



**empoderamiento
y liderazgo**

**Encuentro mujeres jóvenes
África - España:
empoderamiento y nuevos retos
documento de conclusiones**

**Rencontres des jeunes femmes
d'Afrique et d'Espagne: empowerment
des femmes et nouveaux défis
document de conclusions**

**Meeting of young women from
Africa and Spain:
empowerment and new challenges
conclusions document**

mujeres
FUNDACIÓN

EDITA Y ELABORA / EDITÉ ET ÉLABORÉ PAR / EDITED AND PREPARED BY

mujeres
FUNDACIÓN

Dirección / Direction / Direction

Cristina García Comas

Textos / Textes / Texts

Beatriz Bonete Fernández

Diseño gráfico / Graphic design

Pablo Hueso & AC. s.l.

Edición / Édition / Edition 2009

ENCUENTRO MUJERES JÓVENES

1

ÁFRICA - ESPAÑA:

EMPODERAMIENTO Y NUEVOS RETOS

documento de conclusiones

RENCONTRES DES JEUNES FEMMES

23

D'AFRIQUE ET D'ESPAGNE: EPOWERMENT

DES FEMMES ET NOUVEUX DÉFIS

document de conclusions

MEETING OF YOUNG WOMEN FROM

45

AFRICA AND SPAIN:

EMPOWERMENT AND NEW CHALLENGES

conclusions document

Queremos agradecer a todas las ponentes, dinamizadoras, relatoras, y participantes en general del Encuentro, el trabajo realizado, que ha hecho posible la elaboración de este Documento, y que ha servido para fortalecer la Red de Mujeres Jóvenes.

Diarra Tall

AFAO/WAWA; Expert Frelance
Cres-Ucad (Consortium pour la
Recherche Economique et Sociale)
Senegal

Ouattara Abiba Lofougongnon

Association des Femmes Juristes
de Côte d'Ivoire
Costa de Marfil

Diarra Maimouna Matel

REFAE
Mali

Nivatiti Nanduja

EASSI
Uganda

Matida Daffeh

Network of Youth
Gambia

Fatou Sanneh

Gambia Television
Gambia

Regina Mwanza

T.C.I. (Tomorrow's Child Initiative)
Kenya

Luise Nudi

T.C.I. (Tomorrow's Child Initiative)
Kenya

Caroline Toe

Foundation for Human Rights
and Democracy
Liberia

Amie Kujabi

Child Protection Alliance
Gambia

Nzira de Deus

Fórum Mulher
Mozambique

Joyce Kevin Abalo

East Africa Law Society (EALS)
Tanzania

Monica Voke-Ighorodje

BAOBAB for Women's Human Rights
Nigeria

Genoveva Ayala Correa

Instituto Canario de la Mujer
España

Lorena Fernández Vidal

Asociación de Amig@s de la RASD
España

Silvia Altolaquirre Soler

Campaña Muévete por la Igualdad.
Es de Justicia
España

Jeanette Mauricio Becerra

Área de la Mujer de Radio Vallekas
España

Guiomar Montes Román

Fundación Mujeres
España

María Cortijo Calzada

Fundación Mujeres
España

Beatriz Bonete Fernández

Fundación Mujeres
España

Aranzazu Pecharrómán Clemente

Federación Mujeres Jóvenes
España

Mayka Cuadrado Zúñiga

Federación Mujeres Jóvenes
España

Nuria Sánchez-Grande

Federación Mujeres Jóvenes
España

Eva Moreno García

Federación Mujeres Jóvenes
España

Lucía Falcón García

Federación Mujeres Jóvenes
España

Arantxa Iglesias Aguado

Federación Mujeres Jóvenes
España

Davinia Valero Sierra

Federación Mujeres Jóvenes
España

Jimena Montes Román

Dinamizadora de los talleres
del Encuentro
España

Yuri Nakanouchi Quintana

Dinamizadora de los talleres
del Encuentro
España

ÍNDICE

Presentación	4
1. Introducción	6
1.1. El “Encuentro de Mujeres Jóvenes de África y España: empoderamiento y nuevos retos”	6
1.2. Objeto y características del Documento de conclusiones	7
2. El concepto de empoderamiento	8
2.1. La dimensión individual del empoderamiento	8
2.2. La dimensión colectiva del empoderamiento	9
3. Las organizaciones sociales y el empoderamiento de las mujeres jóvenes	11
3.1. Obstáculos internos (debilidades)	11
3.2. Obstáculos externos (amenazas)	12
3.3. Elementos facilitadores internos (fortalezas)	13
3.4. Elementos facilitadores externos (oportunidades)	14
4. Estrategias para la promoción del empoderamiento desde las organizaciones	15
4.1. Formación y sensibilización	15
4.2. Promoción de los derechos de las mujeres	16
5. Elementos clave para la articulación de estrategias de empoderamiento	18
5.1. Realización de análisis y diagnósticos	18
5.2. Identificación de agentes claves	18
5.3. Identificación de personas destinatarias	19
5.4. Selección de metodologías y herramientas	20
5.5. Incorporación de sistemas de evaluación	21
6. Bibliografía	22

Presentación

El concepto de “empoderamiento” puede aplicarse a cualquier grupo que pueda identificarse como colectivo vulnerable socialmente. Es a mediados de los 80 cuando este término comienza a relacionarse con las mujeres, y su proceso para alcanzar la autonomía y la capacidad de poder acceder y controlar recursos, *“que refuercen sus capacidades y protagonismo en todos los ámbitos”*¹.

El empoderamiento de las mujeres ha llegado a convertirse en un objetivo central para la cooperación al desarrollo, entendiendo que es un proceso necesario que va a modificar sustancialmente la posición social de subordinación de las mujeres. Esta posición es característica de todas las mujeres en general, ya que responde a una desigualdad de género estructural, que se ve acentuada en situaciones de dificultades sociales y económicas.

El trabajo de promoción del empoderamiento entre las mujeres, es una forma directa de intervención que responde al enfoque GED (Género en Desarrollo), adoptado por la Estrategia de “Género en Desarrollo” de la Cooperación Española. Este enfoque se refiere, precisamente, a la importancia de focalizar la verdadera causa de esta desigualdad de género, como el resultado de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, que se traducen en la perpetuación de la posición de subordinación de las mujeres.

La Estrategia de “Género en Desarrollo” es el compromiso establecido por parte de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (en adelante, AECID) por la promoción los derechos de las mujeres como ciudadanas y agentes del cambio social ya que:

*“Considera la diversidad de formas de ser mujeres y hombres en sus distintas realidades y toma en cuenta los intereses prácticos y estratégicos de las mujeres para su integración mediante procesos de empoderamiento que transformen de manera justa los poderes que ejercen hombres y mujeres”*².

1. A partir del artículo publicado en el “Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo”, Clara Murguialday, Karlos Pérez de Armiño y Marlen Eizaguirre. <http://dicc.hegoa.efaber.net>

2. Nava San Miguel Abad (elaboración y coordinación), *Estrategia de “Género en Desarrollo” de la Cooperación Española*, Ministerio de Asuntos Exteriores y Secretaría de Estado de Cooperación Internacional, 2007.

La iniciativa de este *Encuentro de mujeres jóvenes africanas y españolas: empoderamiento y nuevos retos*, recibe, por tanto, el apoyo de AECID, ya que responde a las líneas prioritarias de actuación e intervención en género y desarrollo de la cooperación española.

Fundación Mujeres, con este Encuentro, se suma a la promoción del empoderamiento de las mujeres, en concreto, de las mujeres jóvenes, siguiendo esta línea de actuación. Al mismo tiempo, el Encuentro supone la continuidad del curso de *“Empoderamiento y liderazgo”*, celebrado en febrero de 2008, como iniciativa conjunta de UNIFEM, AECID y el Instituto de la Mujer, que reunió a mujeres jóvenes de organizaciones africanas y españolas, en un espacio de reflexión y trabajo conjunto en torno a la temática del empoderamiento.

Con este Encuentro se ha querido mantener esta línea de trabajo entre mujeres jóvenes de España y África partiendo del convencimiento de que, a pesar de vivir realidades sociales diferentes, existen objetivos comunes y, en concreto, en materia de género, existen retos comunes para las mujeres jóvenes. Estos retos se pueden trabajar conjuntamente en la medida en que, las mujeres jóvenes, son potenciales agentes de cambio tanto de la sociedad africana como de la española.



1. INTRODUCCIÓN

1.1. El “Encuentro de Mujeres Jóvenes de África y España: empoderamiento y nuevos retos”

Este Encuentro tiene su origen en el curso de “*Empoderamiento y liderazgo*”, dirigido a mujeres jóvenes africanas y españolas, celebrado en Casa África (Las Palmas), en febrero de 2008. Esta iniciativa supuso una oportunidad de encuentro e intercambio de conocimiento entre las jóvenes, a la que se le ha querido dar continuidad con este Encuentro, y así seguir potenciando el trabajo conjunto y las sinergias creadas a partir de este primer curso.

El Encuentro de mujeres jóvenes, que se celebra en Madrid, los días 24 y 25 de febrero, se programa con los siguientes objetivos:

- Intercambiar conocimientos y experiencias prácticas llevadas a cabo por mujeres jóvenes africanas y españolas en las organizaciones en las que trabajan.
- Conocer las claves y los contextos sociales y culturales para poder llevar a cabo un mejor diagnóstico de las realidades sociales de las mujeres jóvenes en África y, por tanto, de sus necesidades prácticas y estratégicas.
- Identificar elementos que impulsen proyectos de cooperación entre organizaciones africanas y españolas para promover el empoderamiento de las mujeres jóvenes.

A partir de estos objetivos se identifican todos aquellos elementos que pueden facilitar o dificultar la puesta en marcha de proyectos para desarrollar procesos de empoderamiento. Al mismo tiempo también se definen líneas de actuación que pueden proporcionar una base sólida de trabajo y reflexión conjunta entre mujeres jóvenes de organizaciones africanas y españolas, a la hora de diseñar proyectos de cooperación.

En el Encuentro han participado mujeres jóvenes de organizaciones africanas y españolas, que actualmente trabajan en proyectos y actuaciones de cooperación y desarrollo, y que promueven el empoderamiento de las mujeres jóvenes como potenciales agentes del cambio social³.

El trabajo conjunto realizado en este Encuentro, unido al intercambio de experiencias, conocimientos y modos de hacer en el ámbito del empoderamiento, es una pieza clave si se quieren abrir líneas de acción que se traduzcan en el desarrollo de proyectos de cooperación y actuaciones conjuntas.

La continuidad y el mantenimiento de estas sinergias favorecen la creación de redes de mujeres y de organizaciones, por lo que este Encuentro supone un paso más para la consolidación de una Red de Mujeres

3. La relación de participantes (nombre, organización y país al que pertenecen) se encuentra en el Anexo.

Jóvenes, que ya empezó a perfilarse tras el primer curso de “Empoderamiento y liderazgo”, con la creación del Blog de “Mujeres Jóvenes por un Mundo Mejor”⁴.

Es fundamental potenciar encuentros que permitan seguir compartiendo el conocimiento de las diferentes realidades y contextos, para poder establecer un marco común a partir del que desarrollar estrategias de trabajo y proyectos de cooperación que fortalezcan el trabajo de esta Red de Mujeres Jóvenes:

“El aprendizaje en equipo necesita el tipo de diálogo que ayuda a producir sinergia- eso es, coordinación, unidad y un sentido de cooperación que hace que el total sea más grande que la suma de las partes. Sinergia no quiere decir que todas las personas estén de acuerdo en lo mismo. Significa que, como las personas han aprendido a valorarse y respetarse entre sí, pueden contribuir a un proceso que produce un resultado que todas podrán apreciar y sentir como propio.”⁵

El Encuentro ha sido subvencionado por AECID (en el marco de la Convocatoria Abierta y Permanente para actividades de cooperación y ayuda al desarrollo de 2008), y ha contado con la colaboración del Consejo de la Juventud de España.

1.2. Objeto y características del Documento de conclusiones

Los resultados del Encuentro se han recogido en este Documento de conclusiones en el que se han recopilado las principales reflexiones y propuestas de estrategias para desarrollar proyectos para el empoderamiento de las mujeres,

El Documento tiene como objeto servir de referencia para promover el empoderamiento de las mujeres, así como para diseñar y poner en marcha el tipo de proyectos que podrían desarrollarse con este objetivo. Para ello, el Documento se ha estructurado en torno a cuatro apartados:

- El concepto de empoderamiento como la base sobre la que se plantean las intervenciones que se dirigen a su promoción y fortalecimiento.
- El análisis de las organizaciones sociales y de los elementos que influyen a la hora de potenciar o, al contrario, obstaculizar la puesta en marcha de proyectos de promoción del empoderamiento de las mujeres,
- Las estrategias que las organizaciones pueden llevar a cabo a la hora de diseñar e implementar este tipo de proyectos.
- Las claves para articular los procesos de empoderamiento, en el marco de proyectos de las propias organizaciones, o de proyectos de cooperación.

Las conclusiones estructuradas en torno a este esquema se han obtenido a partir de las dinámicas participativas realizadas durante el Encuentro: mesas de experiencias (en las que han participado personal experto en cooperación al desarrollo y género), y talleres de trabajo.

4. <http://fundacionmujeres.net/youngwomennetwork/>

5. Mahnaz Afkani, Ann Eisenberg, Haleh Vaziri, *Liderazgo para la toma de decisiones. Manual de entrenamiento en liderazgo para mujeres*. Elaborado por Women’s Learning Partnership (WLP). EEUU, 2005

2. EL CONCEPTO DE EMPODERAMIENTO

Al hablar de empoderamiento tenemos que hablar, necesariamente, de “*proceso de empoderamiento*”, ya que no puede entenderse éste como una situación estática, como punto de partida, o como meta, ya que depende del carácter cambiante de las relaciones de género, entendidas como relaciones de poder. De esta forma, el diseño y puesta en marcha de actuaciones para el empoderamiento tiene que tener en cuenta el carácter dinámico del concepto, así como la interrelación del propio proceso con la realidad social, los contextos en los que se lleva a cabo y también con la propia dimensión de empoderamiento personal.

“El empoderamiento se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado.

El empoderamiento se refiere a la ampliación de la habilidad de las mujeres de hacer elecciones estratégicas en sus vidas en un contexto en el que esta habilidad solía estar limitada”⁶.

Esta definición es la base común que se toma como punto de partida, para abordar los procesos de empoderamiento. La definición, al mismo tiempo, muestra las dos dimensiones que configuran el proceso de empoderamiento: la individual y la colectiva.

