender de la aprobación de los demás para poder actuar.

7.- ¿Es posible que el sentirte empoderada te lleve a camuflajear lo que a veces sientes o deseas, incluso tener una apariencia diferente o una forma de interactuar?

TABLA 7B. Posibles cambios en las mujeres

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
No es posible camuflajear	Cree que el estar empoderada no se relaciona con alguna manera específica de disfrazar sentimientos y deseos.	1.-“la verdad no, porque sí me derrumban muchas cosas y no soy así como que <i>que nadie me vea</i> . Sentimos y eso no quiere decir que esté desempoderada”. 2.-“hay cosas que no hacen daño a nadie, ni a mí y el hecho de traer un día zapatillas o maquillaje no es porque quiera estar aparentando algo que no soy, más bien cambiar de apariencia”.	55%
Sí es posible camuflajear	Considera que el mantener una ideología la lleva a reproducir conductas estereotipadas.	1.Cuando conoces un pensamiento o una ideología, muchas veces pasa que te radicalizas y en este radicalizarte tomas apariencias o conductas y creo que yo sí las estoy reproduciendo...”	5%

En cuanto a, que el empoderamiento lleve a camuflajear lo que se siente o desea; un grupo de mujeres piensan que no, ya que los sentimientos son inherentes a cualquier persona y el

hecho de mostrarlos no desempodera. Sin embargo, hay quien piensa que sí es posible mostrarse distinta a lo que se desea, pero a partir de la radicalización de alguna ideología

8.- ¿De qué manera la Institución te ha ayudado en tu proceso de empoderamiento?

TABLA 8B. Intervención de la Institución en el proceso de empoderamiento de las facilitadoras.

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Autoconocimiento	El trabajo con mujeres les ha permitido revisarse a nivel teórico y personal, reafirmando así su empoderamiento.	<p>1.-"...el estar trabajando aquí con grupos de mujeres me da elementos para yo también estar revisando en diferentes ámbitos".</p> <p>2.-"...el estar aquí me ha ayudado para entender que hay independientemente de los problemas, hay tantas historias de vida de las cuales puedo aprender que sí, el proceso de empoderamiento va por ahí de conocer y escuchar, escuchar mucho..."</p> <p>3.-"...empiezo a darme cuenta de cómo es el proceso, cómo son las problemáticas de las mujeres y en muchas de esas problemáticas, pues te ves reflejada...el instituto cambió mi visión de mí...como somos capacitadoras y de alguna manera reproductoras de todo esto, pues lo tienes que aplicar sobre todo a tu vida personal..."</p>	65%
Desarrollo	Considera al Instituto como un espacio que le permite ejercer de manera libre su	1.-"Pues desde la parte como intelectual, profesional, pues porque me permite ejercer mi profesión, en mi caso sociología, que es hacer trabajo directo con las personas, entonces que me permita a mí poder salir y platicar con la gente y plantear desde un	15%

profesional	profesión.	diagnóstico, un cuestionamiento, una actividad, un taller, algo vivencial...” 2.-“... cuando creen en mi trabajo, cuando creen en lo que puedo hacer, generar espacios para que yo tenga experiencias, el tener experiencias a mí me fortalece...”	
Apoyo social	Mencionan que el compartir espacios con mujeres preparadas le permite un crecimiento personal.	1.-“Hay compañeras muy brillantes y personas que son congruentes con lo que están diciendo, que están convencidas, que han leído muchísimo, que están muy preparadas, que saben más que yo y que me ayudan y puedo contar con ellas para cualquier asesoría, cualquier comentario...” 2.-“Tener distintas coordinadoras, distintas compañeras, aprender de todo, sus ideas, sus actitudes, sus apapachos...”	10%
No ha ayudado	Considera que la Institución no le ha ayudado en su proceso de empoderamiento debido a que lo considera una línea burocrática.	1.-“...el Instituto es una mera burocracia para mí... se me cayó la idealización, no encuentro realmente como discursos, procesos de formación, en este sentido de ciudadanización, de politización esa parte en el Instituto yo no la miro...”	10%
Independencia económica	La Institución le da un apoyo económico importante en su proceso de empoderamiento.	1.-“...creo que para el empoderamiento es algo muy importante como pasar por la independencia económica...”	5%

En términos de qué manera la Institución ha ayudado en el proceso de empoderamiento de las mujeres que empoderan, encontramos que aunque ha sido en distintos niveles, la mayoría de las facilitadoras enfatiza en el autoconocimiento. No obstante, algunas mujeres expresan que el apoyo ha sido a partir del espacio otorgado para desenvolverse profesionalmente, situación que ha reforzado su empoderamiento, o bien por la parte

económica como un factor importante en su empoderamiento. Llama la atención que para algunas mujeres no hay una aportación directa por parte de la institución.

9.-Para ti ¿qué significado tiene empoderarse?

TABLA 9B. Significado de empoderamiento.

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Libertad control de decisiones	Capacidad, elementos que se requieren y reconocimiento de una toma de decisiones propias.	1.-"Para mí es ser dueña de mi tiempo...soy dueña de mis sentimientos... dueña de mi habla, de lo que quiero, de lo que pienso..." 2.-"... está muy ligado a esta cuestión de la libertad... ahora he podido tomar decisiones más saludables, más apegadas, menos rebeldes o menos autodestructivas....he logrado hacer las cosas que quiero, sin consecuencias negativas." 3.-"...todos los recursos de los que echas mano para tú poder tomar una decisión y ser consciente de que la estás tomando".	45%
Conciencia para tomar decisiones	Que las mujeres reconozcan la necesidad de reflexionar en sus pensamientos y acciones para la toma de decisiones.	1.-"que puedan desde saber a dónde se pueden dirigir, de qué es lo que pueden hacer... esos procesos reflexivos y que se tenga la conciencia de que <i>para qué y porqué lo estoy haciendo</i> más que un actuar nada más por actuarlo... que se la crean que pueden decidir cosas..."	15%
Uso del poder.	Que las mujeres reflexionen sobre el poder con el que cuentan, el uso que le dan y sus alcances.	1.-"Es esta parte que nos permite tener poder, pero conciencia del poder y saber para qué lo podemos utilizar, el poder que yo tengo para poder hacer uso de él y obtener lo que quiero sin dañar a los demás, el poder de compartir, de ser uno mismo, el poder del conocimiento, el	5%

		poder de autocrítica, el poder de modificación de conductas”	
Romper mitos	Que la mujer reconozca lo que la ha mantenido oprimida para apropiarse de sí misma.	1.-“El romper con un rol, romper con prejuicios, con miedos, con estereotipos, con todo lo que de alguna manera nos han impuesto y entonces es adquirir seguridad, seguridad en ti, adquirir valor, valorarte a ti misma como mujer...”	5%

Para algunas de las facilitadoras empoderarse significa sentirse libre para poder hacer cosas. Para otras significa ser consciente de que tienen distintas habilidades que les permitirán tomar decisiones importantes en su vida. También se hace referencia a que empoderarse significa tener un poder “para”, “con”, “desde”. Y por último consideran que empoderarse significa romper con mitos y estereotipos establecidos.

10. -Actualmente ¿en qué parte del proceso consideras que te encuentras?

TABLA 10B. Momento de empoderamiento de las facilitadoras

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
En proceso	Considera al empoderamiento como un proceso continuo por lo que no se puede ubicar en alguna parte de éste.	1.-“No sabría decirte porque es como en espiral... en ese crecimiento en espiral me doy cuenta que he avanzado un gran trecho y que definitivamente por la edad pues las cosas que me faltan por vivir, faltarían varios retos.” 2.-“yo creo que todas se van relacionando, no puedo decir que como mujer, que en la parte sexual, profesional, yo creo que es en todo, así como voy en unas más en unas menos, yo creo que el empoderamiento abarca todas las perspectivas de la vida...”	30%

<p>Avanzada</p>	<p>Se consideran mujeres empoderadas con la posibilidad de ayudar a las demás.</p>	<p>1.-“Yo soy una mujer empoderada, así nada más, ya soy una mujer empoderada”.</p> <p>2.-“Estoy como muy en la cúspide, muy en la parte de crear y participar de dar para los demás, de buscar cómo hacer más para los demás, porque creo que yo tengo una vida plena, tengo cubiertas todas mis necesidades, de vivienda, de comida, de sueño, de dormir tranquilamente sin que nada me perturbe, sexuales, de comunicación... y quiero ayudar a más gente”.</p>	<p>15%</p>
<p>Iniciando</p>	<p>Se encuentran en una revisión constante y de esta manera creando conciencia.</p>	<p>1.-“Apenas me estoy dando el chance, apenas estoy desaprendiendo muchas cosas y también compartir experiencias en el ámbito en que estoy trabajando con muchas mujeres que me espejeo...”</p> <p>2.-“Yo creo que para empezar estoy en el principio de ese empoderamiento porque pues todavía es una contrariedad... sí entiendo que empoderamiento necesariamente tendría que implicar independencia total y autonomía, pero yo no puedo dejar el lazo afectivo...”</p> <p>3.-“... si lo dividimos en pensamientos estoy como en un 70%, siento que he rebasado algunas cosas, si hablamos de</p>	<p>20%</p>

		acciones, un 50%, me faltan retos personales, cosas que he dejado postergadas, que están ahí”.	
--	--	--	--

En términos de en qué parte del proceso de empoderamiento se encuentran las mujeres que empoderan, una parte importante de ellas mencionan que no se pueden ubicar en alguna parte debido a que el empoderamiento es un proceso continuo. Sin embargo, existe un porcentaje significativo que se encuentran creando conciencia. En general son pocas las mujeres que reportan sentirse empoderadas de manera completa.

11.- Aspectos difíciles al buscar su empoderamiento como un reconocimiento de obstáculos.

TABLA 11B. Resistencias del empoderamiento.

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Costos a nivel emocional	Reconoce dificultad al tomar decisiones por las consecuencias a nivel emocional y en sus relaciones afectivas.	<p>1.-“...se sufre en tanto no tienes la conciencia de lo que va a implicar, de lo que te va a dar, de los beneficios. Se sufre en tanto no estás consciente de que es tu decisión”.</p> <p>2.-“Muchas veces es la soledad, encuentro a muchas compañeras que dicen <i>que quieren estar solas porque estar acompañadas, vivir con su pareja o con su familia implica también ceder muchas cosas y prefieren tener el control de sus acciones antes de compartir cosas y de sentirse empoderada</i>”.</p> <p>3.-“Pérdidas de personas que en algún momento han sido significativas”.</p>	80%

		<p>4.-“Enfrentarme de repente a muchas frustraciones, decepciones mis seres cercanos ya que no entienden las cosas como tú las entiendes”.</p> <p>5.-“La demora tan grande que yo tuve para tener hijos y que resultó en que no pude... hice todo para no tener hijos antes y cuando ya quise pues se complicó la situación...”</p>	
Presión Social	<p>Consideran que la parte que más trabajo les ha costado ha sido el romper con normas establecidas socialmente.</p>	<p>1.- “De repente ser cuestionada por unos y ser cuestionada por otros... el sentirme diferente a... y diferente a...”</p> <p>2.- “... en aceptar que no voy a cumplir las expectativas de la familia, papá, mamá, abuelos... no cumplir con el rollo de tener una pareja fija, de ser madre, de independizarme en la casa...”</p> <p>3.- “que te vean como transgresora, romper las reglas, romper lo establecido y plantear otras opciones...”</p>	45%

Con respecto a los costos que implica el empoderarse la mayoría de las facilitadoras indican que los aspectos más difíciles han sido los costos a nivel emocional y por otro lado, para un porcentaje importante de ellas, implica presión social.

12.- ¿Qué te hace sentir empoderada?

TABLA 12B. Aspectos con los que las facilitadoras se sienten empoderadas.

Categorías	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Toma de decisiones	La hace sentir empoderada cuando la autonomía surge de una toma de decisiones favorable.	1.-"el ser una mujer autónoma, autosuficiente, el tener salud para poderme mover, para poder ir de un lado a otro..." 2.-"tomar mis decisiones, cuando me siento a gusto con las decisiones que tomo..." 3.-"la toma de decisiones, se supone que soy una mujer que toma decisiones favorables para mí..."	25 %
Independencia económica	El contar con un trabajo remunerado que le permita administrar sus gastos, la hace sentir empoderada.	1.-"... que cuento con un empleo y un salario." 2.-"tiene que ver con la economía...me siento empoderada cuando llega el momento de pagar, saber que soy una mujer administrada, que sé en qué voy a gastar..."	15 %
Autoconocimiento	La hace sentir empoderada al reconocer a nivel personal sus capacidades y gustos.	1.-"...el hecho de conocerme, el hecho de saber cuáles son mis capacidades, conocer mis limitaciones..." 2.-"cuando me conozco, cuando sé que me gusta, qué no me gusta, saber diferenciar, cuando puedo decir no, cuando puedo decir sí, qué quiero..."	10 %
Éxito	Se siente empoderada al reconocer a nivel personal la valoración de sus capacidades.	1.-"El éxito en mi vida, en lo que quiero, en saber que he logrado cosas y en saber que además puedo compartirlas en mi trabajo cotidiano..."	5 %

Existen distintas visiones sobre lo que hace sentir empoderadas a las facilitadoras. Para la mayoría de ellas el hecho de tomar sus propias decisiones ha contribuido a dicho empoderamiento,; no obstante, también enfatizan tener un autoconocimiento sobre las propias capacidades y limitaciones, el ser independiente económicamente y tener éxito en la vida.

13.- ¿Cómo describirías la manera en la que actualmente te relacionas con otras mujeres?

TABLA 13B. Relaciones con otras mujeres a partir del empoderamiento.

Categorías	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Empatía	Su relación con otras mujeres es de entendimiento, respeto y de aceptación a su diversidad.	<p>1.-“...puedo no sentir lo que ellas sienten, pero puedo entenderlo o al menos intento entenderlo...”</p> <p>2.-“soy más empática...muchas mujeres tenemos distintos procesos y hay otras que están en una situación más complicada... es el proceso de cada una y tiene que ver con su historia de vida...”</p> <p>3.-“Desde la cordialidad y la empatía, verlas como iguales en lo profundo, en la capacidad de ver, sentir, necesitar...”</p> <p>4.-“...con mucha más empatía...me queda claro que no hay un modelo de mujer ni una sola forma de llegar al empoderamiento, no hay un camino para guiarnos....tantas formas como tanta diversidad...”</p>	45 %
Comunicación asertiva	En su relación con otras mujeres puede expresar de manera libre sus	1.-“...las mujeres con las que ahora convivo puedo decirles claramente que <i>me gusta de ellas y que no</i> , antes no hubiera tenido esa posibilidad”.	20 %

	pensamientos y sentimientos	2.-“...platico mucho, hablo mucho en el sentido de expresar lo que me <i>molesta</i> ...”	
Dificultad en la relación.	Reconoce conflictos al relacionarse con otras mujeres por la respuesta de ellas o por su sentir.	1.-...“compleja, entre mujeres somos bien canijas, a mí me ha tocado el hecho de mucha envidia, de estar peleando, por la más taquillera, de estar peleando de quién tiene más o tiene menos y es algo que cansa...no tenemos que ser tan complejas...no tenemos que estar en competencia sociocultural aprendida de quién es la mejor mujer...ya me cansé y la verdad no quiero esa lucha para mí”. 2.-“... me ha generado un shock entre el escucharme y escuchar a otras personas...creo que en algunos espacios me cuesta relacionarme porque todavía estoy en ese proceso de sentirme segura...”	15 %

La manera en la que actualmente algunas de las facilitadoras se relacionan con otras mujeres tiene que ver con la empatía. Aunque algunas parecen ser más asertivas y por último hay facilitadoras a las que les cuesta trabajo aún relacionarse con las demás.

