



*Escuela Unificada
para Contrapartes
2007*

Por la Construcción de una Ciudadanía

Plena y Efectiva

EQUIDAD DE GÉNERO Y DEMOCRACIA

4 Y 5 DE MAYO DE 2007

**CASA DE HUESPEDES PUEBLO A PUEBLO
SAN SALVADOR**

Indice

Aspectos Generales	- 5 -
Aspectos Metodológicos	- 6 -
Desarrollo	- 15 -
1. Introducción/ambientación.....	- 15 -
2. Nuestro Posicionamiento	- 16 -
3. ¿Qué sabemos sobre el Género?.....	- 18 -
4. Teoría Básica de Género.....	- 20 -
5. Situación de Género.....	- 26 -
6. Igualdad Formal – Igualdad Real.....	- 29 -
7. Trabajar desde una Perspectiva de Género: ¿Qué significa? ¿Quién lo debe hacer? ¿Cuáles son las ventajas de hacerlo?	- 33 -
8. Herramientas Prácticas para el Trabajo de Género.....	- 37 -
1. Técnicas de Dominación.....	- 37 -
2. Teoría básica de Masculinidad.....	- 41 -
3. Estrategia de Género.....	- 44 -
Evaluación del taller.....	- 46 -
Clausura del taller.....	- 47 -

Aspectos Generales

Objetivos:

1. Fortalecer los conocimientos sobre los conceptos básicos del tema de equidad de género y su relación con la Democracia
2. Brindar herramientas de aplicación de la equidad de género a su trabajo organizacional e institucional.

Hilo Conductor:

Género y Transformación Social

Participantes:

17 Participantes de las organizaciones contrapartes de UBV:

ORGANIZACION	PARTICIPANTES
ADES/CODES	José Domingo Ascencio, Argelia Tomasino y Gregorio
ALGES	José Adolfo Rodas, Cruz María Escobar, Juan Francisco López (se incorporo el segundo día de trabajo)
MOJE	Trinidad Santamaría Domínguez, Julio Osmaro Guardado, Magdalena Salinas, Yesi Virginia Hernández,
UCODEVI	Roxana Yamileth Rivas Torres, María Esther Hernández, Reina Isabel Bonilla, José Apolonia Gómez
CCR	Miriam Noemí Alas, Fidel Antonio Avelar.

En representación de UBV: Sandra Johansson

Temática:

1. Introducción/Ambientación
2. Nuestro posicionamiento
3. Qué sabemos sobre el Género
4. Teoría Básica de Género
5. Situación de Género
6. Igualdad Formal – Igualdad Real
7. Trabajar desde una perspectiva de Género
8. Herramientas prácticas para el trabajo de Género
 - a. Reconociendo las Técnicas de dominación
 - b. Teoría básica de masculinidad
 - c. Estrategia de Género
9. Evaluación

Fecha y lugar:

Viernes 4 y sábado 5 de mayo de 2007.
Casa de Huéspedes "Pueblo a Pueblo". San Salvador

Facilitación: Aurora Cubías y Sandra Johansson

Aspectos Metodológicos

Trabajar con enfoque de equidad de género o desde una perspectiva de género se ha convertido, en los últimos años, en un tema determinante para la acción organizada de comunidades, instituciones y colectivos que de una u otra manera apuestan al desarrollo comunitario, local y nacional.

No se puede obviar que cada vez son más los espacios que las mujeres han ganado a través de su lucha constante en beneficio de la equidad entre hombres y mujeres, tanto en las responsabilidades que les competen en el ámbito productivo y reproductivo como en los beneficios que de las mismas se produce en cada lugar.

Como todo proceso, esta equidad de la que se habla, se encuentra permanentemente en construcción, en profundización y en aplicación. De ahí que, habiendo abordado con las contrapartes de UBV los temas de democracia y movimiento social y descubierto en su abordaje que aún prevalecen algunos conceptos y visiones que no concuerdan con una estrategia de desarrollo para hombres y mujeres, se definió abordar el tema de la equidad de género para profundizar conocimientos y mejorar las prácticas institucionales que se desarrollan. Considerando los siguientes elementos:

- a) Los/as participantes tienen ya cierto manejo del tema de equidad de género
- b) Las organizaciones contrapartes, a excepción de MOJE y ALGES, no se encuentran todavía desarrollando estrategias de equidad de género en su labor organizacional e institucional.
- c) Existen experiencias ya encaminadas en MOJE y ALGES que pueden ser compartidas con el resto para socializar.

De acuerdo a esto, el taller se orientó hacia tres puntos claves para las contrapartes:

- a) Mejorar sus conocimientos a través de la sensibilización y profundización de conceptos que resultan difusos o tergiversados en la práctica cotidiana.
- b) Identificar aquellas prácticas que no concuerdan con la visión de equidad de género al interior y hacia el exterior de las contrapartes
- c) Presentar alternativas concretas de herramientas de aplicación de la equidad de género en las organizaciones promoviendo sinergias entre sí.

De acuerdo a ello, se preparó la siguiente guía metodológica:

PRIMER DIA

TEMA: EQUIDAD DE GENERO			FECHA: 4 y 5 de Mayo		
OBJETIVO:			PARTICIPANTES	LUGAR:	HILO CONDUCTOR:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer los conocimientos de los/as participantes, sobre los conceptos básicos del tema de equidad de género y su relación con la Democracia 2. Brindar herramientas de aplicación de la equidad de género a su trabajo organizacional e institucional. 			20 miembros de organizaciones contrapartes de UBV	San Salvador	Género y la transformación social
TEMA	TECNICA	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
Introducción, ambientación	Parejas	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Hablaremos un poco sobre el día, sobre su trabajo. ☛ Pediremos a todos/as que busquen una pareja, cada pareja deberá tener hombre y mujer y presentarse entre sí hablando cosas de su vida cotidiana, que le gusta hacer, su trabajo, etc. ☛ Cada pareja deberá presentarse pero los hombres hablando como las mujeres cuando se presentaron y las mujeres hablando como los hombres cuando se 	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Cañon ☛ Laptot ☛ Gafetes ☛ Plumones ☛ Ganchitos 	8:30 am 30 min. 8-9 am	Aurora

		<ul style="list-style-type: none"> ☛ presentaron.. ☛ Luego se presentará el tema, objetivo y agenda del taller, con ayuda visual ☛ Formaremos las comisiones de disciplina y limpieza ☛ Estableceremos las reglas de convivencia. 			
Ejercicio de posicionamiento		<ul style="list-style-type: none"> ☛ La facilitadora coloca tres carteles en el suelo con las siguientes palabras: "sí", "no" y "no sé". Lee todas o algunas de las frases afirmativas (ver abajo) en voz alta. ☛ Después de haber escuchado cada frase l@s participantes se ponen, conforme con su opinión, al lado de uno de los carteles en el suelo. ☛ La facilitadora pide a una o a varias personas de cada grupo que argumenten por qué se han puesto donde se han puesto. - Mujeres y hombres tienen la misma facilidad para hablar en público. - Por naturaleza las mujeres son más tímidas que los hombres. - Los hombres son mejores políticos que las mujeres. - Las mujeres son mejores secretarías que los hombres. - En El Salvador hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de participación. - En nuestra organización hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de participación. - En El Salvador mujeres y hombres son valorados de la misma manera. - En nuestra organización hombres y mujeres son valorados de la misma manera. - En El Salvador existe igualdad entre hombres y mujeres - En nuestra organización existe igualdad entre mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Tres carteles (SI, NO, NO SE) de diferentes colores. ☛ Hoja con las frases 	20 min 9.00-9.20	☛ Sandra
Qué Sabemos sobre el Género?	Trabajo de parejas	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Entregaremos una historieta cómica a cada pareja para que la lea y de su opinión sobre su contenido, además deberá establecer su propia opinión respecto del tema. ☛ Haremos que cada pareja nos presente su conclusión y realizaremos un intercambio con las opiniones del resto de parejas. ☛ La facilitadora irá anotando las palabras más utilizadas y que están relacionadas habitualmente con el tema de Género en unas tarjetas grandes que se colocarán al frente de todos. ☛ Estas palabras servirán de referencia para el desarrollo del tema de los conceptos y su relación con la vida. ☛ SE desarrollará una exposición que concluya los aportes y se establece que muchas veces existe mucha confusión acerca del término y que género en realidad es un concepto que une muchas ideas. Ese concepto es una herramienta que nos hace entender porque el nacer con un sexo u otro nos marca oportunidades tan diferentes y hace que quien nos rodea se espere comportamientos diferentes de una mujer y de un hombre. ☛ se colocará al frente una tarjeta más grande con la definición de género, propiciando con ello la pregunta ¿Por qué o como se define de esta manera? Para pasar al siguiente tema. 	<ul style="list-style-type: none"> ☛ 20 fotocopias del comic ☛ Tarjetas grandes de cartulina ☛ Tirro ☛ Plumones 	60 min 9.20-10.20	☛ Aurora
Teoría básica de Género	Exposición y colmenas	<ul style="list-style-type: none"> ☛ La facilitadora explica que poco a poco vamos a ir aclarando qué es género, pero para entenderlo necesitamos también entender qué es el sexo biológico. ☛ La facilitadora desarrolla la idea del sexo biológico como una manera en muchas de clasificar a las personas. ☛ Se divide a l@s participantes en colmenas para que piensen en por lo menos dos cosas que son iguales en el cuerpo del hombre y en el cuerpo de la mujer. ☛ La facilitadora anota todas las partes del cuerpo que l@s participantes mencionan, creando así una lista larga de similitudes. ☛ La facilitadora da aportes teóricos estableciendo que la gran mayoría de las funciones de los cuerpos son iguales en mujeres y hombres, pero que se ha dado mucha importancia precisamente a las pocas diferencias. 	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Papelógrafo ☛ Plumones 	20 min 10.40-11.00	Sandra

	Exposición	<ul style="list-style-type: none"> ☛ La facilitadora explica el concepto de género haciendo hincapié en los aspectos a continuación: ☛ Cuando distinguimos a los dos sexos en situaciones diarias son aspectos culturales, no naturales, que nos influyen. ☛ La forma de relacionarse con las personas según su sexo y de comportarnos de maneras diferentes si somos hombres o mujeres tiene sus diferencias en cada sociedad y ha cambiado a lo largo de los años (se dan ejemplos concretos). Por lo tanto podemos ver que el comportamiento de hombres y de mujeres no es el resultado de la naturaleza, sino de la cultura. ☛ Es para aclarar esta diferencia entre el sexo biológico y las costumbres e ideas que existen en la sociedad sobre él que utilizamos el concepto de género. Distingue lo biológico de lo social (de las ideas sobre que es un "verdadero" hombre y una "verdadera" mujer) ☛ Los comportamientos masculinos y femeninos se aprenden en un proceso de educación – el género es el sexo aprendido. En realidad estas características culturales vienen a ser más determinantes que el sexo biológico en la vida de la persona. 	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Papelógrafo ☛ Plumones 	15 min. 11.00- 11.15	
	Trabajo en grupos	<ul style="list-style-type: none"> ☛ La facilitadora prepara un árbol de naranjas en papelógrafo que se pega en la pared. Se pegan naranjas de cartón con dibujos de objetos, actividades y comportamientos considerados femeninos y masculinos en el Salvador. Al la par se coloca un papelógrafo con un dibujo de un hombre y un dibujo de una mujer en medio. En un lado de las personas se escribe la palabra sexo y por otro lado se escribe la palabra género. ☛ La facilitadora pide a una persona que arranque una naranja, que observe el dibujo y que la coloque en el papelógrafo de acuerdo con si piensa que la sociedad considera esa actividad o ese objeto como masculina/o o femenina/o. ☛ Cuando se han colocado todas las naranjas l@s participantes se dividen en colmenas para pensar en por lo menos tres actividades, objetos o comportamientos más, que se consideran femeninos y masculinos en El Salvador (por ejemplo: profesiones, objetos, vestimenta, tareas domésticas) y se retoman en el papelógrafo ☛ Al final la facilitadora pregunta: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Algunas de estas características tienen que ver con las cuatro características biológicas que vimos antes? - ¿Sería posible para una mujer usar los objetos/realizar las actividades que han identificado como masculinas? - ¿Sería posible para un hombre usar los objetos/realizar las actividades que han identificado como femeninas? - ¿Entonces: la mayoría de las diferencias son culturales o naturales? 	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Papelógrafo ☛ Plumones ☛ Árbol de naranjas ☛ Naranjas de cartón con balón de fútbol, una cerveza, una plancha, una olla de cocina, manos chineando bebé, manos arreglando un carro, manos echando tortillas. ☛ Cartel con hombre y mujer. 	30 min. 11.15- 11.45	
	Exposición y colmenas	<ul style="list-style-type: none"> ☛ La facilitadora pregunta: ¿Cuándo aprendieron a hacer las cosas femeninas y masculinas que identificaron en el ejercicio anterior? ☛ La facilitadora introduce el término de socialización haciendo hincapié en que lo se considera "natural" para un niño y una niña se aprende desde los primeros días en la vida, porque los adultos que rodean a una criatura se comportan de manera distinta con ella dependiendo de si es hombre o mujer, muchas veces sin darse cuenta. ☛ En grupos de dos se habla brevemente sobre la pregunta a continuación: ¿Tiene consecuencias en la vida adulta de una mujer o de un hombre el hecho de que se eduque de maneras diferentes a niños y a niñas? ¿Cuáles? ☛ La facilitadora concluye recalando que esta educación diferenciada tienen mucha importancia en el desarrollo posterior de la personas dado que niñas y niños de esta manera practican cosas diferentes y se van desarrollando, no según su gusto o talento sino según las ideas que existen sobre lo que es adecuado para una persona de su sexo. Esto limita a las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> ☛ 	20 min. 11.45- 12.05	

