

Empoderamiento Femenino en la Región Scout Interamericana

Septiembre 2025



Tabla de Contenidos

Introducción	4
¿Qué es el empoderamiento femenino?.....	5
¿Cómo podemos formular una estrategia de empoderamiento femenino y género en nuestras Organizaciones Scouts Nacionales?	9

Introducción

La mujer realiza contribuciones importantes y de alto impacto a la Organización Mundial del Movimiento Scout. Reconocemos el esfuerzo que algunas Organizaciones Scouts Nacionales de la Región han realizado en los últimos años para asegurar la participación de las mujeres en los diferentes niveles de liderazgo y de toma de decisiones.

Considerando que en el año 2016 se aprobó la Política Regional de Diversidad e Inclusión de la cual, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres hace parte importante de sus procesos y ha sido uno de los énfasis de los objetivos planteados en los planes regionales de los últimos trienios; La 27a Conferencia Scout Interamericana, realizada en Panamá en 2018, reconociendo la importancia que tiene el papel de la mujer en los espacios de liderazgo y de toma de decisiones de la OMMS y la necesidad de promover su participación en ellos de manera equitativa, solicitó al Comité Scout Interamericano realizar un estudio acerca de la participación de las mujeres en cargos de liderazgo y toma de decisiones de los diferentes niveles de la Región Scout Interamericana.

La resolución 9/2022: Promoción del Liderazgo Femenino en las Organizaciones Miembro de la Región fue aprobada por la 28a Conferencia Scout Interamericana, con la cual se acordó solicitar al Comité Scout Interamericano tomar las medidas que juzgue necesarias para promover que haya más mujeres ocupando posiciones de liderazgo y de toma de decisiones en todos los niveles de la Región Scout Interamericana; invitar a las Organizaciones Miembro de la Región a generar e implementar estrategias que fortalezcan la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro de sus estructuras; instar a las Organizaciones Miembro de la Región a que tomando en cuenta los resultados del estudio de liderazgo femenino en la Región Interamericana, realizado por el Comité Scout Interamericano en el período 2018-2022, tomen las medidas necesarias para mejorar la situación actual de falta de liderazgo femenino en la Región Scout Interamericana, y finalmente; invitar a las Organizaciones Miembro de la Región a promover de manera activa la postulación, acceso y posicionamiento de mujeres en puestos de liderazgo y de toma de decisiones en todos los niveles de la Organización.

El presente documento aborda algunos conceptos sobre el empoderamiento femenino en la comunidad y la OMMS. También presenta las acciones sugeridas para formular una estrategia de empoderamiento femenino y género en las Organizaciones Scouts Nacionales de la Región Interamericana.



¿Qué es el empoderamiento femenino?

El concepto de empoderamiento femenino se ha transformado a lo largo del tiempo. Este es un concepto estrechamente ligado con la idea de poder, un poder tradicionalmente asociado a la capacidad de adquirir o poseer físicamente algo. No obstante, es importante considerar como el empoderamiento femenino se relaciona, no solo con los procesos externos como la adopción de cargos y el aumento de ingresos, sino también con la manera en que estos procesos proveen a las mujeres de recursos intangibles como la autoestima, las habilidades de reflexión y análisis, la organización colectiva o la incidencia política.

Es por ello que, en lugar de pensar el poder en términos de los instrumentos que agentes poderosos usan para impedir que los no poderosos actúen libremente, sería más útil pensarlo como *“las fronteras sociales que definen los campos de acción para todos los actores y facilitan u obstaculizan lo que es considerado posible”*. Estas fronteras sociales están constituidas por las leyes, normas, costumbres e identidades sociales que enmarcan y restringen las actuaciones de las personas. Al definir el poder como *“la red de límites sociales que define los campos de acción”*, Hayward reformula la pregunta sobre el poder: la cuestión no es ya cómo este se distribuye o cómo hace A para tener poder sobre B, sino más bien *“cómo los mecanismos del poder definen lo (im)posible, lo (im)probable, lo natural, lo normal, lo que cuenta como problema”*.

En consecuencia, el empoderamiento de las mujeres debe medirse en términos de *“cuánta influencia tienen estas sobre las acciones externas que afectan a su bienestar”*. Hay consenso entre las feministas del desarrollo en que el empoderamiento de las mujeres es un proceso de largo plazo que va *“de adentro hacia fuera”* y *“de abajo hacia arriba”*, que se inicia en el ámbito personal mediante el desarrollo de una autoimagen positiva y confianza en las propias capacidades, continúa en el ámbito de las relaciones cercanas a través de la habilidad para negociar e influenciar las relaciones familiares, y se expande hacia una dimensión colectiva en la que las mujeres construyen estructuras organizativas suficientemente fuertes para lograr cambios sociales y políticos.



