

EL ENFOQUE DE SWISSCONTACT HACIA LAS MASCULINIDADES POSITIVAS

Involucrar a los hombres como aliados por la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres



Nuestra comprensión de un enfoque hacia las masculinidades positivas

El trabajo sobre masculinidad reconoce que las normas de género afectan a todos en la sociedad, aunque de maneras diferentes. El enfoque de Swisscontact va más allá de la sensibilización clásica de género, ya que anima a los hombres a reflexionar profundamente sobre sus propias actitudes, miedos y vulnerabilidades. Estas reflexiones apoyan cambios de comportamiento al permitir que los hombres se vean como aliados de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Las masculinidades positivas se definen como valores y normas que la sociedad impone al comportamiento de los hombres, y que promueven formas constructivas, no violentas y justas de masculinidad que promueven la igualdad de género.

Swisscontact ve el trabajo sobre masculinidades positivas como una forma de sensibilización de género, pero con diferencias importantes. El acento está en las presiones y vulnerabilidades que experimentan los hombres, que les impiden apoyar el empoderamiento de las mujeres, reconociendo que este mismo mejora la situación de todos los géneros. Por ejemplo, en el este de la RDC, los maridos de mujeres matriculadas en formación profesional expresaron sentir una fuerte presión social para desalentar a sus esposas de trabajar. Las discusiones grupales sobre masculinidad les ayudaron a reconocer cómo estas normas también limitaban el desarrollo de su propia familia.

¹ Véase [PNUD](#) y [EIGE](#)



Diferencias entre grupos de masculinidad y enfoques comunes de sensibilización de género

GRUPOS DE MASCULINIDAD	SENSIBILIZACIONES COMUNES DE GÉNERO
Centrarse en las barreras que tienen los propios hombres para convertirse en aliados del empoderamiento femenino (sus propios miedos, presiones, necesidades)	Centrarse en las barreras de las mujeres al empoderamiento
Abordar las vulnerabilidades de los hombres respecto a la desigualdad de género, normas dominantes de la masculinidad	Abordar las vulnerabilidades de las mujeres
Hacer que los hombres sean conscientes de los efectos opresivos y desempoderadores de las normas de masculinidad en las mujeres y en sí mismos	Hacer conscientes a los hombres de las normas opresivas de masculinidad
Involucrar a los hombres como aliados en el empoderamiento económico de las mujeres (incluyendo la elección de carreras no tradicionales)	Los hombres como barreras para el empoderamiento femenino
Explorar las ventajas de la igualdad de género para los hombres	Importancia de la igualdad de género para las mujeres
Desarrollar sus propias posiciones frente a las formas dominantes de masculinidad	Empoderar a las mujeres para superar las desigualdades de poder

Swisscontact ha trabajado con éxito con este enfoque en varios proyectos. La implementación varía según los distintos países, dependiendo del enfoque del proyecto y de los socios en el contexto local. Swisscontact implementa **los grupos de masculinidad no como sensibilizaciones independientes**, sino vinculados al desarrollo de habilidades, formación en formación profesional, empleo y, por tanto, aumento de ingresos. Esta combinación hace que estas intervenciones sean especialmente efectivas. Por ejemplo, en Benín, los grupos de masculinidad se integraron en organizaciones agrícolas y se combinaron con actividades de ahorro y crédito, fortaleciendo tanto el liderazgo femenino como la estabilidad económica del hogar. En Níger, redes comunitarias que involucraban a líderes tradicionales y religiosos promovieron públicamente la participación de las mujeres jóvenes en la formación técnica, contribuyendo a que las mujeres se inscribieran en oficios como electricidad y fontanería.