	<p>Trabajo en grupo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Se desarrolla la dinámica "la gelatina" de la siguiente manera. Se eligen a tres personas voluntarias. Dos de ellas salen de la habitación. A la otra se le explica que va a representar la sociedad y que su papel es impedir que las otras dos personas echen la gelatina en el molde "equivocado". Se define qué molde se va a usar para cada color de gelatina (dos colores). Se llama a las otras dos personas voluntarias y se pide que preparen la gelatina con las instrucciones del grupo. Se pregunta <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué tenemos aquí? - ¿Tiene alguna forma esta gelatina? - ¿Cuándo tendrá forma esta gelatina? ☛ Se pide que echen la gelatina en las formas sin dar más instrucciones. Cuando intentan echar la gelatina en los moldes "equivocados" la persona que representa la sociedad les castiga y cuando la echan en el molde correcto les anima, pero siempre sin decir porque. Puede intentar impedir que "se equivoquen" e incluso tirar la gelatina que se ha echado en los moldes "equivocados" ☛ Al terminar se pregunta a las dos personas voluntarias: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es lo que pasó en la dinámica? - ¿Cómo se sintieron? - ¿Sintieron que la sociedad estaba facilitando su labor? - ¿En su opinión hay un sólo molde que correcto para esta gelatina? - ¿En su opinión hay un molde que es mejor que otro? - La facilitadora indica que ahora vamos a relacionar este ejercicio con lo que hemos aprendido sobre hombres y mujeres y sobre género y se habla en plenaria sobre las preguntas a continuación: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué podría representar el ejercicio si lo relacionamos con la socialización de hombres y de mujeres? (¿Qué representa la gelatina? ¿Qué representan los moldes? ¿Quién es la sociedad?) - Entonces ¿Qué podemos aprender de este ejercicio en cuanto a los moldes que nos imponen como hombres y como mujeres? - ¿Se puede pasar la gelatina a otro molde? ☛ La facilitadora resume y concluye el ejercicio haciendo hincapié en que: 1) las ideas/moldes que existen en la sociedad sobre lo que es un hombre y lo que es una mujer limita a las personas 2) el molde lo va construyendo el grupo familiar, la escuela, la iglesia y otras instancias a lo largo de nuestras vidas, 3) Se puede desmoldear o cambiar las ideas, a pesar de que no sea fácil, 4) Para construir una verdadera igualdad entre las personas tenemos que "romper" con los moldes que tenemos. 	<ul style="list-style-type: none"> ☛ 2 bolsas de gelatina – colores diferentes. ☛ Varios Moldes ☛ Agua ☛ Cartel "sociedad" u otro atributo. 	<p>30 min. 12.05-12.35</p>	
	<p>Exposición</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☛ La facilitadora introduce el aspecto de poder, y relaciones desiguales de género, recalcando los puntos a continuación ☛ Tanto hombres como mujeres se ven limitados como una consecuencia de las ideas o moldes culturales que existen, pero la mujer se lleva la peor parte. ☛ La socialización se traduce en menos oportunidades y menor acceso a todo tipo de recursos para las mujeres. También se traduce en una menor valoración y reconocimiento en cuanto a las actividades femeninas e incluso una menor valoración de las mujeres como seres humanos. ☛ Si queremos acabar con las desigualdades entre hombres y mujeres también tenemos que cuestionar las normas en cuanto a lo masculino y lo femenino. ☛ Por supuesto esta subordinación siempre es relativa y ligada a otras categorías 	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Papelógrafo ☛ Plumones 	<p>10 min 12.35-12.45</p>	
	<p>ALMUERZO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☛ 	<ul style="list-style-type: none"> ☛ 	<p>1 HORA</p>	

<p>SITUACIÓN GENERICA</p>	<p>La galería</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Para cerrar este tema, se presentarán algunas frases que se escuchan en nuestras comunidades y que servirán para cerrar con ejemplos claros estas desigualdades y remarcar que se encuentran referidas generalmente a la confusión entre género y sexo: <ul style="list-style-type: none"> ☛ Las mujeres no deben hacer pechadas porque se les arruina el busto ☛ Las madres son las responsables de educar a los/as hijos porque ellas los han tenido ☛ Las mujeres con menstruación no pueden nadar. ☛ Se hace la reflexión final. ☛ Se colocarán en todo el lugar, carteles pegados en la pared, con estadísticas vinculadas al tema de Género en 3 aspectos: Político, Económico y Social. Cada uno de ellos en tres niveles: global, nacional, institucional y familiar. ☛ En lo político: Global: mujeres parlamentarias en todo el mundo, Nacional: mujeres parlamentarias y mujeres alcaldesas en el país. Institucional: mujeres en cargos de dirección. Familiar: mujeres jefas de hogar ☛ En lo económico: Global: salarios de mujeres en el mundo; Nacional: Salarios de mujeres en El Salvador; Institucional: ¿?; Familiar: ☛ En lo social: Global: Mujeres alfabetizadas en el mundo; Nacional: alfabetización de mujeres en el país, Institucional: mujeres que participan en los procesos formativos de la institución u otros; familiar: <p>Formaremos grupos vinculados a cada tema para primero, de forma individual anoten en una página su impresión respecto de lo que los datos le reflejan. Luego, cada grupo se reunirá e intercambiará las opiniones individuales sobre su primera impresión.</p> <p>Entregaremos después preguntas como:</p> <p style="padding-left: 40px;">¿Qué opinan de las estadísticas? ¿Por qué es así? ¿Por qué se da esta situación?</p> <p>En plenaria cada grupo brindará sus respuestas y la facilitadora anotará en tarjetas de cartulina las palabras que se utilizan y que estén vinculadas a ciertas definiciones de género o sexo</p> <p>Luego se analizará, siempre en plenaria, sobre:</p> <p style="padding-left: 40px;">¿Cómo se relacionan los diferentes niveles? ¿Lo que pasa en un nivel afecta a los otros? ¿Cuál es la relación entre la situación descrita aquí y lo que vimos antes?</p> <p>Al finalizar la discusión se realizará una retroalimentación, tratando de elaborar una conclusión sobre la situación de la Democracia y el Género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☛ 15 min. ☛ 13.45-14.00 ☛ 1 hora 30 minutos ☛ 5 minutos para impresiones individuales 20 minutos para trabajo en grupo 20 minutos para primera plenaria 20 minutos segunda plenaria 10 minutos conclusión. ☛ 14:00 A 15:30 	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Aurora ☛ Sandra
<p>REFRIGERIO IGUALDAD FORMAL Y REAL</p>	<p>Trabajo en grupo y exposición</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☛ La facilitadora les pregunta a l@s participantes si en algunos de los casos descritos en el ejercicio anterior existen obstáculos formales (leyes etc). La facilitadora revisa las estadísticas junto con el grupo y afirma que muy pocas veces existen impedimentos legales/formales para lograr la equidad. ¿Entonces: cuál es el problema? Existe una igualdad formal, pero no real. ☛ Se divide a l@s participantes en tres grupos para realizar el juego "las oportunidades no son las mismas". ☛ A grupo 1 se les entrega: <ul style="list-style-type: none"> 20 hojas de diferentes colores Tijeras Grapadora Hilo Aguja Cuentas Lápiz Hoja con instrucciones ☛ A grupo 2 se les entrega: <ul style="list-style-type: none"> 5 hojas de colores, cortadas por la mitad 	<ul style="list-style-type: none"> ☛ 15 MIN ☛ 60 min ☛ 5 minutos introducción 20 minutos para el trabajo en grupo 20 minutos para plenaria 15 minutos de aportes teóricos sobre 	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Aurora ☛ Sandra

<p>CIERRE DEL DIA</p>	<p>Dinámica los roles invertidos</p>	<p>Tijeras Hilo Aguja Dos cuentas Lápiz Hoja con instrucciones</p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ A grupo 3 se les entrega: 2 papeles bond, cortados por la mitad Hilo 1 cuenta Lápiz Hoja con instrucciones ☛ Se enseña el adorno hecho y se explica el procedimiento para hacerlo. Se pide que todos los grupos lo hagan y se recalca que no pueden usar materiales adicionales a los que se les han proporcionado. ☛ Al terminar el juego todos los grupos enseñan sus adornos y se hace una plenaria. Cada grupo enseña lo que ha logrado producir y la facilitadora pregunta: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se ha sentido cada grupo al realizar la tarea? - ¿Han tenido problemas? - ¿Lo sentían justo? ¿Por qué si / por qué no? - ¿Quién tenía la oportunidad de realizar la tarea de la mejor manera? ☛ La facilitadora recalca que las reglas eran las mismas para todos los grupos, no se prohibía la participación de ningún grupo. Sin embargo no jugaban bajo a las mismas condiciones – las reglas no tomaban en cuenta que partían de realidades diferentes. La facilitadora pregunta: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades en la vida? ¿Es decir, nos han dado los mismos materiales? ¿Por qué si o por qué no? - ¿Qué consecuencias tiene esto? - ¿Esto ayuda a entender las estadísticas arriba? ☛ La facilitadora introduce los conceptos igualdad formal e igualdad real y concluye que muchas veces no basta con sólo dar las mismas oportunidades formales a mujeres y a hombres, porque desde el principio la misma discriminación hace que las mujeres no puedan aprovechar esas oportunidades. ☛ La facilitadora introduce cuatro ejemplos concretos, ligados al trabajo organizativo y explica que las dificultades están directamente ligadas a lo que vimos esta mañana, es decir con los "moldes" femeninos y masculinos. ☛ La facilitadora recalca que en casos así, no es suficiente dar las mismas oportunidades formales a ambos, sino a veces es necesario trabajar con acciones positivas para que hombres y mujeres en la práctica – y no sólo en la teoría – tengan las mismas posibilidades. Se define el concepto de acción positiva. ☛ Se termina viendo las posibles soluciones en cada caso y la facilitadora concluye el punto. ☛ Se termina el día con la dinámica de roles invertidos. ☛ Se piden 2 voluntarios - un hombre y una mujer. Ellos invierten sus roles, el hombre hace de mujer y la mujer hace de hombre. Eligen dos nombres de acuerdo a su papel. ☛ L@s participantes hacen preguntas tomando en cuenta que el hombre responde preguntas que se le harían a una mujer y vice versa. ☛ La facilitadora concluye la dinámica. 	<p>acción positiva y conclusión.</p> <p>15:45 A 16:45</p>	<p>30 min. 16.45- 17.15</p> <p>☛ MOJE/Sandra</p>
-----------------------	--------------------------------------	--	---	--