14.- Tal vez cambie la manera en que otros te perciben ¿qué puedes decir al respecto?

TABLA 14B. Cambios en la percepción de los otros hacia las facilitadoras.

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Autoconocimiento	La perciben como una mujer en cambio, que a partir de comentarios externos reafirma su autoconocimiento.	1.-“a veces yo no percibo mi propia transformación y la gente opina ciertas cosas y lo voy procesando...yo misma me pongo barreras”. 2.-“hace poco alguien me reconoció una cualidad y de pronto yo todavía no me la creía, no me veo tan reflejada en eso”. 3.-“bueno pues me perciben como una persona independiente principalmente”	25 %
Prejuicio hacia su proceso	Comentan que a las personas se les dificulta entender su proceso y por lo tanto la encasillan.	1.-“Principalmente los varones te temen y te satanizan...no sé si es temor pero sí te satanizan” 2.-“mis amigos me comentan: tú siempre en avanzada, <i>tú siempre de contreras</i> ”	15 %
Transgresora	El comportarse de manera diferente a lo establecido socialmente ha generado el distanciamiento de las demás personas.	1.-“de alguna manera sí transgrediendo lo que se debe hacer y yo creo que por eso es que se han alejado de mí...ya no coincidimos tanto”.	5 %
Indiferencia	No le interesa cómo la perciben las demás personas	1.-“...no me preocupa mucho la manera que ellos me miran...ni tengo qué aparentar cosas ni ellos tienen que ver cosas en mí”.	5 %

Respecto a cómo creen las mujeres que empoderan que son percibidas, la mayor parte piensa que son percibidas como mujeres cambiadas, lo que les permite reafirmar su proceso de autoconocimiento. No obstante las mujeres creen que las personas que las rodean no comprenden su discurso y por lo tanto lo prejuician. Y también son consideradas mujeres trasgresoras

15.- ¿De qué manera ha cambiado tu relación de pareja a partir de tu proceso de empoderamiento?

TABLA 15B. Cambios en la relación de pareja de las facilitadoras a partir del empoderamiento.

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Tendiente a la negociación	Le ha permitido dialogar cuestiones de género de equidad, respetando así sus espacios.	1.-“....cuando lo identifico misógino o mala onda se lo digo...antes me hubiera quedado callada o pensando y ahora discutimos al respecto”. 2.-“defender mis puntos de vista, mis espacios expreso de manera libre mis sentimientos...” 3.- “expreso lo que necesito y no lo oculto con un abrazo, cuando lo que yo quiero es estar sola”. 4.-“negociar es otra parte, no emberrincharme, no ceder”.	20 %

Respeto	Reconoce a su pareja como un ser individual.	1.-“aprender a escucharlo, darme la oportunidad y pedir que me escuche y escucharme.” 2.-“reconocer que él también va creciendo , va teniendo otra visión de las cosas , escucharlo 3.-“no tiene que ser como yo quiero”.	20 %
Desequilibrio	Reconoce que aun cuando no se viven en lo convencional, la inequidad está presente en su relación de pareja.	1.-“yo trabajo, llevo la lana a la casa, él se queda a cuidar al bebé...conforme el niño va creciendo requiere de más tiempo y está comenzando a decirme que ya no es equitativo...pero tratamos de darle equilibrio.”	5 %

En cuanto a cómo han cambiado las relaciones de pareja de las mujeres que empoderan, la mayoría mencionó que su relación ahora es tendiente a la negociación, otras tantas consideran que el cambio se ha dado hacia el respeto de su pareja como individuo y por último unas pocas hacen referencia a un desequilibrio en términos de equidad.

16.- ¿Cuál sería la manera en la que tú iniciaste este proceso de empoderamiento?

TABLA 16B. Origen del proceso de empoderamiento en las facilitadoras.

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
La relación con la pareja	Su relación en pareja las lleva a iniciar su proceso de autoconocimiento.	1. “...la pareja me ayudó a marcar la diferencia entre las otras mujeres, entre la familia... la pareja al tener tantas diferencias como lo que es masculino y lo que es femenino, tal vez lo suyo y lo mío me ayudó mucho a crear esa seguridad...”	10%
Educación	La reflexión en su experiencia de vida y el informarse la lleva a iniciar el proceso de	1.-“.... empiezas la lucha entre en lo que estás de acuerdo y lo que no, yo no era muy consciente de por qué hacía las cosas...a partir de algunas vivencias personales es que te vas involucrando,	

	empoderamiento	<p>además te vas convenciendo e informando más...”</p> <p>2.-“... una decisión muy particular de cambio de carrera, dar cuenta que de pronto yo estaba siguiendo una línea que aparentemente era como la más lógica, lo más convencional, lo más conveniente y de pronto decir <i>no a ver espérate hay algo en mí que me está diciendo que no, por ahí no va</i>, entonces tomo la decisión y fue como dar un giro importante ...”</p> <p>3.-“... estás entrevistando a una <i>cegeachera</i> (CGH), entonces yo empecé en el año 97 con la onda de la grilla...el conflicto yo me hago cargo de una de las alas ultras y posteriormente me vinculo más con hombres en el conflicto y es de aventarte hasta los chorizimos hasta convencerlos que son unos misóginos, entonces ese fue mi inicio...”</p>	50%
Trabajo personal	El descubrir, aceptar y potencializar sus capacidades les permite iniciarlo	4.-“...desde que reconocí que tenía yo necesidades de escribir, tenía necesidad de decirles a los demás <i>bueno yo puedo también aunque no sea hombre</i> y yo misma ponerme retos... no es por el reconocimiento que te empoderas, sino por reconocer tus propias habilidades, ir las digiriendo, sublimizando...”	15%

En cuanto a la manera en que las facilitadoras iniciaron su empoderamiento una gran parte de las mujeres entrevistadas refiere que fue importante a partir de tomar conciencia por medio de la educación, para algunas el trabajo personal y la situación que han vivido en su relación de pareja les permitió iniciar su empoderamiento.

17 ¿Cómo mantienes tu proceso de empoderamiento?

TABLA 17B. Forma en que las facilitadoras mantienen su empoderamiento.

Categorías	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Auto revisión constante	El reconocer su actuar, pensar y sentir personal les permite reflexionar continuamente.	<p>1.- "...es una revisión continua y permanente, revisarme a mí y para mí ...un proceso personal propio"</p> <p>2.-"con terapia, me ayuda a conocerme más, he estado en revisión constante..."</p> <p>3.-"pues no siempre es fácil, yo no digo que lo tengo o lo mantengo, yo creo que es un trabajo constante...una misma se va dando cuenta en qué la regó y tratar de mejorarlo..."</p> <p>4.-"mi proceso personal...te lo señalan tanto en Gestalt como en varias disciplinas que tienes que desahogar porque si no se va a quedar ahí..."</p>	60 %
El trabajo con las mujeres	El reflexionar a partir de sus experiencia con las mujeres, le permite una revisión teórica y personal .	<p>1.-"el Instituto me ha dado....el trabajo con las mujeres hace que una aprenda, me estoy revisando constantemente tanto personal como en cosas teóricas"</p> <p>2-"lloro, saco la emoción, lo platico...Me ha servido mucho compartirlo con las señoras, incluso resulta ser catártico...compartir mi experiencia sirve para que no me idealicen..."</p>	10 %

Redes	El apoyo se encuentra en los espacios y el compartir con otras mujeres.	1.-“Buscando redes de apoyo, eso es básico.”	5%
Se mantiene solo	No es necesario seguir trabajando en el empoderamiento una vez que se adquiere.	1.-“...si ya estás empoderada, no lo puedes perder, se mantiene por sí solo”.	5 %

Una proporción importante de las facilitadoras menciona que ha mantenido su empoderamiento a través de tener un trabajo personal. Por otra parte se hace referencia a que el trabajo con las mujeres en el Instituto ha sido un apoyo para poder mantener este proceso. Hay quien indica que buscar redes de apoyo es básico y también se cree que el proceso de empoderamiento se mantiene por sí solo.

C.- Identidad de género de las mujeres que empoderan

De acuerdo con las preguntas que se realizaron para explorar las características de la identidad de género de las mujeres que empoderan en términos de rasgos, roles, actitudes y estereotipos de las mujeres que empoderan a otras se obtuvo lo siguiente:

1.- ¿Qué es para ti ser mujer?

TABLA 1C. Significado de ser mujer.

Categorías	Definición	Ejemplos	Porcentaje
Social	Se definen como parte de un grupo en lucha que fomenta la equidad entre hombres y mujeres.	<p>1.-“ como una mujer con grandes privilegios por estar viviendo en esta época de cambios... no somos las que iniciamos todo el proceso de cambios en torno a la condición social de las pero sí estamos trabajando para buscar mejores condiciones de vida entre hombres y mujeres”</p> <p>2.-“para mí ser mujer es algo muy importante en la actualidad, es una etapa en donde esa lucha ha cobrado mucha vigencia , y ser parte de este momento histórico pues para mí es muy importante y me defino pues como una mujer que lucha ...porque la realidad de la mujer se transforma...”</p> <p>3.-“para mí tiene muchas ventajas ser mujer porque estamos en un proceso de cambio, que estamos haciendo nosotras mismas...es muy importante ser mujer en ésta época”.</p>	60%

Individual	Su significado parte de rasgos personales que conforman su ser mujer.	1.-“Pues como un ser humano con oportunidades, con posibilidades, también con limitaciones, tengo órganos sexuales femeninos, un cuerpo que me constituye, una manera de pensar”. 2.-“Yo soy una mujer trabajadora, inteligente, con muchos ideales, pero ideales reales que estoy trabajando por conseguir, ideales fantasiosos, con muchos defectos, con muchas virtudes, con muchas cualidades, complicaciones en la vida pero que estoy trabajando por resolverlas”.	35 %
Comparativo	Se define a partir de lo que la hace diferente a los hombres.	1.-“una persona con características diferentes a los hombres”	5 %

La mayoría de las mujeres que empoderan se definen dentro de un grupo de cambio social que busca la equidad entre los géneros. Empero hay quienes se definen en función de sus características personales.

2.- ¿Como describen su relación de pareja?

TABLA 2C. Descripción de la relación de pareja de las facilitadoras.

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Equidad	Describe su relación en términos de que existe un equilibrio en la distribución de las tareas del hogar y en lo que se refiere al ámbito laboral y económico. Además de que hay un reconocimiento por el otro.	1.-“Desde un principio nuestra relación no estuvo basada en el compromiso para toda la vida, sino más bien en el compromiso de edificar ...” 2.-“como una pareja que vive en igualdad y equidad...los dos trabajamos, los dos le entramos a la casa, intelectualmente nos reconocemos ...”	60 %

		3.-"...es una relación de equidad...una relación muy bonita...".	
Tradicional	Reconoce que en su relación de pareja existen roles tradicionales.	1.-"...ubico ciertos roles tradicionales sobre todo con respecto a la maternidad, soy una persona que procura mucho a los demás y es ahí una de las principales cosas en las que me encuentro siempre, vuelvo a repetir esas cosas de estarlo procurando". 2.-"Algo que él suele hacer cuando yo hago salgo de viaje sola es no decirle a nadie, y a mí me llega a generar culpa el estar seis días fuera de casa"	30 %
Transición	Se encuentra en una etapa de cambio donde pueden estar resignificando sus roles.	1.-"pienso que somos una generación de cambio...me vivo con muchas incongruencias, me las descubro a cada momento en cuestiones de roles actitudes o comportamientos que tanto él como yo tenemos".	10 %

En cuanto al tipo de rol que juegan las mujeres que empoderan a otras, la mayoría de las mujeres describen su relación de pareja en términos de equidad. Otras facilitadoras aceptan asumir roles tradicionales específicos en su relación de pareja. En tanto otras mujeres se ubican con su pareja dentro de una generación en transición.

3.- ¿En qué deberían de cambiar los varones para apoyar el proceso de empoderamiento de las mujeres?

TABLA 3C. Cambios en los varones para apoyar el proceso de empoderamiento de las mujeres.

Categoría	Definición	Ejemplo	Categoría
El hombre tiene que tener su propio proceso	Comentan que el hombre tiene que crear sus propias herramientas para construir su proceso de empoderamiento de manera independiente al proceso de las mujeres.	<p>1.-“... tiene que hacer su propio proceso el hombre, somos seres individuales...necesita cada uno, hombre y mujer por su propia cuenta, hacer sus propias cosas sostenerse por sus propios medios, con sus propias herramientas y construir algo en común, una sociedad, una familia, una pareja, un negocio no sé...”</p> <p>2.-“...cuestionar lo individual...de pronto es hablar de ese empoderamiento pero del otro lado...”</p> <p>3.-“trabajar su propio empoderamiento... que se pregunten, que se cuestionen, se fortalezcan y seguro entonces ya no hay lucha de poder entre hombres y mujeres”</p>	35%
Incorporarse a la perspectiva de género	Refiere que el hombre debe participar en los cambios que proponen las mujeres.	<p>1.-“...tendría que ser un hombre no machista... que haya equidad entre los sexos eso es muy importante para que una mujer pueda empoderarse”.</p> <p>2.- “... en primera informarles cuál es la perspectiva de género, no cuestionarlos, sino ponerlos en los zapatos de las mujeres, pero no tanto en el discurso sino en la práctica...”</p>	30%

No tener miedo	Proponen que no tengan miedo a la posibilidad de compartir y de esta manera se vea reflejado el empoderamiento en hombres y mujeres.	1.-“trabajar el miedo al cambio y...no juzgar porque evidentemente para ellos implica una renuncia al poder...” 2.- “...que cambiaran el miedo ante precisar que pudieran perder el poder... ceder, dialogar, negociar, darse permiso de sentir creo que esa es una parte muy importante de poder...”	20%
Nada, respetar nuestro proceso	Se considera que el hombre no puede hacer nada más que respetar el proceso de empoderamiento en las mujeres.	“No tendría que ver nada en cuanto a que nosotras tenemos que hacer nuestro proceso... respetar el proceso”.	5%

Las respuestas sobre en qué deberían de cambiar los varones para apoyar el proceso de empoderamiento de las mujeres, se encuentran en cuatro visiones distintas. Para una parte importante de ellas, el hombre tiene que tener su propio proceso de empoderamiento. Otras mencionan que es básico que se incorporen a la perspectiva de. Se hace énfasis también en que los hombres no deben de tener miedo a perder el poder.

4- ¿Qué aspectos del rol masculino tradicional rescatarías para configurar tu propia identidad?

TABLA 4C. Aspectos del rol tradicional masculino que las facilitadoras integrarían a su identidad.

