



MÓDULO 1: FORMACIÓN BÁSICA EN GÉNERO

GUÍA DE FACILITACIÓN



OXFAM

MÓDULO 1: FORMACIÓN BÁSICA EN GÉNERO

GUÍA DE FACILITACIÓN



OXFAM

TABLA DE CONTENIDO

CRÉDITOS

CAJA DE HERRAMIENTAS DE GÉNERO
Módulo 1: Formación básica en género – Guía de facilitación

© Oxfam, 2014
© Oxfam-Québec, 2014

Av. Hernando Siles 5826
entre calles 12 y 13 Obrajes
La Paz, Bolivia
Teléfono: (591-2) 278-8323

Ca. Diego Ferré 365
Miraflores, Lima, Perú
Teléfono: (511) 242-3659

www.oxfam.org/es

Equipo de trabajo:

Rhoda Mitchell
Fannie Martel
Miriam Sotomayor
Lelvinnova Londono

Revisión:

Christine Benoît

Diseño gráfico:

Susan Quesada Obregón
Christian Petong

Foto portada:

Delphine Denoiseux / Oxfam

Impreso en:

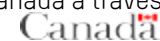
Servicios Gráfica Goicochea E.I.R.L.

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2014-14843

Primera edición:

Lima, octubre 2014

Este documento fue producido gracias al apoyo financiero del Gobierno de Canadá a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo (MRECD).



Introducción.....	1
El Taller de Formación.....	4
1.Contexto.....	10
1.1 Situación de las mujeres en América latina y el mundo.....	10
1.2 Contexto internacional.....	12
2. Género: conceptos clave.....	15
2.1 Sexo y género.....	15
2.2 Equidad, igualdad y justicia entre hombres y mujeres (JHM).....	18
3. Género y desarrollo: una breve reseña.....	20
3.1 Mujeres y desarrollo (MYD).....	20
3.2 Mujeres en el desarrollo (MED).....	21
3.3 Género en el desarrollo (GED).....	22
4. Conceptos para entender las desigualdades de género.....	24
4.1 División sexual del trabajo.....	24
4.2 Acceso y control sobre los recursos y beneficios.....	26
4.3 Factores de influencia.....	27
4.4 Condición y posición.....	28
4.5 Interseccionalidad.....	29
5. Estrategias para lograr la justicia de género.....	32
5.1 Necesidades prácticas e intereses estratégicos.....	32
5.2 Empoderamiento y poder.....	34
5.3 Niveles de participación.....	35
5.4 Transversalización.....	36
Anexos	
I. Hojas de apoyo para la facilitación.....	40
II. Hojas de trabajo para las y los participantes.....	50
Referencias.....	60

INTRODUCCIÓN

TEMAS POR TRATAR

- + ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTE MÓDULO?
- + ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO ESTE MÓDULO?
- + ¿CÓMO ESTÁ ORGANIZADO?
- + RECOMENDACIONES PARA LAS PERSONAS FACILITADORAS

¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTE MÓDULO?

OBJETIVO GENERAL

Se busca que las y los participantes desarrollen y fortalezcan sus conocimientos sobre el enfoque de género en el desarrollo (GED). Además, que contribuyan, con motivación e interés, al acceso pleno y equitativo a la justicia de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

CONOCIMIENTOS:

- Entender el compromiso político de Oxfam con la justicia de género.
- Desarrollar la capacidad de explicar los elementos y conceptos teóricos fundamentales del enfoque de género en el desarrollo (GED), así como la importancia de su aplicación en el trabajo y en la vida diaria de las personas.

ACTITUDES:

- Crear conciencia sobre los vínculos entre el desarrollo y las desigualdades entre hombres y mujeres.
- Fomentar una mayor sensibilidad sobre la importancia de la justicia de género, tanto en el ámbito laboral como en el personal y cotidiano.

HABILIDADES:

- Desarrollar habilidades que permitan y faciliten la aplicación de la justicia de género en las organizaciones respectivas de las y los participantes y en su entorno social.



¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO ESTE MÓDULO?

El Módulo 1: Formación básica en género es el primer módulo de la *Caja de herramientas de género* elaborada por Oxfam. Está dirigido al personal de Oxfam y al personal de sus copartes que quieren fortalecer y ampliar sus conocimientos sobre el enfoque GED y la justicia de género (JG).