SEGUNDO DIA

TEMA	TECNICA	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
Recuperación del día anterior	El regalo Lluvia de ideas	<ul style="list-style-type: none"> – Colocamos en una mesa en la entrada, 20 tarjetitas de bienvenida con un mensaje de reflexión y positivismo. – A cada participante le pedimos que escoja un objeto suyo que represente algo malo de su día y que lo cambie en la mesa por una de las tarjetitas que se encuentran en ella. – Cuando todos tienen sus tarjetas les pedimos que en forma personal la lean y reflexionen por 1 minuto lo bueno que en ella pueden encontrar para sí. Con eso el día puede iniciar de una forma más amena, dejando atrás los pensamientos negativos que nos ocupen. – Luego, con lluvia de ideas rescatamos los temas vistos el día anterior y anotamos aquellos elementos en los que sea necesario reforzar para hacerlo en el transcurso de los temas de este día 	<ul style="list-style-type: none"> – Tarjetitas o dulces – Papelógrafos – Plumones – tirros 	30 min. (8.00-8.30)	☛ Aurora
Trabajar desde una perspectiva de género: ¿Qué significa, quién lo debe hacer y cuáles son las ventajas al hacerlo?	Exposición y trabajo en grupo.	<ul style="list-style-type: none"> ☛ La facilitadora explica que ayer ya aprendimos qué significa la palabra género. Hoy vamos a enfocar de qué manera podemos incorporar estos conocimientos en nuestro trabajo diario. ☛ La facilitadora pide que l@s participantes, en grupos de tres, piensen en qué podría significar trabajar desde una perspectiva de género. ☛ La facilitadora recoge todas las ideas y recalca que el trabajo de género, a un nivel general, se trata de crear las mismas oportunidades formales y reales para todas las personas. También se trata de cuestionar las estructuras de poder que existen entre mujeres y hombres y crear tanto una organización como una sociedad sin discriminación, basadas en la igualdad. ☛ La facilitadora recalca que el trabajo de género por lo tanto no significa simplemente hacer más proyectos que benefician a mujeres. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ☛ La facilitadora pregunta quiénes/qué tipo de organizaciones debe trabajar con cuestiones de género. ☛ La facilitadora recalca que como mucha gente ve el término de género como sinónimo de mujer, a menudo se piensa que género es algo relevante sólo para las organizaciones de mujeres/las mujeres dentro de la organización. En realidad todo – absolutamente todo – tiene implicaciones de género, y por lo tanto la perspectiva de género es relevante para todas las organizaciones de desarrollo, independientemente del enfoque temático que tengamos. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ☛ La facilitadora presenta varias razones por las cuales una organización puede decidir trabajar desde una perspectiva de género. ☛ Se divide a l@s participantes en grupos por organización. Se reparten tarjetas con diferentes razones por las cuales podría ser importante trabajar desde una perspectiva de género. También se reparten algunas tarjetas en blanco. Cada organización elige las tres tarjetas que consideran más importantes para ell@s. ☛ En plenaria cada grupo presenta, una por una, sus tarjetas contestando las preguntas a continuación: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Por qué la han elegido? • ¿Cómo interpretan lo que está escrito en la tarjeta? ☛ La facilitadora resume los aportes y comenta, de manera rápida, las tarjetas que ningún grupo ha elegido. 	<ul style="list-style-type: none"> – Papelógrafos – Plumones – Tarjetas con las razones 	20 min + 5 min + 45 min. (8:30 – 9.40)	☛ Sandra
Herramientas prácticas para el trabajo de género: técnicas de dominación	Exposición	<ul style="list-style-type: none"> ☛ La facilitadora da una introducción comentando que se puede aplicar una perspectiva de género a casi cualquier actividad que realizamos. Para todas estas diferentes áreas existen herramientas o métodos de trabajo. Sin embargo es imposible ver todas. ☛ Primero vamos a enfocar una herramienta para analizar espacios de reuniones. Segundo dos de las contrapartes van a compartir sus experiencias de trabajar desde una perspectiva de género. ☛ La facilitadora da un marco teórico básico en cuanto a las técnicas de dominación, brindando ejemplos concretos e 	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Proyector de acetatos/Computadora y proyector 	5 minutos de introducción 30 minutos de teoría 9.40-	– Sandra

		<p>incluyendo las técnicas a continuación.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Invisibilización 2. Ridiculización 3. Ocultamiento de información 4. Doble castigo 5. Culpabilización y humillación. 6. Objetificación <p>Violencia y amenaza de violencia</p>		10.15	
		REFRIGERIO		15 min	
Continuación: Herramientas prácticas para el trabajo de género: técnicas de dominación	Trabajo en grupo	<ul style="list-style-type: none"> Se divide a l@s participantes en grupos utilizando las diferentes imágenes de las técnicas de dominación. L@s participantes piensan en una situación donde se emplea la técnica que les tocó. Presentar como teatro, dibujo, fotografía o exposición. En plenaria se trata de identificar métodos para combatir las técnicas utilizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Imágenes de las técnicas de dominación pegadas en cartulina 	20 minutos trabajo en grupo 15 minutos de plenaria 10.30-11.05	– Sandra
Teoría básica de masculinidad		<p>El ponente tocara los aspectos a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dimensiones e importancia del trabajo de género El trabajo de género en nuestro país <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo de las mujeres - Enfoque desde las mujeres - Género no es sinónimo de mujeres El enfoque de género desde la visión de los hombres Construcción social de la masculinidad Masculinidad o masculinidades? El patriarcado como sistema ideológico de base en la Masculinidad Arquetipos masculinos Consecuencias del ejercicio de la masculinidad tradicional, en la sociedad, en las mujeres, en niños y niñas, en los mismos hombres Algunas experiencias en el trabajo de género desde la visión de los hombres Enfoques e ideas para la intervención 	<ul style="list-style-type: none"> Laptop – Proyector 	11.05-12.05	– ALGES/Sandra
Estrategias de Género	Exposición	<ul style="list-style-type: none"> La facilitadora hace una introducción breve a los diferentes pasos en el trabajo de una estrategia de género (definición del objetivo, diagnóstico, elaboración del plan, evaluación y elaboración de un nuevo plan anual.) También recalca la necesidad de capacitación interna a lo largo del proceso. MOJE comparte sus experiencias del trabajo con el plan de equidad, integrando los aspectos a continuación en su exposición. <ul style="list-style-type: none"> ¿Por qué decidieron hacer el plan de equidad? ¿Cómo organizaron el trabajo? Cuáles son las áreas más importantes dentro del plan? ¿Cuáles fueron los aprendizajes más importantes? ¿Cuáles fueron los factores de éxito? ¿Cuáles fueron los obstáculos? ¿Cuáles han sido sus resultados más importantes? Espacio de preguntas por parte de participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> – Papelógrafo – Plumones 	40 min. 12:05 – 12:45	– Sandra / MOJE
ALMUERZO		–	–	1 HORA	–
Recuperación metodológica del taller	Orden lógico	<ul style="list-style-type: none"> Pediremos a todos/as los/as participantes que recojan todos los papelógrafos, tarjetas y otros elementos que se encuentren en el salón y que estén vinculados a los temas que hemos visto en el transcurso del taller. Su misión será ordenarlos de acuerdo al orden en que se fueron abordando. Luego de que hayan ordenado todos los temas, las facilitadoras harán una revisión general para determinar si es el orden correcto de desarrollo. Si se encuentra algún elemento fuera de lugar se corrige. Luego pedimos que entre ellos/as se distribuyan los temas para que brevemente nos expliquen qué hicimos, cómo lo 	<ul style="list-style-type: none"> – Material producido en el taller – Tirro – Papelógrafos – Tarjetas grandes de cartulina 	20 min. 13:45 A 14: 05	– Aurora

		<ul style="list-style-type: none"> hicimos y la conclusión a la que llegamos. – Las facilitadoras luego harán una breve explicación del porqué de cada paso y a qué obedece haberlo abordado de esa manera. 			
Evaluación del taller	Tarjetero	<ul style="list-style-type: none"> – Entregamos a cada participante 4 tarjetas de diferente color. <ul style="list-style-type: none"> – Amarillo para colocar su opinión sobre la metodología utilizada en el taller – Rosado para su opinión sobre la facilitación – Verde para su opinión sobre los materiales utilizados – Blanco para su opinión sobre la participación. – Se colocan todas las tarjetas al frente, divididas por categorías. – Se piden comentarios si hay alguno más y se cierra el taller con las instrucciones para el siguiente. 	<ul style="list-style-type: none"> – Tarjetas de color – Papelógrafo – Plumones – Tirro 	20 min. 14:05 a 14:25	– Aurora
CIERRE DEL TALLER		<ul style="list-style-type: none"> – Revisión de tareas – Información sobre el próximo taller 	–	15 min. 14.25-14.40	– Aurora

La facilitación del taller estuvo a cargo de Aurora Cubías, facilitadora de la Escuela Unificada de Contrapartes de UBV y Sandra Johansson, experta en Género de UBV.

Su rol fue el de abrir el espacio de la discusión y análisis de los conceptos básicos de la perspectiva de género y arribar poco a poco a conclusiones que se concretizaran luego en acciones que desde la organizaciones mismas se pudieran aplicar para hacer efectiva la perspectiva de género en su trabajo.

Para ello se utilizaron diversas técnicas y materiales acordes al tema y acordes a la naturaleza de los/as participantes, tratando de generar la mayor confianza posible para evitar los resquemores y resistencias naturales que el tema despierta en cada uno/a.

Se partió del conocimiento de cada uno/a y de su experiencia, se profundizaron los elementos básicos y se volvió a la práctica para que tomen las medidas necesarias a su interior mejorándola cualitativamente.

Con esto se da cumplimiento a las responsabilidades de la facilitación:

- a) Conocer y dominar el programa completo de capacitación.
- b) Constituir equipo de trabajo con Birgit Koldsø, Programa Democracia y Participación Ciudadana de UBV.
- c) Planificar cada una de las jornadas de capacitación, para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la escuela y de cada capacitación.
- d) Preparar todos los recursos que se requieren para el desarrollo de cada uno de las jornadas: materiales didácticos, materiales de discusión, equipos, etc.
- e) Identificar, proponer, buscar y coordinar a los/as expositores/as externos/as, para dar a conocer los objetivos del taller, la orientación que se le quiere dar, el tiempo que dispondrá, los recursos que requerirá, el material que presentará, etc.
- f) Facilitar el desarrollo de cada uno de los talleres o jornadas de capacitación.
- g) Sistematizar los compromisos o tareas que de cada una de las capacitaciones se deriven, para que se le pueda dar seguimiento en las organizaciones.
- h) Evaluar el desarrollo de cada jornada o taller y del programa en su conjunto, con la coordinadora de la escuela, Birgit koldsø, para incorporar variantes que aseguren el cumplimiento de los objetivos del programa.

La facilitación, conduce al grupo al alcance de los objetivos del taller y de la escuela, facilita la palabra y promueve la participación activa de cada uno/a orientando el camino para llegar a conclusiones, se integra al grupo.

Desarrollo

1. Introducción/ambientación

Objetivo	Técnica
Generar un ambiente adecuado al taller para abrir la confianza y provocar el relajamiento frente al tema.	Parejas cambiadas
Presentar los objetivos y metodología de los dos días de trabajo.	Exposición
Establecer las reglas de convivencia.	Selección en plenaria
Razón metodológica. Se optó por iniciar el taller con una técnica que además de presentación mutua, incluyera la confianza y la jocosidad necesaria para hablar con libertad sobre la equidad de género. Esta técnica beneficia al grupo en cuanto a ir reduciendo desde el inicio la resistencia natural que provoca el tema y además establecer los objetivos y la temática a desarrollar.	

Descripción:

Se organizaron parejas de hombres y mujeres y se les solicitó que se presentaran entre sí abordando tres aspectos: a) su nombre y organización a la que pertenece; b) cosas que le gusta hacer en su casa; c) cosas que no gusta hacer en su casa.

Se brindaron 3 minutos para las presentaciones y luego les solicitamos que se presentaran pero cambiando de personalidad, es decir, hablando como si fueran la otra persona, lo cual causó muchas risas nerviosas a hombres y mujeres.

Cada uno/a se fue presentando y resultaron frases en los hombres como: "me gusta lavar pero no me gusta planchar", y frases en las mujeres como "me gusta sembrar pero no me gusta estar en la casa".

La reflexión final estuvo orientada a que a todos/as nos causa risa el escuchar roles tradicionales cambiados en hombres y mujeres, porque no es nuestra costumbre, no está en nuestra cultura que ciertas actividades que se encuentran ya clasificadas para cada uno/a sean realizadas por los/as otros/as.

Luego del ejercicio, pasamos a presentar los objetivos y metodología del taller, en este espacio además se establecieron reglas de convivencia como las siguientes:

- Mantener los teléfonos celulares en vibrador para no interrumpir el trabajo del grupo
- Cumplir adecuadamente con los tiempos que se establecen para los recesos, actividades de grupos y plenarias.
- Responsabilizarnos todos/as de mantener limpio el lugar de trabajo.

Para ello se delegaron a dos compañeros/as que nos colaboraran con el recordatorio de los celulares, dos compañeros/as que nos apoyaran con el tema del horario y dos/as compañeros/as que nos ayudaran con el tema de la limpieza.

Finalizadas estas discusiones, iniciamos el desarrollo de los temas del taller.

2. Nuestro Posicionamiento

Objetivo	Técnica
Estimular la toma de posición de los/as participantes, frente a ciertas afirmaciones comunes en nuestro medio. Descubrir las dudas respecto de temas cotidianos.	SI, NO, NO SE
Razón Metodológica	
La toma de una posición frente a afirmaciones cotidianas en nuestro medio, permite identificar, por parte de la facilitación y de los/as participantes que en pocas ocasiones tomamos "valor" para opinar y razonar nuestras creencias. Con esta técnica se establece un punto de partida con los/as participantes identificando sus formas de pensar y sus confusiones, así como inician la reflexión sobre los temas a abordar en el transcurso del taller. Por otra parte, se inicia un diálogo y se aprende a escuchar diferentes opiniones.	

Descripción:

Se colocaron en el piso tres tarjetas grandes con las palabras SI, NO y NO SE. Se pidió al grupo que se colocara en fila frente a cada tarjeta según su pensamiento al momento de escuchar la afirmación que se leía. Iniciamos este ejercicio con un grupo de 16 personas.

