

Condiciones habilitadoras

Las condiciones habilitadoras consisten en crear espacios, herramientas y oportunidades que garanticen el bienestar de mujeres, jóvenes y grupos en situación de vulnerabilidad. Esto les permite intervenir y participar de manera activa, informada, voluntaria y plena en los procesos de toma de decisiones, así como en las actividades que les afectan.

A continuación se comparten 3 propuestas de condiciones habilitadoras que apoyan el bienestar de las mujeres y las juventudes.

1. Condiciones Habilitadoras Logísticas y de Cuidado (Combatiendo la Pobreza de Tiempo)

Esta categoría aborda directamente la pobreza de tiempo que limita a las mujeres a desarrollarse en actividades de descanso, ocio o recreativas, debido a que generalmente presentan doble o triple jornada de trabajo.

Los proyectos deben establecer condiciones habilitadoras para que las mujeres puedan participar en espacios formativos seguros y accesibles, incluyendo:

- Adaptación de Tiempos y Horarios: Realizar actividades acordes a la disponibilidad flexible e intermitente del tiempo de las mujeres, con sesiones máximo de 3 horas y respetando los horarios de alimentación familiar (desayuno, comida y cena) y escolares.
- Provisión de Soporte Logístico: Proveer de alimentación y medios de transporte para facilitar el traslado de los hogares a las sedes de aprendizaje.
- Cuidado de Dependientes: Facilitar espacios con áreas de cuidado y recreación infantil para la pequeña infancia, y habilitar/equipar un botiquín infantil. (Esto es fundamental, ya que al no incluir las infancias y las personas con discapacidad, se crea una barrera para la participación de las mujeres, quienes son las principales responsables de sus cuidados).
- Reconocimiento e Inclusión: Realizar invitación directa y dirigida a las mujeres, y llamar a la mujer por su nombre y no como esposa de alguien.

Estudio de caso 1.

El Colectivo "La Semilla" está implementando un programa de capacitación productiva. Las sesiones se programan para cinco horas consecutivas al mediodía, el único momento en que los facilitadores (hombres, en su mayoría) tienen libre. Sin



embargo, solo el 20% de las mujeres beneficiarias asisten consistentemente. Cuando se les pregunta, muchas líderes femeninas (que son jefas de familia) manifiestan sentirse culpables o incapaces de participar debido a su doble o triple jornada de trabajo y la necesidad de cuidado de hijxs lactantes o personas adultas mayores. La sobrecarga de cuidados está profundizando su desigualdad y pobreza de tiempo, a pesar de que ellas expresan la necesidad de desarrollar capacidades para la autonomía económica.

Pregunta para el Análisis del Caso 1

¿Cómo se garantiza la redistribución justa de las tareas de cuidado para que las mujeres puedan participar?

Acciones Propuestas

El proyecto decide aplicar las Condiciones Habilitadoras Logísticas y de Cuidado. Reducen la duración de las sesiones a máximo 3 horas, proveen de alimentación y medios de transporte, y habilitan un espacio con áreas de cuidado infantil y un botiquín infantil. Además, el personal técnico comienza a realizar una invitación dirigida a la mujer por su nombre.

2. Condiciones Habilitadoras de Recursos Financieros y Materiales (Control de Activos y Reducción de Esfuerzo)

Esta categoría busca transitar del simple acceso y uso de recursos productivos hacia el control y la toma de decisiones por parte de las mujeres. Se relaciona directamente con la Institucionalización del cuidado y los Recursos Financieros para el bienestar definidos en la Administración Feminista.

- Presupuesto Sensible al Género: Asignar presupuestos sensibles al género para proveer de recursos materiales a las mujeres y juventudes.
- Presupuesto de Cuidado: Ampliar el presupuesto de cuidado infantil hacia mujeres que tienen a cargo el cuidado de personas con discapacidad y personas adultas mayores.
- Innovación Tecnológica: Asignar presupuestos para la implementación de innovaciones tecnológicas que reduzcan el esfuerzo físico, como la provisión

de tecnologías alternativas (ej. estufas ahorradoras de leña, bicilavadoras, bicilicuadoras) e innovación tecnológica para reducir el esfuerzo físico en el espacio productivo (ej. tractor pequeño, corrales de manejo).