Las intervenciones de Swisscontact sobre grupos de masculinidad han mostrado un impacto medible en diversas áreas relacionadas con:

Mayor participación de las mujeres en puestos de liderazgo

Mayores oportunidades económicas para las mujeres

Cambios positivos en las actitudes de la comunidad hacia la igualdad de género

Mayor participación e integración de las mujeres en las profesiones

Transformación de brechas persistentes

En muchos contextos, las mujeres tienen menos acceso y control sobre recursos y bienes como la tierra, lo que limita sus posibilidades de generar ingresos. Además, incluso cuando generan sus propios ingresos, el poder de decisión sobre los recursos del hogar, así como la representación y liderazgo en instituciones comunales, regionales o nacionales, a menudo se distribuyen de forma desigual entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la agricultura sostenible, esto significa que las mujeres suelen tener menos acceso a insumos, servicios financieros, servicios de extensión, desarrollo de habilidades y prácticas sostenibles. Están menos preparadas para afrontar el cambio climático, ya que disponen de menos recursos para absorber y recuperarse de los choques climáticos.

En el ámbito del desarrollo de habilidades (vocacionales), mujeres y niñas sufren una menor matrícula en la formación profesional debido a las normas sociales, la limitada participación escolar y la priorización de la educación de los varones. Las mujeres normalmente no tienen acceso a toda la gama de formaciones y opciones profesionales, lo que pone un obstáculo para sus aspiraciones profesionales. Como consecuencia, permanecen en profesiones

menos valoradas, menos remuneradas y con menos posibilidades de ascenso económico que aquellas dominadas por hombres. En particular, están subrepresentados en los campos CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y los orientados al futuro, con acceso limitado a servicios de mejora de habilidades y mercado laboral. Las normas sociales también restringen la movilidad de las mujeres y les dan menos acceso a servicios, redes, mercados e información. Las responsabilidades de cuidado no remuneradas, los estereotipos de género y las prácticas excluyentes dificultan la plena participación de mujeres y otros grupos vulnerables en el mercado laboral.

Estas desigualdades persistentes solo pueden superarse mediante esfuerzos conjuntos, con los hombres apoyando el empoderamiento de las mujeres. Enfoques pasados han demostrado que, para lograrlo, los enfoques de arriba hacia abajo que imponen medidas de igualdad de género basadas únicamente en las necesidades de las mujeres no conducen necesariamente a un cambio sostenido.

Masculinidades positivas – innovaciones y factores de éxito

Swisscontact no utiliza un solo modelo estándar para abordar masculinidades positivas en sus proyectos en diferentes países y contextos. Más bien, el enfoque se adapta al contexto local, está integrado en el objetivo y la estructura del proyecto, y se basa en las iniciativas de socios locales. Junto con ellos, se diseña el modelo concreto que se va a implementar. El enfoque es flexible y la variedad es lo que lo hace valioso.

En Níger, los grupos de masculinidad deben entenderse más bien como redes de líderes comunitarios influyentes, hombres y mujeres, incluyendo líderes religiosos, jefes tradicionales y gobierno comunal, así como de asociaciones de mujeres, emisoras de radio comunitarias y servicios técnicos. Las redes se crean por decretos municipales y están compuestas por alrededor de diez miembros, al menos un tercio de los cuales son mujeres. El objetivo aquí era institucionalizarlas en el marco de reuniones públicas donde estos líderes defiendan la importancia de la formación profesional para mujeres y niñas.

En Benín, el foco está en la pareja en su conjunto. Estas "escuelas marido" tienen como objetivo aumentar la toma de decisiones y el liderazgo de las mujeres dentro de las organizaciones agrícolas locales. Además, para eliminar gradualmente ciertas barreras socioculturales en el norte de Benín, una vasta red de sensibilización ha animado a algunos maridos a donar tierras a sus esposas, con la posibilidad de establecer Certificados de Propiedad Consuetudinaria para asegurar sus derechos.

En la RDC, el principal grupo meta para los grupos de masculinidad eran los maridos y los familiares masculinos de las mujeres en formación profesional, con el objetivo de preparar el terreno para que esas graduadas entraran en el mundo laboral después de haber terminado su formación sin enfrentarse a la resistencia social de sus familiares varones.