AFIRMACION	POSICION			OBSERVACIONES
	SI	NO	NO SE	
1. Mujeres y hombres tienen la misma facilidad para hablar en público	15	1		El que dijo no explicó que hay discriminación.
2. Hombres y mujeres saben hacer tortillas	5	6	5	Un hombre se quedó en el grupo de SI, porque él si aprendió a hacer tortillas, el resto dice que la tradición es que las mujeres realicen esa actividad Los/as que dicen NO SE es porque afirman que en el tiempo del conflicto armado, en las filas guerrilleras, los hombres asumían tareas en la cocina y que al llegar la paz volvieron a su esquema anterior y dejan esta tarea solo a las mujeres
3. En nuestras organizaciones hombres y mujeres son valorados/as de la misma manera	13		3	De los/as 13 que dijeron si, se argumenta que en sus organizaciones hay más mujeres que hombres en su junta directiva o en cargos de jefaturas Los/as 3 que dijeron NO SE argumentan que están iniciando con este tema en sus organizaciones y que no se ha avanzado lo suficiente todavía.
4. En El Salvador existe igualdad entre hombres y mujeres		8	8	Los/as que dicen NO argumentan que al "parecer" si hay igualdad pero que en la realidad el machismo no lo permite así. Los/as que dicen NO SE argumentan que según las leyes Si pero que según la cultura NO, por ejemplo dicen: madres solteras o embarazadas no tienen las mismas oportunidades, aunque se está haciendo la lucha, todavía no se ha logrado.
5. En nuestras organizaciones existe igualdad entre hombres y mujeres	6	9	1	Los/as que dicen SI, afirman que el problema es que muchas mujeres se dejan llevar por la idea de que son inferiores por su nivel de estudio, se les propone en cargos y no aceptan. Los/as que dicen NO, aseguran que en ocasiones la naturaleza de la organización no lo permite, por ejemplo, en ALGES, los hombres representan al menos al 70% de los/as afiliados/as así que, aunque hay apertura no es posible "emparejar" la situación. Otros/as dicen que sus organizaciones designan a personas nuevas en cargos de dirección y éstas no conocen y por lo tanto no aplican las políticas de equidad de género tal y como institucionalmente se ha planteado. El/la que dicen NO SE, explica que las mujeres tienen capacidad pero no se les reconoce.

En algunos casos varias personas se colocaron en una respuesta y al escuchar comentarios del resto de participantes cambiaron de opinión y se trasladaron a otra.

Sandra Johansson hizo la reflexión sobre que cotidianamente asumimos un rol pasivo frente a lo que culturalmente se encuentra establecido y que no planteamos nuestras propias opiniones ni las defendemos por temor a no “encajar” en el esquema ya predeterminado.

Esta técnica nos enseña que debemos tomar una posición clara y fortalecer nuestros puntos de vista respecto de cualquier tema, sin temor a que otros/as nos juzguen por nuestra forma de pensar, es aplicar el derecho de libertad.



3. ¿Qué sabemos sobre el Género?

Objetivo	Técnica
Descubrir los conceptos y definiciones que los/as participantes tienen sobre el género, las confusiones y los vacíos para poder posteriormente construir colectivamente una visión.	Presentación de imágenes y conceptos a través de comic para interpretarlo en parejas.
Razón Metodológica Descubrir el pensamiento individual y de grupo requiere de un espacio en el que se pueda comparar lo que se dice y lo que se piensa y qué tanto lo que se ha interiorizado prevalece sobre las nuevas prácticas o enfoques de trabajo con hombres y mujeres. Presentar imágenes y palabras, frases o afirmaciones, posibilita generar una opinión y establecer luego un punto de vista. Con esto se parte para determinar lo que en el taller debe tomar mayor importancia en su desarrollo metodológico.	

Descripción

Se formaron parejas con los/as participantes y se les dio un espacio de 10 minutos para leer un comic, del cual debían establecer una opinión. Luego debían también elaborar su propia opinión respecto de ¿Qué es género?.

El primer intercambio sobre el comic nos dio los resultados siguientes:

- Es la realidad, la **mujer siente que no puede** estar la altura de los hombres (miedo)
- Los hombres se niegan a que las mujeres seamos visibles, pero somos **iguales**.
- Los hombres se niegan a que los niños expresen su propio gusto.
- Las **mujeres son inseguras**
- Se sigue lo que dice la tradición: cuando una mujer va a tener bebé alista la muñeca si va a ser niña y la pistola si va a ser niño. El comportamiento se puede regular desde la infancia.
- **La mujer es maltratada y se queda callada.**
- Hay una **confusión** de conceptos Libertad no es igual a libertinaje.

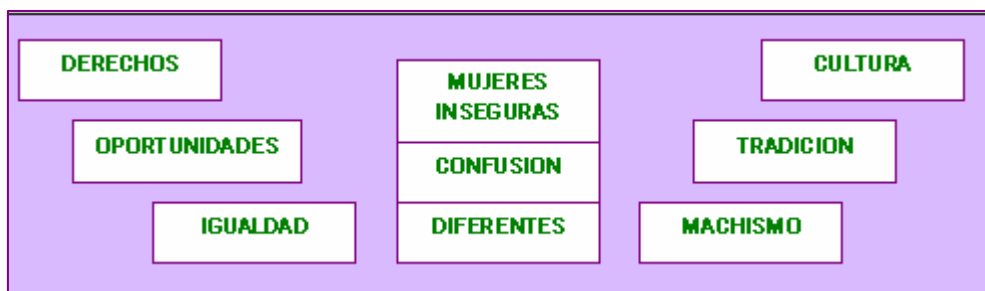


El intercambio sobre la propia opinión dio los resultados siguientes:

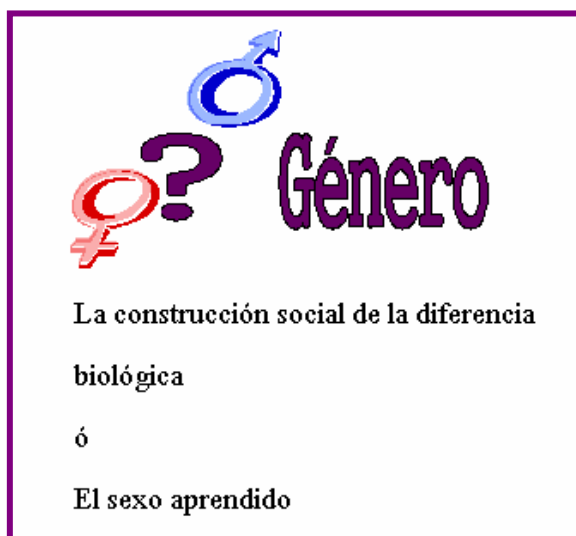
- Género se define por la **cultura**
- Significa **igualdad** de hombres y mujeres. Eso es lo que no podemos entender.

- “A mi me puede pegar un hombre fácilmente” porque **no tengo la fuerza** que él tiene, pero **las ideas sí**.
- Es un problema religioso también, cuando el Señor habló, lo hizo a “hombres” en general, pero lo que no entienden es que ahí incluía a las mujeres.
- Género es igualdad de **derechos y oportunidades**
- Género es todo lo humano
- La costumbre es decir “macho”, “hembra” y eso es respecto de los animales no de las personas.

Con estos elementos compartidos, la facilitadora, en el transcurso de las participaciones, retomó y copió en tarjetas grandes de cartulina las palabras más constantes utilizadas en las diferentes opiniones, esas palabras fueron:



A partir de estas palabras, la facilitadora expresó que la definición más común de la palabra género es:



Y que poco a poco se irían acercando a este concepto.

4. Teoría Básica de Género

Objetivo	Técnica
Profundizar en el concepto y definición de género.	Partes iguales-Partes diferentes Exposición Árbol de naranjas Exposición y colmenas Trabajos en grupo
Razón Metodológica	
Un tema como este debe ser más orientado y dirigido en cada momento, por ello las preguntas directas y el intercambio de opinión, combinado con la exposición y material fotográfico de apoyo son fundamentales. El ejercicio de identificación de roles como el árbol de naranja permite responder espontáneamente y las exposiciones finales contribuyen a arribar a conclusiones colectivas.	

Descripción:

Inició con el tema del sexo biológico, la cual es una forma de clasificar a las personas, así como muchos las clasifican a partir de un partido político, de la religión o del cuerpo.

Entonces hizo la pregunta ¿Cuáles son las partes del cuerpo que son iguales en hombres y mujeres?, luego preguntó ¿Cuáles son las partes diferentes?. La primera pregunta fue respondida rápidamente, para la segunda necesitaron ayuda de la facilitadora.

Partes iguales	Partes diferentes
1. Ojos	1. Cromosomas
2. Manos	2. Hormonas
3. Boca	3. Gónadas
4. Orejas	4. Genitales externos.
5. pies	
6. nariz	
7. dientes	
8. intestinos	
9. piel	
10. cejas	
11. pestañas	
12. pelo	
13. ombligo	
14. uñas	
15. lengua	
16. cabeza	
17. hombros	
18. piernas	
19. riñón	
20. hígado	
21. corazón	
22. caderas	
23. pecho	
24. cuello	
25. pulmones	
26. ano	
27. brazos	
28. cerebro	
29. oídos	

La lista de cosas que son iguales entre hombres y mujeres podría ser casi infinita, son más las cosas iguales que las diferentes. De hecho, las únicas partes que se consideran diferentes entre hombres y mujeres son 4 y no son visibles a simple vista, son las que tienen que ver con el rol que cumplimos en la reproducción.

De acuerdo a esto, hay más cosas comunes que diferentes entre hombres y mujeres, entonces ¿Qué es lo que pasa?

Pues que se da mucha importancia a las diferencias y no se ven las cosas que nos unen. De ahí surge la pregunta ¿Qué ha tenido? ¿Niño o niña?, no se pregunta sobre otras cosas: ojos, pies, manos. No están en nuestra mente.

Si los/as presentes entran en una habitación y se les pide separar hombres de mujeres, ustedes no van a preguntarle a cada uno sobre los 4 aspectos que hemos visto, por lo menos 3 factores nos ayuda: el aspecto de la persona, el comportamiento y las actividades que realiza. Todas estas cosas no tienen nada que ver con la diferencia biológica, sino con costumbres, pero nos dicen directamente si es hombre o mujer la persona que tenemos delante. Esta forma de



relacionarse con las personas según su sexo y de comportarnos de maneras diferentes si somos hombres o mujeres tiene sus **diferencias en cada sociedad** y ha **cambiado a lo largo de los años**.



Por ejemplo, en Escocia los hombres usan falda en ciertas ocasiones, en El Salvador esto no es común y causa risa o molestia.

En Bolivia las mujeres de la población Quechua utilizan siempre sombrero, en Ecuador es habitual ver a los hombres de pelo largo, en la India es el hombre el responsable de hacer las tortillas.

Esto significa que ser hombre y ser mujer es diferente en cada sociedad y cada época, mientras que el sexo es siempre igual. Por eso mismo también podemos ver que el comportamiento de hombres y mujeres no es el resultado de la naturaleza, sino de la cultura



Lo que consideramos masculino o femenino es aprendido, entonces, se puede cambiar ¿no?

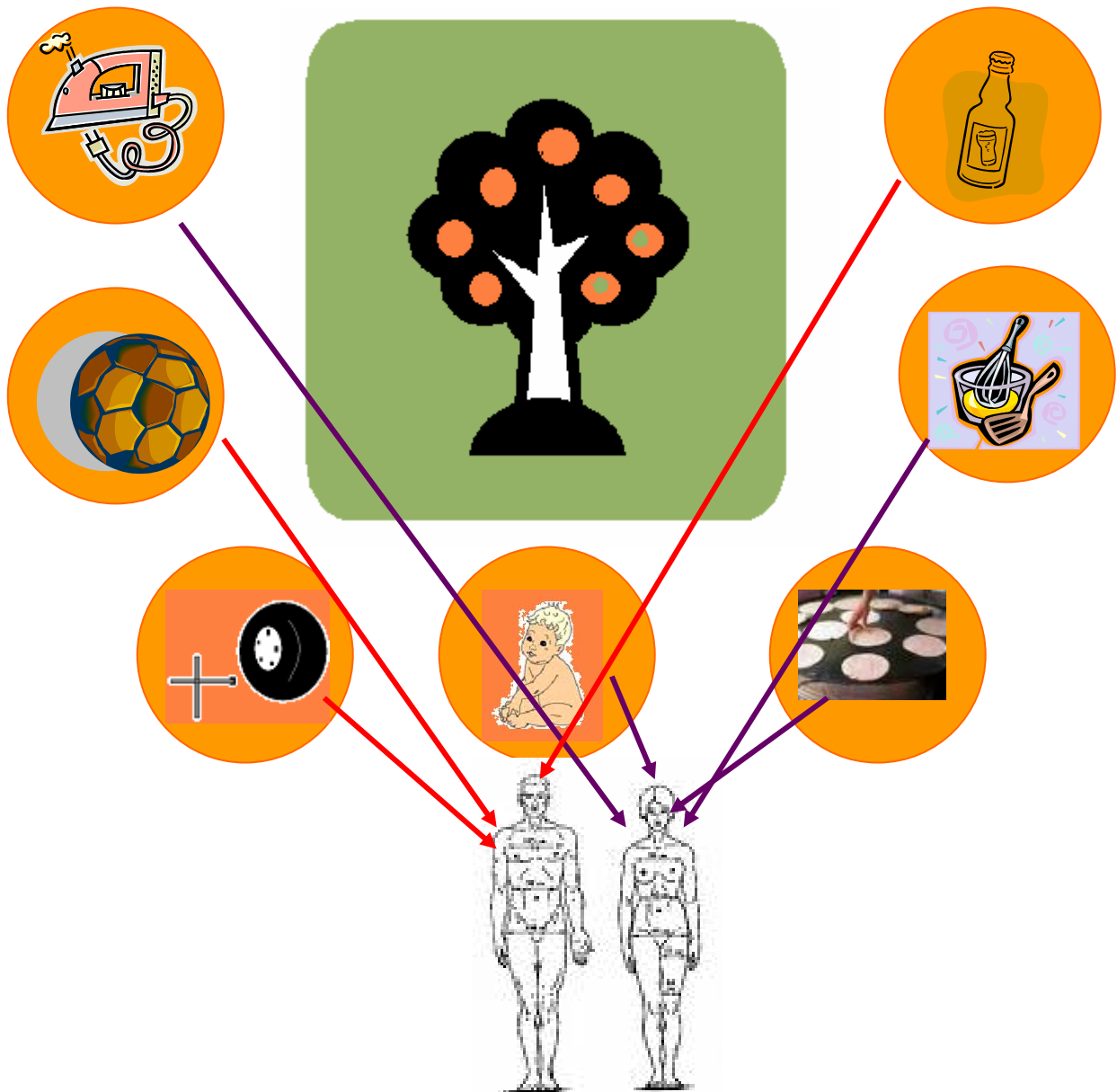
Veamos, ¿Cuál sería entonces nuestra conclusión?:

SEXO	GENERO
Nos diferencian 4 cosas	Nos diferencian un sin fin de cosas
Es por naturaleza	Es por cultura
Se nace con él	Se aprende
No se puede cambiar	Se puede cambiar



Pasado este ejercicio, se desarrolló la técnica del Árbol de Naranjas: Se colocó al frente un árbol y unas naranjas, las cuales tenían al reverso un dibujo relacionado a actividades que se asumen como masculinas y femeninas.