Categorías	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Tradicional	Rescataría características estereotipadas dentro del rol masculino para configurar su identidad.	<p>1.-“esa libertad que tienen en todo momento de estar o de ser...en la medida en que las mujeres podamos adquirir estas formas masculinas...nos vamos a ir apropiando.”</p> <p>2.-“... hay que aprender mucho de los hombres, desde hace mucho tiempo se han organizado, son cómplices entre ellos...a las mujeres todavía nos cuesta mucho trabajo”.</p> <p>3.-“esa parte de contener emociones y sentimientos...que los hombres son más contenidos y yo soy muy emocional”.</p>	55 %
No Tradicional	No rescata ningún aspecto del rol tradicional debido a que considera que hombres y mujeres tienen las mismas potencialidades.	<p>1.-“como seres humanos tenemos las mismas posibilidades de actuar y sentir y no tienen por qué estar catalogadas para hombres o para mujeres”.</p> <p>2.-“ hay un error , el que las mujeres nos pongamos a decir que hay que tomar el rol masculino.... mas bien es redefinir la cultura y con ello los significados”</p> <p>3.-“...es mas bien luchar contra el machismo porque mi identidad está tomada por una educación tradicional que tiene que ver con el machismo.”</p>	35 %

En lo que se refiere a qué aspectos de la identidad masculina tradicional rescatarían para configurar su propia identidad, una mayoría de las facilitadoras indican que rescatarían ciertos rasgos asociados al rol tradicional masculino. La otra parte de las facilitadoras consideran que no es necesario retomar algún aspecto del rol tradicional masculino para configurar su identidad.

5.- ¿En qué deberían cambiar las mujeres para apoyar el proceso de empoderamiento de otras mujeres?

TABLA 5C. Cambios en las mujeres para impulsar el empoderamiento de las otras mujeres.

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Aplicar la <i>sororidad</i>	Se cree importante crear redes de apoyo entre las mujeres y estar consciente de la diversidad de opiniones para entender y ayudar a las demás mujeres.	1.-“...mucho de lo que manejamos aquí es la <i>sororidad</i> , el hecho de que las mujeres nos miremos con respeto y nos miremos con capacidades diferentes, entre unas y otras reconocernos esas capacidades para que entonces podamos avanzar, ser una, como un frente común ante la demanda de derechos”. 2.-“yo creo que la palabra de <i>sororidad</i> entre las mujeres debe estar vigente, debemos de hacerla saber a muchas más mujeres y entenderla y vivirla de alguna manera”.	30%
Tener un trabajo personal	Creen importante el que las mujeres aprendan a conocerse para apropiarse de sí mismas y tener la posibilidad de ayudar a las demás.	1.-“Esta parte de dejar de ser mamás del otro, de dejar de ser para el otro, tenemos que estar objetivando más nuestra vida...nos hace mucha falta darnos a nosotras mismas”	25%

		2.-"Deberían de cambiar en sí mismas...empezar a conocerse, para que puedan ayudar a otras".	
Ser congruentes con su discurso	Se considera importante que las mujeres reflejen en su vida cotidiana su discurso.	1.-"pues en vivir lo que dicen, en vivir su discurso".	5%
Informarse Educarse	Refieren importante el estar informadas para apoyar a las demás mujeres.	1.-"...buscar los medios, informarse, yo creo importante la educación, a veces se cree todavía que para qué estudiamos las mujeres o que para qué trabajamos si alguien nos puede mantener, esos argumentos se mantienen en algunas mujeres..."	5%

En términos de en qué deberían de cambiar las mujeres para apoyar el proceso de empoderamiento de otras mujeres, la mayor parte de facilitadoras plantean la sororidad como un aspecto importante para el empoderamiento. Otras indican la importancia de tener un proceso personal.

6.- ¿Qué cosas no deberían de cambiar en las mujeres?

TABLA 6C. Elementos que no deberían cambiar en las mujeres.

Categorías	Definición	Ejemplo	Porcentaje
No Tradicional.	Muestra una actitud imparcial en cuanto a la expresión de emociones de hombres y mujeres.	<p>1.-“ el ser sensibles,mas que modificarla yo creo que deberíamos de crear una cultura donde incorporemos a los hombres...la sensibilidad nos humanizaría más como sociedad”</p> <p>2.-“algo que debería conservarse y más que por el hecho de ser mujer es la oportunidad del sentimiento...como seres humanos que somos”</p> <p>3.-“...el decir que ya nadie tenga hijos o que si esto está feo o que es malo o que si es tradicional ...más bien es que cada quien haga lo que quiera según sus convicciones”</p>	60 %
Tradicional	Refiere el afecto hacia los hijos como una condición natural de las mujeres.	1.-“ el afecto con los hijos o en la cercanía con los hijos, yo no sé si es sólo de las mujeres o también de los hombres...”	10 %

Respecto a qué no debería cambiar en las mujeres, las facilitadoras plantean dos distintas visiones. Un porcentaje importante de ellas piensa que no debería cambiar nada en las mujeres, más bien resignificar sus roles y actitudes. Finalmente se cree que las mujeres deberían conservar un rol tradicional.

7.-Estando tú en este proceso de empoderamiento ¿cómo percibes a las mujeres que están iniciando?

TABLA 7C. Percepción de las facilitadoras hacia las mujeres que van iniciando su proceso de empoderamiento.

Categorías	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Confundidas	Las perciben como mujeres indecisas, angustiadas con baja autoestima y sin saber qué hacer.	<p>1.-“indecisas, inseguras, no sabiendo qué quieren, y mientras no se pasa por todo el proceso, no hay un crecimiento”.</p> <p>2.-“llegan muy tronadas... son mujeres con una autoestima muy baja, con mucha frustración, mucho enojo...yo las percibo como mujeres muy desgastadas, mujeres con muchos miedos, con muchas inseguridades”.</p> <p>3.-“...muy angustiadas, porque no conocen sus derechos, porque no saben si están haciendo bien las cosas ...”</p>	45 %
Creando conciencia	Las perciben como mujeres que comienzan a darse cuenta de su situación actual, empezando a tomar decisiones importantes en su vida.	<p>1.- “mujeres en proceso de empoderarse... buscando la posibilidad de cambiar lo que no les está funcionando en su vida en ese momento...”</p> <p>2.- “como mujeres que están en un proceso, con toma de decisiones importantes desde el momento en que están aquí...las percibo como mujeres vulnerables pero cuando llegan al Instituto...se van con otro color.”</p> <p>3.-“valientes, valiosas y muy poderosas porque toman la decisión de levantar el teléfono y marcar un número... desde reconocer que no son felices y que algo no está bien en ellas....les da un poder y un conocimiento de sí mismas aunque ellas no lo tengan como conciente”.</p>	35 %

Con respeto	Perciben a las usuarias sin realizar juicio alguno.	1.-“...ver a las mujeres con las que trabajo en el Instituto y en general a todas las mujeres con respeto...” 2.-“pus sobre todo con respeto...no juzgo porque cada mujer tiene su proceso...hay que respetarlas y no decir absolutamente nada...”	15 %
-------------	---	---	------

Con respecto a cómo perciben las mujeres que empoderan a las mujeres que están iniciando en su proceso, encontramos tres visiones. Una proporción importante de ellas considera que son mujeres que llegan al Instituto en crisis, son mujeres inseguras, confundidas, muy solas y con una autoestima muy baja. La siguiente visión enfatiza que son mujeres que comienzan a darse cuenta de su situación actual y finalmente indican que las perciben con empatía.

D.- Estrategias de las mujeres que empoderan

De acuerdo con las preguntas que se realizaron para explorar las estrategias que utilizan las mujeres que empoderan a otras, se obtuvo lo siguiente:

1.- ¿Qué cosas que buscas transmitir o enseñar?

TABLA 1D. Aspectos que transmiten las facilitadoras en el Instituto.

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Trabajo personal	Que las usuarias se reconozcan así mismas, que se vean, que sepan que quieren y que no quieren, que reconozcan sus fortalezas y que tiene derecho a pensar diferente, generando así una conciencia individual.	1.-“...que reconozcan sus fortalezas, es como poder reconocer eso oculto y desarrollarlo.” 2.-“hacerles saber que esto es un proceso, que cada quien tiene un ritmo y que tenemos derecho a pensar diferente”.	65%
Información de derechos	Que reconozcan que tiene derechos, que deben ejercerlos y la responsabilidad que estos traen	1.-“que tenemos derechos y de nosotras depende que se respeten al expresar lo que pienso, siento y necesito”. 2.-“las decisiones de asumir sus derechos y visualizar otro estilo de vida es decisión y responsabilidad de ellas...”	10%
Conciencia social	Crear la conciencia sobre la situación actual de las mujeres y la posibilidad de cambiarla.	1.-“que se escuchen a ellas mismas, que se conozcan, que reconozcan que les gusta, conocer porque vivimos esta forma tradicional de ser mujer para entonces comprender que hay la posibilidad de cambiarlo si es lo que quieren”.	5 %

Explorando lo que buscan transmitir las facilitadoras al trabajar en el proceso de empoderamiento con otras mujeres podemos observar que una parte significativa de ellas están en la línea de promover un trabajo personal. Por otra parte piensan que es importante informar sobre sus derechos y también retoman la importancia de crear una conciencia social.

2.- ¿Cómo ayuda la institución a otras mujeres en su proceso de empoderamiento?

TABLA 2D. Intervención de la institución en el empoderamiento de otras mujeres.

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Visión de integaralidad	La Institución tiene una propuesta integral donde las mujeres pasan por distintas áreas que conforman su empoderamiento.	<p>1.-“poniendo los espacios y las circunstancias para que las mujeres piensen cómo son ellas, cómo han llegado a ser así, como quieren seguir siendo y que otras opciones hay; desde la información hasta la sensibilización, todo un proceso, veo una institución fuerte, mas estructurada, con programas comunes para todas las unidades con un esquema”.</p> <p>2.-“a que las mujeres puedan generar procesos de empoderamiento a través de resolver ciertas situaciones específicas, al ofrecer talleres...les ofrece asesoría, les canaliza si es conveniente... de esta manera las mujeres vamos teniendo conocimientos, vamos enfrentando con situaciones personales e inicia el proceso”.</p>	50%

		3.-“... la estructura del Instituto es integral esto es, desde que te conozcas con una asesoría psicológica, que tengas información, que puedas estar en los talleres, que puedas buscar un trabajo y tener un empleo e ingreso”.	
Trabajo de las mujeres en el Instituto	Se enfatiza en el trabajo que las facilitadoras desempeñan como herramienta principal en el proceso de empoderar a otras mujeres.	1.-“el que nosotras hacemos el trabajo operativo constantemente”. 2.-“el Instituto se mueve por una línea política más que la perspectiva de género , que el empoderamiento, que la equidad ... creo que lo que hagamos las mujeres que venimos aquí a trabajar ...”	20%
Experiencias colectivas dentro de los talleres	El que las mujeres aprendan de la experiencia de otras en los talleres y de esta manera ayudar en el proceso de empoderamiento	1.-“creo que los talleres implican ese proceso de crecimiento...de ahí aprenden... los talleres más de lo que nosotras digamos, es aprender de las otras compañeras...” 2.-“ellas van construyendo con sus experiencias el taller y a partir de ello es que se enriquecen, sabiendo muy claramente que ninguna de ellas tiene la verdad absoluta y mucho menos yo”.	15%
Institución	Se considera importante la existencia del Instituto como una organización de apoyo a las mujeres.	1.-“el saber que hay una institución, fundada por y para atender a las mujeres es muy importante...” 2.-“... el tener un instituto ya te da como una cobija simbólica”.	10%

En cuanto al cómo el INMUJERES del DF ayuda en el proceso de empoderamiento de las mujeres, podemos observar en las respuestas de las facilitadoras cuatro diferentes propuestas. Gran parte de las facilitadoras piensan que es a partir de la visión de integralidad que el INMUJERES propone. Algunas otras, indican que el simple hecho de que exista un Instituto de y para las mujeres es una ayuda para impulsar el empoderamiento. Finalmente está el trabajo que ellas como facilitadoras hacen dentro de los talleres y asesorías.

3.- ¿Cómo transmites la información para empoderar a otras mujeres?

TABLA 3D. Manera en que las facilitadoras transmiten su información.

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Integración al grupo	Las mujeres que empoderan establecen la confianza y transmiten la información a través de integrarse como una más de las usuarias, escuchando y favoreciendo un lenguaje común.	1.-"para empezar no me gusta ponerme en un lugar de saber. Por eso las propias usuarias pues chacotean conmigo, no me gusta hablarles con tecnicismos, me gusta que mi lenguaje sea más fluido, más natural, bromear con ellas, crearles un ambiente de confianza porque siempre si te pones en un lugar de saber pues la otra persona se puede cerrar y no comparte realmente no". 2.-"ellas empiezan a así como que a recomendar... es esta parte de ser una más con herramientas distintas este que les comparto que no les enseñó pero ser una más de ellas". 3.-"...acá la experiencia es muy cercana con ellas, si no es de amigas, si es muy cálida". 4.-"Te pones a la par de ellos, no les empiezas a hablar de tecnicismos si no que les hablas en el mismo lenguaje y las mismas palabras que ellos entiende	35%
Carta descriptiva propuesta por el Instituto	A partir de una serie de pasos que el instituto propone para el empoderamiento de las mujeres.	1.-"ya hay una metodología como institucionalizada entonces tú ves la carta descriptiva y ahí te marca que tiene que haber un momento para la presentación de las usuarias, una para la presentación del taller, otra para los objetivos, una parte de contenido otra más de reflexión y el cierre".	30%

		2.-nosotras aquí tenemos un catalogo de talleres y platicas que damos, entonces programamos, por lo que empiezas es por cuestiones psicológicas, la cuestión de los derechos es mas difícil que las mujeres se acerquen, pero una vez que se logra, damos derechos familiares, humanos...”	
Sí comparte experiencia personal	Enfatiza el compartir sus vivencias con las mujeres como un elemento importante en el proceso de empoderamiento de ellas	1. “desde mis propias vivencias, a mi no me gusta agarrarme a Marcela Lagarde ni a Marta Lamas, ni el último libro que escribió no sé quién y transmitir así los términos, me ubico como una más de las mujeres en proceso, me pierdo si me voy a la parte teórica”. 2.- “algo que me permito hacer es poner ejemplos desde la experiencia personal, desde la vivencia personal...”	15%
Desde la empatía	La facilitadora se pone del otro lado y de esta manera comprende las experiencias de las usuarias.	1.-“intento ser clara, de tener una enseñanza diferente. Entonces yo me ubico en este otro lado, como si fuera a mí a quien le estuvieran enseñando las cosas, también la escucha, teoría a la mejor; incluso la manera en cómo nos ubicamos para los talleres es en círculo”. 2.-“trato de facilitar la empatía...”	15%

Para conocer el cómo las facilitadoras transmiten la información para ayudar en el proceso de empoderamiento de las mujeres; la mayoría de las facilitadoras considera importante la integración al grupo, algunas operan a partir de la propuesta metodológica que propone el INMUJERES, hay facilitadoras que no consideran importante compartir su experiencia personal, sin embargo otras de ellas si comparten su experiencia personal y trabajan desde la empatía.

E: Empoderamiento: estrategias e información a partir del taller.

En relación con el registro que se hizo en los talleres para evaluar las estrategias e información utilizada por las mujeres para empoderar a otras se encontró lo siguiente.

1.- Qué buscan transmitir a las mujeres que empoderan en los talleres a las usuarias.

Tabla 1E. Qué buscan transmitir las facilitadoras en los talleres a sus usuarias.