2.1. La dimensión individual del empoderamiento

Esta dimensión contempla, fundamentalmente, al trabajo personal de cada mujer a la hora de concienciarse y reconocer sus capacidades y habilidades, y cómo puede utilizarlas para trabajar por alcanzar su autonomía y responder a sus necesidades tanto materiales (salud, alimentación) como simbólicas (reconocimiento social).

La dimensión individual se refiere al propio proceso interno de toma de conciencia de las desigualdades de género y, a partir de ahí, de la reflexión sobre cómo posicionarse y actuar para enfrentarlas.

“Aplicado desde el feminismo a la condición y situación de las mujeres, el empoderamiento consiste de manera literal en el proceso a través del cual cada mujer se faculta, se habilita y se autoriza.”⁷.

Dentro de esta dimensión, es fundamental poner en marcha actuaciones formativas y de capacitación dirigidas a identificar e informar de los derechos que les garantizan un desarrollo pleno de sus capacidades. Esta información se convierte en una herramienta de empoderamiento que va a permitir a las mujeres medir el ejercicio de tales derechos y analizar la situación propia y colectiva.

6. www.un-instraw.org

7. Irene López Méndez, “Más allá del desarrollo: la estrategia del empoderamiento”, en Marta Carballo de la Riva (coord.), *Género y Desarrollo. El camino hacia la equidad*. Ed. Catarata, 2006.

2.2. La dimensión colectiva del empoderamiento

Se puede tomar el empoderamiento individual como la base de lo que será el empoderamiento colectivo, sobre todo, para que éste sea efectivo y, a través de él, las mujeres puedan incidir y visibilizar sus demandas socialmente.

La dimensión colectiva del empoderamiento parte de la existencia de un grupo de mujeres que se unen en torno a unos objetivos comunes. Estos objetivos son los que refuerzan su proceso de empoderamiento, al mismo tiempo que retroalimentan su concienciación de la necesidad del trabajo conjunto, que proporciona una mayor capacidad de actuación e influencia.

A continuación, presentamos una tabla que muestra cómo estas dimensiones pueden traducirse en líneas de actuación, y en las estrategias necesarias para llevarlas a cabo:

DIMENSIONES	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ESTRATEGIAS
Acción individual	Autoconciencia de género y capacidades individuales	Potenciar el trabajo personal de autoestima, motivación y confianza y reforzar las habilidades y capacidades de acción y participación social y política de las mujeres jóvenes.
Acción colectiva	Creación y promoción de redes	Construir espacios conjuntos de reflexión, propiciando la formación a grupos sobre empoderamiento y liderazgo, además del intercambio de información y experiencias que contribuyan a fortalecer la comunicación entre los diferentes grupos, organizaciones, etc... de mujeres jóvenes.

En la dimensión colectiva, podemos encontrar dos niveles de actuaciones que pueden llevar a cabo las organizaciones para promover el empoderamiento de las mujeres.

Nivel político:

La dimensión política del empoderamiento implica una labor de visibilización del trabajo realizado por mujeres, y sobre todo, de las demandas identificadas en relación a las estrategias que se han de llevar a cabo para promocionar su empoderamiento. Esta visibilización es la base para poder incidir y alcanzar un empoderamiento real en el ámbito social y político.

La presencia en espacios sociales y políticos se convierte en una estrategia fundamental de visibilización de la capacidad de actuación y participación de las mujeres jóvenes en los diferentes niveles locales,

regionales o estatales. Esta estrategia permite, fundamentalmente, el reconocimiento de los derechos de las mujeres, y la introducción de todas aquellas políticas y actuaciones que apoyen su promoción en las agendas políticas a escala local, nacional e internacional.

Nivel económico:

Este nivel representa la posibilidad real y efectiva de desarrollar actuaciones y proyectos para el empoderamiento de mujeres jóvenes, a partir de la disponibilidad y accesibilidad de los recursos y financiación para ponerlos en marcha.

El acceso a financiación y recursos influye directamente en la posibilidad de hacer real y efectivo un proyecto, pero también el tipo de financiación y la cantidad financiada determinarán que los programas y actuaciones puedan diseñarse e implementarse adecuadamente, de lo que dependerá el éxito o no de la ejecución de dichos proyectos.

A continuación, presentamos una tabla en la que se han identificado actuaciones concretas que pueden realizarse dentro de cada nivel, dirigidas a potenciar el empoderamiento de las mujeres jóvenes:

NIVELES DE ACTUACIÓN	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ESTRATEGIAS
Político	Incidencia política	<p>Capacitar para la participación activa en la formulación e implantación de políticas, así como para actuaciones de presión y lobby que visibilicen las necesidades e intereses de las mujeres jóvenes en las agendas políticas.</p> <p>Introducir en las agendas políticas aquellos temas fundamentales que fortalecen la posición social de las mujeres, y refuerzan su labor política dentro de las organizaciones.</p>
Económico	Acceso a fondos y recursos	<p>Facilitar el acceso a la información sobre todos aquellos recursos de instituciones públicas, organismos y agencias de cooperación al desarrollo, que apuesten por la puesta en marcha de proyectos que tengan como principales destinatarias a las mujeres jóvenes, y como principal objetivo, su empoderamiento social.</p> <p>Esta labor técnica también está enfocada a superar las dificultades de carácter administrativo como son los procedimientos de solicitud o justificación de la financiación, o el planteamiento de continuidad y sostenibilidad de proyectos y actuaciones puestas en marcha.</p>

3. LAS ORGANIZACIONES SOCIALES Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES JÓVENES

Para poner en marcha proyectos de cooperación que promuevan el empoderamiento de las mujeres es necesario, en primer lugar, hacer un análisis de las organizaciones que los diseñan e implementan. La finalidad es la de conocer los elementos que pueden incidir en el desarrollo de este tipo de proyectos.

El análisis de las organizaciones que se presenta a continuación, está clasificado en base a dos variables:

Obstáculos vs oportunidades: en relación a los elementos que dificultan o, al contrario, apoyan e impulsan estrategias para el desarrollo de proyectos de empoderamiento de mujeres.

Análisis interno vs análisis externo: dependiendo de si estamos identificando elementos que actúan positiva o negativamente, en el interior de las organizaciones o fuera de estas

A partir de la combinación de estas variables, presentamos a continuación el análisis de las realidades en cuatro grandes apartados, que responden a la identificación de los obstáculos y de los elementos facilitadores que, tanto dentro como fuera de las organizaciones, influyen directamente en la puesta en marcha de actuaciones y proyectos que potencien el empoderamiento de las mujeres jóvenes.

3.1. Obstáculos internos (debilidades)

A. La dificultad de acceso a recursos y fondos:

De este primer obstáculo se derivan las siguientes debilidades con las que se encuentran las organizaciones:

- La dificultad de organizaciones o asociaciones pequeñas de acceder a financiación ante la “competencia” que suponen organizaciones con más medios, más personal, recursos y, por tanto, con un mayor ámbito de actuación.
- La dependencia de organismos públicos a la hora de acceder a financiación de proyectos y actuaciones sobre cuestiones de género, dependiendo también, del nivel de reconocimiento y prioridad que las instituciones les concedan dentro de la agenda política.
- La sobrecarga de trabajo y responsabilidades de trabajadoras y trabajadores de las organizaciones, derivada de la falta de recursos para la contratación de personal que compongan equipos de trabajo integrales y especializados.
- La necesidad de contar con unidades específicas de género en las organizaciones y con personal experto en la materia que pueda realizar tareas de asesoramiento y formación en todas las áreas y proyectos que se lleven a cabo.

- El obstáculo que supone garantizar el acceso de información y recursos a todas las mujeres, ya que implica una inversión en acciones de difusión y sensibilización que, efectivamente, tengan un amplio alcance de actuación y, al mismo tiempo, sean efectivas.

B. Dificultades para desarrollar procesos de empoderamiento individuales:

Estas dificultades están basadas, principalmente, en la falta de información que tienen las mujeres, entre otros motivos por:

- El difícil acceso de muchas mujeres a fuentes de información y formación sobre sus derechos y la forma en la que pueden defenderlos y reivindicarlos, porque su contexto social no facilita ni visibiliza este tipo de información.
- La falta de mujeres de referencia, que con sus experiencias y prácticas políticas, puedan guiar y potenciar la propia concienciación de las mujeres sobre sus derechos y sobre cómo actuar.

C. La coordinación y comunicación:

A la hora de poder entrar en contacto con otras organizaciones o grupos de mujeres con el objetivo de intercambiar metodologías y experiencias de trabajo, así como para promover proyectos y actuaciones conjuntas, pueden aparecer dificultades relacionadas con:

- La existencia de diferentes idiomas y lenguas.
- La dificultad de que los mensajes lleguen a todas las mujeres, y sean comprensibles para todas ellas.

De este modo, las dificultades de comunicación y difusión pueden traducirse en un impedimento para la coordinación entre las organizaciones y el intercambio de información entre unas y otras.

3.2. Obstáculos externos (amenazas)

A. El papel de los gobiernos:

En muchos casos, los gobiernos pueden dificultar la promoción del empoderamiento de las mujeres en la medida en que:

- En las agendas políticas no se priorizan o no se incluyen los temas de género.
- Hay un reconocimiento legal de que existen desigualdades de género, pero no se obliga a adquirir un compromiso a nivel práctico de poner en marcha políticas públicas y, por tanto, de invertir dinero y recursos en ellas.

- En algunos países, existe un peligro evidente (ya sea formalmente reconocido o no) para las mujeres que reivindican sus derechos y emprenden acciones de denuncia social y política contra la desigualdad social que viven.

B. Elementos sociales y culturales:

El sistema social y cultural de una sociedad puede dificultar los procesos de empoderamiento, en la medida en que siga reproduciendo creencias y acciones basadas en la visión de subordinación social de la mujer frente al hombre. Estos elementos sociales y culturales identificados son los siguientes:

- Las creencias religiosas y tradiciones, que legitiman la desigualdad de género y suponen un freno ante el cambio de la situación y posición de las mujeres y el reconocimiento de sus derechos.
- El papel que se le adjudica a las mujeres como “transmisoras de cultura” y “garantes de la moral”, que las hace más vulnerables a la hora de sufrir represiones políticas y morales, en caso de conflictos étnicos, conflictos armados o por el acceso al poder de un gobierno represivo.
- La prohibición, reconocida por la ley o no, de que las mujeres puedan acceder a la propiedad de tierras o al derecho a heredar.
- Las barreras lingüísticas tanto a nivel interno de los propios territorios (la existencia de multitud de lenguas diferentes), y a nivel externo, por la dificultad de establecer contactos y actuaciones conjuntas con organizaciones internacionales.
- Las dificultades de las mujeres para el acceso a la educación y la permanencia en el sistema educativo. Este problema afecta a las mujeres desde la niñez, ya que son las primeras en tener que abandonar la escuela para ocuparse de las responsabilidades familiares y domésticas.
- La falta de visibilidad de las mujeres que siguen estando, en su mayoría, relegadas al ámbito privado, sin el reconocimiento social a las responsabilidades y actividades (reproductivas y productivas) que realizan.

3.3. Elementos facilitadores internos (fortalezas)

A. La existencia de apoyos y recursos para las organizaciones:

- Las organizaciones cuentan ahora con un mayor acceso a información sobre temáticas concretas como son los derechos humanos y las cuestiones de género, y sobre el trabajo que se está llevando a cabo en otras organizaciones, a nivel del propio territorio, o a nivel nacional o internacional.

B. Profesionales de las organizaciones:

- La existencia de personal experto en materias de cooperación, desarrollo y género y el compromiso que adquieren con los proyectos tanto a nivel profesional como personal.

- El interés y motivación que se fomenta en las organizaciones para trabajar en proyectos dirigidos a promocionar el empoderamiento y la autonomía de las mujeres.
- El desarrollo de metodologías, de trabajo y estrategias internas, que se diseñan, se ponen en marcha y se evalúan y, pueden, además, compartirse e intercambiarse con otras organizaciones.

C. Canales y medios de comunicación:

- La participación en encuentros en los que se comparten espacios con otras organizaciones, y se convierten en un medio de comunicación e intercambio entre organizaciones.
- La posibilidad de que el contacto con otras organizaciones se convierta en una relación que dure en el tiempo y que pueda traducirse en proyectos conjuntos, intercambio de experiencias e información...

3.4. Elementos facilitadores externos (oportunidades)

1- Marco nacional e internacional:

- Actualmente, las instituciones y gobiernos tienen presente el compromiso social de apoyar políticas de cooperación y desarrollo. Esto favorece que se destinen recursos y financiación que impulsen programas y actuaciones destinadas a la promoción de la ciudadanía y empoderamiento de las mujeres.
- Asimismo, existe un compromiso evidente por parte de organismos internacionales que se traducen en la definición de líneas específicas de trabajo e intervención en cooperación y desarrollo para impulsar el empoderamiento de las mujeres. Ejemplos los tenemos en las propias Naciones Unidas, organismos como INSTRAW, UNIFEM o la Declaración del Milenio.
- Estos organismos, además de la definición de estrategias de actuación, son los principales financiadores de proyectos y actuaciones que llevan a la práctica lo enunciado en estas líneas de trabajo por el empoderamiento de las mujeres (agencias de cooperación y organismos internacionales), que tienen y proporcionan recursos.
- Por último, organismos internacionales como Naciones Unidas o UNIFEM, también tienen un papel esencial a la hora de influir y ejercer presión social a los gobiernos para que incluyan en la agenda política los temas de género.

2- Nuevas tecnologías:

Como facilitadoras de:

- Las comunicaciones entre organizaciones: como una forma de conocimiento de otros proyectos, metodologías, etc.
- La organización de encuentros a nivel nacional e internacional: lo que refuerza el contacto entre las organizaciones y fomenta la continuidad de las relaciones y posibilita el diseño y puesta en marcha de proyectos conjuntos.
- La posibilidad de constituir redes, con una amplia base social y organizativa, y un ámbito de actuación e influencia mayor, con más fuerza y presión a la hora de participar en la definición de políticas y programas para las mujeres.

4. ESTRATEGIAS PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPODERAMIENTO DESDE LAS ORGANIZACIONES

Una vez llevado a cabo el análisis de los elementos que pueden facilitar o dificultar la puesta en marcha de proyectos de empoderamiento en las organizaciones, se presentan a continuación, las tres propuestas de estrategias más significativas que pueden impulsar estos proyectos.

4.1. Formación y sensibilización

Esta estrategia contempla actividades formativas y de sensibilización que pueden estar dirigidas a diferentes colectivos: profesionales de medios de comunicación, del ámbito educativo, personal de organizaciones sociales y de cooperación al desarrollo.