Se pidió un/a voluntario/a para cortar naranjas y de acuerdo al dibujo, colocarlo en un cuadro señalado con las palabras: masculino/femenino. Con cada naranja colocada se trabajaba una reflexión:



Después los/as participantes, en grupos pequeños, pensaron en más ejemplos de aspectos, actividades o comportamientos que la sociedad considera como masculinos o femeninos

De acuerdo a lo analizado:

EJEMPLO DE ASPECTOS, ACTIVIDADES O COMPORTAMIENTOS CONSIDERADOS POR PARTE DE LA SOCIEDAD COMO FEMENINOS:



- ☛ Lavar
- ☛ Planchar
- ☛ Cocinar
- ☛ Son secretarias, enfermeras, cosmetólogas
- ☛ Discretas
- ☛ Atender a los hombres
- ☛ Chambrosa
- ☛ Pueden llorar
- ☛ Limpieza
- ☛ "muchacha"
- ☛ Usa aretes
- ☛ Usa minifaldas
- ☛ Usa pinturas
- ☛ Cabello largo
- ☛ Conservadora
- ☛ Menor aceptación a la homosexualidad
- ☛ Católica
- ☛ No se permite la infidelidad

SOCIEDAD SUPONE LA HETEROSEXUALIDAD

NO ACEPTA EL INTERCAMBIO DE COMPORTAMIENTOS

EJEMPLO DE ASPECTOS, ACTIVIDADES O COMPORTAMIENTOS CONSIDERADOS POR PARTE DE LA SOCIEDAD COMO MASCULINOS:



- ☛ Albañil, pintor, agricultor, militar, electricista, carpintero
- ☛ Ser atendidos por la mujer
- ☛ No pueden llorar
- ☛ Cuidan animales
- ☛ Machista
- ☛ Ocupa cargos públicos
- ☛ No se les permite hacer limpieza
- ☛ Mayor aceptación a la infidelidad
- ☛ Sombrero
- ☛ Machete
- ☛ Cigarro

Como se ha visto, la sociedad crea una barrera, una diferencias que no es natural, sino cultural.

¿Cuáles serían sus conclusiones?:

- Que las actividades que hemos visto se pueden hacer por hombres y mujeres

- Todas y todos somos machistas, hombres y mujeres asumimos los valores que nos discriminan
- En la experiencia de la guerra hombres y mujeres encontraron cierto equilibrio, luego se vuelve a establecer la misma barrera
- Se permiten comportamientos diferentes para hombres y para mujeres, lo cual por ejemplo se refleja en el idioma.
- Desde pequeños y pequeñas aprendemos estas cosas.



La facilitadora complementa diciendo que en el proceso de educación diferenciada que se hace, las mujeres se llevan la peor parte, porque a raíz de eso tienen menos oportunidades y menos acceso a todo tipo de recursos, porque se da más valor a las actividades estigmatizadas para hombres.

Se explicó el aspecto del poder y de la desigualdad entre las personas, expresando que hombres y mujeres se ven limitados/as como una consecuencia de las ideas culturales que existen, pero que la mujer se lleva la peor parte.

La socialización se traduce en menos oportunidades y menor acceso a todo tipo de recursos para las mujeres, también se traduce en una menor valoración y reconocimiento en cuanto a las actividades femeninas e incluso a una menor valoración de las mujeres como seres humanos.

Para complementar el tema de los “moldes” que adoptamos, se desarrolló la técnica de la Gelatina, en la cual se llamó a 3 voluntarios/as: uno de ellos representaría la sociedad y alejados de los/as otros/as 2 voluntarios/as se le explicó que la gelatina que se encontraba preparada podía ser depositada en cierto tipo de moldes y que a través de cualquier medio debía impedir a los/as otros/as voluntarios/as que la depositaran en donde no correspondía.

Se pidió a los/as otros/as 2 voluntarios/as que se acercaran y se les dijo que teníamos 2 colores de gelatina: una verde y una roja, que por favor la depositaran en los moldes según creyeran conveniente.

Al hacerlo en moldes no acordados, la SOCIEDAD, devolvía el contenido al recipiente, cuando lo hacían correctamente la SOCIEDAD no decía nada o solo hacía un gesto de aprobación. Los/as voluntarios/as mostraron su molestia frente al grupo y finalmente se les explicó lo que sucedía.





La facilitadora preguntó ¿Cómo se sintieron? Y expresaron que confundidos/as, molestos/as porque no comprendían. ¿Sintieron que la SOCIEDAD estaba facilitando su labor? Respondieron que no, porque no daba explicación. ¿En su opinión, existe un solo molde correcto para la gelatina verde? Respondieron que no ¿Un solo molde para la gelatina roja? Respondieron que no. ¿Hay algún molde mejor que otro? NO.

Luego relacionó lo sucedido con lo que pasa en nuestro mundo, explica que la ideas/moldes que existen en la sociedad sobre lo que es un hombre y lo que es una mujer, limita a las personas, que el molde lo va construyendo el grupo familiar, la escuela, la iglesia y otras instancias a lo largo de nuestras vidas; que se puede desmoldear o cambiar las ideas a pesar de que no sea fácil y que para construir una verdadera igualdad entre las personas tenemos que romper con los moldes que creamos para hombres y para mujeres en la sociedad y dejar que cada persona se vaya desarrollando, no según dos moldes preestablecidos, sino según sus gustos, habilidades y talentos.

Si queremos acabar con las desigualdades entre hombres y mujeres, también tenemos que cuestionar las normas en cuanto a lo masculino y femenino, por supuesto, esta subordinación siempre es relativa y ligada a otras categorías.

Luego de esta intervención pasamos al almuerzo. Al volver presentamos algunas frases comunes para analizar el nivel de comprensión de lo visto hasta el momento:

- Las mujeres no deben hacer pechadas porque se les arruina el busto
- Las madres son las responsables de educar a los/as hijos porque ellas los han tenido
- Las mujeres con menstruación no pueden nadar.



No estuvieron de acuerdo con estas frases, argumentando que son formas de reducir las oportunidades de las mujeres en diferentes ámbitos de su desarrollo y enmarcarlas solo en la casa.

5. Situación de Género

Objetivo	Técnica
Analizar la situación de hombres y mujeres en el ámbito global, nacional, organizacional y familiar para establecer conexiones entre sí y con el desarrollo de la Democracia	La Galería
Razón Metodológica Cuando se desea generar cierto impacto en las personas participantes de un taller, la galería es una buena técnica, dado que en forma visual, atractiva y comunicativa, se expresan elementos que son resultados de una situación a analizar con el grupo. La primera impresión posibilita la discusión grupal y encontrar conexiones inesperadas.	

Descripción:

Antes de iniciar la exposición de la galería, se entregó a los/as participantes una hoja de papel y se desarrolló la técnica de Las Lanchas para formar 3 grupos de trabajo. Esta técnica consiste en imaginar que todos/as van a bordo de un barco y que éste de repente está a punto de naufragar, para salvarse el capitán ordena que se formen lanchas de 4 personas, luego se repite con lanchas de 5 personas y finalmente se hace del número de personas necesarias para formar los 3 grupos.



Al tener los 3 grupos se les pidió que el grupo 1 asistiera a la Galería en el tema social, el grupo 2 a la Galería en el tema político y el grupo 3 a la Galería en el tema económico, al observar lo que había en las imágenes, debían anotar en su hoja la percepción individual y luego tomarse 15 minutos para trabajar la percepción grupal.



POLITICO



Global:
El 90% de los/as parlamentarios/as en el mundo son hombres

Nacional:
De 262 gobiernos locales, solo 22 son dirigidos por mujeres



Organizacional:
En muchas organizaciones hay más hombres presidentes y coordinadores que mujeres presidentas y coordinadoras

Familiar:
En Ilobasco, de 11,938 jefaturas, solo 3,231 son de mujeres



ECONOMICO



Global:
El 70% de los/as pobres a nivel mundial son mujeres

Nacional:
Naciones Unidas calcula que las mujeres como grupo ganan solo el 36% de lo que ganan los hombres como grupo en El Salvador



Organizacional:
En muchas organizaciones sociales se reproducen las mismas desigualdades salariales entre hombres y mujeres que en las empresas

Familiar:
De todos/as los/as propietarios/as en El Salvador, solo el 30% son mujeres



SOCIAL



Global:
El 27% de la población en los países en desarrollo es analfabeta, de éstos, las 2 terceras partes son mujeres

Nacional:
El 18.8% del analfabetismo corresponde a mujeres, solo el 13.9% a hombres



Organizacional:
Las mujeres no asisten a los programas de formación porque:
* sus padres no les dan permiso
* tienen mucho que hacer en la casa

Familiar:
Muchas familiar prefieren invertir en educar a los hijos que a las hijas



¿Qué opinan de las estadísticas?

Que debería ser equitativo porque tenemos las mismas capacidades y derechos.
¿Por qué es así?
Por la cultura tradicional, por irresponsabilidad de los hombres y porque no hay leyes que hagan que los hombres responsables
¿Por qué se da esta situación?
Porque la mujer ha sido educada para estar en el hogar.

¿Qué opinan de las estadísticas?

Así es la realidad, pero no debería ser así
¿Por qué es así?
Patrones culturales, le gusta el sistema
¿Por qué se da esta situación?
Porque nos han inculcado el sometimiento

¿Qué opinan de las estadísticas?

Siempre las mujeres son menos preparadas
¿Por qué es así?
No se da prioridad a las mujeres y no se les tiene confianza
¿Por qué se da esta situación?
Porque muchas mujeres se dedican a ser madres a temprana edad.

Al preguntar a los/as participantes sobre ¿Cómo relacionan los diferentes niveles? ¿Lo que pasa en uno afecta a los otros? Respondieron:

- La mujer está poco involucrada en cargos de poder, en El Salvador esto se da desde los Acuerdos de Paz.
- Las mujeres no quieren asumir cargos porque están inseguras
- Debería haber un 50% y 50% en cargos nacionales e internacionales, para eso ¿Qué debemos hacer en la familia y en la organización? Compartir PODER.
- Lo que determina esto es el patrón cultural que mantiene sometida a la mujer. Por otra parte, si no se tiene poder económico no hay poder político.
- Lo que pasa en la familia "mujer pide permiso" afecta el número de mujeres que participan y el no tener recurso económico afecta su libertad de actuación dentro del hogar.
- Si se le enseña que tiene menos valor, difícilmente podrá desarrollar el papel de Alcaldesa, por ejemplo.
- La organización empieza desde la familia y si la familia tiene recursos para formar a sus hijos/as, ahí se saldrá adelante, ahí está la relación con lo global.
- La situación económica actual provoca estancamiento.
- Las mujeres se vuelven "conformistas"

La facilitadora repreguntó ¿Cuál es la relación entre lo descrito aquí y lo que vimos antes?

- Que desde pequeños/as nos enseñan los roles a desempeñar de grandes.

En la discusión se establecieron relaciones desde la situación familiar hasta la global, reflejando que en buena medida los patrones que se adquieren en la familia se reproducen en la vida organizacional, nacional y global.

La facilitadora explicó que las desigualdades que se encuentran en el nivel global tienen que ver con el nivel nacional, es decir, el número de mujeres en el parlamento nacional, por ejemplo, podría determinar el número de mujeres parlamentarias a nivel global.

Si no hay mujeres en las organizaciones, no habrá mujeres en el parlamento. Si hay que pedir permiso en la familia, difícilmente habrá mujeres organizadas. Si la mujer es la responsable de todas las tareas en el hogar, poco tiempo tiene para participar.