En todos estos contextos, Swisscontact trabajó con las siguientes modalidades innovadoras:

- **Vincular a los grupos de masculinidad con la educación profesional.** Las conectamos directamente con la inscripción, la participación y la transición al mundo laboral de las mujeres que fueron formadas en el proyecto para entrar en el mundo laboral. Además, defienden la importancia de la formación técnico-profesional como fuente de ingresos para las mujeres y las niñas, influyendo en la actitud de los padres al respecto.
- **Crear un vínculo directo entre los grupos de masculinidad y los grupos metas femeninos en el proyecto:** Utilizamos un enfoque específico, que garantiza la relevancia del tema para los miembros de los grupos de masculinidad y se basa en su motivación intrínseca. El grupo meta del proyecto sobre formación profesional, o las organizaciones agrícolas locales y sus socios, son nuestro punto de entrada.
- **Crear espacios solo para hombres:** Nuestros proyectos trabajan con espacios exclusivos para hombres que les dan la posibilidad de reflexionar entre ellos sobre las presiones y vulnerabilidades vinculadas con las relaciones de género. Las mujeres se incluyen en formatos específicos a lo largo del proceso en momentos selectivos.
- **Formación de líderes y modelos a seguir masculinos:** Mientras que en algunos proyectos trabajamos con líderes y personas que ya son consideradas modelos a seguir, en otros los proyectos apoyaron el desarrollo de familiares de las mujeres en formación para que se convirtieran en líderes y modelos a seguir. Este punto de entrada de bajo nivel demuestra ser muy impactante para las personas en formación.
- **Combinar grupos de masculinidad con grupos de ahorro o fondos sociales:** Esta combinación aumenta el sentido de pertenencia, motivación y sostenibilidad de los grupos de masculinidad.

En todos los modelos diferentes, los siguientes factores son condiciones previas para el éxito:

- **Utilizar a los familiares cercanos** (por ejemplo, esposas) que se benefician de otras intervenciones del proyecto (por ejemplo, formación profesional) para identificar a los miembros de los grupos de masculinidad.
- **Introducir conocimientos básicos** sobre igualdad de género, violencia de género y liderazgo antes de comenzar con las sesiones de reflexión entre los miembros del grupo de masculinidad.
- **Incluir formaciones sobre herramientas participativas** para la sensibilización y la negociación.
- **Organizar los grupos de masculinidad solo con hombres.**
- **Involucrar a las autoridades tradicionales**, incluidas las religiosas, y – dependiendo del contexto – a las autoridades públicas.
- **Adaptar el concepto de masculinidad positiva lingüística y culturalmente**, utilizando términos locales y dejando que las comunidades locales decidan sobre ellos.
- **Aprovechar las estructuras locales existentes** y una fuerte movilización comunitaria donde existan.
- **Utilizar facilitadores locales** de las mismas comunidades y darles autonomía.
- **Organizar intercambios** entre grupos de masculinidad de diferentes localidades.
- **Dar visibilidad y accesibilidad local** a los grupos de masculinidad.
- **Motivar a los grupos de masculinidad a crear un fondo social o un grupo de ahorro y crédito.**
- **Anclar el enfoque de forma sistémica** en las instituciones locales.

La oferta de Swisscontact para socios en el área de masculinidades positivas

Swisscontact apoya a los socios públicos, privados y de la sociedad civil en la integración de enfoques de masculinidad positiva en programas de desarrollo de habilidades, empleo, agricultura e inclusión económica. Swisscontact apoya a sus socios locales en la implementación de la modalidad para implementar este enfoque. Al integrar prácticas de transformación de género dentro de los sistemas existentes y vincular la reflexión sobre las normas con resultados económicos concretos, los socios pueden reducir la resistencia, fortalecer la apropiación local y lograr resultados más duraderos en la participación económica y el liderazgo de las mujeres.