Las actividades pueden utilizarse como una estrategia de intervención, sobre todo en el sistema educativo y los medios de comunicación. El objetivo es potenciar la concienciación del fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, entre estos agentes clave con una gran capacidad socializadora e influencia social.

Asimismo, dentro de las organizaciones, es necesario fomentar la labor de formación y sensibilización en género, para que se trabaje de forma adecuada el diseño y planteamiento de los proyectos de promoción del empoderamiento. Esta formación ha de plantearse con un carácter transversal, de forma que esté presente en todas las actuaciones de cooperación y desarrollo que se lleven a cabo.

Las actividades formativas e informativas pueden ser un elemento de visibilización de los proyectos que apuestan por el empoderamiento. Actividades lúdicas como obras de teatro o conciertos, pero también actividades como talleres, encuentros, conferencias... componen una amplia gama de oportunidades de insertar en el ámbito público la reflexión sobre la desigualdad de género y la necesidad de promover el empoderamiento entre las mujeres.

Por tanto, el fomento de espacios públicos en los que puedan llevarse a cabo actuaciones de formación y sensibilización, sirve para visibilizar los objetivos de los proyectos que apuestan por el empoderamiento de las mujeres.

La inclusión de hombres en los procesos de empoderamiento, especialmente, en las actuaciones de formación y sensibilización, es uno de los elementos fundamentales para reforzar y facilitar dichos procesos.

En torno a este punto, encontramos, no obstante, dos formas de entender el grado de participación de los hombres en los procesos de empoderamiento, y de la forma en la que se configura esta participación, dependiendo del tipo de actuación, contexto, etc... en el que se lleven a cabo. De esta forma, la participación de los hombres puede ser de dos tipos:

a) Participación directa:

- Este tipo de participación parte de la idea de que es necesario que los hombres se impliquen de una forma directa y desde el principio en el proceso de empoderamiento de las mujeres. Así, se pretende incluirlos en el proceso, de forma que puedan compartir las experiencias y la formación, y llegar así a la comprensión del beneficio mutuo que supone tanto para hombres como para mujeres.
- Este beneficio reside también en la comprensión, por parte de los hombres, de la importancia del papel de las mujeres en las sociedades, y la necesidad de que se visibilice su contribución a nivel productivo en las economías familiares y del propio territorio.
- Es por ello, que la participación directa de los hombres en el empoderamiento de las mujeres, resultará también estratégico para que los hombres compartan espacios y recursos y se impulse la participación de las mujeres en los ámbitos políticos, sociales y económicos.
- Por último, el hecho de que se sientan incluidos favorecerá su visión del proceso lo que facilitará la difusión de esta información a otras mujeres (a través de su rol como padre, marido, hijo, líderes religiosos).

b) Participación indirecta:

- Aunque es clara la necesidad de que los hombres participen de los procesos de empoderamiento de las mujeres, esta otra perspectiva defiende que esta participación se dé de forma indirecta, sin que se compartan los espacios y los momentos de formación y fortalecimiento de las propias mujeres.
- El empoderamiento se ve, por tanto, como un proceso de las propias mujeres, necesario en cuanto que supone el reconocimiento de la desigualdad de las relaciones de género, de la reivindicación personal, y colectiva y de la visibilización de esta discriminación.
- A partir de este punto, el proceso de empoderamiento es un proceso de promoción de las mujeres en el acceso al espacio de lo social, político, cultural y económico, en condiciones de igualdad con los hombres.
- Desde esta postura, los procesos de empoderamiento de las mujeres sí contemplan la participación indirecta de los hombres, en cuanto a que sean los destinatarios de actuaciones de sensibilización y concienciación en igualdad de género.

4.2. Promoción de los derechos de las mujeres

Esta estrategia se dirige, por un lado, a impulsar el ejercicio de los derechos de las mujeres y, por otro lado, a trabajar la incidencia política a partir del impulso de procesos de empoderamiento.

Para reforzar estas dos actuaciones, es necesario llevar a cabo labores de visibilización y reconocimiento del papel que juegan las mujeres como agentes de desarrollo y cambio social. Para ello, es necesario contar con elementos de presión que actúen no sólo para asegurar la presencia de las mujeres en estos espacios, sino también para incorporar y priorizar en las agendas políticas las temáticas de género.

La introducción de temas de género en las agendas políticas a nivel local, nacional o internacional, retroalimenta el objetivo de visibilizar el papel activo que juegan las mujeres, a la vez que dota de legitimidad sus intereses y necesidades, en relación con la defensa de sus derechos sociales, políticos y económicos.

La visibilización, y el reconocimiento, que conlleva poder formar parte del espacio público y las actuaciones políticas, facilita asimismo la información necesaria para acceder a recursos y financiación que apoyen proyectos para la promoción de los derechos de las mujeres.

La disponibilidad de recursos no sólo se contempla a nivel de las organizaciones, como un elemento que posibilita la realización de proyectos, sino también a nivel individual, para promover la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres. En este sentido, por ejemplo, existen proyectos dirigidos específicamente a este fin, como son los proyectos de microcréditos y de banca de mujeres.

5. ELEMENTOS CLAVE PARA LA ARTICULACIÓN DE ESTRATEGIAS DE EMPODERAMIENTO

5.1. Realización de análisis y diagnósticos

A la hora de llevar a cabo cualquier estrategia de empoderamiento es necesario conocer en profundidad la realidad social de las personas destinatarias así como el contexto social en el que se mueven, de forma que la intervención que se lleve a cabo se adecue a las necesidades reales de la población. Esto va a proporcionar un diagnóstico acertado de cuáles son las cuestiones prioritarias en las que se puede intervenir.

El empoderamiento de las mujeres, en este sentido, pasa por la puesta en marcha de una estrategia que garantice su participación en la elaboración de ese diagnóstico, así como en el establecimiento de estas prioridades, es decir, sus intereses estratégicos y necesidades reales:

“Mientras que los “intereses de género” son aquellas preocupaciones prioritarias que las mujeres (o los hombres) pueden desarrollar en virtud de la posición social que adoptan de acuerdo a sus atributos de género, las “necesidades de género” son los medios por los cuales tales preocupaciones son satisfechas”⁸.

De esta manera, el conocimiento de la realidad y la participación de las mujeres en ese conocimiento se convierten en elementos clave que las organizaciones que promueven procesos de empoderamiento tienen que contemplar

5.2. Identificación de agentes claves

Así como es necesaria la participación de las mujeres en los procesos de empoderamiento, también hay que incorporar a agentes clave, que puedan apoyar y reforzar esos procesos, para que sean más efectivos y produzcan un cambio real en la posición social de las mujeres.

Los agentes claves identificados responden a una amplia gama de perfiles, dependiendo de la capacidad de intervención y el tipo de actuación que puedan apoyar. Estos agentes se han agrupado de la siguiente forma:

8. Clara Murguialday, “Intereses y necesidades de género”, en *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo* (<http://dicc.hegoa.efaber.net>)

SOCIEDAD CIVIL	ORGANISMOS E INSTITUCIONES	AGENTES DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN
Asociaciones (de mujeres, de inmigrantes, asociaciones africanas en España)	Administración Pública	Medios de comunicación de masas
Redes de mujeres o de organizaciones sociales (que trabajen temáticas de género)	Líderes religiosos y políticos	Medios comunitarios alternativos
Mujeres de referencia	Agencias de cooperación	Profesorado: escuela, educación secundaria y profesional y universidad
Asociaciones/grupos de hombres que apoyen y trabajen por la igualdad de género	Organismos internacionales como UNIFEM, Naciones Unidas, INSTRAW...	Personal formador en temas de género y personal formador de formadoras/es

5.3. Identificación de personas destinatarias

Las estrategias para promover el empoderamiento de las mujeres no sólo tienen a las propias mujeres como únicas destinatarias. De hecho, al igual que se expone en relación a los agentes clave, también encontramos una amplia gama de perfiles destinatarios. Hay que conocer cada perfil, y tenerlo en cuenta a la hora de diseñar un proyecto, para que su diseño se realice de acuerdo a las características y necesidades de la población a la que va destinado.

Para definir los perfiles, han de contemplarse multitud de variables como son las características sociales de su contexto, el ámbito en el que viven (urbano o rural); si son destinatarias directas o indirectas (por ejemplo, que sean destinatarias de formación para poder formar a su vez a otras mujeres); la edad, grado de alfabetización o formación; etc..

A continuación presentamos un cuadro con potenciales personas o entidades destinatarias de proyectos de empoderamiento, clasificadas en torno a cuatro grupos:

Mujeres	Refugiadas, rurales, con VIH-SIDA, niñas, jóvenes, estudiantes, jefas de hogar o amas de casa, inmigrantes
Hombres	En general, niños, jóvenes, líderes religiosos
Agentes clave	Personas con responsabilidad política, personal formador, personal de organizaciones
Organizaciones	De mujeres, de base, de cooperación al desarrollo, redes (de mujeres o de organizaciones), asociaciones de inmigrantes, asociaciones africanas en España

5.4. Selección de metodologías y herramientas

Las metodologías y herramientas de trabajo son otro elemento esencial del proceso de empoderamiento. En este Documento, se identifican, como principales, aquellas que van dirigidas a poner en marcha actuaciones de formación y sensibilización.

Las metodologías son diferentes, dependiendo del tipo de actuación que se realice. En el caso de las actividades formativas se pueden aplicar **metodologías participativas** como los talleres, seminarios y, en general, encuentros que posibiliten la creación de espacios en los que se reflexione y se trabaje conjuntamente.

Las actividades de visibilización pueden ir acompañadas de metodologías dirigidas a incentivar la incidencia política, pero también de **metodologías lúdico-simbólicas** con reivindicaciones de los derechos de las mujeres a través de la organización de acciones de calle, la utilización de juegos no sexistas, u obras de teatro.

Por otro lado, las **Tecnologías de Información y Comunicación** (TIC) y las **redes** de mujeres o de organizaciones se configuran como las herramientas con más utilidad para llevar a cabo estrategias de empoderamiento.

Las TIC son una herramienta básica a la hora de establecer contactos y difundir mensajes e información desde las organizaciones/entidades a otras organizaciones, a la sociedad civil y al ámbito político-institucional.

Además, las TIC facilitan la creación de materiales audiovisuales, y en formato electrónico, que pueden apoyar las actividades formativas, ya que ofrecen la posibilidad de trasladar contenidos, metodologías y dinámicas de trabajo de unas organizaciones a otras, con lo que contribuyen también a la optimización de sus recursos.

De este modo la gestión del conocimiento no se queda sólo en el ámbito organizacional, sino que puede mostrarse fuera, visibilizando así el trabajo y los materiales que se realizan en las organizaciones como pueden ser boletines de difusión, buenas prácticas, proyectos ejecutados o campañas de sensibilización. Esta dinámica favorece a su vez el empoderamiento de las organizaciones y, por tanto, su capacidad de actuación e intervención.

La creación de redes de mujeres, u organizaciones, si bien puede tomarse como estrategia, también se configura como una herramienta fundamental en los proyectos de promoción de empoderamiento. La propia creación de una red, implica, una concienciación individual de la necesidad de unir esfuerzos y demandas, para alcanzar una mayor capacidad de actuación y participación a nivel social y político.

Las redes proporcionan al mismo tiempo, la oportunidad de intercambiar experiencias de trabajo y buenas prácticas que puedan transferirse o adaptarse de una realidad social a otra, de un grupo de personas destinatarias a otro. Este intercambio de conocimientos también puede implicar un trabajo en red y la coordinación entre profesionales de diferentes organizaciones, que puedan conformar un mismo equipo de trabajo e incidencia política.

5.5. Incorporación de sistemas de evaluación

La evaluación de las acciones es fundamental para conocer el grado de desarrollo y alcance de todos aquellos programas y proyectos que se realicen. De esta manera, en función de los resultados que se obtengan de la evaluación, puede valorarse si la estrategia llevada a cabo para promover el empoderamiento es válida y puede seguir aplicándose, o demuestra no tener la suficiente eficacia.

El feedback que proporciona la evaluación a las organizaciones que ponen en marcha este tipo de proyectos, sirve de orientación, por tanto, para el diseño o la implementación de futuros proyectos. La información recogida a partir de la evaluación dará las claves necesarias para incorporar modificaciones y mejoras en los proyectos, y validará aquellas actuaciones dirigidas a promover el empoderamiento de las mujeres, que hayan sido exitosas en el cumplimiento de sus objetivos.



5. BIBLIOGRAFÍA

Cristina García Comas (coordinación), Beatriz Bonete Fernández (textos), *Estrategias y mejores prácticas para el empoderamiento de las mujeres en el África Subsahariana. Documento Estratégico*. Edita y elabora: Fundación Mujeres. 2009.

Irene López Méndez, "Más allá del desarrollo: la estrategia del empoderamiento", en Marta Carballo de la Riva (coord.), *Género y Desarrollo. El camino hacia la equidad*. Ed. Catarata, 2006.

Ivonne Urriola Pérez, Elena Mendieta Jiménez y Raquel Lobato Aguado, *Empoderamiento y liderazgo. Guía metodológica para trabajar con grupos*. Federación Mujeres Jóvenes.

Lydia Alpízar, Shamillah Wilson, "Making waves: how young women can (and do) transform organizations and movements", Spotlight, Number 5, March 2005. Disponible en <http://www.awid.org/eng/Issues-and-Analysis/Library>.

Mahnaz Afkani, Ann Eisenberg, Haleh Vaziri, *Liderazgo para la toma de decisiones. Manual de entrenamiento en liderazgo para mujeres*. Elaborado por Women's Learning Partnership (WLP). EE.UU., 2005.

Nava San Miguel Abad (elaboración y coordinación), *Estrategia de "Género en Desarrollo" de la Cooperación Española*, Ministerio de Asuntos Exteriores y Secretaría de Estado de Cooperación Internacional, 2007.

Páginas web de interés:

www.un-instraw.org

www.awid.org

www.unifem.org

<http://www.un.org/millenniumgoals/>

www.mujeresporunmundomejor.org

www.mujereslideres.org

www.aecid.es

www.learningpartnership.org

<http://dicc.hegoa.efaber.net/>

<http://fundacionmujeres.net/youngwomennetwork>

ENCUENTRO MUJERES JÓVENES 1
ÁFRICA - ESPAÑA:
EMPODERAMIENTO Y NUEVOS RETOS

documento de conclusiones

RENCONTRES DES JEUNES FEMMES 23
D'AFRIQUE ET D'ESPAGNE: EPOWERMENT
DES FEMMES ET NOUVEUX DÉFIS

document de conclusions

MEETING OF YOUNG WOMEN FROM 45
AFRICA AND SPAIN:
EMPOWERMENT AND NEW CHALLENGES

conclusions document

Nous tenons à remercier toutes les conférencières, les dynamisatrices, les porte-paro-les, et -en général- toutes les assistantes des Rencontres, pour le travail réalisé ensemble qui a permis l'élaboration du présent Document, et a considérablement renforcé le Réseau des Jeunes Femmes.