La conclusión entonces es que:

Si no cambiamos las relaciones de género en la familia, no cambiaremos las relaciones económicas, políticas y sociales en la organización, en el país y en el mundo.

En la familia es donde se debe motivar la superación personal, cambiar los patrones, conoce los derechos, conocer de equidad. La transformación mental no es inmediata, es de largo plazo y aunque los hombres se incomoden cuando se aborda este tema, se trata de cambios para que todos/as tengamos las mismas oportunidades.

Es aquí donde el tema se vincula con la democracia, que equivale a cumplimiento de derechos y deberes, equidad, responsabilidad y todas las demás características que vimos en el taller número 1 de esta escuela.

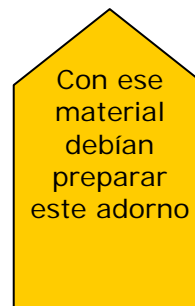
6. Igualdad Formal – Igualdad Real

Objetivo	Técnica
Establecer los elementos fundamentales de la igualdad y cómo, aunque no existen formalmente impedimentos para el desarrollo de hombres y mujeres por igual, siempre se encuentran desventajas para ellas.	Las oportunidades no son las mismas
Razón Metodológica	
Colocar a los grupos de trabajo en posiciones desventajosas respecto de otros, contribuye a reflexionar sobre las dificultades que por su cotidianidad no consideramos como tales para las mujeres, asumiendo que es una forma natural de relaciones y que no se pueden modificar. La discusión en grupo sobre esto permite visualizar esos aspectos y generar un ánimo de cambio a la estructura establecida.	

Descripción:

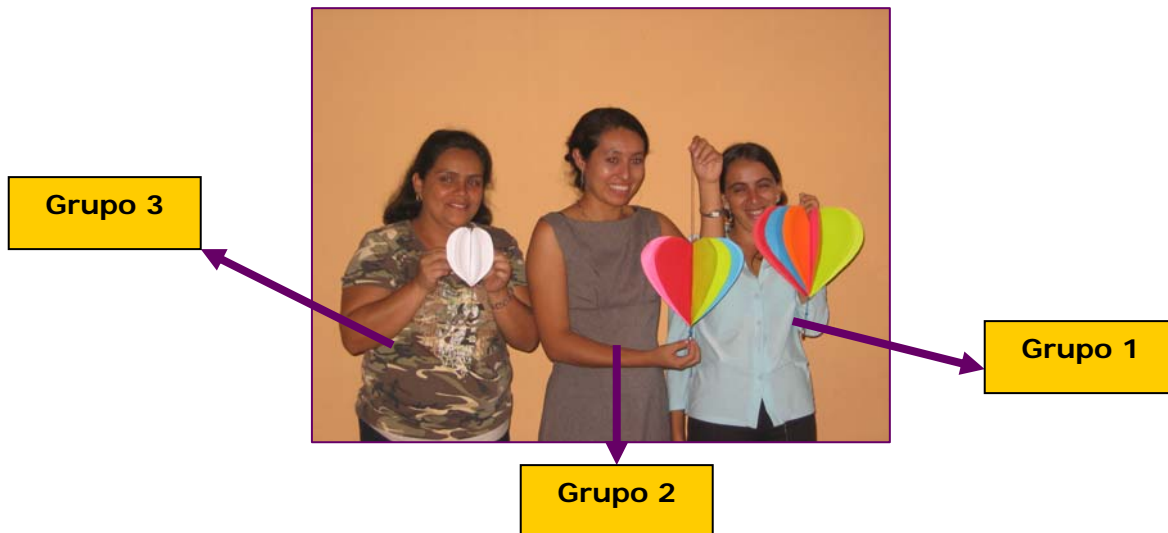
Se organizaron 3 grupos de trabajo y se les entregó el siguiente material:

- A grupo 1:
20 hojas de diferentes colores
Tijeras
Grapadora
Hilo
Aguja
Cuentas
Lápiz
Hoja con instrucciones
- A grupo 2:
5 hojas de colores, cortadas por la mitad
Tijeras
Hilo
Aguja
Dos cuentas
Lápiz
Hoja con instrucciones
- A grupo 3:
2 papeles bond, cortados por la mitad
Hilo
1 cuenta
Lápiz
Hoja con instrucciones



Se les enseñó el adorno hecho y se les explicó el procedimiento para hacerlo, luego se les pidió a todos que lo hicieran y se recalcó que no podían usar materiales adicionales. Se les dejó trabajar por 20 minutos.

Al volver le pedimos a cada grupo que presentara el resultado de su trabajo:



Al volver a la plenaria se les pidió que compartieran sus experiencias:

El grupo 1 afirmó tener problemas para engrapar el papel.

El grupo 2 dijo que era un trabajo complicado, no había grapas, las hojas estaban partidas por la mitad y por eso tuvieron que coser. Por otra parte, recibieron pocas cuentas.

El grupo 3 dijo que nos se les había entregado el material adecuado. Habían utilizado un lápiz que no se les había dado.

Al preguntarles si había sido justo respondieron que hubo preferencia, que fue una traición.

La conclusión de esta técnica es que las reglas establecidas no tomaban en cuenta que cada grupo partía de diferentes realidades, cada grupo hizo su mejor intento a pesar de las dificultades. Aquí surge la pregunta ¿Hombres y Mujeres, al realizar las diferentes tareas tenemos las mismas oportunidades?

La discusión luego se orientó a través de la pregunta ¿Hombres y Mujeres tienen las mismas oportunidades en la vida? Es decir, ¿nos han dado los mismos materiales? ¿Por qué sí o por qué no?

El grupo explicó que no existen iguales oportunidades para hombres y mujeres, porque hay diferentes sectores y algunos son más marginados que otros, como el caso de las mujeres. También sucede que hay personas que tienen más oportunidades y nos las aprovecha y quien las desea, no las tiene.

Se repreguntó: En la vida se supone que las reglas son las mismas ¿qué es lo que pasa?

Los grupos tenían el mismo número de personas y las mismas instrucciones, pero no los mismos materiales, eso es como que tengo el mismo derecho de estudiar que todos/as pero no tengo dinero para la comida y el transporte de la escuela.

La facilitadora explicó la diferencia entre igualdad formal e igualdad real:

La igualdad formal son todas las leyes o reglas que establecen que hombres y mujeres tienen los mismos derechos. Si hablamos de un proyecto son los requisitos que permiten que tanto hombres como mujeres se puedan beneficiar del proyecto. Si comparamos con un juego de cartas, son las reglas del juego. Por supuesto es muy importante que las reglas no sean discriminatorias. Sin embargo, las oportunidades reales pocas veces son iguales para hombres y mujeres.



Si realmente queremos que tengan el mismo acceso a sus derechos y a los procesos de desarrollo, tenemos que tener en cuenta no solo las reglas del juego, sino también con qué tipo de cartas partimos o qué tipo de posibilidades tenemos para poder participar en el juego. Muchas veces la discriminación hace que las mujeres no puedan aprovechar las oportunidades que se les presentan. Las limitantes pueden ser muchas: violencia de género, división genérica del trabajo, ecuación diferenciada, etc.

Por lo tanto, a menudo no basta sólo con dar las mismas oportunidades formales a mujeres y a hombres, sino, es necesario trabajar con acciones positivas para que hombres y mujeres, en la práctica – y no solo en la teoría – tengan las mismas posibilidades. Eso sería conseguir una igualdad real.

Las acciones positivas deben entenderse como un tratamiento preferencial Temporal para la corrección de las desigualdades. Por lo tanto son compensatorias de desigualdades existentes en la sociedad. La acción positiva nos permite no solo tomar en cuenta la igualdad de oportunidades sino también la igualdad de resultados. Normalmente estas acciones se dirigen a mujeres, pero también podrían dirigirse a hombres en ciertas ocasiones.

¿Cómo se traduce esto en nuestras organizaciones?

Veamos las siguientes láminas:

Ejemplos de una organización:

- Formalmente cualquiera pueda dar su opinión en las reuniones de la organización, pero casi siempre los hombres dominan las reuniones. Muchas mujeres, entre otros factores por la educación que han recibido, tienen pena de hablar y les cuesta pelearse por el espacio durante los debates. Piensan que los aportes que tienen no son tan importantes. Lo mismo pasa en las capacitaciones.
- Formalmente tanto hombres como mujeres pueden formar parte de la junta directiva, pero las reuniones se hacen por las tardes – cuando los hombres han salido del trabajo. A estas horas es difícil que puedan participar las mujeres por sus responsabilidades reproductivas, ya que nadie se puede quedar con l@s hij@s.
- Formalmente tanto hombres como mujeres pueden formar parte de la junta directiva, pero casi siempre son mayoritariamente los hombres los que son propuestos y electos.
- Formalmente tanto hombres como mujeres pueden pedir créditos. Pero los requisitos establecen que hay que presentar alguna garantía – como tierra o vivienda. Ya que en la mayoría de los casos los títulos de tierra están a nombre del hombre, las mujeres pocas veces se califican.

Soluciones para la organización

- Hacer algunas capacitaciones en grupos sólo de mujeres. Hacer ruedas para que hablen todas y todos en las reuniones. Desarrollar talleres de autoestima para la mujeres. Concienciar a los hombres para que no ocupen todo el espacio y para que se interesen también por las opiniones de sus compañeras.
- Flexibilizar los horarios de reunión para que puedan participar amb@s.
- Establecer normas para la representación. Por ejemplo que cada comunidad proponga siempre una mujer y un hombre, para siempre tener una representación equitativa.
- Flexibilización de las reglas.

Con este tema finalizamos el primer día de trabajo y para relajarnos un poco, MOJE realizó unas técnicas de relajamiento y movimiento que permitieron desconectarse del trabajo y distraer nuestras mentes.

Iniciamos el segundo día con una recuperación del trabajo del día anterior, para ello la facilitadora preguntó ¿Qué temas y qué aspectos vistos el día de ayer nos llamaron más la atención?

El grupo respondió:

- Hablamos de que el sexo es natural y el género impuesto por la cultura
- Que hombres y mujeres no tenemos las mismas oportunidades
- Que existen actividades clasificadas para hombres y otras clasificadas para mujeres desde nuestras familias
- Que el sexo no se puede cambiar y que el género si
- Que debemos trabajar en nuestras organizaciones con equidad de género considerando sus dificultades
- Que existe confusión en la gente sobre este tema y estos términos
- Que debemos procurar la igualdad real y no solo la formal

La facilitadora explicó que se aprendió sobre lo que significa la palabra género y que ahora el trabajo estaría orientado a conocer de qué forma podemos incorporar estos conocimientos al trabajo diario.

7. Trabajar desde una Perspectiva de Género: ¿Qué significa? ¿Quién lo debe hacer? ¿Cuáles son las ventajas de hacerlo?

Objetivo	Técnica
Reconocer la importancia del trabajo organizacional desde una perspectiva de género y establecer las principales razones para hacerlo	Trabajo de grupos con tarjetas
<p>Razón Metodológica:</p> <p>Brindar ideas prefabricadas sobre razones para hacer o pensar algo contribuye a despertar el interés y a establecer acuerdos y desacuerdos entre personas o grupos, facilitando un espacio de análisis que concretiza su expresión en la toma de decisiones y posicionamiento claro.</p>	

Descripción:



Se formaron grupos de tres personas cada uno y se hizo la pregunta directa ¿Qué significa trabajar desde una perspectiva de género?

Todos/as coincidieron en que es hacer conciencia sobre la igualdad de género, para lograr respeto y una posición positiva.

La facilitadora explicó que el trabajo de género, a un nivel general, se trata de crear las mismas oportunidades formales y reales para todas las personas. También se trata de cuestionar las estructuras de poder que existen entre mujeres y hombres y crear tanto una organización como una sociedad como una sociedad sin discriminación, basadas en la igualdad.

Es decir, el trabajo de género no significa simplemente hacer más proyectos que beneficien a mujeres. Por supuesto hacen falta iniciativas para fortalecer la influencia y la voz de las mujeres y el cumplimiento de sus derechos – vimos ayer en las estadísticas que la situación es grave. Pero una perspectiva de género va más allá. Una perspectiva de género implica cuestionar las estructuras de poder y las actitudes en las sociedad y en nosotros/as mismos/as que hacen que las desigualdades entre hombres y mujeres se sigan reproduciendo.

Debemos tener en cuenta siempre las relaciones de poder que existen, las de hombres y mujeres no son las únicas, están las de Ricos – pobres; viejos – jóvenes; blancos – morenos, etc.

En conclusión trabajar desde una perspectiva de género significa, trabajar con hombres y mujeres. Ahora bien ¿Qué tipo de organizaciones deben trabajar con enfoque de género?

La respuesta fue: TODAS, porque en todas trabajan hombres y mujeres.