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Trabajo personal	Que las usuarias se reconozcan así mismas, que se vean , que sepan que quieren y que no quieren, que reconozcan sus fortalezas y que tienen derecho a pensar diferente generando así una conciencia individual.	<p>1.-"lo que quiero es que las personas puedan desarrollar sus propias herramientas y habilidades, no queremos meterles en la cabeza cosas que no son sino que a través de su propio bagaje y a partir de sus propias habilidades las desarrollen y a lo mejor si vayan adquiriendo cosas por decisión".</p> <p>2.-"hay que tener un objetivo de vida, desde lo profesional hasta lo emocional y en lo emocional van mis sentimientos, mis creencias, mi ser mujer, va la educación".</p> <p>3.-"las que venimos aquí a la institución es porque ya explotamos y lo que yo esperaría de ustedes es que ya cambie el discurso de me engañó, me dejó... por reflexionar lo que yo tengo de responsabilidad porque me avente al ruedo pensando que era el príncipe azul y resulto el sapo del charco...."</p> <p>4.-"Vamos a iniciar un nuevo proceso que tiene que ver con el empoderamiento...no es un proceso terapéutico, es un momento de compartir, aprender, valorar, reflexionar, habrá a quien le sirva, a quien no, cada quién toma lo que quiera".</p> <p>5.-"...cómo podemos cuidar nuestras emociones, qué hago, cómo me cuido, qué pienso, a quien se lo platico, descanso, como bien o tengo tanto enojo que me choco y entonces es como tener más conciencia de que esto nos puede afectar a nivel personal, familiar, de salud, y es responsabilidad nuestra cuidarnos y tener vida plena".</p>	100%

<p>Conciencia social</p>	<p>Crear la conciencia sobre la situación actual de las mujeres y la posibilidad de cambiarla.</p>	<p>1.-“...se trata de una construcción personal que iniciamos desde el nacimiento y en la que influye el mundo que nos rodea: familia, amistades, religión, escuela, trabajo, medios de comunicación...”</p> <p>2.-“... la sexualidad tiene que ser algo placentero, rico... no nada más es tener hijitos... esta parte del placer antes estaba anulada por parte de las mujeres porque así lo dice la religión <i>la mujer tiene que llegar pura y casta hasta el matrimonio...</i>”</p> <p>3.-“Nacemos hombres con pene y mujer con vulva, vagina; lo demás es una construcción que se va haciendo dependiendo del lugar y momento histórico en el que nacemos. Pero siempre las mujeres ocupamos un papel subordinado en todas las sociedades y hasta la fecha”.</p> <p>4.-“A las mujeres no nos han enseñado a socializar por eso es que nos vemos poco solidarias, nos discriminamos entre nosotras, no nos miramos en las diferencias, en esas diversidades y no nos respetamos”.</p>	<p>60%</p>
<p>Información de derechos</p>	<p>Que reconozcan que tienen derechos, que deben ejercerlos y la responsabilidad que estos traen.</p>	<p>1.-“...ustedes saben que no sólo es importante saber que tenemos derechos, sino ejercerlos, de saber a ejercerlos hay un gran paso, entonces se dice que las mujeres están empoderadas cuando no sólo tienen el conocimiento sino cuando hacen uso de ese conocimiento”.</p> <p>2.-los derechos empiezan desde nuestro cuerpo, nuestra casa y sobre todas las cuestiones que vayamos decidiendo a lo largo de nuestra vida... tengo derecho a decidir sobre mi sexualidad...”</p> <p>3.-“parte importante es esta cuestión de cómo vamos educando el goce, el disfrute y que no nada más es el sexo, la penetración vagina-pene, si no que implica muchísimas cosas que tiene la vida para disfrutar”.</p> <p>4.-“Uno de los derechos reproductivos es cuántos hijos queremos tener...”</p>	<p>60%</p>

A través de la observación en los talleres pudimos constatar que las mujeres buscan crear en las usuarias un trabajo personal a partir de reconocerse a sí mismas, generar una conciencia social sobre su situación actual; y brindar información acerca de sus derechos.

2.- ¿Cómo transmiten la información las facilitadoras para empoderar a otras mujeres?

Tabla 2E. Cómo transmiten la información las facilitadoras para empoderar a otras mujeres.

Categoría	Definición	Ejemplos	Porcentaje
Carta descriptiva del taller	La facilitadora transmite la información a partir de una serie de pasos que el instituto propone para el empoderamiento de las mujeres a través de la carta descriptiva de los talleres	<p>1.-“En la primera sesión vamos a establecer el objetivo del taller, los acuerdos de cómo vamos a trabajar como grupo y el encuadre... el objetivo del taller es resignificar el concepto de amor para fortalecer el empoderamiento de las mujeres”.</p> <p>2.-“...en cualquier momento ustedes pueden participar en el grupo. Yo les pediría que hablaran de ustedes mismos, es decir hablar por mí, necesitamos hablar en primera persona... necesitamos ser respetuosos, cada cabeza es un mundo por lo tanto todas y todos vamos a hablar de manera diferente... es importante que escuchemos a los demás que entendamos que hay diversidad...”</p> <p>3.-“Una de las reglas del equipo es hablar en primera persona y eso implica hacerme responsable de lo que pienso y digo...”</p> <p>4.-“Necesitamos en el grupo: participación personal, crear un ambiente de seguridad, respeto, pensar que nada es personal, sentirte libre para participar, confidencialidad, hablar en primera persona, , los demás no tienen que pensar como yo, puntualidad, participación breve y no interrumpir las participaciones”.</p>	80%
Desde la Empatía	La facilitadora se pone del otro lado y de esta manera comprende las experiencias de las usuarias.	<p>1.- “Aquí en el Instituto nosotras atendemos más a mujeres y trabajamos con ellas empatizando, atendiendo sus necesidades reales, de esas mujeres con una visión de género, estoy entendiendo que por ser mujer viene en esta situación de que tiene tres o cuatro hijos, de que tiene que atender al marido...cuando atiende a hombres miro desde ese ángulo, que es un hombre que viene con muchos privilegios, que es fuerte... sino miro este panorama y realmente como funcionaria pública empatizo con estas mujeres, difícilmente la voy a entender”.</p>	30%

		2.-"Una persona que ha vivido una situación de violencia durante mucho tiempo no le vamos a pedir que cuando llegue a nuestro consultorio corra, sin embargo a una mujer que le han destruido la autoestima sí se le tiende a decir: <i>oye pues ya levántate, ya ponte a hacer algo, tranquila mira yo en tu lugar hubiera hecho...y muchas veces esto nos pasa</i> ".	
No comparte experiencia personal	Considera como lo más importante que las mujeres compartan sus experiencias y prefiere no compartir las suyas.	1.-"...les digo que todo esto me lo han dicho, me lo han platicado las mujeres que vienen al taller".	10%
Si comparte experiencia personal	Enfatiza el compartir sus vivencias con las mujeres como un elemento importante en el proceso de empoderamiento de ellas.	1.-"Algo que nos permitió administrar el dinero, a mi pareja y a mí, fue distribuir el dinero en sobres, en uno poníamos lo del coche, en otro lo de la escuela, en otro lo del gas, en otro lo del teléfono..." 2.-"A veces tenemos que estar constantemente manejando estos temas, constantemente revisando, hasta donde nos toca a nosotras para poder comprenderlas más fácilmente y eso sólo en la práctica..." 3.-"en alguna ocasión, a mí se me salían los ojos, no sabía que hacer. Era una señora que pedía asesoría porque se iba a divorciar. Yo le hablé de la importancia de la comunicación, de que es la base de todo, de repente la señora comenzó a llorar, ella me habló de que su esposo nunca le preguntó en dónde quería vivir, cómo iban a adornar la casa, él siempre dio por sobreentendido todo. La señora no sabía de qué clase de comunicación le estaba yo hablando".	50%
		1.-"si ustedes no hacen ninguna aclaración los van a casar por bienes mancomunados... se van a agarrar del chongo... van a decir no yo no le quiero dar nada a esa vieja, ni a ese tipo..." 2.-"... podemos innovar <i>no pasa nada con que te invite un día al hotelito, podemos disfrutar en el jacuzzi, yo llevo el vinito, tú el quesito... una ropa sensualona...</i> "	

<p>Integrarse al grupo.</p>	<p>Las mujeres que empoderan establecen la confianza y transmiten la información a través de integrarse como una más de las usuarias, escuchando y favoreciendo un lenguaje común.</p>	<p>3.-"el empoderamiento se refiere a apropiarte de ti y de tu poder, conocemos el poder sobre los y las demás, el empoderamiento tiene que ver con reconocer nuestros poderes, nuestro poder decidir, sentir, pensar. Es algo que ya tenemos, no se nos va a prestar, pero esos poderes, por todas las etiquetas, ideologías, se nos va limitando, pareciera que se nos apaga pero aunque se apague, ahí está la mecha, es para llegar a la felicidad..."</p> <p>4.-"Acuérdense que es un acto de erotismo, de placer, debe ser bonito para que la chica se sienta con confianza, en las chicas esa comunicación con su chavo <i>sabes qué bésame aquí, de este lado, me gusta más aquí</i>, pero el machismo está a flor de piel... eso es lo que quiero que ustedes despierten tantito..."</p>	<p>60%</p>
<p>Dinámicas vivenciales y apoyo de materiales.</p>	<p>Las facilitadoras realizan dinámicas vivenciales que facilitan la integración y sensibilización de las mujeres con el propósito de generar las herramientas necesarias para que construyan su empoderamiento. En ocasiones se apoyan con materiales para realizar ejercicios y de información.</p>	<p>1.-"Vamos a revisar diferentes conceptos del amor... es una hoja de información básica que vamos a ir utilizando, son sólo herramientas".</p> <p>2.-"Vamos a realizar un ejercicio que tiene que ver con la manera en la que reaccionarían ante una situación de violencia familiar... cierran sus ojos, vamos a imaginarnos que estamos en una calle oscura..."</p> <p>3.-"...traten de ubicar cómo toman sus decisiones... ¿cómo se sintieron con el ejercicio?... ¿qué te hizo pensar que tú puedes tomar tus propias decisiones?... ¿y en el ejercicio de qué te das cuenta?..."</p> <p>4.-"Vamos a presentarnos por medio de otra persona para ver cómo se ven ustedes desde sí mismas...esto también nos sirve para aprender a escucharnos...Me llamó la atención que todas se presentaron con una mujer... esto también es parte de reafirmarnos como mujeres..."</p> <p>5.-"Vamos a armar una telaraña con este estambre... cada vez que pasen la madeja van a ir diciendo un derecho sexual y reproductivo o un mito acerca de la sexualidad..."</p>	<p>100%</p>

La manera en que las facilitadoras transmiten la información observada en los talleres, es que todas ellas realizan dinámicas vivenciales que facilitan la integración y sensibilización de las mujeres, la mayoría de las facilitadoras se apoyan en la carta de procesos que el INMUJERES les proporciona; algunas de ellas trabajan desde la empatía, comparten su experiencia personal, mientras otras prefieren no hacerlo.

3.- ¿Cómo ayuda la institución a otras mujeres en su proceso de empoderamiento?

Tabla 3E. Intervención de la Institución para impulsar el empoderamiento de otras mujeres en los talleres.

Categoría	Definición	Ejemplo	Porcentaje
Visión de integralidad	La Institución tiene una propuesta de cinco áreas cada una tiene con su objetivo específico, no obstante, en la mayoría de las acciones se coordinan y articulan para dar un servicio integral y tienen como eje común realizar pláticas, talleres y eventos masivos.	<p>1.-"Tenemos cinco áreas de atención: DPC que es el área psicológica, AJOI el área legal y DET el área económica y de trabajo, las cuales brindan atención individual y asesoría. CCC es el área encargada de trabajar con grupos organizados o formar grupos, redes...EIJ se encarga de trabajar con niños y niñas...El proceso de atención se da en cuatro niveles que son la orientación individual, grupal y de pareja, hacer seguimiento a los casos, sensibilización y capacitación, y formación y organización autogestiva..."</p> <p>2.-"Algunas Instituciones trabajamos con la sensibilización, capacitación y actualización y ésta debe ir con el enfoque de género..."</p> <p>3.-"Se trabajan en cinco proyectos, antes áreas AJOI, CCC, DPC, DET y EIJ..."</p>	100%
Experiencias colectivas dentro de los talleres	El que las mujeres aprendan de la experiencia de otras en los talleres y de esta manera ayudar en el proceso de empoderamiento.	<p>1.-"...hacemos diferentes acciones de sensibilización a través de pláticas, talleres, formación de grupos de ayuda mutua, de reflexión..."</p> <p>2.-"si las psicólogas a partir de las asesorías que van teniendo detectan una problemática general hacen talleres al respecto... o se les sugiere a las compañeras que abran un taller en base a las necesidades que ellas detectan en las mujeres".</p>	100%

		3.-"En los talleres trabajamos prevención de violencia, autoestima, resolución de conflictos, derechos ciudadanos, de las mujeres, derechos humanos, políticos, participación, organización..."	
Canalizan a otras instituciones	El instituto a través de las mujeres que empoderan detecta necesidades de las mujeres y dependiendo de éstas las envía a otras instituciones que le puedan brindar apoyo adecuado.	1.-"Nosotras aquí damos asesorías o las canalizamos a otras instituciones...en el área psicológica si las compañeras detectan que la mujer requiere de una atención más constante, la canalizan a una institución para que tenga la atención adecuada".	10%

La manera en que la Institución ayuda a otras mujeres en su proceso de empoderamiento, a través de los talleres observados, es por medio de una visión integral donde las mujeres pasan por distintas áreas que conforman su empoderamiento; se enfatiza en el trabajo que desempeñan las facilitadoras en el Instituto, en el resultado de las experiencias colectivas dentro de los talleres y se en el caso requerido se canaliza a las mujeres a otras instituciones.

CAPITULO V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

A: El empoderamiento desde la mujer que empodera.

Así como la definición de empoderamiento difiere dependiendo del autor, modelo y disciplina que lo estudia, la conceptualización de empoderamiento que poseen las mujeres que empoderan es variable, para el 30% ellas el empoderamiento tiene que ver con que las mujeres logren un autorreconocimiento que implica reconocerse como sujetas con habilidades, poder y el conocimiento de sí mismas. Algunos autores que coinciden con esto son: Freire (1986) al mencionar que debe existir una concientización centrada en los individuos y en su conversión como sujetos de sus propias vidas, Rowlands (1997) al referirse al desarrollo del sentido de ser, la confianza y la capacidad individual. Esto sugiere que un paso vital para que exista una verdadera transición de las mujeres hacia el logro de autonomía e independencia, radica en la visión que adopten de sí mismas, lo cual implica autoconocimiento y estima personal, entre otras cosas.

El empoderamiento para el 25% de las facilitadoras tiene que ver con la toma de decisiones, permitiendo a las mujeres tener mayor autonomía, lo cual se relaciona con lo planteado por Stein (1997) quien identifica al empoderamiento con la toma de decisiones y controlar sobre la vida propia. Riger (1997) por su parte propone la autonomía y el dominio como indicadores que forman parte del empoderamiento pero que se requieren libertad de elegir.

Además un 10% de las facilitadoras al definir empoderamiento mencionan que éste es un proceso personal de trabajo constante que lleva a un crecimiento personal; coincidiendo con lo anterior, Schuler y Hashemi (1991, en Schuler, 1997) plantean al empoderamiento como un proceso, el cual hay que trabajar y desarrollarlo y Townsend (2002) por su parte lo completa al indicar que es un proceso de cambio cotidiano que incrementa la independencia y fuerza interior de las mujeres.