- Autonomía Económica: Fomentar la autonomía económica mediante el desarrollo de actividades productivas que generen valor agregado y que estén cercanas al hogar.

Estudio de caso 2

La Cooperativa Agroforestal "El Gran Árbol" ha recibido maquinaria e insumos productivos a nombre de la cooperativa. Sin embargo, la toma de decisiones sobre su uso y comercialización (incluyendo la determinación del precio de venta) es controlada por tres hombres fundadores. A pesar de que las mujeres y juventudes realizan el trabajo de transformación (valor agregado), el control de los recursos productivos y los ingresos directos no está en sus manos. El grupo es resistente a la Transición del liderazgo y mantiene una estructura de "siempre más" que genera explotación productiva.

Pregunta para el análisis del caso 2

¿Cómo se podría ampliar la asignación de presupuestos para las mujeres y las juventudes?

Acciones Propuestas

El proyecto impulsa la Transición de liderazgo y el Liderazgo Colectivo/Rotativo. Además, se impulsa la asignación de presupuestos sensibles al género que permiten a las mujeres comercializar un porcentaje de la cosecha y recibir ese ingreso directamente, y se las promueve a puestos de toma de decisión. Se introduce una innovación tecnológica (estufas ahorradas de leña) con presupuesto específico para reducir el esfuerzo físico en el hogar.

3. Condiciones Habilitadoras de Seguridad (Atención a Riesgos)

Las acciones propuestas buscan crear una cultura organizacional segura a nivel comunitario, abordando los riesgos de violencia de género.



- Fomento de Espacios Seguros: Proponer acuerdos de convivencia en los grupos y fomentar espacios de diálogo entre mujeres para prevenir círculos de violencia y establecer acuerdos colectivos que rechacen la violencia doméstica.
- Vínculos con Instituciones: Vincular relaciones de cooperación con personas o instituciones locales/municipales/estatales que trabajen en la atención de mujeres por riesgos/violencia de género.
- Capacitación del Personal: Desarrollar capacidades en los equipos implementadores sobre nuevas masculinidades y atención a quejas con perspectiva de género, así como sobre los vínculos entre la violencia de género y el medio ambiente

Estudio de caso 3

En una comunidad rural se apoya al colectivo de "mujeres floreciendo" en el desarrollo de capacidades para la transformación y comercialización de cacao. Gracias a la capacitación, las mujeres han incrementado su autonomía económica. Sin embargo, el equipo técnico nota que dos de las mujeres líderes más activas han comenzado a faltar a las reuniones importantes, especialmente después de los eventos de venta. Una de las líderes expresa a una compañera su miedo de hablar en público sobre la presión de su esposo para que entregue las ganancias, y manifiesta temor de comentar sobre situaciones de violencia de género. El miedo es generalizado, y el grupo no cuenta con acuerdos de convivencia ni sabe a dónde acudir si la situación se hace más crítica.

Pregunta para el análisis del caso 3

¿Qué acciones pueden ayudar a generar las condiciones seguras de participación para las mujeres?

Acciones Propuestas

El proyecto impulsa la formalización de Círculos de Mujeres para el Autocuidado, proporcionando un espacio de diálogo entre mujeres para generar confianza y redes de apoyo. En estas reuniones, el colectivo logra establecer acuerdos colectivos que rechazan la violencia doméstica y acuerdos de convivencia en los grupos para fomentar espacios seguros. El equipo realiza una vinculación de cooperación con la Fiscalía de la Mujer (FM) actores clave identificados en el diagnóstico, para difundir



información sobre instituciones locales que puedan ofrecer atención de mujeres por riesgos/violencia de género.

El personal técnico recibe la Capacitación sobre nuevas masculinidades y la vinculación entre la violencia de género y el medio ambiente, lo que les permite comprender las jerarquías de poder y abordar los conflictos con una perspectiva de género. Esto transforma la manera en que el equipo promueve la reorganización del trabajo de cuidados y la igualdad entre hombres y mujeres