Preparar el terreno para que las graduadas entren en el mundo laboral

En un contexto frágil y altamente afectado por conflictos como el Sud-Kivu en la RDC, los altos niveles de violencia de género y normas patriarcales limitan las oportunidades de estudio y trabajo de mujeres y niñas. El Proyecto UPEG – Unidos por la Igualdad de Género – implementado por Swisscontact apoyó la creación de las llamadas "escuelas de marido" (grupos de masculinidad) para garantizar que las beneficiarias femeninas en el componente de formación profesional del proyecto reciban el apoyo de sus principales miembros masculinos (marido, padre o hermano mayor), de modo que finalicen su formación y trabajen en empleo o trabajo autónomo una vez finalizada la formación. Con esto, el enfoque permitió reducir la tasa de abandono y aumentar la integración y transición de oportunidades para las graduadas que se incorporan al mundo laboral. Los miembros de los grupos de masculinidad estaban motivados principalmente por sus parejas y su propio deseo de apoyarlos mejor. Muchos de los miembros de los grupos luchaban con el hecho de que sus esposas tendían a abandonar la formación profesional o el empleo antes. Se vieron motivadas a participar en la "escuela de marido" porque esto les ayudaba a saber cómo apoyar a sus esposas para evitar el abandono de su carrera.

Los grupos de masculinidad realizaron las siguientes actividades:

- **Sesiones de reflexión** dos veces al mes sobre las barreras que les impiden apoyar a sus esposas, hijas o hermanas menores en su desarrollo profesional y trabajo.
- **Visitas domiciliarias** para animar a los participantes que estaban a punto de abandonar la formación a continuar con el apoyo de sus familias.
- **Foro comunitario**, una vez por ciclo
- **Otras actividades** relacionadas con la situación laboral de sus esposas, dependiendo de las situaciones específicas (por ejemplo, visitar a sus esposas en su centro de formación profesional; defensa ante empleadores cuando querían dejar de emplearles; colaboración con iglesias; etc.)

Además, las "escuelas marido" auto-iniciaron un fondo de solidaridad social, al que cada miembro contribuye una vez al mes. Este fondo se utiliza tanto para apoyar a los miembros del grupo como para las actividades del grupo que van más allá de lo que cubre el proyecto.

Los principales aprendizajes del proyecto son:

- El enfoque sobre la masculinidad y la combinación de diferentes formatos condujeron a una actitud positiva de los miembros del grupo de masculinidad hacia la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres, el liderazgo inclusivo y el compromiso contra la violencia basada en género.
- Las masculinidades positivas deben ser entendidas también por las mujeres, no solo por los hombres.

Persisten desafíos serios: la ausencia de modelos masculinos en ciertas localidades, las fuertes normas sociales y la resistencia al cambio, y la incapacidad para anclar a estos grupos en los servicios estatales debido al contexto de conflicto y a la administración paralela en las provincias.

El enfoque de grupo de masculinidad tuvo **impactos** duraderos: ayudó a transformar la dinámica familiar al involucrar activamente a los hombres en la promoción de la igualdad de género. Se ha reportado una mejora en la cohesión familiar, la reducción de tensiones y el fomento a un ambiente de respeto y diálogo dentro de los hogares. Los miembros del grupo de masculinidad adoptaron una actitud mayoritariamente positiva y alentadora hacia las decisiones profesionales de las mujeres, y las mujeres cuyos maridos pertenecían a los grupos de masculinidad se han integrado con éxito en profesiones dominadas por hombres y contribuyen a los ingresos del hogar. Además, los líderes locales han adoptado y ampliado el programa, apoyando a los grupos de masculinidad en sus actividades y animando a otros miembros de la comunidad a que se unan en algunos casos.