Es importante aclarar que el tipo de poder que las facilitadoras refieren en relación con el empoderamiento es para el 60% un poder interno/para, que es considerado como el poder que no es otorgado sino que está en cada una de las personas y que al reconocerlo permite crear nuevas posibilidades en diferentes espacios. Además el 20% de las facilitadoras también lo relacionan con el poder colectivo que se entiende como la suma de poderes individuales que tiene por objetivo tener presencia social para impulsar cambios. Sin embargo, aunque minoría, el 5% de las mujeres que empoderan relacionan al empoderamiento con el poder sobre, concebido por ellas como el poder que actualmente los hombres tienen y que les ha permitido ocupar el poder, es decir, el poder es entendido como la oportunidad de dominar y hacer que los (as) demás hagan o actúen aun en contra de su voluntad. En relación a la vinculación que las facilitadoras hacen del poder con el empoderamiento autores como Rowlands (1997) propone tipos de poder que pueden tener distintos efectos según su interpretación. Llama la atención que aunque para la mayoría de ellas el poder más importante es el poder interno, el poder sobre aparece todavía como una forma también de empoderarse, lo cual asemejaría que la transición de las mujeres al poder se da dentro de un modelo patriarcal que delimita que el poder sobre es una forma de tener poder.

Además las facilitadoras mencionan diferentes situaciones en las que se sienten poderosas, y es precisamente al *poder hacer* que el 55% de éstas hacen mención, que se relaciona con el poder decidir sobre diferentes aspectos de su vida, el 10% al transmitir información y sus conocimientos en el trabajo con mujeres. Un elemento importante para las facilitadoras con el que mencionan sentirse poderosas es la independencia económica, para el 5% de ellas traducida a satisfacer sus propias necesidades. Al respecto Schuler y Hashemi, (1991; en Schuler, 1997) también lo consideran un elemento para empoderarse ya que son según estas autoras precisamente los obstáculos económicos los que dificultan el cambio. Stromquist (1997) por su parte menciona que la independencia económica permite a la mujer mejorar el estatus. Finalmente Achach (2000), Kak y Narasimham (1992, en Stein, 1997) Swift y Levin (1987, en Montero 2003) hacen referencia al uso del ingreso económico, como un elemento para el empoderamiento. Al respecto consideramos que el hecho de

sentirse poderosas es tan personal que algunas facilitadoras lo relacionan con el tipo de poder, otras al cubrir alguna necesidad o contar con un elemento de empoderamiento; e incluso el 15% de las facilitadoras mencionan que no existe ninguna situación en la que se sientan poderosas.

Resulta interesante mencionar que el 10% de las facilitadoras también menciona sentirse poderosas al ejercer el “poder sobre” en el hogar y en algunos miembros de la familia, como las y los hijos, lo cual resulta entendible ya que es en la casa el lugar donde algunas mujeres han podido hacerse presentes y establecer reglas; sin embargo las reglas siguen teniendo que ver con el control sobre las decisiones como las labores domésticas, el alimento o incluso la vestimenta y los juegos de sus hijos. En otros casos puede ser el poder de mandar, el cuál recibe de su pareja o aprendió de su familia nuclear; sin embargo este poder no es el que tiene la finalidad de empoderamiento; es el de las decisiones sobre ella misma.

Las áreas que las facilitadoras consideran importantes a trabajar en el empoderamiento de las mujeres, proponen el 25% de ellas, que es el área personal lo que la mujer debe enfocarse a trabajar, es decir, en su autorreconocimiento; sin embargo el 5% lo enfoca al área económica. Y para el 10% de las facilitadoras el trabajo con las mujeres debe abarcar la integración de todas las áreas, lo que permitirá el empoderamiento real en las mujeres. Coincidiendo con lo anterior, Stromquist (1997) y Achach (2000) mencionan que el empoderamiento debe integrar los componentes cognoscitivos, psicológicos, políticos y económicos. Por su parte, Shuler y Hashemi (1991, en Schuler, 1997) apoyan la existencia de una estructura integral del empoderamiento. Consideramos que hebreo de que haya facilitadoras que consideren enfocarse sólo en un área al trabajar el proceso de empoderamiento de las mujeres como es la personal y la económica, es una limitante en el desarrollo global del empoderamiento en las usuarias, pues el desarrollo en una o dos áreas, no garantiza la emancipación de la mujer, ya que existen mujeres que son independientes económicamente y no dispongan de su dinero, no ejercen la toma de decisiones, viven roles estereotipados y/o viven relaciones inequitativas.

Es importante mencionar que encontramos que el 5% de las facilitadoras habla de dos tipos de mujeres y el área específica que se debe priorizar en el trabajo con cada una, por una parte mencionan que en el caso de las *mujeres amas de casa* el área importante a trabajar es la independencia económica y en el caso de las mujeres *profesionistas* es trabajar en lograr la congruencia entre lo que piensan y lo que hacen. Al respecto consideramos que aquellas mujeres que por convicción o por condición, permanezcan en el hogar como *amas de casa* y no cuenten con independencia económica, no significa que no puedan empoderarse en otros aspectos de su vida; por lo que resulta importante el reconocimiento social y la valoración personal del trabajo doméstico como una actividad que contribuye al desarrollo económico de la familia ya que en distintos contextos es remunerado o visto como una actividad tradicional exclusiva de la mujer.

Indiscutiblemente parece fundamental retomar el empoderamiento bajo una visión integral para que sea más efectivo en el trabajo con las mujeres, respetando la diversidad, ya que cada persona enfatizará en un área del proceso dependiendo de sus necesidades, historia de vida y contexto sociocultural particulares.

Al trabajar el empoderamiento de una manera individual será necesario que sea reforzado por condiciones externas, porque el sistema dominante se ha arraigado en la sociedad, tanto que lo limita al existir una disparidad en la distribución del poder. Al respecto Rowlands (1997) menciona que para que el desarrollo del empoderamiento sea implementado exitosamente requiere cambios en cada dimensión, tanto en las habilidades de los individuos como en sus colectivos, ya que de lo contrario este proceso se verá limitado al núcleo familiar o a una esfera reducida en la que la mujer se relaciona.

B: La manera en la que viven el empoderamiento las mujeres que empoderan a otras mujeres.

Al explorar la vivencia de empoderamiento de las mujeres que empoderan, encontramos que para el 50% de ellas, la manera en que iniciaron su proceso de empoderamiento, fue a través de la toma de conciencia y de la reflexión en su experiencia de vida, esto a partir de la información que obtuvieron en la escuela, es decir, a través de su educación; al respecto autores como Freire (1983) quien indica que es la educación un elemento indispensable para la *concientización* y en su conversión en “sujetos” de sus propias vidas, así Swift y Levin (1987, en Montero 2003) hacen también referencia al *fortalecimiento de la conciencia* esto es, comprender la opresión como uno de los pasos que se cumplen en el empoderamiento. Rowlands (1997), por su parte, dentro de los elementos que considera fundamentales para promover el empoderamiento integral es la educación de las mujeres y el que ellas puedan leer de forma tal que generen debate y análisis. Otro grupo de facilitadoras que comprende el 15% mencionan que la manera en que iniciaron su proceso de empoderamiento es a partir del propio trabajo personal, que les permitió descubrir, aceptar y potencializar sus habilidades y capacidades, al respecto McWhirter (1991) plantea que es a través del trabajo personal que las personas desarrollan las habilidades y la capacidad necesaria para lograr un control razonable sobre sus vidas. El 10% inicia su proceso al reconocer la diferencia en los roles a través de su relación de pareja. A pesar de denotar una diferencia en la expresión del comienzo de su proceso de empoderamiento, es importante resaltar que las facilitadoras coinciden en que el elemento principal es el autoconocimiento a través de alguien o algo más o incluso de ellas mismas.

El que las facilitadoras hallan iniciado su proceso de empoderamiento con un *trabajo personal* se refleja en el *conocimiento que de sí mismas* tienen ya que el 95% de ellas hacen referencia a características personales incluyendo el autoconocimiento físico (para el 5% de las facilitadoras) y comportamientos de autocuidado al describirse, consideran su autorreconocimiento como un factor inherente al proceso de empoderamiento, al respecto Rowlands (1997) plantea entre sus elementos fundamentales para el empoderamiento, la dimensión personal, que implica desarrollar la capacidad individual,

Stein (1997) lo refiere como componente interno psicológico para el que es necesario el sentido de control, la competencia, coherencia, confianza, autoestima, responsabilidad, participación, solidaridad y comunidad . Wedeen y Weiss (1993, en Stein, 1997) consideran algunos factores personales para el empoderamiento como: autoestima, autoconfianza, sentido de libertad.

El que las facilitadoras tengan la posibilidad de asumirse como sujetas con poder para decidir sobre su propia vida, es el reflejo del significado que tiene para ellas empoderarse, por un lado el 45% coinciden al reportar que es el reconocer que pueden *tomar decisiones* un indicador en su proceso de empoderamiento, sin embargo; para el 15% de las facilitadoras además implica tener conciencia de ésta toma de decisiones, al respecto algunos autores como Becker, Crivelli y Grosenth (2004), Schuler y Hashemi (1991 en Schuler 1997) hacen referencia a la toma de decisiones de las mujeres como un indicador importante en el empoderamiento de las mismas. Mencionan que la toma de decisiones es una forma de evaluar si realmente las mujeres se están empoderando, ya que como sugiere Stein (1997) es la toma de decisiones un aspecto del control que las mujeres están ganando en su vida. Además un 5% hace referencia al tipo y uso de poder. Finalmente el 5% menciona que el empoderamiento implica romper con los estereotipos de género.

Al explorar lo que hace sentir empoderadas a las facilitadoras, particularmente lo que encontramos es que el 25% refiere precisamente la *toma de decisiones*, que de alguna manera esto les ha permitido tener mayor autonomía, así mismo para el 15% es el contar con un trabajo remunerado que le permita administrar sus gastos, es decir, ser independientes económicamente, para el 10% es el reconocer a nivel personal sus capacidades y gustos y el 5% refiere que es reconocer a nivel personal la valoración de sus capacidades . Todos estos aspectos que mencionan las mujeres que empoderan, son algunos de los indicadores que diversos autores han planteado como fundamentales para el proceso de empoderamiento y que hemos abordado anteriormente. En este caso podemos hacer referencia a Achach (2000) quien, a través de sus estudios, considera que el empoderamiento es constituido por *la dimensión cognitiva*, por *la dimensión psicológica*

y la *dimensión económica* en la que hace referencia a la posibilidad de contar con un ingreso, al uso de éste y a la decisión respecto a la forma de utilizar el dinero en el hogar.

Es importante señalar que si bien hasta el momento se ha mencionado que para las facilitadoras es el trabajo personal un elemento importante que ellas reportan priorizar dentro de su proceso de empoderamiento, es al mismo tiempo para el 35% de ellas el área que más trabajo le ha costado en su proceso, así como el 10% reporta que el buscar independencia es un área difícil de poseer, es decir, dejar de depender de la aprobación de los demás tanto en lo familiar como en las amistades. Al respecto Cacique (2004) toma en cuenta como uno de los indicadores del empoderamiento la autonomía (como la capacidad de las mujeres para realizar una determinada actividad, sin requerir del consentimiento del esposo) que como sugieren los resultados es uno de los elementos en los que las facilitadoras tienen que trabajar más.

Si bien como se mencionó anteriormente, el trabajo personal es una de las áreas en la que las facilitadoras han tenido mayor dificultad al buscar su empoderamiento, es también para el 60% de las facilitadoras el área en la cual trabajan más y procuran para ellas mismas. Sin embargo, aun cuando están en constante revisión personal, para el 30% de las facilitadoras su autocuidado se ve limitado por cuestiones laborales, Batliwala (1997) al respecto indica que el hecho de que las mujeres mejoren en su estatus económico o que tengan acceso a los recursos básicos, no siempre significa que se hayan eliminado otras formas de opresión, de hecho en algunas ocasiones aumentan las presiones, esto se observa en algunas facilitadoras al limitar su autocuidado por cumplir un rol establecido.

El 60% de las facilitadoras reconoce que en la actualidad existen cambios importantes que permiten que las mujeres tomen sus propias decisiones, lo cual implica que los cambios reportados por la literatura (p.e. García y Oliveira, 1994; Sánchez, 2003) si son evidentes para las mujeres que están empoderándose y les permiten posiblemente reforzar su toma de conciencia y además probablemente constituye un motor importante de motivación para que las facilitadoras sigan trabajando en el proceso de empoderar a otras y transmitir esta concientización.

Además para el 10% de las facilitadoras los cambios han tenido que ver con el autorreconocimiento de las mujeres, esto es, que ha cambiado la manera de verse a sí mismas en cuanto reconocer que son mujeres sujetas de derecho. Con respecto a esto, uno de los aspectos que Rocha (2004) indica en el que la mujer ha cambiado en los últimos años es justamente el tener una visión menos estereotipada. No obstante el 10% de las mujeres que empoderan hacen mención también, que los cambios han sido aparentes indicando que realmente no son cambios por convicción y que ocurriría un cambio real si existiera la oportunidad de que las mujeres salieran a hacer otras cosas y dejar de lado sentimientos de culpa, preocupación por los hijos, entre otras cosas, en relación a esto, varios autores (p.e Lara, 1990; Lara y Rodríguez, 1986; Lara y Figueroa, 1990 en Lara 2002) enfatizan que pese a que la mujer ejerce un papel importante en la toma de decisiones como proveedora económica y es el apoyo emocional de la familia, ella misma sigue adjudicándose características de pasividad, sumisión y dependencia en mayor medida que los hombres. De esta manera podemos ver que los cambios que están ocurriendo no es que sean aparentes sino más bien el proceso de transición es lento debido a toda la estructura tradicional que de manera arraigada persiste en la mayor parte de las mujeres.

Las mujeres que empoderan reportan también cambios en su relación de pareja a partir de su proceso de empoderamiento, de manera que ahora para el 20% de ellas su relación es más tendiente a la negociación, lo que ha permitido dialogar cuestiones de equidad, además han aprendido a respetar los espacios de cada uno y el 20% de las facilitadoras también reportan que existe mayor respeto hacia su pareja al reconocerla como un ser individual; en relación a esto, Cochrene, Leslie y O'Hara (1982, en Mahmud y Johnston, 1994) refieren que la escolaridad en las mujeres incrementa la comunicación en la pareja y mejora la actitud y el acceso al control natal. Sin embargo, el 5% indica que su relación de pareja aún cuando no se viven en lo convencional, la inequidad sigue presente. De esta manera podemos ver que los cambios que están ocurriendo no es que sean aparentes sino más bien el proceso de transición es lento

debido a toda la estructura tradicional que de manera arraigada persiste en la mayor parte de las mujeres.

Estos cambios que las facilitadoras observan en las mujeres son atribuidos por el 60% de ellas principalmente a las demandas y trabajo de las mujeres feministas, Molyneux (1985, en Rowlands, 1997) menciona que son precisamente éstos movimientos los que dan la pauta para generar la idea de empoderamiento en las mujeres. Aunado a lo anterior, el 20% de las facilitadoras refieren que los cambios se han dado a partir de la difusión de la información en torno a la condición de las mujeres. En este sentido, la misma autora indica que para las acciones de cambio es pertinente insertar los términos de intereses prácticos y estratégicos, para detectar las necesidades reales de las mujeres porque no sólo se requiere cubrir necesidades inmediatas sino generar o planear una estrategia de cambio real. Y un 15% hace referencia nuevamente a la importancia del trabajo personal como impulso imprescindible del cambio.