La facilitadora recalca que como mucha gente ve el término de género como sinónimo de mujer, a menudo se piensa que género es algo relevante solo para las organizaciones de mujeres/las mujeres dentro de la organización. En realidad todo – absolutamente todo – tiene implicaciones de género, desde la construcción de un pozo de agua o la producción de un panfleto informativo, hasta la reunión interna de la junta directiva o del equipo

técnico. Por lo tanto la perspectiva de género es relevante para todas las organizaciones de desarrollo, independientemente del enfoque temático que tengamos.

Luego pregunta ¿Por qué es importante trabajar desde una perspectiva de género?

La facilitadora presentó una serie de razones que diferentes instituciones han establecido como base para desarrollar su trabajo desde una perspectiva de género, luego solicitó a las organizaciones que se agruparan y les entregó un juego de tarjetas con las mismas razones, de las cuales debían elegir la que más concordara con la naturaleza de su organización o la que más les parecía que correspondía con su pensar. Además entregó tarjetas en blanco para que pudieran agregar alguna otra que no se encontrara incorporada. Las tarjetas con las razones son las siguientes:

- | | | | |
|---|--|---|---|
| 1 | Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque así aprovechamos los conocimientos que tienen tanto las mujeres como los hombres. De esta manera nuestro trabajo va a ser más exitoso. | 2 | Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque la equidad de género es un derecho – establecido tanto nacionalmente como internacionalmente |
| 3 | Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque así satisfacemos mejor las necesidades de las personas miembros y/o beneficiarias de nuestra organización, independientemente de su sexo. | 4 | Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque lo piden los cooperantes. |
| 5 | Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque sin equidad entre hombres y mujeres no hay democracia, ni en la organización ni en el país. | 6 | Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque lo piden las mujeres organizadas. |
| 7 | Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque queremos lograr una sociedad igualitaria. | 8 | Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque es una cuestión de justicia. Las mujeres constituyen la mitad de la población y por lo tanto debería tener también la mitad del poder y de los recursos, tanto en la organización como en el país. |

9

Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque así contribuimos al desarrollo de la sociedad en general.

10

Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque la discriminación está prohibida tanto internacionalmente como nacionalmente y como organización es importante seguir las leyes.

11

Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque así nuestro trabajo va a ser más eficaz

Cada organización trabajó su selección y presentaron las siguientes razones:

MOJE	Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque así satisfacemos mejor las necesidades de las personas miembros y/o beneficiarias de nuestra organización, independientemente de su sexo.	Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque sin equidad entre hombres y mujeres no hay democracia, ni en la organización ni en el país.	Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque así aprovechamos los conocimientos que tienen tanto las mujeres como los hombres. De esta manera nuestro trabajo va a ser más exitoso.
MOJE nace con el fin de trabajar con jóvenes y desde esa perspectiva no establece diferencia. Por otra parte se necesita llegar a un equilibrio para cambiar la realidad desde la organización y con los/as beneficiados/as. El trabajo conjunto ayuda a tener resultados exitosos.			
ALGES	Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque así aprovechamos los conocimientos que tienen tanto las mujeres como los hombres. De esta manera nuestro trabajo va a ser más exitoso.	Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque sin equidad entre hombres y mujeres no hay democracia, ni en la organización ni en el país.	Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque así nuestro trabajo va a ser más eficaz
Nuestra organización es gremial y empresarial y se deben aprovechar todos los recursos disponibles. A través de la perspectiva de género se fortalece al país, no debemos centrarnos solo en la organización. El trabajo eficaz permite darnos a conocer, tenemos igualdad, transparencia y nos ayuda a fortalecernos.			

CCR	Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque así contribuimos al desarrollo de la sociedad en general.	Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque así satisfacemos mejor las necesidades de las personas miembros y/o beneficiarias de nuestra organización, independientemente de su sexo.	Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque sin equidad entre hombres y mujeres no hay democracia, ni en la organización ni en el país.
De las comunidades saldrán hombres y mujeres por igual. Dependemos de la gente que nos acompaña y apoya. En nuestra organización necesitamos de la opinión de hombres y mujeres, sino no fuéramos una organización que organiza. Se trabajará mejor			
ADES /CODES	Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque sin equidad entre hombres y mujeres no hay democracia, ni en la organización ni en el país.	Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque así nuestro trabajo va a ser más eficaz	Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque es una cuestión de justicia. Las mujeres constituyen la mitad de la población y por lo tanto debería tener también la mitad del poder y de los recursos, tanto en la organización como en el país.
Si hablamos de equidad, hablamos de hombres y mujeres. El aporte de ambos enriquece el trabajo. Las mujeres también deben tener oportunidad y ser visibilizadas.			
UCODEVI	Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque sin equidad entre hombres y mujeres no hay democracia, ni en la organización ni en el país.	Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque lo piden las mujeres organizadas.	Consideramos que es importante trabajar desde una perspectiva de género porque queremos lograr una sociedad igualitaria.
No habrá democracia real si las mujeres no toman parte en las decisiones. Necesitamos cambiar a la sociedad para establecer un equilibrio dentro de ella.			



Finalmente la facilitadora retomó algunos aspectos importantes de las tarjetas referidas a la Democracia y al aprovechamiento de los conocimientos:

Todas las organizaciones pueden tener razones diferentes para trabajar desde una perspectiva de género, dado que la naturaleza de ellas es distinta. Sin embargo, también hay muchos elementos en común - muchas de las organizaciones recalcaron por ejemplo el aspecto democrático.

8. Herramientas Prácticas para el Trabajo de Género.

Objetivo	Técnica
Descubrir actitudes presentes en las organizaciones que originan exclusión o marginación a las mujeres. Conocer el enfoque de trabajo de género desde el tema de la masculinidad. Conocer algunas formas de trabajar una estrategia de Género	Trabajos de grupo con diapositivas. Exposición de ALGES Exposición de MOJE
Razón Metodológica: Luego de analizadas las situaciones actuales y comprender las razones por las cuales así está determinado, se generó un espacio de sensibilización que permite identificar la importancia de trabajar desde una perspectiva de género. En este momento se brindan algunas ideas sobre la forma en que podemos trabajar con hombres y mujeres dentro de las organizaciones, dentro de la familia y dentro de la comunidad.	

Descripción:

1. Técnicas de Dominación

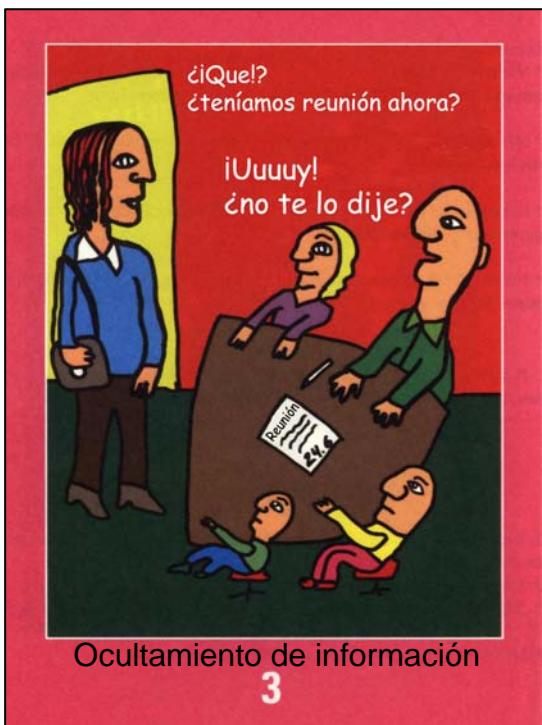
Técnicas de Dominación

1. Invisibilización
2. Ridiculización
3. Ocultamiento de información
4. Doble castigo
5. Culpabilización y humillación.
6. Objetificación
7. Violencia y amenaza de violencia


Se inició con un tema de identificación de casos que se presentan en las organizaciones y que pasan desapercibidas. Todas las personas utilizamos técnicas de dominación contra otras personas a veces pero lo más común es que los grupos en el poder utilicen estas técnicas contra grupos subordinados, sean mujeres, minorías étnicas, homosexuales, gente pobre etc. Son técnicas sutiles de opresión que se utilizan dentro de las organizaciones, en las asambleas o cualquier otro espacio. Ser expuesta a técnicas de dominación muchas veces crea una sensación de malestar y de culpabilidad.

Poder identificar estas técnicas dentro de nuestras organizaciones es una herramienta útil para mejorar la democracia interna y para trabajar desde una perspectiva de género. Poder nombrarlas tiene un valor en sí, pero también es importante tener conocimiento sobre estas técnicas para no usarlas.

En este punto, la facilitadora presentó unas láminas sobre las técnicas de dominación más comunes existentes en nuestros grupos de trabajo:




Ejemplos de ocultamiento de información



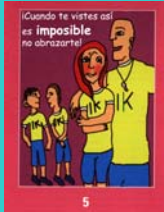
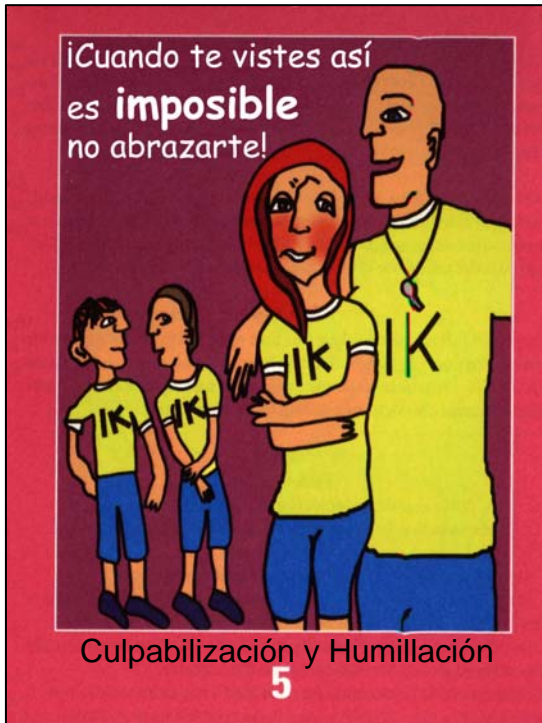
- Discutir puntos de interés común o/y tomar decisiones cuando no están todas las personas presentes, por ejemplo en espacios informales fuera de la reunión.
- Hacer reuniones importantes en horarios cuando no es probable que ambos sexos puedan asistir, por ejemplo por las responsabilidades domésticas y el cuidado de los hij@s.
- No dar la documentación de una reunión a todas las personas.
- No facilitar estadísticas y otro tipo de información sobre desigualdades de género en el lugar de trabajo o en la sociedad en general.



Ejemplos de doble castigo




- Si una mujer da su opinión en una reunión se dice que ocupa demasiado espacio, que domina. Si no dice nada se dice que no asume su responsabilidad, que tiene pena y que se tiene que soltar.
- Si una mujer no participa en una reunión se dice que no tiene interés. Si participa se dice que es mala madre por no encargarse de l@s nin@s.



Ejemplos de culpabilización y humillación

- En una reunión donde los hombres han ocupado casi todo el espacio al final se quejan de que no hayan participado las mujeres.
- Una mujer se siente culpable por el acoso sexual al cual le somete un compañero de trabajo, por ejemplo pensando que no debería haber dicho tal cosa ya que eso le animó.
- Se pregunta a una mujer violada qué ropa llevaba o cómo se comportaba, insinuando que eso tenía algo que ver con la violación.




Ejemplos de Objetificación

- Referirse a las compañeras de trabajo en términos de sus cuerpos o aspectos físicos y a los compañeros en términos de sus resultados de trabajo.
- “Piropos” o el acoso sexual en la calle. (ver comentario arriba)
- Se utiliza el cuerpo de la mujer para vender productos como coches, cerveza etc.



Ejemplos de violencia o amenaza de violencia



- Acoso sexual por parte de compañeros o jefes de trabajo.
- Niñas que no van a la escuela por miedo propio / miedo por parte de los padres de ser violadas o maltratadas por el camino.
- Una mujer que vuelve tarde a casa elige otro camino por miedo de ser violada si utiliza en camino normal.

2. Teoría básica de Masculinidad

El Expositor: Julio Rivera

Psicólogo, trabaja en ALGES con el enfoque de masculinidad, hasta la fecha cuentan con al menos 5 grupos de trabajo y desean compartir su experiencia y conocimientos con las contrapartes de UBV.

Inició su exposición con la presentación de algunas láminas, preguntando ¿Qué ven ahí? ¿Qué sienten? ¿Qué provocan? Díganlo en 1 palabra.



Las expresiones de los/as participantes en el transcurso de la presentación de imágenes fueron, entre otras:

- Autoritarismo
- Dolor
- Abuso
- Machismo
- Fuerza
- Violencia
- Maltrato
- Mujeriego
- Etc.

Tras esta presentación el ponente inició:

“Género es ese proceso en el cual nos construyen como hombres y como mujeres, en un proceso de socialización que incluye a ambos. El trabajo con hombres ha sido menos desarrollado, las mujeres han avanzado más en estos temas. Hay esfuerzos aislados que necesitan ser sistemáticos. En este contexto del género surgen palabras como:

- Misoginia : Mujeres inferiores, utilizadas como objetos.*
Androcentrismo : Hombre como centro de todas las cosas y único representante del ser humano.
Patriarcado : Papá manda, el poder en las manos de los hombres.