Diarra Tall

AFAO/WAWA; Expert Frelance
Cres-Ucad (Consortium pour la
Recherche Economique et Sociale)
Sénégal

Ouattara Abiba Lofougongnon

Association des Femmes Juristes
de Côte d'Ivoire
Côte d'Ivoire

Diarra Maïmouna Matel

REFAE
Mali

Nivatiti Nanduja

EASSI
Uganda

Matida Daffeh

Network of Youth
Gambie

Fatou Sanneh

Gambia Television
Gambie

Regina Mwanza

T.C.I. (Tomorrow's Child Initiative)
Kenya

Luise Nudi

T.C.I. (Tomorrow's Child Initiative)
Kenya

Caroline Toe

Foundation for Human Rights
and Democracy
Liberia

Amie Kujabi

Child Protection Alliance
Gambie

Nzira de Deus

Fórum Mulher
Mozambique

Joyce Kevin Abalo

East Africa Law Society (EALS)
Tanzanie

Monica Voke-Ighorodje

BAOBAB for Women's Human Rights
Nigeria

Genoveva Ayala Correa

Instituto Canario de la Mujer
Espagne

Lorena Fernández Vidal

Asociación de Amig@s de la RASD
Espagne

Silvia Altolaquirre Soler

Campaña Muévete por la Igualdad.
Es de Justicia
Espagne

Jeanette Mauricio Becerra

Área de la Mujer de Radio Vallekas
Espagne

Guiomar Montes Román

Fundación Mujeres
Espagne

María Cortijo Calzada

Fundación Mujeres
Espagne

Beatriz Bonete Fernández

Fundación Mujeres
Espagne

Aranzazu Pecharrómán Clemente

Federación Mujeres Jóvenes
Espagne

Mayka Cuadrado Zúñiga

Federación Mujeres Jóvenes
Espagne

Nuria Sánchez-Grande

Federación Mujeres Jóvenes
Espagne

Eva Moreno García

Federación Mujeres Jóvenes
Espagne

Lucía Falcón García

Federación Mujeres Jóvenes
Espagne

Arantxa Iglesias Aguado

Federación Mujeres Jóvenes
Espagne

Davinia Valero Sierra

Federación Mujeres Jóvenes
Espagne

Jimena Montes Román

*Dynamisatrice aux
ateliers
Espagne*

Yuri Nakanouchi Quintana

*Dynamisatrice aux
ateliers
Espagne*

SOMMAIRE

Présentation	26
1. Introduction	28
1.1. Les <i>“Rencontres de Jeunes Femmes d’Afrique et d’Espagne: empowerment et nouveaux défis”</i>	28
1.2. Objet et caractéristiques du Document de Conclusions	29
2. El concept d’empowerment	30
2.1. La dimension individuelle de l’empowerment	30
2.2. La dimension collective de l’empowerment	31
3. Les organisations sociales et l’empowerment des jeunes femmes	33
3.1. Obstacles internes (faiblesses)	33
3.2. Obstacles externes (menaces)	34
3.3. Éléments favorables internes (forces)	35
3.4. Éléments favorables externes (opportunités)	36
4. Stratégies pour la promotion de l’empowerment depuis les organisations	37
4.1. Formation et sensibilisation	37
4.2. Promotion des droits des femmes	38
5. éléments clef pour l’articulation de stratégies d’empowerment	40
5.1. Réalisation d’analyse et de diagnostics	40
5.2. Identification d’agents-clef	40
5.3. Identification des personnes destinataires	41
5.4. Choix des méthodologies et des outils	42
5.5. Adoption de systèmes d’évaluation	43
6. Bibliographie	44

Présentation

Le concept d'“empowerment” est associé aux groupes que l'on qualifie de socialement vulnérables. C'est dans les années 80 qu'il commence à être utilisé à propos des femmes et des actions que celles-ci entreprennent pour assurer leur autonomie et leur capacité à accéder et à contrôler les ressources *“susceptibles de renforcer leurs capacités et leur présence active dans tous les domaines”*¹.

L'empowerment des femmes est progressivement devenu un objectif crucial pour la coopération au développement. Il est en effet perçu comme un processus nécessaire qui va modifier substantiellement la position sociale de subordination des femmes. Cette position, qui caractérise toutes les femmes en général, puisqu'elle répond à une inégalité de genre structurelle, est accentuée par les situations de difficultés sociales et économiques.

Le travail de promotion de l'empowerment parmi les femmes, est une forme d'intervention directe qui correspond à une approche GED (Genre en Développement), adoptée par la stratégie “Genre en Développement” de la Coopération Espagnole. Cette approche met précisément l'accent sur l'importance d'une focalisation efficace sur la véritable cause de cette inégalité de genre qui est le fruit de l'inégalité des rapports de pouvoir entre hommes et femmes se traduisant par la perpétuation de la position de subordination des femmes.

La stratégie “Genre en Développement” dérive de l'engagement acquis par une partie de l'Agence Espagnole de Coopération Internationale pour le Développement (ci-après nommée AECID) envers la promotion des droits des femmes, citoyennes à part entière, et agents de changement social, étant donné que:

*“Elle tient compte de la diversité des façons d'être femmes et d'être hommes dans leur réalités distinctes, et prend en considération les intérêts pratiques et stratégiques des femmes pour une intégration de ces dernières par le biais de processus d'empowerment de sorte à transformer d'une manière juste les pouvoirs exercés par les hommes et les femmes”*².

1. A partir de l'article publié dans le *“Dictionnaire d'Action Humanitaire et Coopération au Développement”*, Clara Murguialday, Karlos Pérez de Armiño y Marlen Eizaguirre. <http://dicc.hegoa.efaber.net>

2. Nava San Miguel Abad (élaboration et coordination), *Estrategia de “Genre en Desarrollo” de la Cooperación Española*, Ministerio de Asuntos Exteriores y Secretaría de Estado de Cooperación Internacional, 2007.

L'initiative de ces *Rencontres de jeunes femmes africaines et espagnoles: empowerment et nouveaux défis*, reçoit donc le soutien de l'AECID, puisqu'elle correspond aux lignes prioritaires d'action et d'intervention en matière de genre et de développement de la coopération espagnole.

Fundación Mujeres, s'associe ainsi -au travers de ces Rencontres- à la promotion de l'empowerment des femmes et en particulier des jeunes femmes, en suivant cette ligne d'action. Les Rencontres constituent pare ailleurs une prolongation du cours "*Empowerment et leadership*" dispensé en février 2008, une initiative conjointe de UNIFEM, de l'AECID et de l'Instituto de la Mujer, qui réunit des jeunes femmes des organisations africaines et espagnoles dans un espace de réflexion et de travail conjoint autour de la thématique de l'empowerment.

L'objet des présentes Rencontres était de maintenir la ligne de travail adoptée jusqu'alors et qui associe les jeunes femmes d'Espagne et d'Afrique, dans la certitude qu'au-delà des réalités sociales différentes qui sont les leurs, il existe, pour les jeunes femmes, des objectifs communs et, en matière de genre, des défis communs. Ces derniers peuvent être travaillés conjointement dans la mesure où les jeunes femmes sont des agents de changement potentiels, tant dans la société africaine que dans l'espagnole.



1. INTRODUCTION

1.1. Les “Rencontres de Jeunes Femmes d’Afrique et d’Espagne: empowerment et nouveaux défis”

L’origine de ces Rencontres remonte au cours “*Empowerment et leadership*” adressé à des jeunes femmes africaines et espagnoles, et dispensé à la Casa Afrique de Las Palmas, en février 2008. Cette initiative a créé une opportunité de rencontre et d’échange de connaissances entre les jeunes, dont les présentes Rencontres visent à assurer la continuité, de sorte à potentialiser le travail conjoint et les synergies créées dans le contexte de ce premier stage.

Le programme des Rencontres de Jeunes Femmes qui s’est tenu à Madrid le 24 et le 25 février 2009, est constitué autour des objectifs suivants:

- Échange de connaissances et d’expériences pratiques menées par de jeunes femmes africaines et espagnoles dans les organisations dans lesquelles elles travaillent.
- Connaissance des codes et des contextes sociaux et culturels, pour pouvoir établir un diagnostic meilleur des réalités sociales des jeunes femmes en Afrique et, de ce fait, de leurs besoins pratiques et stratégiques.
- Identification des éléments susceptibles de favoriser des projets de coopération entre organisations africaines et espagnoles pour promouvoir l’empowerment des jeunes femmes.

Partant de ces objectifs, tous les éléments susceptibles de favoriser ou d’entraver la mise en marche de projets visant à la mise en oeuvre de processus d’empowerment sont identifiés. Dans le même temps, les lignes d’actions sont également définies qui assurent une base solide de travail et de réflexion conjoints, entre jeunes femmes d’organisations africaines et espagnoles, au moment de la conception de projets de coopération.

Participent aux Rencontres des jeunes femmes d’organisations africaines et espagnoles, qui travaillent actuellement sur des projets et des actions de coopération et de développement, et qui promeuvent l’empowerment des jeunes femmes comme des agents à part entière du changement social³.

Le travail conjoint mené dans le cadre de ces Rencontres -conjugué à l’échange d’expériences, de connaissances et de façons de faire dans le domaine de l’empowerment- est un élément clef si l’on veut ouvrir des lignes d’action qui vont se traduire par la mise en oeuvre de projets de coopération et d’actions conjointes.

La continuité et le maintien de ces synergies favorisent la création de réseaux de femmes et d’organisations; ces Rencontres sont donc une nouvelle étape vers la consolidation d’un Réseau de Jeunes femmes, qui a

3. La liste des participants (nom, organisation et pays d’appartenance) est fournie en Annexe.

commencé à se constituer à l'issue du premiers cours "Empowerment et leadership", moyennant la création du Blog des "Jeunes femmes pour un Monde Meilleur"⁴.

Il est essentiel de continuer à fomentier ce genre de rencontres qui permettent de partager la connaissance des différentes réalités et des différents contextes, afin d'établir un cadre commun de mise en oeuvre de stratégies de travail et de projets de coopération susceptibles de renforcer le travail de ce Réseau de Jeunes femmes:

"L'apprentissage en équipe requiert un certain type de dialogue qui favorise la production de synergies -à savoir, une coordination, une unité, et un sens de la coopération- qui font que le total est toujours supérieur à la somme des parties. Synergie ne veut pas dire que toutes les personnes soient d'accord sur tout. La synergie signifie qu'après que les personnes ont appris à se connaître, à s'évaluer, et à se respecter mutuellement, elles peuvent contribuer à un processus dont elles pourront apprécier le résultat et le faire leur"⁵.

Les Rencontres sont subventionnées par l'AECID (dans le cadre de la Convocation Ouverte et Permanente pour les activités de coopération et d'aide au développement de 2008), et bénéficient de la collaboration du Conseil de la Jeunesse d'Espagne.

1.2. Objet et caractéristiques du document de conclusions

Les résultats des Rencontres ont été compilés dans le présent Document de Conclusions qui reprend les principales réflexions et propositions de stratégies visant à développer des projets d'empowerment des femmes.

Le document a pour objet de servir de référent pour la promotion de l'empowerment des femmes, et pour la conception et la mise en marche de projets poursuivant le même but.

Il est structuré en quatre parties:

- Le concept d'empowerment comme base des interventions qui visent à en promouvoir et à renforcer la pratique.
- L'analyse des organisations sociales et des éléments qui influent sur la potentialisation ou, au contraire, le blocage de projets de promotion de l'empowerment des femmes,
- Les stratégies que les organisations peuvent mettre en oeuvre pour concevoir et réaliser ce type de projets.
- Les codes servant à articuler les processus d'empowerment, dans le cadre des projets des organisations elles-mêmes, ou des projets de coopération.

Les conclusions structurées autour de ce schéma ont été produites dans le contexte des dynamiques de participation utilisées pendant les Rencontres : tables d'expériences, auxquelles prend part le personnel expert en coopération au développement et au genre, et ateliers de travail.

4. <http://fundacionfemmes.net/youngwomennetwork/>

5. Mahnaz Afkani, Ann Eisenberg, Haleh Vaziri, *Liderazgo para la toma de decisiones. Manual d'entrenamiento en liderazgo para mujeres*. Elaborado por Women's Learning Partnership (WLP). EEUU, 2005

2. LE CONCEPT D'EMPOWERMENT

L'on doit -lorsque l'on évoque l'empowerment nécessairement parler de "*processus d'empowerment*". En effet, celui-ci ne peut pas être conçu comme une situation statique, comme un point de départ ou d'arrivée; il relève en effet du caractère changeant des relations de genre entendues comme des relations de pouvoir. La conception et le lancement d'actions pour l'empowerment doivent donc tenir compte du caractère dynamique du concept, ainsi que de l'interrelation du processus lui-même avec la réalité sociale, les contextes dans lesquelles il est mis en oeuvre, et avec la dimension même d'empowerment personnel.

"L'empowerment renvoie au processus par lequel les hommes et les femmes assument le contrôle de leur vie, établissent leurs propres programmes, acquièrent des savoir-faire (ou sont reconnus pour leurs savoir-faire et leurs connaissances), en élevant leur estime de soi, en résolvant des problèmes, et en développant l'autogestion. C'est tout autant un processus qu'un résultat.

L'empowerment fait référence à l'extension des capacités des femmes à faire des choix stratégiques dans leurs vies, dans un contexte où cette capacité était le plus souvent limitée"⁶.

Cette définition est la base commune prise comme point de départ pour l'abordage de processus d'empowerment. Elle évoque dans un même temps les deux dimensions qui configurent le processus d'empowerment: la dimension individuelle et la collective.

2.1. La dimension individuelle de l'empowerment

Cette dimension évoque essentiellement le travail personnel de chaque femme lorsque celle-ci prend conscience et reconnaît ses capacités et ses savoir-faire, et la façon dont elle peut les utiliser pour oeuvrer au profit de son autonomie et pour répondre à ses besoins matériels (santé, alimentation) et symboliques (reconnaissance sociale).

La dimension individuelle renvoie au processus interne lui-même de prise de conscience des inégalités de genre et, partant de là, à la réflexion sur la façon de se positionner et d'agir pour les affronter.