Entre los obstáculos que las mujeres que empoderan reconocen en su proceso de empoderamiento, principalmente el 80% reportan que el tomar ciertas decisiones, ha tenido costos emocionales en sus relaciones afectivas, que implicaron e implican pérdidas, frustraciones e incomprensión del discurso que manejan. Llama la atención el hecho de que el tomar decisiones y control sobre sus propias vidas sea uno de los obstáculos en el empoderamiento de las mujeres y al mismo tiempo uno de los indicadores de mayor peso que los autores proponen para el mismo, p.e. Becker, Crivelli y Grosenth (2004, en Cedeño, 2006), Cacique, (2004); Kak y Narasimham; (1992; en Stein, 1997) y Schuler y Hashemi (1991, en Schuler, 1997) y Stein, (1997). Uno más de los obstáculos que reconocen el 45% de las facilitadoras en su proceso de empoderamiento, tiene que ver con transgredir el rol de género, el cual como ya mencionamos es la asignación de conductas que se esperan para cada sexo, y que por lo tanto al no llevarlas a cabo, las mujeres que empoderan se enfrentan con una serie de cuestionamientos por parte de la sociedad y en su núcleo familiar, respecto al rol que desempeña y del cual debería desempeñar.

El empoderamiento entonces, ha tenido como consecuencia para las mujeres que empoderan, que las personas que las rodean las perciban diferentes; sin embargo, por un lado el 25% de las facilitadoras mencionan que las opiniones de los demás reflejan de alguna manera su realidad y esto las ayuda, ya que algunas veces no perciben ciertos cambios que van teniendo, lo cual resulta, para la mayoría de ellas motivante en su proceso de empoderamiento. Por otra parte el 15% de las facilitadoras refieren que algunas personas al tener prejuicios acerca de los cambios en la situación de las mujeres, no entienden el proceso y por lo tanto las encasillan, las consideran también mujeres transgresoras. Lo anterior sucede porque como hemos revisado anteriormente, gran parte de las personas que conforman nuestra sociedad actualmente, tienen la creencia de que el hombre y la mujer deben desempeñar un rol determinado para cada sexo. Finalmente el 5% no le da interés a los comentarios o las percepciones de otras personas.

Ante éstos obstáculos, el 60% de las facilitadoras mencionan que han mantenido su empoderamiento a través, primero, de reconocer que el empoderamiento no es un proceso fácil y que requiere una auto revisión constante a través de terapias o recursos personales, además el 5% procura buscar redes de apoyo, al respecto Schrijvers (1991, en Stromquist, 1997) propone entre los elementos para el empoderamiento las formas de cooperación y organización de las mujeres que les permitan y ayuden a controlar sus propios asuntos. Rowlands (1997) plantea en la *dimensión colectiva* del empoderamiento que los individuos trabajen conjuntamente para lograr un mayor impacto del que podrían ejercer individualmente; y finalmente Schuler y Hashemi (1991, en Schuler, 1997) señalan que el empoderamiento en las mujeres es un proceso integrado de seis manifestaciones, donde una de ellas es justamente la participación en grupos no familiares y uso de grupos de solidaridad como recursos de información y apoyo. Sin embargo, para un 5% de las facilitadoras el empoderamiento no es un proceso, sino algo que se obtiene, no se puede quitar y por lo tanto no requiere trabajo constante.

Es importante destacar que aunque para las facilitadoras existan áreas específicas que les han costado más trabajo en su proceso de empoderamiento y que algunas otras facilitadoras ya reconozcan indicadores que facilitan su propio proceso; el ritmo y orden

en que se dé el empoderamiento en ellas, va a depender de cada mujer, Townsend (2002) menciona asociado a esto, que dicho empoderamiento no es un proceso lineal, que tiene un valor diferente de acuerdo al contexto en el que se vive y es diferente para cada mujer, coincidiendo con León (1997) quien considera que el empoderamiento es diferente para cada mujer o grupo, según su vida y su historia; y que, no se trata de un proceso lineal con un inicio y un fin determinado por igual para todas las mujeres.

En general, vale la pena insistir en lo que muchos autores han indicado previamente sobre la presencia de dificultades psicológicas, económicas, históricas, sociales y culturales que existen para que las mujeres modifiquen la imagen de sí mismas y las creencias sobre sus derechos y capacidades. El 60% de las mujeres que empoderan tienen una conciencia clara sobre las estructuras de poder como la Familia, la Iglesia, el Estado, el patriarcado; que han mantenido en desventaja a las mujeres y reconocen que es a partir del poder dominante que las relaciones sociales se han mantenido en inequidad. Al respecto Rowlands (1997) distingue varios tipos de poder, que tienen distintos propósitos y diferentes efectos en la sociedad, menciona específicamente y que es importante tomar en cuenta el **poder desde dentro o poder interior**, que incluye precisamente el reconocimiento y análisis de cómo se produce la subordinación, es el poder que surge del mismo ser y no es dado. Lo anterior lleva a pensar que las mujeres en el proceso de empoderar a otras, van reforzando su conciencia sobre el proceso de subordinación al que han sido sujetas y las desventajas que este ha implicado, sobre todo porque seguramente logran percibir una gran diferencia entre su situación y la situación de las mujeres que llegan al instituto pidiendo ayuda. Sin embargo un 15% de las facilitadoras hace referencia a estructuras que no necesariamente son de poder, como la psíquica o los sentimientos que pueden en determinadas situaciones mantiene desempoderadas a las mujeres.

Al respecto Stromquist (1997), resalta la necesidad de que sean las mujeres las que afronten los problemas que las afectan directamente. Y son precisamente mujeres quienes trabajen en promover el empoderamiento de otras mujeres en el INMUJERES del D.F.. El que las facilitadoras reconozcan la naturaleza holística del papel que a la

mujer se le ha venido otorgando históricamente permite que su trabajo repercuta en todas las áreas en las que la mujer se ha visto en desventaja. Al respecto Wieringa (1997) señala que el empoderamiento es precisamente una herramienta dirigida a los investigadores o planificadores para que reconozcan el área en la cual están trabajando y ubiquen en los diferentes niveles y esferas dónde se localiza la subordinación de la mujer.

En términos de en qué parte de su proceso de empoderamiento consideran que se encuentran: el 20% de las facilitadoras indican que van iniciando, que están revisándose a nivel personal, tomando conciencia y desaprendiendo cosas, mientras que el 30% de ellas consideran que no es posible ubicarse en algún punto del proceso debido a que éste es continuo, es como en espiral; y que todas las áreas que implica desarrollar se van relacionando, para ellas el empoderamiento no tiene un fin y los resultados se obtiene cada momento. De esta manera podemos considerar importante lo que Rappaport (1988) menciona acerca de que en el empoderamiento los procesos y los resultados están íntimamente ligados. De manera similar Batliwala (1994) indica que el empoderamiento funciona como una espiral, es al mismo tiempo un proceso y el resultado de ese proceso; donde al alterar la conciencia identifica áreas de cambio y permite crear estrategias que a la vez permiten alcanzar niveles más altos de conciencia y estrategias más acordes con las necesidades. No obstante, el 15% de las facilitadoras, mencionan que se encuentran en el nivel más alto del empoderamiento y que se asumen como mujeres empoderadas; lo que nos permite deducir que para ellas el empoderamiento se trata del resultado de un proceso lineal parecido a la perspectiva que plantea Hyung Hur (2006) en la que es necesario cruzar una serie de etapas que al final conducirán al logro del empoderamiento tanto individual como colectivo. Y algunas facilitadoras, finalmente, indican que se encuentran iniciando o a la mitad de este proceso, en un momento de autorrevisión constante, que a la vez les hace crear conciencia acerca de sus necesidades y habilidades

El trabajo que realizan las mujeres que empoderan en el INMUJERES les ha permitido beneficiarse, un 65% comenta que el escuchar a las mujeres les permite revisarse constantemente a nivel personal, enriqueciendo de esta manera su proceso de empoderamiento, entre los autores que consideran como indicador indispensable el desarrollo personal en el empoderamiento encontramos a Becker, Crivelli y Grosenth (2004, en Cedeño,2006), Shuler y Hashemi (1991, en Schuler, 1997), Kak y Narasimham (1992, en Stein;1997), Stein, (1997), Cacique (2004), Wedeen y Weiss (1993, en Stein, 1997), y Stromquist (1997). Mientras que el 15% de ellas hace mención el Instituto les ha brindado el espacio para desempeñarse profesionalmente donde tienen la posibilidad de decidir acerca de las estrategias que pueden crear para el empoderamiento de otras mujeres y compartir y enriquecerse con las experiencias de las otras facilitadoras.

Además el 5% menciona que el INMUJERES ha permitido a partir del trabajo que ellas realizan tener independencia económica. Al respecto autores como Schuler y Hashemi (1991, en Schuler 1997) señalan entre los elementos del empoderamiento en las mujeres la capacidad de ganarse la vida. Kak y Narasimham (1992, en Stein, 1997) consideran también el estatus económico como indicador importante en el empoderamiento de las mujeres y finalmente Stromquist (1997) menciona que el componente económico es una opción que ofrece independencia y un mejor estatus. De manera que aunque no es el único factor, parece jugar un papel importante al menos como un primer paso hacia el empoderamiento en las mujeres. Vale la pena insistir, empero lo anterior, que son varias y no sólo una variable la que delimita el grado de independencia y autonomía que una mujer puede lograr. El 15% menciona que su estancia en el Instituto le ha permitido un desarrollo personal, mientras que para el 10% la importancia radica en el apoyo social entre facilitadoras.

Es importante mencionar que mientras que para algunas facilitadoras el INMUJERES ha sido un medio para enriquecer su empoderamiento, un 10% considera lo contrario, es decir, que el INMUJERES no ha ayudado en su proceso de empoderamiento, al referir que para el Instituto lo importante no es en realidad el trabajo con mujeres, sino

seguir una línea política. Lo cual llama la atención ya que justo el INMUJERES es una instancia responsable de promover el desarrollo de una política de equidad que impulse la participación integral de las mujeres en la vida política y privada, diseñando, coordinando, aplicando y evaluando programas que faciliten el alcanzar su objetivo.

Asimismo, la vivencia de empoderamiento de las facilitadoras además ha repercutido en la manera en la que se relacionan con otras mujeres, el 45% de ellas reporta que su proceso les ha permitido ser más empáticas con otras mujeres, logrando visualizar la diversidad de opiniones y el respeto que cada una merece por lo que promueven en sus talleres la libertad de expresar sus opiniones. Además un 20% de las facilitadoras reconocen tener una comunicación más asertiva. Sin embargo, el 15% de las mujeres que empoderan mencionan que aun experimentan dificultad al relacionarse con mujeres, pues perciben envidias, competencias, que no necesariamente ayudan a enriquecer el proceso de empoderamiento, sino que se asemeja a luchar por demostrar quién tiene mayor poder pero no interno sino acumulativo.

En general parece que las mujeres que están empoderando a otras tienen claras las ventajas y desventajas que el proceso ha tenido en sus vidas, y en gran medida, las desventajas no obedecen a los alcances individuales o colectivos, sino a la manera en la que el crecimiento y emancipación de la mujer es interpretado por la sociedad. Posiblemente el costo social y emocional sigue siendo uno de los obstáculos más grandes en el empoderamiento integral de las mujeres, pues independientemente de sus logros, la familia y las personas más cercanas a ellas cuestionan y castigan su avance. Lo que refiere la importancia de los estereotipos y la manera en la cual podemos flexibilizarnos o no.

C: La identidad de género de las mujeres que empoderan

En términos de los componentes de la identidad de género de las mujeres que empoderan, existe una variabilidad. Así, en lo correspondiente a los rasgos, el 35% de las facilitadoras hacen mención de características individuales que definen su ser mujer, lo cual nos habla de un conocimiento personal y por lo tanto de la apropiación de sí mismas que en relación con el empoderamiento son ejes principales, al respecto autores como Kieffer, (1982, en Montero, 2003) y Swift y Levin, (1987, en Montero, 2003) menciona la importancia del autoconocimiento como factor importante en el empoderamiento.

El 60% refieren ser parte de un grupo en lucha que pretende fomentar la equidad entre hombres y mujeres, en relación con lo anterior encontramos en la teoría que los cambios sociales son una variable que más impacta en la identidad de género. Tarrés y de Silva (1989, en Lara, 1994) mencionan que el que las mujeres participen en actividades u eventos sociales y tome presencia del poder femenino, permite cuestionar el rol tradicional masculino y tomar conciencia de sí mismas. Además un 5% aun hace referencia a las características que la diferencian de las de los hombres.

En cuanto a los roles que desempeñan en su vida cotidiana encontramos que en un 60%, facilitadoras indican que existe un equilibrio en la pareja al distribuir las tareas del hogar y el área económica equitativamente. En los resultados de la evaluación elaborada por Rocha (2004) se indica que uno de los aspectos en los que la mujer ha cambiado son: el rol que ejecutan. Ésta transformación es la que ha permitido que los paradigmas tradicionales sobre los roles y la posición de las mujeres cambie, razón por lo que la identidad es una parte fundamental del proceso de empoderamiento. En la medida en la que las facilitadoras han tenido la oportunidad de incorporarse al ámbito del trabajo remunerado y además estar en un espacio en el cual se promueve la autonomía y el desarrollo personal de las mujeres, su posibilidad de cambiar de rol ha sido significativo.

Aunque cabe mencionar que el 30% de las facilitadoras mencionan que aún viven roles tradicionales en sus relaciones, sobre todo en lo que respecta la rol que ellas mismas desempeñan, al respecto Rocha (2004) de acuerdo con la escala que desarrolló, menciona que las mujeres siguen en mayor proporción ejecutando roles tradicionales y Mendoza (1994, en Oliveira, 1998) sugiere que los obstáculos para el cambio de rol de las mujeres, derivan tanto del aprendizaje de los hombres como de la propia resistencia de las mujeres. Las facilitadoras, por ejemplo, en su relación de pareja tienen la constante preocupación por procurarla, similar a la relación de una madre con su hijo, definitivamente estos comportamientos están relacionados a la asignación de género, donde a partir de ésta se van desarrollando rasgos y comportamientos que se consideran apropiados para cada sexo. En relación a lo anterior Barrios (2003) señala que desde el rol tradicional, las mujeres están confinadas a la crianza, a la vida doméstica, a dotar de educación sentimental, servicio y protección a los hijo/as. Llama la atención además que es justo el rol en la maternidad una de las cosas que las facilitadoras menciona como importantes a no cambiar en la mujeres. Por otra parte un 10% de las facilitadoras se encuentra en un proceso de resignificación de sus roles.

Siguiendo con el análisis de los roles que conforman la identidad de género del 35% de las facilitadoras, encontramos que si bien algunas de ellas reconocen que la asignación de roles estereotipados condiciona incluso formas de sentir y expresar los sentimientos y que definitivamente no tiene que ver con el sexo sino con la naturaleza humana, en contraste; algunas otras de ellas, con un 55%, mencionan rasgos y roles como la fuerza, libertad, incluso contención de emociones como características que rescatarían para configurar su propia identidad, lo cual por supuesto nos habla de roles estereotipados que se consideran propios de hombres y que definitivamente son aprendidos Wood (1997, en Rocha, 2004), pero que son considerados por las facilitadoras, lo cual es un foco de atención porque si es así como lo viven seguramente lo transmiten en sus talleres ó asesorías y esto estaría reforzando roles y actitudes estereotipadas.

El 30% de las facilitadoras tienen una actitud positiva respecto a la inclusión de los hombres en el trabajo por la equidad en las relaciones sociales y de género; esto se ve reflejado al mencionar que los varones deberían involucrarse en temas como éstos y para el 20% de ellas es evitar tener miedo a lo que las mujeres plantean, porque lo que se pretende no es continuar con el esquema dominante que por siglos ha mantenido la subordinación de la mujer sino tener las mismas oportunidades y anular toda forma de discriminación (Batliwala, 1997). El 5% resalta que los hombres no tienen que hacer algo por el empoderamiento de las mujeres, sólo respetar su proceso.