A su vez, a la hora de plantear una estrategia de empoderamiento femenino es importante tener en cuenta los siguientes conceptos:

- Recursos: los recursos incluyen no solo aquellos materiales, sino también los humanos y sociales que sirven para mejorar la habilidad para elegir. Estos recursos se adquieren a través de múltiples relaciones sociales en diversos contextos institucionales y son un reflejo de las reglas y normas que determinan los principios de distribución e intercambio institucional (Kabeer, 1999).
- Agencia: La agencia, en este marco teórico, refiere a la habilidad para tomar decisiones estratégicas y controlar los recursos y decisiones que afectan sus vidas. La agencia involucra el sentido, motivación y propósito que los individuos imprimen en su accionar.

De esta forma, Kabeer (1999) señala que la relación entre recursos y agencia constituyen lo que se denomina las capacidades, que dan lugar a los resultados (funcionamientos). Sin embargo, y pese al énfasis en la expansión de la habilidad individual para elegir, es relevante mencionar que desde la perspectiva de Kabeer, el empoderamiento debe ser individual y colectivo. El empoderamiento es relacional, dado que la adquisición de recursos se expresa en lo individual (p.e. un grado académico es de un sujeto), pero se adquiere y ejerce en lo colectivo (p.e. el aprendizaje colegiado). De la misma manera, la agencia implica el ejercicio del *"poder para"*, el *"poder con"* y el *"poder desde dentro"* para alcanzar objetivos individuales y colectivos (Ibrahim y Alkire, 2007). Es en su naturaleza colectiva donde se incluye la utilidad del empoderamiento como herramienta para generar conciencia y transformar las estructuras que perpetúan las relaciones desiguales de poder (Pearse y Connell, 2006). A su vez, Tasli (2007) afirma que el empoderamiento es un proceso de largo plazo, dinámico y abierto que envuelve cambios amplios y profundos en las estructuras socioeconómicas, políticas y culturales. Por tanto, no admite hablar de inicios, intermedios o cierres del proceso, y tampoco puede ser definido en términos de actividades específicas o resultados definitivos. Este proceso, en tanto sigue diferentes rutas, se realimenta de forma constante; y es único porque se ve afectado por factores y actores diferentes en múltiples esferas. A partir de los postulados de Rowlands (1997), Ibrahim y Alkire (2007) proponen cuatro tipos de ejercicio de agencia que podrían llevar al empoderamiento: elección, control, cambio y pertenencia a la comunidad. Así, definen cuatro esferas de empoderamiento:

1. empoderamiento como control, *"poder sobre"* –control sobre las decisiones personales,
2. empoderamiento como elección, *"poder para"* –autonomía y toma de decisiones al interior del hogar
3. empoderamiento en la comunidad, *"poder con"* –cambiar aspectos en la vida propia.
4. empoderamiento como cambio, *"poder desde adentro"* – cambiar aspectos en la vida propia a nivel comunal.

Así, lo que puede ser empoderador en unos contextos y esferas, puede ser desempoderador en otras. De forma adicional, la visión de la igualdad de género como el cumplimiento de un conjunto de metas universales implica el riesgo de desconocer las desigualdades entre mujeres y cómo las intersecciones que las caracterizan conducen a valoraciones y grados diferentes de logro de la igualdad de género.

En síntesis, el empoderamiento como proceso supone la capacidad de las mujeres para ejercer su agencia, en un contexto donde tienen un conjunto de posibilidades reales de elección y que tiene por fin último la transformación de las estructuras de opresión que en el pasado les han impedido tomar decisiones sobre temas estratégicos que afectan sus vidas. De forma adicional, la estrategia de empoderamiento reconoce que, si las estructuras de opresión son sistémicas, es necesario un enfoque multidimensional e interconectado para transformarlas. Así, por ejemplo, no basta con que las mujeres accedan a un ingreso económico si esto se va a traducir en mayores tasas de violencia doméstica (Castiblanco y Raigosa, 2020; Calderón et al., 2011); se hace necesario reconocer que avances en una dimensión no se traducen de forma automática en otras y que la igualdad de género no se consigue con logros parciales. Así pues, la igualdad de género es un objetivo político que parte del reconocimiento de que nada es neutro en términos de género. La búsqueda de la igualdad de género cambia el foco de atención de las mujeres a la organización social, entendiendo que es en esta donde se crean y perpetúan las desigualdades. De esta manera, la igualdad de género requiere de un cambio en la forma en que se conciben las estructuras sociales así *“como de las estructuras sociales que mantienen las relaciones de poder desigualitarias; es decir, necesita la transformación de los marcos políticos e institucionales que reproducen ideas, procedimientos y culturas organizacionales desigualitarias”*. (Cirujano, 2006, p. 80).