"Appliqué dans la perspective du féminisme à la condition et à la situation des femmes, l'empowerment consiste littéralement en un processus au travers duquel chaque femme s'autorise, s'investit, et s'habilite."⁷

Dans cet esprit, il est fondamental de lancer des actions de formation et de préparation visant à identifier et à informer des droits qui vont leur assurer un plein développement de leurs capacités. Cette information devient un outil d'empowerment puissant qui va permettre aux femmes de mesurer l'exercice de tels droits et d'analyser la situation individuelle et collective.

6. www.un-instraw.org

7. Irene López Méndez, "Más allá del desarrollo: la estrategia del empoderamiento", en Marta Carballo de la Riva (coord.), *Género y Desarrollo. El camino hacia la equidad*. Ed. Catarata, 2006.

2.2. La dimension collective de l'empowerment

L'empowerment individuel des femmes peut être appréhendé comme étant la base de ce que sera l'empowerment collectif, surtout pour que celui-ci devienne effectif et puisse influencer et visibiliser socialement leurs demandes.

La dimension collective de l'empowerment est fondée sur l'existence d'un groupe de femmes réunies autour d'objectifs communs. Ce sont ces objectifs qui vont renforcer leur processus d'empowerment, tout en rétroalimentant leur prise de conscience de l'importance du travail conjoint qui assure une plus grande capacité d'agir et d'influer.

Le tableau suivant présente la façon dont ces dimensions peuvent se traduire en lignes d'actions et donner lieu aux stratégies nécessaires à leur mise en oeuvre.

DIMENSIONS	LIGNES D' ACTION	STRATEGIES
Action individuelle	Autoconscience de genre et des capacités individuelles	Potentialiser le travail personnel d'estime de soi, de motivation et de confiance, et renforcer les capacités et les savoir faire d'action et de participation sociale et politique des jeunes femmes.
Action collective	Création et promotion de réseaux	Construire des espaces communs de réflexion, en favorisant la formation de groupes sur l'empowerment et le leadership, en plus de l'échange d'information et d'expériences contribuant à renforcer la communication entre les différents groupes, organisations, etc... de jeunes femmes.

À l'échelle collective, nous pouvons trouver deux niveaux d'actions qui peuvent être lancées par les organisations pour promouvoir l'empowerment des femmes.

Niveau politique:

La dimension politique de l'empowerment implique un travail de visibilisation du travail réalisé par les femmes, et en particulier des demandes identifiées par rapport aux stratégies qui doivent être appliquées pour promouvoir leur empowerment. Cette visibilisation est la base indispensable pour pouvoir influencer et atteindre un empowerment réel dans les domaines social et politique.

La présence des jeunes femmes dans les espaces sociaux et politiques devient l'une des stratégies fondamentales de visibilisation de leur capacité à agir et à participer aux différents niveaux local, régional

et national. Cette stratégie permet essentiellement la reconnaissance des droits des femmes, et l'introduction de toutes les politiques et actions favorisant leur promotion dans les agendas politiques à l'échelle locale, nationale et internationale.

Niveau économique:

C'est à ce niveau que se présente la possibilité réelle et effective de développer des actions et des projets pour l'empowerment des jeunes femmes, à partir de la disponibilité et de l'accessibilité aux ressources et aux financements qui vont permettre de les mettre en oeuvre.

L'accès au financement et aux ressources influe directement sur la possibilité, pour un projet, de devenir réel et effectif ; par ailleurs, le type de financement et la quantité financée vont également être déterminants pour une conception et une mise en oeuvre adéquates des programmes et des actions ; le succès ou l'échec de l'exécution desdits projets en sont donc directement dépendants.

Le tableau suivant identifie une série d'actions concrètes qui peuvent être réalisées à chaque niveau et qui visent à potentialiser l'empowerment des jeunes femmes:

NIVEAUX	LIGNES D'ACTION	STRATEGIES
Politique	Incidence politique	<p>Former à la présence et à la participation active pour la formulation et l'implantation de politiques, ainsi que pour des actions de pression et de lobbying visibilisant les besoins et les intérêts des jeunes femmes dans les programmes politiques.</p> <p>Introduire dans les programmes politiques les sujets fondamentaux qui vont renforcer la position sociale des femmes, et leur travail politique dans les organisations.</p>
Économique	Accès aux fonds et aux ressources	<p>Faciliter l'accès à l'information sur les ressources des institutions publiques, des organismes et des agences de coopération au développement, qui parient pour la mise en oeuvre de projets ayant pour destinataires principales les jeunes femmes, et comme principal objectif, leur empowerment social.</p> <p>Ce travail technique vise aussi à surmonter les difficultés à caractère administratif telles que les procédures de demande ou de justification du financement, ou les problèmes de continuité et de durabilité des projets et actions mis en marche.</p>

3. LES ORGANISATIONS SOCIALES ET L'EMPOWERMENT DES JEUNES FEMMES

Pour lancer des projets de coopération promouvant l'empowerment des femmes, il faut, en premier lieu, procéder à une analyse préalable des organisations qui les conçoivent et les mettent en oeuvre. La finalité de cette étude est de connaître les éléments qui peuvent influencer le développement de ce type de projets.

L'analyse des organisations que nous présentons ci-dessous est classée sur la base de deux variables:

Obstacles vs opportunités: quels sont les éléments entravant ou, au contraire, favorisant des stratégies pour le développement de projets d'empowerment de femmes.

Analyse interne vs analyse externe: selon que l'on identifie des éléments qui agissent positivement ou négativement à l'intérieur des organisations ou en dehors de celles-ci.

Partant de la combinaison de ces variables, nous présentons ci-dessous l'analyse des réalités sous quatre grands chapitres qui correspondent à l'identification des obstacles et des éléments favorables qui, tant à l'intérieur des organisations qu'au dehors, influencent directement la mise en oeuvre d'actions et de projets potentialisant l'empowerment des jeunes femmes.

3.1. Obstacles internes (faiblesses)

A. La difficulté à accéder aux ressources et aux fonds:

De ce premier obstacle dérivent les faiblesses suivantes que rencontrent les organisations:

- La difficulté qu'ont les petites organisations ou associations à accéder au financement, face à la "concurrence" que représentent les organisations dotées de plus de moyens, de personnel, de ressources et, par conséquent, d'un champs d'action plus vaste.
- La dépendance à l'égard d'organismes publics pour accéder au financement de projets et d'actions en matière de genre ; dépendance également du niveau de reconnaissance et de priorité que les institutions voudront bien leur accorder dans leur programme politique.
- La surcharge de travail et de responsabilités des travailleuses et des travailleurs des organisations, dérivée du manque de ressources pour affronter l'embauche de personnel dans les équipes de travail intégrales et spécialisées.
- Le besoin, pour les organisations, de compter des unités spécifiques de genre, et du personnel expert, susceptibles de dispenser des conseils et des formations dans tous les domaines et projets mis en oeuvre.

- La difficulté que représente le besoin d'assurer à toutes les femmes l'accès à l'information et aux ressources, et l'investissement que cela implique en termes d'actions de diffusion et de sensibilisation ayant effectivement une portée suffisante et étant, en même temps, soient effectives.

B. Difficultés à développer des processus individuels d'empowerment:

Ces difficultés dérivent principalement du manque d'information dont souffrent les femmes, du fait, entre autres raisons, de:

- L'accès difficile pour le plus grand nombre aux sources d'information et de formation sur leurs droits et sur la façon dont elles peuvent les revendiquer et les défendre, parce que leur contexte social ne fournit pas et ne visibilise pas ce type d'information.
- Le manque de 'femmes-référence' qui, par leurs expériences et leurs pratiques politiques, pourraient guider et potentialiser la prise de conscience, par les femmes, de leurs droits et de la façon d'agir.

C. La coordination et la communication:

Lorsque l'on veut entrer en contact avec d'autres organisations ou groupes de femmes dans le but d'échanger méthodologies et expériences de travail, ou encore pour promouvoir des projets et des actions conjointes, certaines difficultés peuvent se présenter, qui découlent de:

- Les différences de langues
- La difficulté à faire passer les messages à toutes les femmes, et à ce que ceux-ci soient compris par l'ensemble.

Les difficultés de communication et de diffusion peuvent ainsi entraver la coordination entre les organisations et l'échange d'information entre les unes et les autres.

3.2. Obstacles externes (menaces)

A. Le rôle des gouvernements:

Les gouvernements peuvent très souvent empêcher la promotion de l'empowerment des femmes dans la mesure où:

- Les programmes politiques ne leur accordent aucune priorité ou n'incluent aucun thème de genre.
- L'existence d'inégalités de genre est légalement reconnue, mais rien n'oblige néanmoins à acquérir un quelconque engagement au niveau pratique qui viserait à adopter des politiques publiques, et par conséquent à investir des fonds et des ressources à leur profit.

- Dans certains pays, il existe un danger évident (formellement reconnu ou pas) pour les femmes qui revendiquent leurs droits et entreprennent des actions de dénonciation sociale et politique contre l'inégalité sociale qu'elles subissent.

B. Éléments sociaux et culturels:

Un système social et culturel peut entraver les processus d'empowerment, dans la mesure où la société concernée continue à reproduire des croyances et des actions fondées sur une vision de subordination sociale de la femme face à l'homme. Ces éléments sociaux et culturels identifiés sont les suivants:

- Les croyances religieuses et les traditions qui légitiment l'inégalité de genre sont un frein à l'évolution de la situation et de la position des femmes, ainsi qu'à la reconnaissance de leurs droits.
- Le rôle de "transmettrices de culture" et de "garantes de la morale" qui est attribué aux femmes les rend plus vulnérables face aux répressions politiques et morales, aux conflits ethniques, aux conflits armés, ou lors de l'accès au pouvoir d'un gouvernement répressif.
- La prohibition, reconnue par la loi ou pas, qui est faite aux femmes d'accéder à la propriété des terres ou au droit d'hériter.
- Les barrières linguistiques tant au niveau interne des territoires (l'existence d'une multitude de langues différentes), qu'au niveau externe, et la difficulté qui s'en suit à établir des contacts et des actions conjointes avec les organisations internationales.
- Les difficultés qu'ont les femmes à accéder à l'éducation et à demeurer dans le système éducatif. Ce problème affecte les femmes depuis leur enfance puisqu'elles sont les premières à devoir abandonner l'école pour assumer les responsabilités familiales et domestiques.
- Le manque de visibilité des femmes qui restent, pour la plupart, reléguées dans le privé, sans aucune reconnaissance sociale des responsabilités et des activités (reproductives et productives) qu'elles réalisent.

3.3. Éléments favorables internes (forces)

A. L'existence d'aides et de ressources pour les organisations:

- Les organisations bénéficient aujourd'hui d'un meilleur accès à l'information sur les thématiques concrètes telles que les droits humains et les questions de genre, et sur le travail que réalisent d'autres organisations à l'échelle de leur propre territoire ou au niveau national et international.

B. Professionnels des organisations :

- L'existence de personnel expert dans les matières de la coopération, du développement et du genre, et l'engagement que celui-ci acquiert à l'égard des projets, au niveau professionnel et personnel.

- L'intérêt et la motivation qui est encouragé dans les organisations pour travailler sur des projets visant à promouvoir l'empowerment et l'autonomie des femmes.
- Le développement de méthodologies, de travail, et de stratégies internes, qui sont conçues, mises en marche et évaluées et qui peuvent en outre être partagées avec d'autres organisations.

C. Voies et moyens de communication:

- La participation à des rencontres qui sont l'occasion de partager des espaces avec d'autres organisations, groupes, et deviennent des moyens de communication et d'échange entre organisations.
- La possibilité de faire que le contact avec d'autres organisations se transforme en relation durable dans le temps, et se traduise en projets conjoints, en échange d'expériences et d'information.

3. 4. Éléments favorables externes (opportunités)

1- Cadre national et international:

- Actuellement, les institutions et les gouvernements sont conscients de l'engagement social au profit de politiques de coopération et de développement. Cette circonstance favorise l'allocation de ressources et de financements aux programmes et aux actions destinés à la promotion de la citoyenneté et de l'empowerment des femmes.
- Il existe par ailleurs en engagement évident des organismes internationaux qui se traduit par l'adoption de lignes spécifiques de travail et d'intervention en matière de coopération et de développement, pour impulser l'empowerment des femmes. Nous en trouvons des exemples aux Nations Unies elles-mêmes, et dans des organismes tels que INSTRAW; UNIFEM ou la Déclaration du Millénaire.
- Ces organismes, sont –au-delà de la définition de stratégies d'intervention- les principaux financeurs de projets et d'actions visant à mettre en pratique le contenu des lignes de travail citées, en faveur de l'empowerment des femmes. Coopération, organismes comme l'UNIFEM : qui possèdent et fournissent des ressources.
- En dernier lieu, des organismes internationaux comme les Nations Unies ou l'UNIFEM, qui jouent également un rôle essentiel en influençant et en exerçant des pressions sociales sur les gouvernements pour que ceux-ci incluent les thèmes de genre dans leur programme politique.

2- Nouvelles technologies:

Parce qu'elles permettent:

- Les communications entre organisations: comme une voie de connaissance des autres projets, des méthodologies, etc.
- L'organisation de rencontres à l'échelle nationale et internationale : ce qui renforce le contact entre les organisations, et favorise la continuité des relations, en permettant aussi le design et la mise en marche de projets communs.
- La possibilité de constituer des réseaux, sur une base sociale large et organisationnelle, et dans un domaine d'intervention et d'influence plus étendu, avec plus de force lors de la participation à la définition de politiques et de programmes pour les femmes.

4. STRATEGIES POUR LA PROMOTION DE L'EMPOWERMENT DEPUIS LES ORGANISATIONS

Après l'analyse des éléments pouvant faciliter ou entraver la mise en oeuvre de projets d'empowerment dans les organisations, nous présentons maintenant les trois propositions de stratégies les plus significatives qui sont à même de lancer ces projets.

4.1. Formation et sensibilisation

Cette stratégie prévoit des activités de formation et de sensibilisation ouvertes à différents collectifs: professionnels des médias, du monde de l'éducation, personnel des organisations sociales et de coopération au développement.

Ces activités peuvent être abordées comme une stratégie d'intervention, surtout dans le système éducatif et dans les médias. L'objectif étant, en l'occurrence, de potentialiser -chez ces agents clef qui ont une forte capacité socialisatrice et une grande influence sociale- la prise de conscience de l'importance de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes.

De la même manière, il est important d'encourager le travail de formation et de sensibilisation au genre au sein des organisations, pour que la conception et l'approche des projets de promotion de l'empowerment soient traitées d'une manière adéquate. Cette formation doit être conçue dans une approche transversale, de sorte à être présente dans toutes les actions de coopération et de développement mises en oeuvre.