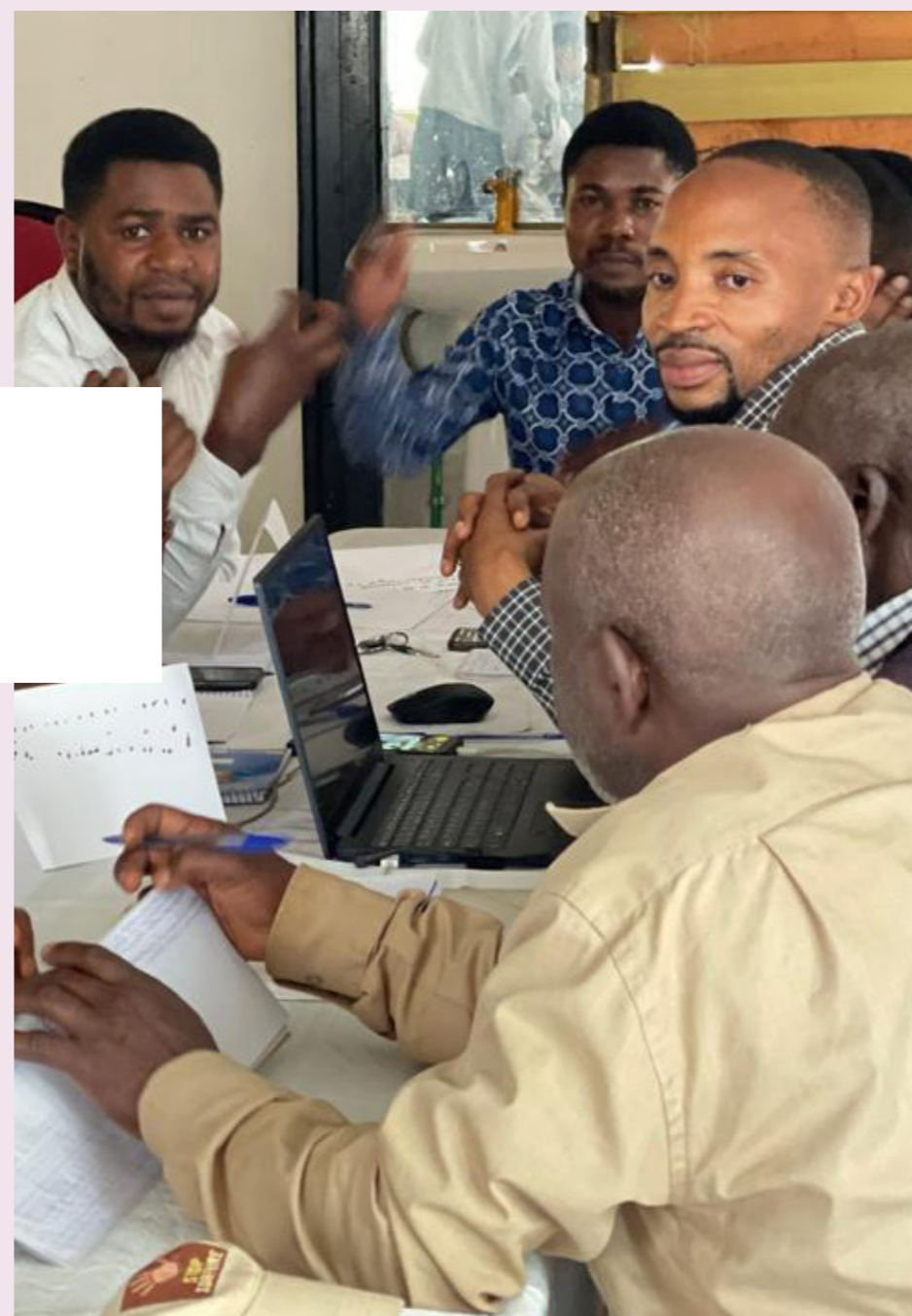
"Mi marido ha cambiado. Nos hemos convertido en verdaderos compañeros de vida. Estoy profundamente agradecida a Swisscontact por esta transformación"