¿Cómo podemos formular una estrategia de empoderamiento femenino y género en nuestras Organizaciones Scouts Nacionales?

1. Diagnóstico y caracterización:

Recaudar datos cualitativos y cuantitativos, esto nos va a permitir tener una noción de cuanto han desarrollado las OSN la política de diversidad e inclusión en sus organizaciones. Asimismo, esto nos va a permitir evaluar que estrategias son las mejores para implementar a nivel regional y tener una imagen mucho más clara de la realidad de nuestra región, también posibilitará que la región pueda asesorar y acompañar los procesos de cada OSN.

¿Cómo podemos comenzar a recaudar datos cualitativos y cuantitativos?

- Evaluar el nivel de cumplimiento de las metas del ODS #5 en cada país miembro del Movimiento Scout Mundial.
- Evaluar la viabilidad de formular/reunirse con los equipos de trabajo de diversidad e inclusión de cada OSN.
- Mesas de trabajo o grupos focales entre scouts y diferentes organizaciones, colectivos o líderes en el tema para adquirir diferentes perspectivas. Las estrategias se deben construir desde la colectividad, a través de la creación de puentes, se debe construir desde la diferencia.
- Índices para medir el empoderamiento femenino: Índice Súper (15 preguntas que miden el empoderamiento femenino a través de tres dimensiones: actitud hacia la violencia, independencia social y toma de decisiones).

2. Pactar cuales son los compromisos bajo los cuales se debe someter la estrategia:

Propuesta considerando los objetivos de “la estrategia para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (2018–2021)” de la ONU:

- Fortalecer la obtención de resultados de la región sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres a través de la creación de



herramientas de medición y recolección de datos que se le puedan otorgar a cada OSN y el desarrollo de actividades que fortalezcan el programa de jóvenes y eduquen a los adultos en el movimiento: promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres de manera transversal en nuestras OSN a través de esfuerzos sistemáticos para comprender y responder a las desigualdades de género.

- Fortalecer la capacidad institucional (desde las OSN hasta la región en sí misma) y la eficacia para mejorar la obtención de resultados sobre igualdad de la género y empoderamiento de las mujeres: a través de la transformación de la cultura organizacional para construir y sostener una organización moderna.

3. Crear un órgano o equipo que rinda cuentas por la implementación de la estrategia:

Puede que esto esté entre las funciones del Órgano de Gobierno o Equipo Nacional, como puede que ya exista un órgano a quien le pueda competir esta responsabilidad en cada OSN. No obstante, es importante evaluar como funcionan estos organismos y determinar el tipo de apoyo desde la región para este tipo de equipos en cada OSN que puedan rendir cuentas de la implementación de la política de diversidad e inclusión y de la estrategia que sea planteada.

4. Proponer unas esferas estratégicas de desempeño:

La ONU posee unos indicadores de desempeño que utilizan como parámetro para evaluar el desempeño de las metas de sus estrategias. Por lo cual, es importante diseñar o pactar unos parámetros bajo los cuales se pueda evaluar la estrategia y la implementación de esta junto a la política de diversidad e inclusión en cada país. Estos parámetros deben acompañar el diseño de las “esferas estratégicas de desempeño”, que equivalen a unas metas generales conscientes de los parámetros. Asimismo, es importante considerar que “el monitoreo de las políticas públicas de igualdad de género requiere no solo el seguimiento a indicadores universales estandarizados, sino también herramientas metodológicas que se aproximen a las interrelaciones entre recursos, agencia y resultados que están a la base de relaciones de género más equitativas” (Castiblanco, 2022).

5. Creación de material de apoyo:

Plantear una cartilla donde se expliquen conceptos clave sobre el empoderamiento femenino y género (similar a lo presentado en la política de diversidad e inclusión de la región), esto como una forma de educar a las OSN sobre como implementar las estrategias o que este material funcione de guía para que planteen sus propias estrategias eficaces. De igual modo, la creación de material de apoyo (cartillas, webinars, ilustraciones, material audiovisual) proporciona las herramientas metodológicas “que se aproximen a las

interrelaciones entre recursos, agencia y resultados que están a la base de relaciones de género más equitativas" (Castiblanco, 2022).

Bibliografía:

Recopilación de ideas extraídas de los textos:

- "Empoderamiento de las mujeres: conceptualización y estrategias" - Clara Murguialday Martínez, 2006
- "El empoderamiento femenino como estrategia para la igualdad de género. Un análisis multidimensional." - Suelen Emilia Castiblanco Moreno, 2022