Les activités formatives et informatives peuvent être autant d'éléments de visibilité des projets qui misent sur l'empowerment. Des activités ludiques comme des pièces de théâtre ou des concerts, mais aussi des activités plus techniques, comme des ateliers, des rencontres, des conférences... constituent la vaste gamme des opportunités de glisser dans le domaine public la réflexion sur l'inégalité des genres et sur le besoin de promouvoir l'empowerment entre les femmes.

L'encouragement des espaces publics pouvant être le cadre d'actions de formation et de sensibilisation est donc un moyen de visibiliser les objectifs des projets qui misent sur l'empowerment des femmes.

L'inclusion des hommes aux processus d'empowerment -et en particulier dans les actions de formation et de sensibilisation- est l'un des éléments fondamentaux qui facilitera le renforcement et la mise en marche desdits processus.

Concernant ce dernier point, nous constatons qu'il y a deux différentes façons d'entendre le niveau de participation des hommes aux processus d'empowerment, ainsi que la façon dont il faut configurer leur participation, en fonction du type d'intervention, du contexte, etc... dans lequel elles vont être mises en oeuvre. De sorte qu'il existe deux façons d'envisager la participation des hommes:

a) Participation directe:

- Ce type de participation part du principe que les hommes doivent s'impliquer d'une manière directe, et dès le début, dans le processus d'empowerment des femmes. De cette manière, ils se trouvent assimilés au processus, de sorte qu'ils peuvent partager les expériences et la formation, et arriver à comprendre ainsi les avantages mutuels que l'empowerment présente pour eux, comme pour femmes.
- Cet avantage et ces bénéfices résident également dans la compréhension, par les hommes, de l'importance du rôle des femmes dans les sociétés et du besoin de visibiliser leur contribution productive aux économies familiale et du territoire.
- Pour cette raison, la participation directe des hommes à l'empowerment des femmes, s'avère être également stratégique pour que les hommes partagent des espaces et des ressources, et pour favoriser la participation des femmes aux domaines politique, social et économique.
- Pour finir, le fait de se sentir pris en compte favorise une meilleure approche du processus, et facilite la diffusion de cette information à d'autres femmes (au travers de leurs rôles de pères, de maris, de fils, de leaders religieux, etc.).

b) Participation indirecte:

- Si l'importance de la participation des hommes aux processus d'empowerment des femmes est claire pour tous, cette autre perspective soutient que cette participation doit rester indirecte, sans partage des espaces, sans partage des moments de formation et de renforcement des femmes.
- L'empowerment est perçu dans ce cas comme un processus appartenant aux seules femmes, indispensable parce qu'il suppose la reconnaissance de l'inégalité des relations de genre, de la revendication personnelle et collective, et de la visibilisation de cette discrimination.
- Dès cet instant, le processus d'empowerment est un processus de promotion des femmes et de leur capacité à accéder aux espaces du social, du politique, du culturel et de l'économique, dans des conditions d'égalité par rapport aux hommes.
- Dans cette perspective, les processus d'empowerment des femmes envisagent une participation indirecte des hommes, en ce qui concerne leur participation aux actions de sensibilisation et de prise de conscience de l'égalité des genres.

4.2. Promotion des droits des femmes:

Cette stratégie vise, d'une part, à favoriser l'exercice des droits des femmes et, d'autre part, à travailler l'incidence politique à partir de l'encouragement du processus d'empowerment.

Pour renforcer ces deux actions, le travail préalable de visibilisation et de reconnaissance du rôle que jouent les femmes comme agents de développement et de changement social est indispensable. Il faut, pour ce faire, disposer d'éléments de pression qui permettent, non seulement d'assurer la présence des femmes dans ces espaces, mais aussi d'incorporer et de prioriser les thématiques de genre dans les programmes politiques.

L'introduction de thématiques de genre dans les programmes politiques aux niveaux local, national ou international, rétroalimente l'objectif de visibilité du rôle actif que jouent les femmes, tout en dotant de légitimité leurs intérêts et leurs besoins, par rapport à la défense de leurs droits sociaux, politiques et économiques.

La visibilité, et la reconnaissance –qui entraîne la participation à l'espace public et aux actions politiques– permettent également l'information nécessaire pour accéder aux ressources et aux financements alloués aux projets de promotion des droits des femmes.

La disponibilité de ressources n'est pas seulement envisagée à l'échelle des organisations, comme un élément permettant la réalisation de projets, mais aussi au niveau individuel, pour promouvoir l'autonomie et l'empowerment économique des femmes. Il existe par exemple des projets spécifiquement conçus à cette fin, tels que les projets de microcrédits ou de banques de femmes.

5. ELEMENTS CLEF POUR L'ARTICULATION DE STRATÉGIES DE EMPOWERMENT

5.1. Réalisation d'analyses et de diagnostics

Il faut, pour envisager une quelconque stratégie d'empowerment, connaître en profondeur la réalité sociale des personnes destinataires et le contexte social dans lequel elles évoluent, de sorte que l'intervention entreprise soit adaptée aux besoins réels de la population. C'est en effet le moyen de disposer d'un diagnostic fidèle des questions prioritaires sur lesquelles il est possible d'intervenir.

Dans cet esprit, l'empowerment des femmes passe par l'adoption d'une stratégie qui garantisse leur participation à l'élaboration de ce diagnostic d'une part, et à la définition de ces priorités, c'est à dire, de leurs intérêts stratégiques et de leurs besoins réels :

“Si les “intérêts de genre” sont les préoccupations prioritaires que les femmes (ou les hommes) peuvent développer en vertu de la position sociale qu’elles ou ils adoptent conformément à leurs attributs de genre, les “besoins de genre” sont les moyens par lesquels de telles préoccupations sont satisfaites”⁸.

La connaissance de la réalité, et la participation des femmes à cette connaissance, deviennent donc des éléments clef que les organisations qui promeuvent des processus d'empowerment doivent prendre en considération.

5.2. Identification d'agents-clef

Si la participation des femmes aux processus d'empowerment est nécessaire, il faut également impliquer des agents clef susceptibles de soutenir et de renforcer ces processus, pour que ceux-ci soient plus effectifs et donnent lieu à un changement réel de la position sociale des femmes.

Les agents-clef identifiés répondent à une large gamme de profils, en fonction de leur capacité à intervenir et du type d'action qu'ils peuvent soutenir. Ces agents ont été regroupés comme suit:

8. Clara Murguialday, “Intereses y necesidades de género”, dans *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo* (<http://dicc.hegoa.efaber.net>)

SOCIÉTÉ CIVILE	ORGANISMES ET INSTITUTIONS	AGENTS DE COMMUNICATION ET ÉDUCATION
Associations (de femmes, d'immigrants, associations africaines en Espagne)	Administration Publique	Mass Media
Réseaux de femmes ou d'organisations sociales (qui travaillent des thématiques de genre)	Leaders religieux et politiques	Médias alternatifs
Femmes-référence	Agences de coopération	Professorat: école, éducation secondaire et professionnelle, université
Associations/groupes d'hommes soutenant et travaillant pour l'égalité de genre	Organismes internationaux comme l'UNIFEM, Nations Unies, INSTRAW...	Personnel de formation en matière de genre et personnel de formation de formateurs/trices

5.3. Identification des destinataires

Les femmes ne sont pas les seules et uniques destinataires des stratégies de promotion de l'empowerment des femmes. Au contraire, tout comme cela a été dit pour les agents-clef, nous trouvons là encore une large gamme de profils cibles. Il faut identifier chacun des profils et en tenir compte lors de la conception d'un projet, pour que le design de ce dernier s'adapte aux caractéristiques et aux besoins de la population à laquelle il s'adresse.

Il faut, pour définir les profils, prendre en considération de multiples variables : les caractéristiques sociales du contexte, le milieu de vie (urbain ou rural) ; les destinataires sont-elles ou ils des destinataires directes ou indirectes ? (les destinataires de formation par exemple, qui formeront à leur tour d'autres femmes); l'âge, le niveau d'alphabétisation ou de formation; etc.

Le tableau suivant présente les personnes et les entités qui sont susceptibles d'être les destinataires de projets d'empowerment, classées en quatre groupes:

Femmes	Réfugiées, rurales, porteuses du VIH-SIDA, fillettes, adolescentes, étudiantes, femmes au foyer ou immigrantes
Hommes	En général, garçonnets, adolescents, leaders religieux
Agents clef	Personnes ayant des responsabilités politiques, personnel de formation ou d'organisations
Organisations	De femmes, de base, de coopération au développement, réseaux (de femmes ou d'organisations), associations de migrants, associations africaines en Espagne

5.4. Choix des méthodologies et des outils

Les méthodologies et les outils de travail sont d'autres éléments essentiels du processus d'empowerment. Dans le présent document, ont été identifiés comme principaux, tous ceux qui tendent à mettre en oeuvre des actions de formation et de sensibilisation.

Les méthodologies sont différentes en fonction du type d'intervention à réaliser. Dans le cas des activités de formation, les **méthodologies participatives** sont en tous points pertinentes, comme les ateliers ou les séminaires et, en général, les rencontres qui favorisent la création d'espaces de réflexions et de travail conjoints.

Les activités de visibilisation peuvent être accompagnées de méthodologies visant à stimuler l'incidence politique, mais aussi de **méthodologies ludico-symboliques** permettant la revendication des droits des femmes, par le biais d'actions de rue, par le recours aux jeux non sexistes, ou aux pièces de théâtre.

Par ailleurs, les **Technologies de l'Information et de la Communication** (TIC), tout comme les **réseaux** de femmes ou d'organisations, sont devenus les outils les plus efficaces lors de la mise en oeuvre de stratégies d'empowerment.

Les TIC constituent un outil de base pour établir des contacts et diffuser des messages et des informations depuis les organisations/entités vers d'autres organisations, et vers la société civile et le monde politico-institutionnel.

Les TIC facilitent en outre la création de matériels audiovisuels et sous format électronique qui peuvent aider aux activités de formation dans la mesure où elles fournissent la possibilité de transférer des contenus, des méthodologies, et des dynamiques de travail d'une organisation à l'autre, en contribuant ainsi à l'optimisation de leurs ressources.

De cette manière, la gestion de la connaissance ne se limite pas au domaine organisationnel et peut se manifester à l'extérieur, visibilisant ainsi le travail et les matériels réalisés au sein des organisations (bulletins de diffusion, bonnes pratiques, projets exécutés, campagnes de sensibilisation...). Cette dynamique favorise en même temps l'empowerment des organisations et, de ce fait, leur capacité d'action et d'intervention.

La création de réseaux entre femmes ou organisations, si elle peut être perçue comme une stratégie, n'en constitue pas moins aussi un outil fondamental dans les projets de promotion de l'empowerment. La création même d'un réseau implique la prise de conscience individuelle de la nécessité d'unir efforts et revendications pour bénéficier d'une plus grande capacité d'action et de participation au niveau social et politique.

Les réseaux fournissent en même temps l'opportunité d'échanger des expériences de travail et les bonnes pratiques pouvant être transférées ou adaptées d'une réalité sociale à une autre, d'un groupe de destinataires à un autre. Cet échange de connaissances peut également requérir un travail en réseau et la coordination entre professionnels de différentes organisations susceptibles de former une même équipe de travail et d'incidence politique.

5.5. Adoption de systèmes d'évaluation

L'évaluation des actions est fondamentale pour connaître le niveau de développement et la portée de tous les programmes et projets réalisés. En fonction des résultats obtenus au terme de l'évaluation, l'on pourra déterminer si la stratégie adoptée pour promouvoir l'empowerment est effectivement valable, si elle mérite d'être appliquée dans le temps ou si, au contraire, il s'avère qu'elle n'atteint pas le niveau d'efficacité escompté.

Le feedback fourni par l'évaluation aux organisations qui réalisent ce type de projets, leur sert donc d'orientation pour la conception ou la mise en oeuvre des projets à venir. L'information ainsi obtenue leur procure les clefs nécessaires à d'éventuelles modifications et améliorations des projets, et valide les actions réussies de promotion de l'empowerment des femmes, par rapport aux objectifs poursuivis.



5. BIBLIOGRAPHIE

Cristina García Comas (coordinación), Beatriz Bonete Fernández (textos), *Estrategias y mejores prácticas para el empoderamiento de las mujeres en el África Subsahariana. Documento Estratégico*. Edita y elabora: Fundación Mujeres. 2009.

Irene López Méndez, "Más allá del desarrollo: la estrategia del empoderamiento", en Marta Carballo de la Riva (coord.), *Género y Desarrollo. El camino hacia la equidad*. Ed. Catarata, 2006.

Ivonne Urriola Pérez, Elena Mendieta Jiménez y Raquel Lobato Aguado, *Empoderamiento y liderazgo. Guía metodológica para trabajar con grupos*. Federación Mujeres Jóvenes.

Lydia Alpízar, Shamillah Wilson, "Making waves: how young women can (and do) transform organizations and movements", Spotlight, Number 5, March 2005. Disponible en <http://www.awid.org/eng/Issues-and-Analysis/Library>.

Mahnaz Afkani, Ann Eisenberg, Haleh Vaziri, *Liderazgo para la toma de decisiones. Manual de entrenamiento en liderazgo para mujeres*. Elaborado por Women's Learning Partnership (WLP). EE.UU., 2005.

Nava San Miguel Abad (elaboración y coordinación), *Estrategia de "Género en Desarrollo" de la Cooperación Española*, Ministerio de Asuntos Exteriores y Secretaría de Estado de Cooperación Internacional, 2007.

Sites web utiles:

www.un-instraw.org

www.awid.org

www.unifem.org

<http://www.un.org/millenniumgoals/>

www.mujeresporunmundomejor.org

www.mujereslideres.org

www.aecid.es

www.learningpartnership.org

<http://dicc.hegoa.efaber.net/>

<http://fundacionmujeres.net/youngwomennetwork>

ENCUENTRO MUJERES JÓVENES 1
ÁFRICA - ESPAÑA:
EMPODERAMIENTO Y NUEVOS RETOS

documento de conclusiones

RENCONTRES DES JEUNES FEMMES 23
D'AFRIQUE ET D'ESPAGNE: EPOWERMENT
DES FEMMES ET NOUVEUX DÉFIS

document de conclusions

MEETING OF YOUNG WOMEN FROM 45
AFRICA AND SPAIN:
EMPOWERMENT AND NEW CHALLENGES

conclusions document

We would like to thank all the speakers, moderators and participants of the Meeting for the work they have done as it has formed the groundwork for the preparation of this document and the strengthening of the Young Women network.