Siguiendo con las actitudes, las mujeres que empoderan resaltan que entre los cambios que deberían haber por parte de las mujeres para impulsar el empoderamiento de otras, es para el 30% aplicar la sororidad, es decir, que las mujeres conozcan y aprendan a respetar la diversidad de opiniones para que de esta manera las redes de apoyo tengan mejores resultados en la promoción del empoderamiento, ya que justo la participación comunitaria de las amas de casa en las organizaciones de mujeres, conlleva procesos de creación de solidaridades y de aprendizajes que modifican las concepciones de lo femenino vinculadas a la sumisión y pasividad (Aelin, 1986; De Barbieri, 1987; Oliveira, 1987; en Oliveira 1998).

El 5% de las facilitadoras consideran indispensable la educación e información que posean las mujeres para apoyar a las demás en su proceso de empoderamiento. Al respecto autores como Freire (1983), Rowlands (1997) y Schuler, (1997) mencionan que la educación en las mujeres permitirá que puedan redefinir los valores sociales y las normas culturales por medio de la participación crítica en los procesos socio-legales y políticos. Esto permitirá entre otras cosas el reconocimiento y apropiación de sí mismas que es además una de las tareas que tienen las mujeres según las facilitadoras.

Entre las posibilidades de cambio que las facilitadoras plantean en base a la experiencia en el trabajo con sus compañeras, el 5% advierten la importancia de que realmente reflejen en su vivencia cotidiana su discurso para que desde su congruencia

transmitan el empoderamiento, intentando además fomentar y reflejar en las mujeres una actitud imparcial en cuanto a los roles, estereotipos, y rasgos tradicionales asignados socialmente a hombres y mujeres. El 25% de las facilitadoras insiste en que la clave del empoderamiento radica en el constante trabajo personal.

Llama la atención que cuando se les preguntó a las facilitadoras sobre los elementos importantes a trabajar en el empoderamiento de las mujeres, encontramos que de entrada clasificaron el tipo de mujer (amas de casa y profesionistas) y el área importante a trabajar en cada una de ellas y es precisamente a las profesionistas que adjudican trabajar más el área que tiene que ver con la apropiación real del discurso, son García y Oliveira (1994) quienes encontraron de igual manera, ambigüedades y discrepancias entre las representaciones y las acciones femeninas reportando que aun cuando ellas contribuyen de manera significativa al sustento familiar, su discurso al respecto ha permanecido igual al considerar al cónyuge como principal proveedor del hogar. Esto tiene que ver con las dificultades psicológicas que existen para que las mujeres modifiquen la imagen de sí mismas y las creencias sobre sus derechos y capacidades.

Al preguntar sobre cómo perciben a las mujeres que inician su proceso, es interesante destacar que el 45% de ellas las percibe como indecisas, angustiadas con baja autoestima y sin saber qué hacer, motivo por el cual tienen que trabajar duro en transmitir actitudes favorables hacia la posibilidad de empoderarse, lo que hace congruencia con el hecho de que lo que más trabajan con las mujeres es la parte personal. En ese sentido vale la pena destacar el papel que juega el factor motivacional en la posibilidad de cambio, tal como lo han sugerido otros autores (p.e. Rocha, 2004). El 35% de las facilitadoras perciben a las usuarias en un momento de crear conciencia y finalmente un 15% las perciben sin realizar ningún juicio.

En general al analizar la identidad de género de las mujeres que empoderan, podemos decir que en su mayoría parecen tener un avance sustancial en su proceso de empoderamiento, principalmente porque como ya se mencionó anteriormente, los roles

que desempeñan las facilitadoras están en función de sus deseos y no se diferencian en actividades que se relacionan específicamente para hombres (instrumental) o para mujeres (expresivo), además las facilitadoras comparten una actitud positiva a la posibilidad de que los roles estereotipados puedan cambiar en las usuarias y para lo cual están trabajando ellas. Algunos otros indicadores que nos hacen pensar que las facilitadoras se encuentran dentro del proceso de empoderamiento, es que al cotejar los indicadores de empoderamiento que mencionan con los planteados por autores como Stromquist (1997), Becker, Crivelli y Grosenth, (2004, en Cedeño, 2006) Cacique (2004), Kak y Narasimham (1992, en Stein), Schuler y Hashemi (1991, en Schuler 1997) y Stein (1997) se hace evidente que si existe, en la mayoría de ellas, autoreconocimiento, conciencia, independencia económica, una mayor autoestima y autoeficiencia.

Sin embargo, no todas las facilitadoras entrevistadas mencionan este tipo de indicadores y por ello no podemos asegurar que no sean mujeres que se encuentren en un proceso de empoderamiento, pues si bien lo mencionamos en nuestra definición de empoderamiento; éste es un proceso y por lo tanto las vivencias y el ritmo al que las mujeres estén resignificando sus experiencia dependerá de cada mujer y en la mayoría de los casos hay mujeres empoderadas en una área y en otra no.

Finalmente agregamos que las características en los roles, actitudes y vivencias que se presentan en la identidad de género de las mujeres que empoderan, tienen una repercusión directa en el trabajo que realizan con otras mujeres. Al dar libertad el instituto para aplicar el criterio de las facilitadoras en la organización de los talleres; su objetivo como política pública de empoderar a las mujeres, dependerá del proceso de empoderamiento y la identidad de la facilitadora que realice el trabajo.

D.- Estrategias que utilizan las facilitadoras para empoderar a otras mujeres

El 10% de las facilitadoras considera que el simple hecho de que exista una Institución como el INMUJERES del D. F. que apoye a las mujeres, es una estrategia que impulsa el cambio y por lo tanto el empoderamiento de las mismas, de hecho, el Instituto representa un avance en las políticas públicas a favor de las mujeres y es ahí donde se promueven los derechos y el acceso a la justicia en condiciones de equidad así como acciones encaminadas a fomentar el desarrollo económico, personal y colectivo en las mujeres, que en algún momento carecieron de éste tipo de Instituciones en nuestro país. El 65% de las facilitadoras buscan transmitir a sus usuarias que inicien un trabajo personal a través de reconocer sus fortalezas, sus derechos y saber qué quieren y qué no quieren. A un 5% le interesa principalmente que a través de su información, la usuaria desarrolle una conciencia social.

Además si bien la creación del Instituto es importante para un grupo de mujeres, para un 50% de ellas es la Visión de Integralidad que éste mismo propone como la principal estrategia en la promoción del empoderamiento de las mujeres, ya que al estar compuesta por cinco áreas especializadas (CCC, AJOI, EIJ, DPC, DET) que trabajan de manera interdisciplinaria y que juntas buscan promover el proceso de empoderamiento en las usuarias por medio de asesorías de tipo jurídicas y psicológicas, pláticas de información y prevención talleres, redes de apoyo integradas por las mismas usuarias u otras Instituciones sociales, educativas, políticas, de salud y jurídicas con quien busca coadyuvancia e involucramiento en las problemáticas de las mujeres. Al respecto Rowlands (1997) menciona que para que el empoderamiento ocurra de manera efectiva requiere cambios tanto en la dimensión personal, colectiva y en las relaciones cercanas, y que de alguna manera el INMUJERES trabaja en las distintas áreas.

De acuerdo con lo anterior el papel de la Institución es importante como herramienta en la promoción del empoderamiento de la mujeres en tanto tiene lineamientos y estrategias concretas de trabajo , empero, para el 20% de las mujeres que empoderan el trabajo de ellas hacia las usuarias, es el vinculo fundamental para el logro de los objetivos que una Institución de esta naturaleza puede tener, así pues las facilitadoras enfatizan en el trabajo que ellas mismas desempeñan dentro del INMUJERES como el acompañar, asesorar y orientar en problemáticas específicas y brindar herramientas para que resuelvan de manera integral sus necesidades cotidianas como estrategia principal en el proceso de empoderar a otras mujeres

Además para el 15% de las facilitadoras, son las experiencias colectivas y la retroalimentación que se da al respecto por parte de las facilitadoras en los talleres, pláticas y cursos que se imparten en el INMUJERES; una más de las estrategias que se tienen para apoyar el proceso de empoderamiento. En este sentido podemos insistir que el proceso de empoderamiento no es solo individual, sino también colectivo (Riger, 1997) ya que las mujeres pueden requerir de la experiencia de otras para validar- sus propios procesos de cambio o bien para propiciarlos.

El 10% de las facilitadoras tiene por estrategia que las mujeres conozcan sus derechos para que de esta manera, como lo plantea Schuler (1997) las mujeres puedan exigir y redefinir los valores sociales y las normas culturales encarnados en el derecho, dando la oportunidad a la participación en los procesos socio-legales y políticos. El área dentro del Instituto en donde precisamente se fomenta una cultura de participación en torno a sus derechos por parte de las mujeres es el área de Construcción de Cultura Ciudadana (CCC) donde además de lo anterior, considera que la ciudadanía es una eje transversal de trabajo, ya que las diferencias de género que marcan las relaciones entre hombres y mujeres y la distribución inequitativa de recursos y poder han provocado que las mujeres no puedan asumir en igualdad con los hombres su participación en el mundo político.

Para el 35% de las facilitadoras es su estrategia integrarse al grupo que se forma en los talleres, es decir, ser parte del equipo y manejar un lenguaje fluido, el 15% creen que es indispensable para lograr lo anterior compartir su propia vivencia de empoderamiento pues les permite ser mucho más clara y asertiva, al respecto creemos importante enfatizar, como lo hemos venido haciendo, que si bien el empoderamiento es un proceso personal y con ritos diferentes, el que las facilitadoras logren reconocer que no es un proceso fácil y que existen obstaculotes por los que pasaron o están pasando y que además puedan transmitirlo a las mujeres; resulta ser enriquecedor para ambas. Además esto les permite al 15% de las facilitadoras ser más empáticas con las usuarias al realmente comprenderlas y escucharlas, propiciando de esta manera muy probablemente que las mujeres se sientan realmente acompañadas en su proceso de empoderamiento.

El 30% de las facilitadoras menciona como estrategia fundamental en el proceso de empoderar a otras mujeres, que es a partir de una carta descriptiva que el INMUJERES propone para la realización de los talleres; que consta de una serie de pasos que van desde la presentación del taller, el trabajo que se realiza dentro de éste incluyendo las dinámicas y el cierre del mismo. Al respecto queremos comentar que si bien el INMUJERES creó una forma de trabajo con las mujeres y para las usuarias, es importante resaltar que el seguir un esquema estrictamente podría dejar de lado las necesidades reales de las mujeres dentro de los grupos en los talleres ya que como se mencionó a lo largo de la teoría revisada del empoderamiento, la condición de las mujeres es ante todo una cuestión multifactorial, por lo que es preciso desarrollar diferentes alternativas para atender los múltiples problemas o un problema en particular. En relación a esto, Young (1997) menciona que no es necesario cubrir las necesidades inmediatas de las mujeres sino generar una estrategia de cambio.

E.- Empoderamiento: estrategias e información a partir de los talleres.

En la participación dentro de los talleres, observamos que el 100% de las mujeres que empoderan buscan que las participantes generen un trabajo personal a partir de un reconocimiento de sí mismas, en relación a lo anterior, el INMUJERES plantea en el tercer paso de su modelo de atención que el proceso de individuación lleva a las mujeres a reconocer la discriminación de las que son sujetas y les permite tomar acciones concretas para revertir o atenuar las consecuencias de la misma discriminación, tal y como Rowlands (1997) lo plantea en la descripción del poder *desde dentro* cuya base es la aceptación de sí mismo. Este proceso de revisión de quiénes son ellas, las lleva a indagar en su pasado, en sus prácticas cotidianas y les permite observar cómo la mayoría de las mujeres con quienes trabajan, no tienen voz ni voto, incluso en lo que tiene que ver con ellas como individuos y/o con sus cuerpos e intereses personales, pues ya se mimetizaron con los otros.

La recuperación de sí mismas es la individuación, pero lo es también la toma de decisiones que viene después, cuando la mujer particular se reasigna un lugar, un espacio desde el cual puede empezar a ver qué quiere y cómo lo va a obtener.

Por otro lado, cuando se habla de mujeres y ciudadanía o de mujeres como ciudadanas, el INMUJERES parte de que en esa condición se tiene derechos y responsabilidades tanto en lo privado como en lo público, por eso debe elegir entre diferentes opciones, unas son más cercanas y otras más alejadas de sus intereses y de sus necesidades.

Para el INMUJERES la individuación, como proceso, posibilita la construcción de una identidad personal, como individuo y mujer; que si bien no es requisito indispensable para la participación social y política de las mujeres, al interactuar con otras mujeres en ese mismo proceso, puede generar una presión social en los diseñadores de políticas (Stromquist, 1997), y es requisito para la ciudadanía de cada mujer y para la defensa de los espacios públicos para las mujeres. Por lo que se enlaza ciudadanía-individuación-

empoderamiento, porque entre estas tres categorías parten y cuentan con el hecho de que cada mujer es un individuo, con la pertenencia de sus ideas, aspiraciones, opiniones y vida.

Dentro de los talleres se observó que el 60% de las facilitadoras transmiten la creación de una conciencia sobre la situación actual de las mujeres y su posible cambio. Un porcentaje igual de facilitadoras se enfocan en el reconocimiento y ejercicio de los derechos de las usuarias.

Respecto al cómo las mujeres transmiten la información para empoderar a otras mujeres, el 80% de ellas lo hacen a partir de una serie de pasos que el Instituto propone para el empoderamiento de las mujeres a través de la carta descriptiva de los mismos. Aunque es la mayoría la que usa la carta descriptiva, el 30% hacen referencia que más que basarse en una serie de pasos, lo hacen ubicándose realmente con las mujeres y de esta manera comprender sus experiencias. El integrarse de manera real con ellas estableciendo confianza y favoreciendo un lenguaje común es considerado por el 60% de las mujeres.

Un 50% de las facilitadoras considera importante que el compartir sus vivencias, influye de manera determinante en el proceso de empoderamiento de las usuarias, contrario a esto, un 10% considera que este proceso se puede desarrollar de manera considerable al inducir que las usuarias compartan sus experiencias entre ellas y no así la suya.

Como una estrategia más observada durante los talleres, el 100% de las facilitadoras realizan dinámicas vivenciales en las que las mujeres son sensibilizadas con el fin de generar las herramientas necesarias para que construyan su empoderamiento. Con respecto a esto el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, en la tercer fase dentro del Modelo de Atención llamada Capacitación considera importante que, en los talleres, se sensibilice a las mujeres para que reconozcan su condición de género, generando interés y abriendo sus expectativas (Barrera, 2006). En este proceso de capacitación

las mujeres no son pasivas, analizan sus propias vivencias mediante dinámicas, en un ambiente de respeto que les facilita asumir sus valores, posturas y creencias y detonar la reflexión sobre su condición de género. Para ello, a menudo, las facilitadoras emplean materiales que les proporciona información complementaria a las usuarias, respecto a la temática que se trabaja dentro de los talleres, el material también incluye ejercicios.

Los contenidos y la manera de abordarlos son sencillos y claros, se utilizan diferentes estrategias didácticas que se conocen o que se han desarrollado. Se busca que los temas que se tocan en cada sesión se vivan como propios y para cada participante. Se tiene la estrategia de dejar tareas que lleven a seguir profundizando en la reflexión de cómo ese tema tiene que ver con su cotidianidad. Lo que se busca en última instancia es la transformación identitaria personal y como género.