dice Pascaline Nsimire, esposa de un miembro de la Escuela de Maridos de Birava. Antes de unirse al programa de formación de la UPEG, la vida matrimonial de Pascaline estuvo marcada por profundas desigualdades. Su marido se comportó como un líder supremo y se negó a dejarla recibir el entrenamiento. A pesar de su oposición, ella se inscribió en clases de peluquería y perseveró. Gracias a la iniciativa de "escuela de marido", su marido cambió gradualmente, pasando de la autoridad a la comprensión. Hoy en día, la acompaña, comparte las tareas del hogar, apoya su negocio y participa en las decisiones familiares. Este cambio ha transformado su relación y le ha convertido en un modelo a seguir en la comunidad.



"Al principio, no sabía que podía sentarme con mi esposa y hablar de su vida profesional. Completó su formación en electricidad, pero no la animaría a buscar clientes; al contrario, intenté bloquear cualquier oportunidad en la que pudiera encontrar trabajo. Ahora entiendo que estaba bloqueando el desarrollo de mi familia y la realización de mi esposa. Ella ni siquiera me respetaba por ese mal comportamiento. Pero gracias a esta escuela de marido, me he sido el primero en implicarme y animarla a progresar en su campo. En mi trabajo, siempre pregunto si alguien busca electricista para poder recomendar a mi esposa. Y ya puedo ver los resultados: en nuestro hogar ahora vivimos en un ambiente de paz, entendimiento mutuo y respeto. He aprendido a valorarla y apreciar sus habilidades. He conseguido superar todas esas normas sociales que me frenaban, y ahora puedo servir de modelo a seguir para otros que aún dudan."

– Biragi Balolebwami



Las redes comunitarias de Niger para defender la importancia de la formación profesional para mujeres y niñas

En Niger, las mujeres muestran tasas de matrícula significativamente más bajas en la formación profesional que los hombres. Este es el punto de partida del proyecto GWANI: promueve un sistema de formación profesional más inclusivo y coordinado involucrando activamente tanto a las instituciones públicas como a los actores del sector privado. El proyecto implementó el enfoque de la masculinidad en forma de redes comunitarias (los llamados "cuadros comunales") para demostrar los beneficios sociales y económicos de una mayor equidad, promover y supervisar la participación de niñas y mujeres en la formación técnica, y fomentar la inclusión de mujeres en los sectores técnicos. Estas redes están compuestas por miembros de todos los grupos sociales (jefes tradicionales, líderes religiosos, representantes de personas con discapacidad, representantes de emisoras comunitarias, servicios técnicos, grupos de mujeres, así como la Oficina del Alcalde, que preside la red).

Las redes comunitarias tienen como objetivo promover la masculinidad positiva entre los líderes, así como abogar por la igualdad de género en las zonas mayoritariamente rurales donde están formados. Llevaron a cabo las siguientes actividades:

- Organizar sesiones de sensibilización en comunidades y barrios a través de diversos canales (emisoras de radio comunitarias, mercados, familias)
- Identificar y hacer seguimiento a niñas y mujeres que han elegido cursos técnicos, a menudo mediante visitas domiciliarias y en colaboración con la plataforma de formación, con el objetivo de evitar abandonos escolares.
- Organizar una reunión de capitalización con el apoyo del proyecto una vez al año.

El proyecto colaboró con las autoridades locales (ayuntamientos, alcalde), servicios técnicos para la formación profesional (agricultura, ganadería, centros de formación profesional) y centros de formación.

Los principales aprendizajes del proyecto son:

- Haber involucrado a autoridades tradicionales como jefes, líderes de cantones o imanes en esfuerzos de concienciación ha reforzado la legitimidad de la masculinidad positiva.
- El enfoque inclusivo orientado a involucrar a líderes comunitarios y religiosos, emisoras de radio comunitarias, socios técnicos, grupos de mujeres, personas con discapacidad y jóvenes ha fomentado la apropiación local.