Diarra Tall

AFAO/WAWA; Expert Frelance
Cres-Ucad (Consortium pour la
Recherche Economique et Sociale)
Sénégal

Ouattara Abiba Lofougongnon

Association des Femmes Juristes
de Côte d'Ivoire
Ivory Coast

Diarra Maïmouna Matel

REFAE
Mali

Nivatiti Nanduja

EASSI
Uganda

Matida Daffeh

Network of Youth
Gambia

Fatou Sanneh

Gambia Television
Gambia

Regina Mwanza

T.C.I. (Tomorrow's Child Initiative)
Kenya

Luise Nudi

T.C.I. (Tomorrow's Child Initiative)
Kenya

Caroline Toe

Foundation for Human Rights
and Democracy
Liberia

Amie Kujabi

Child Protection Alliance
Gambia

Nzira de Deus

Fórum Mulher
Mozambique

Joyce Kevin Abalo

East Africa Law Society (EALS)
Tanzanie

Monica Voke-Ighorodje

BAOBAB for Women's Human Rights
Nigeria

Genoveva Ayala Correa

Instituto Canario de la Mujer
Spain

Lorena Fernández Vidal

Asociación de Amig@s de la RASD
Spain

Silvia Altolaquirre Soler

Campaña Muévete por la Igualdad.
Es de Justicia
Spain

Jeanette Mauricio Becerra

Área de la Mujer de Radio Vallekas
Spain

Guiomar Montes Román

Fundación Mujeres
Spain

María Cortijo Calzada

Fundación Mujeres
Spain

Beatriz Bonete Fernández

Fundación Mujeres
Spain

Aranzazu Pecharrómán Clemente

Federación Mujeres Jóvenes
Spain

Mayka Cuadrado Zúñiga

Federación Mujeres Jóvenes
Spain

Nuria Sánchez-Grande

Federación Mujeres Jóvenes
Spain

Eva Moreno García

Federación Mujeres Jóvenes
Spain

Lucía Falcón García

Federación Mujeres Jóvenes
Spain

Arantxa Iglesias Aguado

Federación Mujeres Jóvenes
Spain

Davinia Valero Sierra

Federación Mujeres Jóvenes
Spain

Jimena Montes Román

*Dynamisatrice aux
ateliers
Spain*

Yuri Nakanouchi Quintana

*Dynamisatrice aux
ateliers
Spain*

INDEX

Presentation	48
1. Introduction	50
1.1. The “Meeting of Young Women from Africa and Spain: empowerment and new challenges”	50
1.2. Purpose and characteristics of the Conclusions Document	51
2. The empowerment concept	52
2.1. The individual dimension of empowerment	52
2.2. The collective dimension of empowerment	53
3. Social organisations and the empowerment of young women	55
3.1. Internal obstacles (weaknesses)	55
3.2. External obstacles (threats)	56
3.3. Internal facilitators (strengths)	57
3.4. External facilitators (opportunities)	58
4. Strategies for promoting empowerment in organisation	59
4.1. Training and awareness raising	59
4.2. Promotion of women’s rights	60
5. Key elements for implementing empowerment strategies	62
5.1. Carrying out analyses and diagnostics	62
5.2. Identification of key agents	62
5.3. Identification of recipients	63
5.4. Selection of methodologies and tools	64
5.5. Incorporation of evaluation systems	65
6. References	66

Presentation

The empowerment concept can be applied to any group identifiable as a socially vulnerable group. In the mid-eighties this term began to be utilised in relation to women and their process to achieve autonomy and the ability to access resources and control them *“in order to reinforce their capacities”*¹.

The empowerment of women has become a core objective for development cooperation, which considers it as a necessary process that will substantially modify women’s social subordination position. This position is characteristic of all women in general because it corresponds to a structural gender inequality which is aggravated in difficult social and economic circumstances.

Promoting the empowerment of women is a direct form of intervention which responds to the GID (Gender in Development) approach adopted by the Gender in Development Strategy of Spanish cooperation. Specifically, this approach refers to the importance of addressing the true cause of this gender inequality as the result of unequal power relationships between men and women which translate into the perpetuation of a structure which maintains the subordinated position of women.

The Gender in Development Strategy is a commitment established by the Spanish International Cooperation Agency for Development (SICAD) for promoting the rights of women and is citizens and agents for social change. Said strategy states that it must:

*“Consider the diverse manners of being women and men in different environments and take into consideration the practical and strategic interests of women for their integration by means of empowerment processes which equitably transform the power relationships between men and women”*².

1. On the basis of the article published in the *“Humanitarian Action and Development Cooperation Dictionary”*, Clara Murguialday, Karlos Pérez de Armiño and Marlen Eizaguirre. <http://dicc.hegoa.efaber.net>

2. Nava San Miguel Abad (preparation and coordination), *Agenda in Development Strategy of Spanish Cooperation*, Of Foreign Affairs Ministry and International Cooperation State Office, 2007.

Accordingly, this *Meeting Of Young Women From Africa And Spain: Empowerment And New Challenges* has received the support of SICAD because it matches the priority action and intervention lines on the agenda and development of Spanish cooperation.

With this meeting, Fundación Mujeres participates in the promotion of women's empowerment, specifically of young women in accordance with said action line. At the same time, the meeting is a continuation of the "*Empowerment and Leadership*" course held in February 2008 as a joint initiative of UNIFEM, SICAD and the Institute of Women. This course gathered young women from African and Spanish organisations in a space of joint reflection and work around the concept of empowerment.

This meeting was aimed at maintaining this line of work between young women of Africa and Spain under the conviction that, even though both groups experience different social realities, they share common goals; more specifically, on agenda matters, young women are facing common challenges which can be worked upon jointly because young women are potential agents of transformation both of the African and the Spanish society.



1. INTRODUCTION

1.1. The “*Meeting of Young Women from Africa and Spain: Empowerment and new challenges*”

This Meeting originated in the “*Empowerment and Leadership course*” held for African and Spanish young women in Africa House (Las Palmas), in February 2008. Said initiative provided an opportunity for meeting and exchanging knowledge between young women and the desire to continue this exchange in order to enhance and join to work and the synergies established gave rise to this Meeting.

The young women’s meeting held in Madrid on February 24 and 25 was scheduled with the following objectives:

- To exchange knowledge and practical experiences carried out by young women from Africa and Spain in the organisations in which they work.
- Become acquainted with the social and cultural contexts to prepare a precise diagnostic of the social realities of young women in Africa and accordingly of their practical and strategic requirements.
- Identify elements to promote cooperation projects between Spanish and African organisations focused on the empowerment of young women.

These objectives served as basis to identify the elements which could facilitate or hamper the implementation of projects for developing empowerment processes. At the same time, action lines were defined to provide a solid working basis between young women of African and Spanish organisations in order to design cooperation projects.

The meeting was attended by young women from Spanish and African organisations working in cooperation and development projects and actions which promote the empowerment of young women as potential agents for social change³.

The work carried out at said meeting, together with the exchange of experiences, knowledge and approaches to empowerment, was a key element to open lines of action to assist in the development of cooperation projects and joint actions.

Sustaining and continuing the established synergies will enhance the creation of networks of women and organisations. Accordingly, this meeting is an additional step for consolidating a young women’s network

3. The participants (name, organisation and country) are listed in the appendix.

which started at the first “*Empowerment and Leadership*” course with the publication of a blog titled “Young Women for a Better World”⁴.

It is essential to continue support for meetings to facilitate the sharing of knowledge of different realities and contexts in order to establish a common framework for the development of working strategies and cooperation projects which will enhance the work of this young women’s network:

“Team learning requires a type of dialogue that will assist in producing synergy – that is, coordination, unity and a sense of cooperation which makes the sum total bigger than the addition of its parts. Synergy does not mean that everybody agrees; it means that, as individuals have learned to value and respect themselves and others, they are able to contribute to the process that produces results which all will appreciate and feel as their own”⁵.

The meeting was subsidised by SICAD (in the framework of the 2008 open and permanent call for cooperation and development aid activities) and had the cooperation of the Council of Youth of Spain.

1.2. Purpose and characteristics of the conclusions document

The results of the meeting have been summarised in this conclusions document, including the main reflections and proposals for strategies for developing empowerment projects.

The document aims at being a reference for promoting the empowerment of women as well as for designing and implementing projects which could be developed with this objective in mind. Accordingly, the document has been structured in four sections:

- The empowerment concept as the basis of interventions aimed at its promotional and enhancement
- The analysis of social organisations and of the elements which enhance or hinder the implementation of projects for promoting the empowerment of women.
- The strategies that organisations can implement for designing and executing this type of project
- The keys for implementing empowerment processes in the framework of projects within the organisation or within cooperation projects.

The conclusions based on this structure arose as a result of the participation dynamics of the meeting, comprising experience sharing with the participation of experts in development cooperation and gender as well as workshops.

4. <http://fundacionmujeres.net/youngwomennetwork/>

5. Mahnaz Afkani, Ann Eisenberg, Haleh Vaziri, *Leading To Choices: A Leadership Training Handbook for Women*, by Women’s Learning Partnership (WLP). EEUU, 2005

2. THE EMPOWERMENT CONCEPT

The subject of empowerment necessarily includes an “*empowerment process*” because empowerment cannot be seen as a static condition, a starting point or a goal because it depends on the changing characteristics of gender relationships understood as power relationships. In this way, designing and executing actions for empowerment must take into account the dynamic nature of the concept as well as the relationship of the process with social reality and the context in which it is carried out as well as the dimension of personal empowerment.

“Empowerment refers to a process by means of which both men and women assume control over their lives: they establish their own agenda, they acquire abilities (or acknowledged by their abilities and know-how), they increase their self-esteem, resolve problems and develop self management.

Empowerment is a process and a result. Empowerment refers to an increase in the ability of women to make strategic choices in their lives in a context in which this ability was limited”⁶.

The above definition is taken as a common starting point to address empowerment processes. At the same time, the definition comprises the two dimensions which form part of the empowerment process, i.e., the individual and the collective dimension.

2.1. The individual dimension of empowerment

Essentially, this dimension comprises the personal work of every woman to become aware and recognize her abilities and capacities and the way to use them to achieve autonomy and cover her needs at the material level (health, sustenance) and the symbolic level (social acknowledgement).

The individual dimension concerns the internal process of becoming aware of gender inequalities and thereafter pondering how to take up a position and a strategy to face them.

“From the feminist approach and applied to the condition and situation of women, empowerment literally consists in the process through which every woman empowers, enables and authorises herself.”⁷

In this dimension it is crucial to implement training actions aimed at identifying and describing the rights that guarantee women the full development of the capacities. This information becomes an empowerment tool which will allow women to measure the application of said rights and to analyse their own situation and that of their group.

6. www.un-instraw.org

7. Irene López Méndez, “Más allá del desarrollo: la estrategia del empoderamiento”, in Marta Carballo de la Riva (coord.), Género y Desarrollo. El camino hacia la equidad. Ed. Catarata, Spain, 2006.

2.2. The collective dimension of empowerment

Individual empowerment can be seen as the basis of collective empowerment as it will ensure its effectiveness and make visible its demands at the social level.

The collective dimension of empowerment is based on the existence of a group of women who gather around common goals. These goals reinforce their empowerment process and enhance their awareness of the need of collective work because it provides a greater capacity of action and influence.

The table below illustrates the translation of said dimension into lines of action and the strategies required to fulfil them:

DIMENSIONS	LINES OF ACTION	STRATEGIES
Individual Action	Gender self-awareness and individual capacities	Enhancing personal work on self-esteem, motivation and confidence and reinforce action and social and political capacities of young women.
Collective Action	Creation and promotion of networks	Creating common spaces for reflection, facilitating training for groups on empowerment and leadership in addition to exchanging information and experiences which will contribute to reinforce communication between groups and organisations of young women.

In the collective dimension we can find two levels of actions that organisations can carry out to promote the empowerment of women. These are:

The political level:

The political dimension of empowerment involves making visible the work carried out by women and above all their demands in relation to the strategies to be carried out to enhance their empowerment. This visibilisation is the basis to exert influence and achieve genuine empowerment at the social and political level.

The presence of social and political spaces becomes a crucial strategy for making visible the capacity of action and participation of young women at the local, regional or national level. Essentially, this strategy

facilitates the recognition of the rights of women and the introduction of policies and actions which support their promotion in political agendas at the local, national and international level.

-

The economic level:

This level represents the true and effective possibility of developing actions and projects for the empowerment of young women based on the availability and accessibility of resources and funding for their execution.

Access to funding and resources have a direct influence on the possibilities of a project to become real and effective. In addition, the type and amount of funding will determine an adequate design and implementation of programmes and actions crucial to the success of said projects.

The table below describes specific actions that can be carried out at each level to enhance the empowerment of young women:

LEVEL	LINES OF ACTION	STRATEGIES
Political	Political Lobbying	<p>Prepare for active presence and participation in the formulation and implementation of policies as well as for lobbying actions to make visible the needs and interests of young women in political agendas.</p> <p>Introduce in political agendas the core issues which strengthen the social position of women and reinforce their political work within organisations.</p>
Economic	Access to funds and resources	<p>Facilitate access to information on resources available at public institutions, bodies and development cooperation agencies for the implementation of projects targeting young women and having social empowerment as a core objective.</p> <p>This technical work is also focused on overcoming the administrative difficulties such as procedures for requesting funding or ensuring the continuity and sustainability of existing projects and actions.</p>

3. SOCIAL ORGANISATIONS AND THE EMPOWERMENT OF YOUNG WOMEN

To deploy cooperation projects that promote the empowerment of women it is necessary to make a prior analysis of the organisations that design and implement the projects, with the aim of establishing the elements that can influence their development.

The analysis of organisations described below is based on two variables:

obstacles vs opportunities: in relation to the elements which hamper or support strategies for the development of projects for the empowerment of women.

internal analysis vs external analysis: depending on whether we are identifying elements that have a positive or negative influence, and are internal or external to the organisation.

By combining said two variables we present below an analysis divided into four main sections for identifying obstacles and facilitating elements (internal and external to organisations) which have a direct influence on the implementation of actions and projects for enhancing the empowerment of young women.

3.1. Internal Obstacles (weaknesses)

A. The difficulty of accessing resources and funds:

This first obstacle entails a number of weaknesses encountered by organisations. These are:

- The difficulty of small organisations or associations to obtain access to funding in the face of competition by larger organisations with more resources and staff and therefore a larger scope of action.
- The dependency on public bodies for obtaining access to funding for projects and actions on gender issues. This dependency is also a function of the level of recognition and priority allocated by institutions as a part of their political agenda.
- The overload of work and responsibilities of organisation staff derived from the lack of resources for engaging personnel to establish specialised teams.
- The need of having specific gender units in organisations with experts on the matter to advise and train staff in all areas and projects to be executed.

- The obstacle of ensuring access to information and resources for all women, because it involves investing in dissemination and awareness raising actions which should have a broad range of action to be effective.