Además observamos en los talleres que el 100% de las facilitadoras tienen presente la visión integral al invitar a las mujeres a revisarse en las distintos espacios de su vida asistiendo a los talleres que las demás áreas imparten al respecto o incluso dentro del mismo taller trabajan en conjunto dos áreas distintas, cada una enfatizando los conceptos claves; y de esta manera buscan la integralidad al considerar a la mujer en sus diferentes ámbitos de desarrollo ya que si algo tiene claro el INMUJERES es que la condición de las mujeres no es solo la falta de oportunidades, es ante todo una cuestión multifactorial, coincidiendo con lo planteado por Batliwala (1997) al proponer programas de atención y servicios integrales, por lo que se deben desarrollar diferentes alternativas para atender los múltiples problemas o un problema en particular.

Además el 100% de las facilitadoras dentro de los talleres subrayan la importancia de compartir experiencias personales dentro del mismo, como una oportunidad de aprender de las demás mujeres, no sólo de su experiencia sino de la retroalimentación que al respecto se le brinde.

Finalmente el 10% de las facilitadoras del INMUJERES, busca la coordinación con otras instancias sociales, educativas, políticas, de salud, y jurídicas, con quien se busca coayuvancia e involucramiento en las problemáticas de las mujeres y de la misma comunidad, al canalizar a las usuarias en caso de que así se requiera.

CONCLUSIONES

El empoderamiento es visto por las mujeres que empoderan como una herramienta que permite a las mujeres reconocerse y reconocer las estructuras que históricamente las han mantenido desempoderadas. Indicando además que es un proceso personal, continuo, que requiere una revisión y trabajo constante; es una herramienta que impulsa la autonomía de las mujeres.

Para que el empoderamiento sea más efectivo, será necesario trabajar de manera integral con las mujeres, sin ignorar la diversidad de cada persona y el área en que se decida enfatizar dependiendo de sus necesidades, historia de vida y contexto sociocultural particulares.

Al trabajar el empoderamiento de manera individual será necesario considerar las condiciones externas que siguen reproduciendo ambientes rígidos y estereotipados arraigados en nuestra sociedad. Por lo que son necesarios cambios en las diferentes instancias socializadoras para que de esta manera el empoderamiento no siga viéndose limitado.

Concluimos que en general los roles, rasgos y actitudes de las mujeres que empoderan no son convencionales, por el contrario reconocen que los estereotipos de género desempoderan a las mujeres y aunque el transgredirlos implica costos, las lleva a tener congruencia entre lo que piensan y hacen. Además el que las facilitadoras reconozcan estos roles tradicionales, las lleva a tener mayor conciencia para evitarlos o en determinadas situaciones decidir vivirlos. Situación que facilita el desarrollo de su empoderamiento.

Si bien el empoderamiento se ve reflejado en la vivencia de las facilitadoras en términos de la presencia de roles no tradicionales, también esto repercute directamente en la transmisión del empoderamiento por parte de las facilitadoras; de manera que, en general, observamos que el tipo de información y estrategias que usan las mujeres que

empoderan, reflejan la promoción de un empoderamiento encaminado a reproducir nuevas formas de relaciones, éstas basadas en la equidad y en el reconocimiento de diferencias que no limitan la individualidad y el deseo de cada persona.

Finalmente es importante mencionar que, el hecho de que hayamos encontrado congruencia entre el discurso en las entrevistas de las facilitadoras respecto al tipo de información y estrategias observadas en los talleres; facilita el cumplimiento de los objetivos propios del INMUJERES como del empoderamiento. Surge entonces la importancia de tomar en cuenta que al ser interiorizado el empoderamiento, éste repercute de manera directa en su promoción, por lo que las Instituciones que promueven la emancipación de las mujeres deberán trabajar en el empoderamiento no sólo de las usuarias sino de sus propias facilitadoras. Enfatizar en que si bien existen incongruencias en las facilitadoras, ya que son mujeres que están trabajando también en su proceso; lo importante es que estas incongruencias no amenacen el resultado de su trabajo con las usuarias.

ALCANCES Y LIMITACIONES

Sugerimos al IMUJERES del D.F. tomar en cuenta que son importantes los factores que configuran la identidad de género de las facilitadoras, ya que es a partir de las vivencias, experiencias, aprendizajes y conceptualización del proceso de empoderamiento que cada mujer tenga, que se verá reflejado en su trabajo y tipo de información que manejen al pretender empoderar a otras mujeres. Por lo anterior será necesario revisar y promover el trabajo personal de las facilitadoras; sobre todo porque encontramos, aunque en su minoría, que algunas facilitadoras continúan replicando un discurso tradicional respecto a roles y actitudes dentro de las entrevistas y talleres. Esto no quiere decir para nosotros que son mujeres desempoderadas sino que justo están dentro del mismo proceso de empoderamiento y que requerirán seguir trabajando en ello y es donde el INMUJERES del D.F. tiene su tarea.

Al mismo tiempo sugerimos que el INMUJERES revise si en verdad su objetivo como política pública esta generando cambios reales en la condición de las mujeres, sobre todo por comentarios de algunas de las facilitadoras con respecto a que el INMUJERES es una Institución que persigue un interés político más que el trabajo real con las mujeres.

Asimismo, y no minimizando la importancia del trabajo integral que se ve reflejado en los talleres que el INMUJERES propone en el trabajo con las mujeres que acuden a las distintas Unidades Delegacionales, sugerimos que considere que la mujer llega con una necesidad y una petición concreta y que al buscar la Integralidad puede dejar de lado la

petición real de la mujer, sabemos y estamos de acuerdo con trabajar con los intereses estratégicos de género pero sin olvidar las necesidades iniciales de la mujer.

Se propone también que exista una regulación en la impartición de los talleres, tanto en su información como de las dinámicas que se van a utilizar y que para éstos, las asesoras puedan proponer, desde sus experiencias de trabajo, dinámicas e información para integrar los talleres, y se apliquen hasta que haya una aprobación de las mismas y se integre formalmente como parte de un taller. Además, con el propósito de extender y entender más los trabajos sobre empoderamiento, se realice un compendio de sus experiencias que permita una integración de sus observaciones a la teoría al respecto. Y por último que exista una revisión constante de la teoría del empoderamiento que les permita estar actualizadas y ser objetivas.

Podemos sugerir además para futuras investigaciones, tomar en cuenta el área en la que trabaja cada asesora; es decir, que de ser posible exista el mismo número de participantes por cada área, para que la información no se vea sesgada por los objetivos de ésta y además será importante tomar en cuenta las profesiones de las facilitadoras.

Para que exista un análisis más completo al explorar la identidad de género de las facilitadoras, sugerimos entrevistar a las usuarias y saber qué percepción tienen de las facilitadoras y con qué información cuentan a partir de su asistencia a los talleres y asesorías.

Asimismo, creemos importante compilar los testimonios de las usuarias para conocer los efectos que sobre sus vidas ha tenido el trabajar su empoderamiento, de esta manera conoceremos cómo los talleres y asesorías, la experiencia con las facilitadoras y otras usuarias y la información que reciben, han influido en su toma de decisiones, en su autoestima, en el reconocimiento de sí mismas, en el reconocimiento y ejercicio de sus derechos.

BIBLIOGRAFIA

Achach, R. (2000). *Empoderamiento, Actitud y Nivel de Información en mujeres*. Tesis de Maestría. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Yucatán.

Arnfred, S. (2000). "Questions of power: Women's Movements, Feminist Theory and Development Aid". En *Discussing Women's Empowerment* (pp. 73-86) Estocolmo: Sida Studies.

Barrera D., Aguirre I. (2006) *Encuentro internacional de Experiencia Públicas de Atención Integral a las mujeres*. México: Fondo de Desarrollo para las Naciones Unidas para la Mujer.

Barrios, D. (2003). *Resignificar lo masculino*. México: Vila Editores

Batliwala, S. (1997). "El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción". En León, M. (Comp.). *Poder y Empoderamiento de las Mujeres* (pp.187-211). Colombia: Editores del Tercer Mundo y Facultad de Ciencias Humanas.

Benería, L. y Roldan, M. (1992). *Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la Ciudad de México*. México: El Colegio de México. Fondo de Cultura Económica.

Bleichmar, E. (1985). *Memorias del seminario de estudios de la mujer*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.

Bustos, O. (1994). "La Formación del Género: El Impacto de la Socialización a Través de la Educación". En *Antología de la Sexualidad Humana*. Tomo I. México: Consejo Nacional de Población (CONAPO).

Bustos, O. (2001). "Género y socialización: Familia, Escuela y Medios de Comunicación". En M. González y J. Mendoza (Compils.) *Significados Colectivos: Procesos y Reflexiones Teóricas*. México: Tec. de Monterrey/CIIACSO.

Cedeño, L. (2006). *Relación entre el empoderamiento y la conducta reproductiva y anticonceptiva*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México.

De Barbieri, T. (1986). *Movimientos feministas*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Coordinación de Humanidades.

Fernández, J. (1996). *Varones y mujeres: Desarrollo de la doble realidad del sexo y del género*. España: Pirámide.

Figueroa, J. (1993). "El enfoque de género y la representación de la sexualidad". En *Cuadernos de capacitación en Investigación sobre planificación familiar*. No. 1. México: Secretaría de Salud, Subsecretaría de Servicios de Salud, Dirección General de Planificación Familiar.

Freire, P. (1983). *Pedagogía del oprimido*. México: Siglo XXI.

García, B. Y Oliveira, O. (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México*. México: El Colegio de México.

González, J. (2001). *El hombre del siglo XXI ante el protagonismo de la mujer*. México: Instituto de Investigación en Psicología Clínica y Social, A.C.

Gutierrez, L. (1990). *Working with women of color: An empowerment perspective*. Social Work , 35, 149-153p.

Hyung, M. (2006). *Empowerment in terms of theoretical perspectives: Exploring a typology of the process and components across disciplines*. Konikuk University. *Journal of Community Psychology*, Vol. 34, No. 5, 523-540p.

Kabeer, N. (2001), "Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment". En *Discussing Women's Empowerment* (pp. 17-57) Estocolmo: Sida Studies.

Lamas, M. (2000). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. Programa Universitario de Estudios de Género. México: Miguel Ángel Porrúa.

Lara, A. (1994). "Masculinidad y femineidad". En *Antología de la Sexualidad Humana*. Tomo I. México: Consejo Nacional de Población (CONAPO).

Lagarde, M. (1996). *Género y Feminismo: Desarrollo Humano y Democracia*. Madrid: Horas y Horas.

León, M. (1997). "El empoderamiento en la teoría y la práctica del feminismo". En M. León (Comp.). *Poder y Empoderamiento de las Mujeres* (pp. 1-26). Colombia: Editores del Tercer Mundo y Facultad de Ciencias Humanas.

"Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia". Capítulo I. Artículo 5. X. En *Diario Oficial de la Federación*. Organismo del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos. Tomo DCXLI. No. 1. México, D.F., jueves 1 de febrero de 2007.

Limón, J. (2006). *Mujeres dentro de la organización laboral: Identidad de Género y Liderazgo*. Tesis de licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM.

Mahmud, S. & Johnston, A. (1994). "Women's Status, Empowerment and Reproductive Outcomes". En Sen, G., Germain, A. y Chen, L. (Edits.). *Population Policies Reconsidered: Health, Empowerment and Rigths*. (pp. 151-161). USA: Harvard Series on Population and International Health.

McWhirter, E. (1991). *Empowerment in cousling*. Journal of Couseling & Development, 69, 222-227p.

Molyneux, M. (1985). "Mobilization without Emancipation: Women's Interests, State and Revolution in Nicaragua". En *Feminist Studies*. Vol. 11. no. 2, pp. 227-254.

Montero, M. (2003). *Teoría y práctica de la Psicología Comunitaria: La tensión entre comunidad y sociedad*. Argentina: Paidós.

Moser, C. (1989). "Gender Planning in the Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Needs". *World Development*. Vol. 17, no. 11, pp. 1799-1825.

Oliveira, O. (1998). "Familias y relaciones de género en México". En Schmukler (Coor). *Familias y relaciones de Género en Transformación*. México: Edamex.

Pineda, I. (1997). "Encaminándose hacia el empoderamiento. Ponencia presentada en el Seminario Latinoamérica" *Estudios e Investigación sobre Mujer y Género en América Latina y el Caribe*. Nicaragua

Rappaport, J. (1984). "Terms of empowerment/ Exemplars of preventions: Toward a Theory for Community Psychology". *American Journal of Community Psychology*. 15 (2), pp 121-143.

Riger, S. (1997). "¿Qué está mal con el empoderamiento?" En M. León (Comp.). *Poder y Empoderamiento de las Mujeres* (pp.55-73). Colombia: Editores del Tercer Mundo y Facultad de Ciencias Humanas.

Rocha, T. (2004). *Socialización, cultura e identidad de género: el impacto de la diferenciación entre los sexos*. Tesis de doctorado. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México.

Rowlands, J. (1997), "Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras, un Modelo para el Desarrollo". En León, M. (Comp.). *Poder y Empoderamiento de las Mujeres* (pp.213-245). Colombia: Editores del Tercer Mundo y Facultad de Ciencias Humanas.

Sánchez, A. (2003). *Mujeres, maternidad y cambio: Prácticas reproductivas y experiencias maternas en la Ciudad de México*. México: UAM-PUEG.

Safilios-Rothschild. (1990). "Socio-economic Determinants of the Outcomes of Women's Income Generation in Developing Countries". En Sharon S. y Parpart L. (Edits.) *Women. Employment and the Familia in the Internacional Division of Labour*. Philadelphia: Temple University Press.

Schuler S.R. (1997). "Los derechos de las mujeres son derechos humanos. La Agenda Internacional del Empoderamiento". En M. León (Comp.). *Poder y Empoderamiento de las Mujeres* (pp.29-54). Colombia: Editores del Tercer Mundo y Facultad de Ciencias Humanas.

Schuler, M. y S. Kadrigamar-Rajasingham Edits. (1992). *Legal Literacy: A Tool for Women's Empowerment*. Washington, D.C.: OEF International.

Staples, L. (1990). *Powerful ideas about empowerment*. Administration in Social Work. 14, 29-42p.

Stein, J. (1997). *Empowerment and Women's Health*. London: Zed Books.

Stoller, R. (1968). *Sex and Gender. On the Development of Masculinity and Femininity*. New York: Science House.

Stromsquist, N. (1997). "La búsqueda del empoderamiento: en que puede contribuir el campo de la educación". En León, M. (Comp.). *Poder y Empoderamiento de las Mujeres* (pp.75-98). Colombia: Editores del Tercer Mundo y Facultad de Ciencias Humanas.

Spence, J. T. (1993). "Gender-related traits and gender ideology: Evidence for a Multifactorial Theory". *Journal of Personality and Social Psychology*. 64 (4), 624-635.

Venier, M.E. (1996). *Porqué apoderar*. Boletín 67. México: El Colegio de México.

Wieringa, S. (1997). "Una reflexión sobre el poder y la medición del empoderamiento de género del PNUD". En León, M. (Comp.). *Poder y Empoderamiento de las Mujeres* (pp.147-172). Colombia: Editores del Tercer Mundo y Facultad de Ciencias Humanas.

Young, K. (1997). "El Potencial Transformador en las Necesidades Prácticas: Empoderamiento Colectivo y el Proceso de Planificación". En León, M. (Comp.). *Poder y Empoderamiento de las Mujeres* (pp.99-118). Colombia: Editores del Tercer Mundo y Facultad de Ciencias Humanas.

Zimmerman, M. (1995). *Psychological empowerment: Issues illustrations*. *American Journal of Community Psychology*, 23 (pp. 581-594)