Siguen existiendo desafíos serios: la ausencia de modelos femeninos que apoyen este cambio en las comunidades locales, así como la religión, que sitúa a las mujeres en una posición negativa, dificulta el trabajo de los funcionarios municipales y los recursos financieros y logísticos limitados dificultan que los funcionarios locales lleven a cabo sus actividades (implementen sus planes de acción). Aunque estén motivados para hacerlo.

El impacto **del proyecto** es multinivel, ya que estas redes comunitarias sentaron las bases para la transformación social: el enfoque de masculinidad positiva ha fomentado el diálogo y discusiones intergeneracionales sobre la violencia de género y ha mejorado la capacidad de los participantes para participar en conversaciones y abordar cuestiones relacionadas con el género. La institucionalización de los comités mediante decretos municipales ha creado oficialmente marcos de masculinidad positiva responsables de organizar y aumentar la conciencia comunitaria sobre la masculinidad positiva en relación con las ocupaciones manuales en los municipios. Además, este enfoque condujo a una normalización gradual del discurso sobre igualdad de género en los espacios comunitarios y a una reducción de la resistencia social gracias a la implicación de líderes masculinos y tradicionales reconocidos.

Según Mariama Hamza, de 22 años, de la Comuna Urbana de Aguié,

"gracias a la campaña de concienciación del comité comunitario sobre la masculinidad positiva, decidí elegir la industria de chatarra para recibir una formación que me permitiera encontrar trabajo y servir de ejemplo para otras mujeres. Con buena voluntad, los trabajos tradicionalmente realizados por hombres pueden ser accesibles y realizados por mujeres; No hay barreras.

Me pareció muy interesante el entrenamiento. Aprendimos, estamos ocupados y somos felices de tener un trabajo. Ignoramos las viejas percepciones sobre las ocupaciones masculinas y femeninas. Al abrazar este campo, demostramos a otros que hay que avanzar con determinación y compromiso. Estamos convencidos de que debemos derribar barreras y avanzar.

Nos informaron sobre la posibilidad de empleo en estos sectores 'dominados



por hombres', como la carpintería, la fontanería y la electricidad. Así que los tres decidimos probar. Vengo de una familia en la que no tenemos suficientes ingresos, así que estoy segura de que, incluso después de casarme, quiero seguir con esta actividad, quizá con mi marido. Me gustaría mostrar a otras mujeres que todo lo que necesitas es determinación y no creer los rumores."



Trabajar con parejas para aumentar la toma de decisiones de las mujeres en organizaciones agrícolas

En las zonas rurales de Benín, las mujeres suelen ser excluidas de los órganos de toma de decisiones dentro de las organizaciones socioprofesionales agrícolas, debido a limitaciones socioculturales y a la falta de apoyo de sus maridos. Esto dificulta su empoderamiento y limita el rendimiento de la granja familiar. "La escuela de marido" es una iniciativa para fortalecer el liderazgo femenino dentro de las organizaciones socioprofesionales y promover su papel activo en las granjas. La iniciativa fue lanzada por los La Union Departamental de Productores de Borgou y de Alibori (UDP-BA), uno de los socios de implementación del proyecto PASDeR. El enfoque de los grupos de masculinidad se implementó de forma doble: por un lado, se dirigió a las parejas (mujeres y hombres) que forman parte de una organización agrícola local con la que trabaja el proyecto; por otro lado, había sesiones solo para hombres. El enfoque de "La escuela de marido" fue implementado gradualmente en las comunidades meta de PASDeR, aprovechando estructuras locales existentes y una fuerte movilización comunitaria. Los facilitadores, a menudo procedentes de las propias aldeas, fueron formados en facilitación participativa, cuestiones de género, masculinidad positiva y comunicación no violenta.