B. Difficulties for developing individual empowerment processes:

These difficulties are mainly based on the lack of information of women for a number of reasons, including:

- Difficult access to information and training sources in relation to their rights and the way in which they can defend them due to the fact that the social context does not facilitate or make visible this type of information.
- The lack of politically experienced women who can act as references to guide and enhance the awareness of women about their rights and how to proceed.

C. Coordination and communication:

When making contact with other organisations or groups of women with the aim of exchanging methodologies and working experiences as well as promoting joint projects and actions, the following difficulties may appear:

- Differences in languages.
- Ensuring that messages reach all women and can be understood by all of them.

In this way, communication and dissemination difficulties can become an obstacle for coordination between organisations and the exchange of information between them.

3.2. External obstacles (threats)

A. The role of governments:

In many cases, governments can impede the promotion of empowerment of women to the extent that:

- The political agendas do not include or assign priority to gender issues.
- There is a legal recognition of the existence of gender inequalities but no commitment at a practical level to implement public policies and therefore to invest funds and resources in projects.

- In some countries there is an obvious danger (formally recognized or not) for women who claim their rights and initiate political and social actions against the social inequality of their environment.

B. Social and cultural factors:

The social and cultural system of a society can forestall empowerment processes to the extent that it continues to reproduce beliefs and actions based on the social subordination of women. The social and cultural elements which have been identified are the following:

- Religious beliefs and traditions which legitimate gender inequality and act as an obstacle for changing the situation and position of women and the acceptance of their rights.
- The role allocated to women as “communicators of culture” and “moral pillars” which makes them more vulnerable to political and moral repression in ethnic or armed conflicts or when a repressive government takes power.
- The prohibition (established by law or practice) of women to access the property of land or the right of inheritance.
- Language barriers at the internal level of territories due to the existence of many different languages and, at the external level, due to the difficulty of establishing joint contacts and actions with international organisations.
- The difficulties women encounter for obtaining admission to the education system and completing it. This problem affects women since childhood because they are the first to leave school to assume family and domestic responsibilities.
- The lack of visibility of women, a majority of whom continue to be relegated to the private sphere and lack the social recognition of the responsibilities and activities they carry out at the reproductive and productive level.

3.3. Internal facilitating elements (strengths)

A. The existence of support and resources for organisations:

- Organisations now have greater access to information on specific topics such as human rights and gender issues and all the work being carried out by other organisations at the territorial, national and international level.

B. Professionals in organisations:

- The existence of experts on cooperation, development and gender, and the commitment they acquire with projects at the professional and also personal level.

- The interest and motivation which arises within organisations towards working in projects for promoting the empowerment and autonomy of women
- The development of working methodologies and internal strategies which are designed and can be shared and exchanged with other organisations.

C. Communication channels and media:

- Participation in meetings in which spaces are shared with other organisations and groups and become a means of communication and exchange between organisations
- The possibility that contacts with other organisations give rise to a lasting relationship which could yield joint projects, exchange of experiences and information, etc.

3.4. External facilitating elements (opportunities)

1- National and international framework:

- At present, institutions and governments accept the social commitment of supporting cooperation and development policies. This facilitates the allocation of resources and funding for programmes and actions aiming at promoting citizenship and empowerment of women
- In addition, international organisations evidence a clear commitment which gives rise to the definition of specific lines of work and intervention in cooperation and development for promoting the development of women. Some examples of this commitment are found in the United Nations organisations such as INSTRAW, UNIFEM or the Millennium Declaration.
- In addition to defining action strategies, said organisations are the main sources of funding for projects and actions which execute the working guidelines for the empowerment of women. One example of a funding organisation is UNIFEM
- Finally, international organisations such as United Nations or UNIFEM play a key role in lobbying and exerting social pressure upon governments to secure the inclusion of gender issues in political agendas

2- New Technologies:

New technologies facilitate:

- Communications between organisations in order to learn about different projects, methodologies, etc.
- The organisation of national and international meetings to reinforce links between organisations and promote the continuity of their relationships, facilitating the design and execution of joint projects.
- The possibility of establishing networks with a broad social and organisational base with a large scope of action, enhancing the influence on the definition of policies and programmes for women.

4. STRATEGIES FOR THE PROMOTION OF EMPOWERMENT WITHIN ORGANISATIONS

After analysing the elements that could facilitate or hamper the implementation of empowerment projects in organisations, we presented below proposals for the three most significant strategies to promote said projects.

4.1. Training and awareness raising

This strategy comprises training and awareness raising activities targeting different groups such as media professionals, teachers, staff of social and development cooperation organisations.

Said activities can be utilised as an intervention strategy, above all in the education system and the media. The objective is to enhance awareness of equality between women and men amongst said key agents which have a large social influence and socialising capacity.

In addition, within organisations it is necessary to promote training and gender awareness in order to ensure an adequate design of empowerment promotion projects. This training should be transversal to permeate all the cooperation and development actions to be executed.

Training and dissemination actions can be utilised as an element for enhancing the visibility of projects focusing on empowerment. Leisure activities such as theatre plays or concerts as well as workshops, meetings and conferences comprise a broad range of opportunities for increasing awareness in the public environment about gender inequalities and the necessity of promoting empowerment between women.

Therefore, the promotion of public spaces to carry out training and awareness raising actions is a way to enhance the visibility of the objectives of projects focused on the empowerment of women.

The inclusion of men in empowerment processes, particularly in training and awareness raising actions, is a key element for reinforcing and facilitating said processes. However, in this regard we have identified two ways of understanding the degree of participation of men in empowerment processes and the way in which this participation is configured for each type of action or context. Accordingly, the participation of men can be as follows:

a) Direct participation:

- This type of participation arises from the idea that it is necessary for men to get involved directly and from the beginning in the process of empowerment of women. The idea is to include them in the process so they can share experiences and training in order to understand the benefits this empowerment brings both.
- For women and men. An additional benefit lies in men understanding the importance of the role women play in society and the need to make visible their contribution to the domestic and territorial economy.
- For the above reasons the direct participation of men in the empowerment of women becomes a strategic factor to facilitate men sharing spaces and resources and promote the participation of women in political, social and economic fields.
- Finally, the fact that men will feel included will improve their view of the process and this will facilitate the dissemination of this information to other women (through their role as fathers, husbands, sons or religious leaders).

b) Indirect participation:

- Even though it is clearly necessary for men to participate in the empowerment processes of women, the indirect viewpoint maintains that this participation should be indirect, excluding men from the spaces and training sessions of women.
- Accordingly, empowerment is seen as a process exclusive to women which is necessary for them to become aware of the inequality of gender relationships, to claim for equality at the personal and collective level and to enhance the visibility of this discrimination.
- As of this point, the empowerment process involves the promotion of women to obtain access to social, political, cultural and economic fields under equal conditions.
- This viewpoint on the process of empowerment of women includes the indirect participation of men as targets of awareness raising actions on gender equality.

4.2. Promotion of the rights of women

On the one hand, this strategy aims at promoting the application of the rights of women and on the other to carry out lobbying actions for the promotion of empowerment processes.

In order to reinforce these two actions, it is necessary to carry out visibilisation and recognition actions concerning the role played by women as agents for development and social change. To this end, it is necessary to have elements for exerting pressure to ensure the presence of women in these spaces and also to ensure the inclusion and prioritisation of gender issues in political agendas.

The introduction of gender issues in political agendas at the local, national or international level provides input to the objective of increasing the visibility of the active role played by women as well as adding legitimacy to their interests and needs for the defence of their social, political and economic rights.

Visibilisation and recognition, which entail becoming part of the public sphere and political actions, also facilitates the information that is needed to access funding resources to support projects for the promotion of the rights of women.

The availability of resources is not only regarded at the level of the organisation as an element to facilitate the implementation of projects but also at the individual level to promote the autonomy and economic empowerment of women. There are several projects specifically focused on this goal, including projects on microcredits and banking for women.

5. KEY ELEMENTS FOR THE IMPLEMENTATION OF EMPOWERMENT STRATEGIES

5.1. Execution of analyses and diagnostics

When the time arrives to execute any empowerment strategy, it is necessary to have an in-depth knowledge of the social reality of the target population as well as their social context for the intervention to be adapted to the actual circumstances. This would provide a true diagnostic of the priority issues upon which to act.

In this regard, the empowerment of women involves the implementation of the strategy to ensure their participation in the preparation of said diagnostic as well as in the establishment of priorities, i.e., their strategic interests and actual needs:

“Whereas the “gender interests” are the priority concerns that women (or men) can develop on the basis of the social position they adopt according to their gender attributes, the “gender needs” are the means through which said concerns are addressed”⁸.

In this manner, knowledge about the reality and the participation of women in that knowledge become key elements that the organisations promoting empowerment processes must take into account.

5.2. Identification of key agents

Just like the participation of women in empowerment processes is necessary, it is also necessary to include key agents that can provide support and reinforcement for said processes in order to enhance their effectiveness and give rise to true changes in the social position of women.

Key agents comprise a broad range of profiles, depending on the capacity of intervention and the type of action they can support. Said agents have been grouped as follows:

8. Clara Murguialday , “Intereses y necesidades de género”, in *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo* (<http://dicc.hegoa.efaber.net>)

CICIL SOCIETY	INSTITUTIONS	COMMUNICATION AND EDUCATION AGENTS
Associations (of women, of immigrants, African associations in Spain)	Public Administrations	Mass Media
Networks of women or social organisations (that work on gender issues)	Religious and political leaders	Alternative community media
Reference women	Cooperation agencies	Teachers: primary School, secondary education, vocational training and university
Associations /groups of men that support gender equality and work towards it	International bodies such as UNIFEM, United Nations, INSTRAW...	Trainers on gender issues and trainer teachers

5.3. Identification of recipient population

The strategies for promoting the empowerment of women not only have women as targets. In fact, as stated in relation to key agents, we all to find a broad range of recipient profiles. Each profile must be known and taken into account when designing a project for it to match the characteristics and requirements of the target population.

A large number of variables must be considered when defining profiles, including the social characteristics, the environment (urban or rural), direct or indirect recipients (for example, recipients of training in order to train other women), age, level of literacy or education, etc.

The table below describes potential target individuals or organisations for empowerment projects, divided into four groups:

Women	Refugees, in rural environments, with HIV/AIDS, girls, young women, students, breadwinners, housewives, immigrants
Men	Generally children, young men, religious leaders
Key agents	Individuals with political responsibility, trainers, organisation staff
Organisations	Of women, grassroots, cooperation for development, networks (of women or organisations), associations of immigrants, African associations in Spain

5.4. Selection of methodologies and tools

Working methodologies and tools are another essential element of the empowerment process. This document identifies the main methodologies and tools which are focused on the implementation of training and awareness raising actions.

Each methodology is different according to the type of action to be carried out. In the case of training actions, **participation methodologies** can be applied such as workshops, seminars and general meetings which facilitate the creation of spaces for debating, discussing and thinking as a group.

Visibilisation activities can be accompanied by methodologies aimed at promoting political lobbying, but also **play-symbolic methodologies** for claiming the rights of women by organising actions in public spaces, the utilisation of non-sexist games or theatre plays.

On the other hand, **Information and Communication Technologies** (ICT) and **networks** of women or organisations are the most useful tools to carry out empowerment strategies.

ICT is a basic tool for organisations to establish contact and disseminating messages and information to other organisations, to civil society and to the political-institutional sphere. In addition, ICTs facilitate the creation of audiovisual material in electronic format for supporting training actions because they provide the possibility of sharing content, methodologies and working dynamics amongst organisations, thus contributing additionally to the optimisation of their resources.

In this manner, the management of knowledge does not remain exclusively within organisations as it can be shared to make visible the organisation's production and materials such as bulletins, good practices,

executed projects or awareness raising campaigns. This also enhances the empowerment of organisation and therefore its capacity for action and intervention.

The creation of networks between women or organisations can also be considered as a strategy although it is an essential tool in empowerment promotion projects. Of itself, the action of creating a network involves the individual awareness on the need of joining efforts to achieve a greater capacity of action and participation at the social and political level.

In addition, networks provide opportunities for exchanging working experiences and good practices which can be transferred or adapted from one social environment to another or from one recipient population to another. This exchange of knowledge can also involve networking activity and coordination between experts of various organisations who are able to constitute a working and political lobbying team.

5.5. Inclusion of evaluation systems

The evaluation of actions is essential to determine the degree of development and the scope of all executed programmes and projects. The results obtained from an evaluation allow an organisation to determine whether the strategy for promoting empowerment was valid and should be continued or disregarded due to lack of efficiency.

Accordingly, the feedback provided by evaluations for organisations that execute this type of project becomes a guide for designing and implementing new projects in the future. The information obtained by the evaluations will provide pointers for modifying and improving projects and will also validate the actions focused on promoting the empowerment of women which succeeded in fulfilling their objectives.



5. REFERENCES

Cristina García Comas (coordination), Beatriz Bonete Fernández (texts), *Estrategias y mejores prácticas para el empoderamiento de las mujeres en el África Subsahariana. Documento Estratégico*. Published and prepared by: Fundación Mujeres. 2009.

Irene López Méndez, "Más allá del desarrollo: la estrategia del empoderamiento", in Marta Carballo de la Riva (coord.), *Género y Desarrollo. El camino hacia la equidad*. Ed. Catarata, 2006.

Ivonne Urriola Pérez, Elena Mendieta Jiménez y Raquel Lobato Aguado, *Empoderamiento y liderazgo. Guía metodológica para trabajar con grupos*. Federación Mujeres Jóvenes.

Lydia Alpízar, Shamillah Wilson, "Making waves: how young women can (and do) transform organizations and movements", Spotlight, Number 5, March 2005. DAvailable at <http://www.awid.org/eng/Issues-and-Analysis/Library>.

Mahnaz Afkani, Ann Eisenberg, Haleh Vaziri, *Leading To Choices: A Leadership Training Handbook for Women*. Published by Women's Learning Partnership (WLP). USA, 2003.

Nava San Miguel Abad (elaboración y coordinación), *Estrategia de "Género en Desarrollo" de la Cooperación Española*, Ministerio de Asuntos Exteriores y Secretaría de Estado de Cooperación Internacional, 2007.

Websites of interest:

www.un-instraw.org

www.awid.org

www.unifem.org

<http://www.un.org/millenniumgoals/>

www.mujeresporunmundomejor.org

www.mujereslideres.org

www.aecid.es

www.learningpartnership.org

<http://dicc.hegoa.efaber.net/>

<http://fundacionmujeres.net/youngwomennetwork>



mujeres
FUNDACIÓN

FINANCIADO POR



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN



aecid