Las actividades y las herramientas de capacitación presentadas en este módulo constituyen una base teórica importante para la comprensión de los demás módulos:

1. Formación básica en género
2. Transversalización del enfoque de género
3. Violencia contra las mujeres
4. Empoderamiento político de las mujeres
5. Hombres agentes de cambio

¿CÓMO ESTÁ ORGANIZADO?

Se recomienda adaptar este módulo a los niveles de comprensión y de conocimiento, a los intereses y a la conveniencia de las y los participantes de los procesos de formación. Se sugiere utilizarlo para realizar un taller de una duración de uno o dos días.

El módulo aborda varios conceptos y temas fundamentales en materia de género.

El tratamiento de cada tema incluye:

GUÍA DE FACILITACIÓN:

La guía permite a las personas facilitadoras fortalecer y ampliar los conocimientos de las y los participantes sobre el enfoque GED y la JG. Las actividades presentadas están diseñadas para fomentar la participación plena de las mujeres y de los hombres (en grupos mixtos o no) y éstas deben ser adaptadas a los niveles de comprensión y de conocimiento de cada uno de los grupos.

La guía comprende:

- los objetivos y la definición de la metodología;
- las actividades pedagógicas: participativas, individuales o grupales, éstas facilitan la apropiación de los conceptos de las y los participantes. Para cada actividad, se presentan los objetivos, la duración, los materiales y la metodología. Todas

las actividades propuestas se pueden realizar independientemente o combinadas con otras; y

- hojas de trabajo para las y los participantes.

MANUAL PARA PARTICIPANTES:

El manual para participantes constituye un material de apoyo esencial para las personas facilitadoras. Incluye:

- el marco conceptual: define y presenta los conceptos con explicaciones claras y ejemplos prácticos que ayudan en la comprensión de la materia; y
- los materiales de lectura y de referencia adicionales que se entregan al término del taller.

PRESENTACIÓN EN POWERPOINT:

Esta herramienta de soporte captura de manera sucinta los contenidos elaborados.

RECOMENDACIONES PARA DICTAR TALLERES EFECTIVOS

- **LUGAR:** Es fundamental disponer de un local que cuente con mesas para el trabajo grupal, con espacio suficiente para ejecutar dinámicas y algunas paredes vacías donde pegar papelógrafos o proyectar presentaciones en Power Point.

- **PARTICIPANTES:** Se sugiere formar grupos de hasta 20 personas máximo a fin de facilitar y fomentar la participación equitativa de todas las personas.

- **LENGUAJE:** El lenguaje que usa, así como el propio estilo de facilitación, deben ser adaptados a la población y al contexto del taller (cultural, geográfico, etc.). Se sugiere también emplear un lenguaje y mensajes inclusivos que visibilicen tanto a las mujeres como a los hombres. Utilizar un enfoque de concientizar y de no culpabilizar

permitirá establecer un ambiente de trabajo productivo, que reduzca barreras en la participación y resistencias al cambio.

- **MATERIALES:** Cada actividad se realiza con materiales específicos como hojas de papel, papelógrafos, plumones, lapiceros, fotocopias, etc. Para las proyecciones en PowerPoint, necesitarán adicionalmente una computadora y un proyector.

- **EVALUACIÓN:** Es fundamental emplear las hojas de evaluación u otra dinámica que permita recopilar información sobre el aporte y el impacto de las actividades realizadas.

RECOMENDACIONES PARA LAS PERSONAS FACILITADORAS

- La persona facilitadora debe, necesariamente, tener un conocimiento previo del enfoque de género. Se le recomienda familiarizarse con el marco conceptual presentado en el módulo, así como las actividades y los anexos, antes de dictar los talleres.

- La persona facilitadora orienta y acompaña el proceso de reflexión del grupo. Su papel consiste en motivar a las y los participantes, a fin de fomentar el aprendizaje y el intercambio.

- La guía, herramienta metodológica de este módulo, puede ser adaptada según las necesidades y expectativas específicas de las personas participantes.