La masculinidad se aprende desde que somos niños, se enseña a pasar toda la vida demostrando algo. Esto no tiene que ver solo con el tema de hombres y mujeres, sino con todo el sistema en el cual nos desarrollamos. Existen análisis y estudios que hablan sobre los marcadores de la virilidad, es decir, los momentos en los que uno debe mostrarse como “bien hombre”:

- Infancia : Color de ropa y tipo de juegos.*
- Adolescencia : Los padres llevan a los hijos donde las trabajadoras del sexo para hacerse “hombres”
: Grupo de amigos que presiona a fumar, beber licor, etc.*
- Adulthood : “Soltero maduro, “culero” seguro”
“Está viejo pero todavía puede” (Viejo rabo verde)*

Entonces los hombres se encuentran en dos mundos: A) visible: que es hacer, actuar y lograr; B) Invisible: ocultar todo.

Esta socialización tiene elevados costos, porque obligan a los hombres a manejar el dolor y el sufrimiento con una gran REPRESION.

De acuerdo a algunas teorías, existen 4 formas de ser hombres, 4 ARQUETIPOS:

<p>EL REY</p> <p>Que siempre se encuentra en una situación tensa, en "no caer". Sus características son que:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Lo tienen que obedecer➤ No escucha➤ Da órdenes➤ Sobresalir	<p>MAGO</p> <p>Si no puede hacer algo lo inventa</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Terco➤ Testarudo➤ Miente para no perder
<p>EL GUERRERO</p> <p>Que siempre debe mantener control de su territorio y de "su mujer"</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Frío➤ Agresivo➤ Leal y luchador.	<p>EL AMANTE</p> <p>El que basa todo en siempre tener mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Piensa siempre en sexo➤ Le gustan todas las mujeres➤ Le encanta coquetear➤ Es romántico➤ "todos quieren conmigo"

Estos ARQUETIPOS tienen sus consecuencias, porque ¿Qué pasa cuando una mujer le dice al hombre de cualquiera de estos tipos que hay algo de eso que ya no funciona?

Entran en crisis, buscan escapes y con lo que más se conectan es con la violencia, porque no están familiarizados con el desahogo, con el control emocional.

De aquí la necesidad de crear espacios de reflexión propios de hombres. Aunque el tema de la masculinidad es competencia de hombres y mujeres, aún no se puede trabajar en forma conjunta.

Existen 4 formas de trabajar el enfoque de género:

- *Solo las mujeres*
- *Hombres y mujeres, éstos en función de ellas*
- *Hombres*
- *Trabajo conjunto, que implica sensibilización, aprender a escuchar, negociación, solidaridad y respeto.*

Los cambios que se generan tienen que ver con el poder, se trata de cambios profundos, no de procesos de culpabilización".

Luego se abrió un espacio para comentarios y preguntas:

- Los gobiernos no hacen nada para contrarrestar estas situaciones y están obligados.
- Es la primera vez que se escucha sobre este tema y es muy importante en nuestras organizaciones, pedimos a ALGES que comparta esto para que en todas hagamos trabajo de masculinidad.

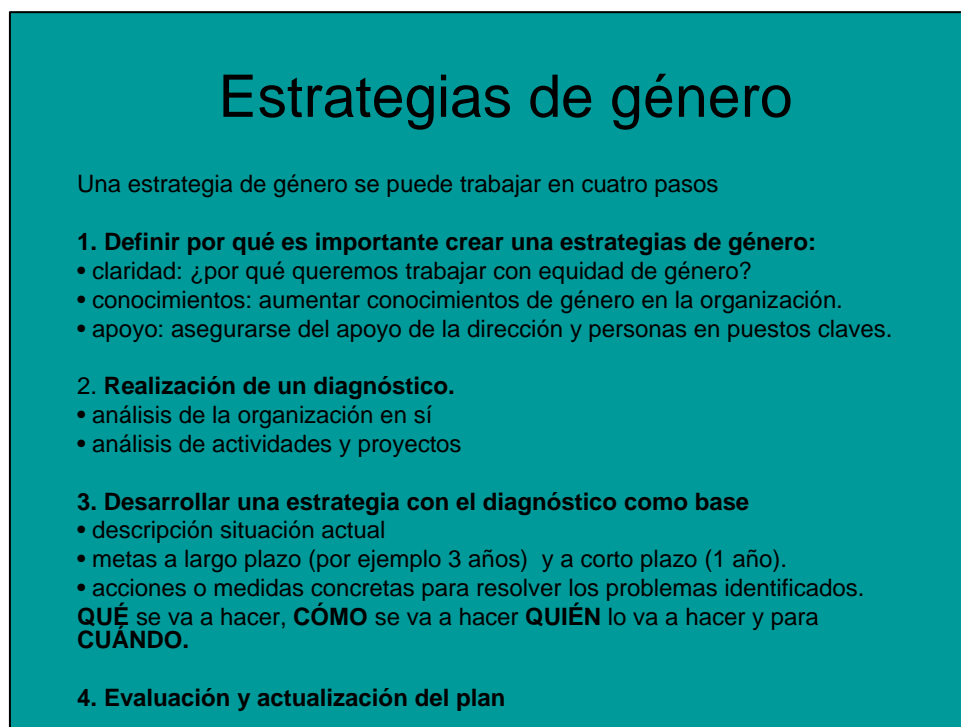
El expositor recalcó sobre algunos puntos:

"Todavía es conflictivo tratar el tema de la masculinidad en grupos mixtos, porque el hombre se reprime frente a las mujeres. Debe ser un proceso lento de integración. A los hombres se les enseña el "poder sobre", "el poder contra" y nunca "el poder con" "el poder para" "el poder entre".

3. Estrategia de Género

En este apartado se compartió la experiencia que MOJE ha desarrollado al elaborar un plan con enfoque de género.

Como introducción, la facilitadora presentó una lámina en la que se explican algunos pasos que se pueden seguir para trabajar con una estrategia de género:



Estrategias de género

Una estrategia de género se puede trabajar en cuatro pasos

- 1. Definir por qué es importante crear una estrategia de género:**
 - claridad: ¿por qué queremos trabajar con equidad de género?
 - conocimientos: aumentar conocimientos de género en la organización.
 - apoyo: asegurarse del apoyo de la dirección y personas en puestos claves.
- 2. Realización de un diagnóstico.**
 - análisis de la organización en sí
 - análisis de actividades y proyectos
- 3. Desarrollar una estrategia con el diagnóstico como base**
 - descripción situación actual
 - metas a largo plazo (por ejemplo 3 años) y a corto plazo (1 año).
 - acciones o medidas concretas para resolver los problemas identificados.

QUÉ se va a hacer, **CÓMO** se va a hacer **QUIÉN** lo va a hacer y para **CUÁNDO**.
- 4. Evaluación y actualización del plan**

Luego, MOJE, a través de Trinidad Santamaría y Magdalena Salinas, explicó:

"Primero se conformó un equipo de trabajo de enfoque de género, en el cual se encontraban representadas una organización de mujeres, la dirección ejecutiva, la junta directiva, representantes de todas las áreas de trabajo y una representación de los/as beneficiarios/as de MOJE.

Luego se hizo un diagnóstico y se descubrieron actitudes y medidas que afectaba a las mujeres y que antes no se habían visualizado. A partir de esto se elaboró un plan cuyo objetivo es el de involucrar perspectiva de género en toda la institución, contemplando actividades para hombres y actividades para mujeres e incorporándolo al plan estratégico de MOJE. Este plan aborda dos aspectos: al institucional y el de beneficiarios/as.

Al elaborar este plan pudimos:

- *Modificar conceptos básicos del trabajo*
- *Incorporar temática de género en espacios formales e informales*
- *Visibilizar la estereotipación*
- *Modificar funciones laborales*
- *Modificar criterios de contratación*
- *Distribuir las tareas reproductivas*
- *Generar espacios de trabajo óptimos para hombres y mujeres (equipamiento, etc)*
- *Incluir trabajo de masculinidad (esto está en proceso)*

En el campo de los/as beneficiarios/as se ha contemplado como metas la incorporación de mujeres en los talleres, que padres y madres jóvenes participen en las actividades de MOJE, esto implica garantizar el cuidado de sus niños mientras transcurre el taller. Garantizar que la inserción laboral de las mujeres se incremente y que las mujeres sean jefas de talleres.

En el Programa de Formación Humana se ha incorporado temas de equidad de género y se tiene como meta reducir los casos de acoso sexual.

Este proceso se hizo con apoyo de Sandra Johansson, quien facilitó los talleres y el proceso de análisis que se les ha mencionado”.



Evaluación del taller.

Objetivo	Técnica
Descubrir elementos facilitadores y obstaculizadores para la comprensión y aprendizaje el tema, analizando la metodología, la facilitación, la participación, el material y el contenido.	Tarjetero
<p>Razón Metodológica:</p> <p>Cuando se hace una evaluación debemos enseñar al grupo a brindar su opinión sin que eso le signifique crítica o no poder argumentar, sin embargo, en ocasiones es necesario dejar que su opinión sea escrita, sobre todo en un tema tan espinoso como el de Género. Las tarjetas permiten dar ideas claras y cortas.</p>	

Descripción:

Se entregó a cada participante 4 tarjetas: una para escribir su opinión sobre la metodología, otra para su opinión sobre la facilitación, una tercera para opinar sobre la participación del grupo y la última para opinar sobre el material utilizado.

Los resultados fueron los siguientes:

Metodología	Facilitación	Participación	Material
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fue muy bonita ya que se hizo paso por paso, se inició desde lo más básico hasta lo más complejo ▪ Excelente, muy completa y clara, siempre hay algo nuevo e interesante que aprender. ▪ Muy bueno ▪ Los trabajos en grupo fueron muy buenos. ▪ Técnicas aplicadas a la realidad dejan mensaje. ▪ Hubo mucho intercambio. ▪ Muy dinámica. Teoría/práctica. ▪ Un taller muy interesante. ▪ Muy comprensible el trabajo para todos/as. ▪ Nos ha facilitado el entendimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sandra y Aurora explicaron muy bien los temas, su forma de expresarse es muy buena. ▪ Hubo espacio para opinar. ▪ Hay mucho dominio del tema y mucho dinamismo. ▪ Excelente. ▪ Han sido claras y se han desenvuelto bien. ▪ Bastante profunda. ▪ Facilitaron el taller de maneras muy diversas, muy interesante. ▪ Se dieron a entender. ▪ Se necesita más espacio para los/as participantes. ▪ Muy claras, con buen dominio y sobre todo bien enfocado al tema social. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Buena, ya que no recuerdo que alguno/a no haya dicho nada. ▪ Participó todo el grupo. ▪ En algunos casos se excedieron y eso acorta el tiempo para otros/as. ▪ Todos/as aportaron y participaron. ▪ Participación de los/as exponentes fue interesante y buena. ▪ Hombres y mujeres dieron sus opiniones ▪ Participación Reducida <p>Se abordó el tema de la participación reducida. Los/as participantes lo refirieron a que en algunas ocasiones se planteó contar con poco tiempo para las participaciones lo que no permitió emitir algunas opiniones. Un llamado posterior de un participante: "Debemos empezar por usar correctamente el lenguaje de género, debemos corregirnos entre todos/as" fue aceptado por el grupo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Excelente, bastante material y muy útil. ▪ Servirá para desarrollar trabajo en la organización. ▪ Hace más fácil el trabajo. ▪ Buen uso de tecnología, sería bueno utilizar videos. ▪ Material interesante, pero poco. ▪ Todos adecuados al desarrollo del taller. ▪ Es un material básico para nuestro desempeño. ▪ Muy buenos.

Luego se hizo la pregunta al pleno ¿Los contenidos del taller han sido adecuados?

Las respuestas fueron que son muy buenos contenidos y que se debería dar continuidad para profundizar en lo que haga falta, ha sido basado en la realidad para promover cambios. Debemos seguir formándonos en este tema, la exposición sobre masculinidad puede seguirse tratando.

Finalmente, la facilitadora dio algunas opiniones de evaluación:

- Es cierto que el grupo participó bastante, pero también es cierto que en muchos momentos estuvo disperso, los teléfonos celulares no se pusieron en vibrador, se estuvo comentando mucho entre parejas lo que dificultaba escuchar a otros/as incluso a los/as ponentes.
- Estas cosas afectan en buena medida el desarrollo del taller y deben ser retomadas para el siguiente, recordando que el respeto a todos/as inicia por saber escuchar y cumplir con los horarios establecidos para poder avanzar tanto como se necesita.
- Dentro de la metodología planteada nos quedó sin efectuar un último trabajo de grupo en el tema de las Técnicas de Dominación, aunque no pone en crisis el taller sí afecta la profundización al respecto.

A estas observaciones el grupo asintió y se comprometió con todos/as a modificar la actitud para que todos/as tuvieran el mismo nivel de aprendizaje.

Clausura del taller.

Sandra Johansson cerró el taller afirmando que ella también aprendió del grupo muchas cosas y que se retomarán para el próximo las sugerencias realizadas en el momento de la evaluación.

Aurora Cubías recordó que el 8 y 9 de Junio se tiene programado el siguiente taller y que aunque siempre se hacía convocatoria, debían contemplarlo en su agenda de trabajo.