Las actividades de la "Escuela de marido" se estructuraron en torno a:

- **Sesiones de sensibilización y aprendizaje participativo** dirigidas por facilitadores formados en cuestiones de género, masculinidad positiva y cohesión familiar;
- **Debates comunitarios** sobre roles sociales, reparto de tareas, paternidad, planificación familiar y gestión conjunta de recursos;
- **Sesiones de sensibilización y educación financiera** dirigidas por los mismos facilitadores formados para liderar Grupos de Ahorro y Crédito;
- **Financiación de las actividades** generadoras de ingresos de los miembros y seguimiento de los pagos;
- **Monitoreo de conducta** para evaluar los cambios en las percepciones y prácticas de los participantes.

Estas "escuelas marido" también funcionan como grupos de ahorro y crédito. Por ello, también se benefician de sesiones de educación financiera para facilitar el acceso de las mujeres a los recursos financieros necesarios para el desarrollo de sus actividades generadoras de ingresos.

Los principales aprendizajes del proyecto son:

- **La implicación masculina es un elemento clave para el empoderamiento y liderazgo femenino**, ya que el progreso en la representación femenina solo es sostenible cuando los maridos y líderes masculinos participan activamente en el proceso de cambio social.
- **El diálogo matrimonial estructurado es más eficaz que la sensibilización general**: el enfoque basado en pequeños grupos de parejas modelo, con discusiones regulares, es más eficaz que campañas de sensibilización amplias pero difusas.
- **La institucionalización (estatutos, normas, cuotas) es necesaria para consolidar los logros**: la concienciación por sí sola no es suficiente: el progreso es sostenible cuando se incorpora en los textos y normas de las organizaciones.

El proyecto tuvo **impactos** medibles: el 85% de las mujeres reporta una mejora en el diálogo matrimonial, y el 70% de las participantes comenzó a compartir decisiones sobre la producción agrícola y el gasto doméstico, lo que

demuestra que relaciones mejoradas dentro de las familias. 5 organizaciones agrícolas locales han permitido que mujeres de las escuelas de los maridos accedan a puestos estratégicos en organismos de gobernanza, donde ahora

constituyen el 30% de estos organismos. Con la gestión de ciertas "escuelas marido" como grupos de ahorro y crédito, se movilaron 14.100.000 francos CFA como ahorro interno, de los cuales 9.300.000 francos CFA se utilizaron para financiar las actividades generadoras de ingresos de las mujeres. Habiendo alcanzado cierto nivel de estabilidad financiera, estas "escuelas marido" se pusieron en contacto con sistemas de financiación descentralizados para abrir cuentas y depositar sistemáticamente sus activos en ellas. Con el tiempo, obtuvieron préstamos solidarios y individuales para el desarrollo de sus actividades generadoras de ingresos por un importe total de 65.000.000 de francos CFA.

Fatouma, de 23 años, procesadora de yuca y miembro activa de una cooperativa de mujeres en el pueblo de Soubado, ha visto cómo su vida cambia gracias a la implicación de su marido en la iniciativa. Aunque al principio se oponía a que ella participara en las actividades de la cooperativa, Jonas se ha convertido en su mayor partidario y la anima a asumir responsabilidades. Como



resultado, Fatouma es ahora la Secretaria General de su cooperativa. Jonas, de 27 años, dice:

"Hoy veo esta iniciativa de forma positiva y me siento comprometido a promover el cambio de comportamiento dentro de mi hogar y mi comunidad."

Su relación ha mejorado, al igual que sus habilidades de comunicación y gestión familiar, con efectos positivos para sus hijos.



Creamos oportunidades

Swisscontact

SWISS FOUNDATION FOR TECHNICAL COOPERATION

Hardturmstrasse 134
CH-8005 Zurich

Phone +41 44 454 17 17

Fotos
Colaboradores y amigos de Swisscontact