El concepto de 'género' hace referencia a las relaciones de poder y de autoridad entre mujeres y hombres. El presente módulo es una herramienta cuyo fin es cuestionar y, fundamentalmente, transformar los roles, las conductas y las actitudes que perpetúan las desigualdades entre mujeres y hombres.

El generar espacios de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres así como el cuestionar o plantear alternativas al sistema patriarcal constituyen responsabilidades tanto individuales como colectivas.

EL TALLER DE FORMACIÓN

EL TALLER DE FORMACIÓN

Los temas y conceptos teóricos presentados en este módulo facilitan la aplicación del enfoque de género en el ámbito laboral y en la vida cotidiana. Las actividades pueden realizarse de manera independiente o combinarse entre ellas. Finalmente, el taller puede dictarse en una sola jornada o, si se busca profundizar y dominar aún más el tema, en dos.

EL TALLER DE FORMACIÓN (MODALIDAD DE 01 DÍA)	
8h30-9h00	Preparación de materiales y del lugar de reunión. Inscripción de las y los participantes.
9h00-9h30	Presentación. Conversación reflexiva acerca de las expectativas y normas de convivencia. Presentación de los objetivos del taller y de los temas que serán abordados.
9h30-10h20	1. Contexto 1.1 Situación de las mujeres en el mundo (30 min.) 1.2 Contexto internacional: hacia un cambio de paradigma (20 min.)
10h20-10h35	Refrigerio
10h35-11h15	2. Género: conceptos clave 2.1 Sexo y género (20 min.) 2.2 Equidad, igualdad y justicia de género (20 min.)
11h15-12h15	3. Enfoque y desarrollo: una breve reseña 3.1 Mujeres y desarrollo (10 min.) 3.2 Integración de la mujer en el desarrollo (10 min.) 3.3 Género en el desarrollo (GED) (40 min.)
12h15-13h00	4. Conceptos para entender las desigualdades de género 4.1 División sexual del trabajo (40 min.)
13h00-14h00	Almuerzo
14h00-15h00	4.2 Acceso y control sobre los recursos y beneficios del desarrollo (15 min.) 4.3 Factores de influencia (15 min.) 4.4 Condición y posición (15 min.) 4.5 Interseccionalidad (de 15 a 45 min.)
15h00-16h30	5. Estrategias para lograr la justicia de género 5.1 Necesidades prácticas e intereses estratégicos (45 min.) 5.2 Empoderamiento y poder (15 min.) 5.3 Niveles de participación (15 min.) 5.4 Transversalización (15 min.)
16h30-17h00	Puesta en práctica de lo aprendido (opción 2). El enfoque GED en mi trabajo (30 min.)
17h00-17h30	Conclusiones y siguientes pasos. Evaluación.

EL TALLER DE FORMACIÓN (MODALIDAD DE 02 DÍAS)

DÍA 1

8h30-9h00	Preparación de materiales y del lugar de reunión. Inscripción de las y los participantes.
9h00-9h30	Presentación. Conversación reflexiva acerca de las expectativas y normas de convivencia. Presentación de los objetivos del taller y de los temas que serán abordados.
9h30-10h30	1. Contexto 1.1 Situación de las mujeres en el mundo (30 min.) 1.2 Contexto internacional: hacia un cambio de paradigma (30 min.)
10h30-10h45	Refrigerio
10h45-12h00	2. Género: conceptos claves 2.1 Sexo y género (30 min.) 2.2 Equidad, igualdad y justicia de género (45 min.)
12h00-13h00	3. Enfoque y desarrollo: una breve reseña 3.1 Mujeres y desarrollo (15 min.) 3.2 Integración de la mujer en el desarrollo (15 min.) 3.3 Género y desarrollo (30 min.)
12h15-13h00	Almuerzo
13h00-13h30	3.4 Afirmaciones (30 min.)
13h30-14h15	4. Conceptos para entender las desigualdades de género 4.1 División sexual del trabajo (45 min.)
14h15-15h30	Refrigerio
15h00-16h30	4.2 Acceso y control sobre los recursos y beneficios del desarrollo (15 min.) 4.3 Factores de influencia (15 min.) 4.4 Condición y posición (15 min.) 4.5 Interseccionalidad (45 min.)
16h30-17h00	Resumen general del primer día del taller. Comentarios, preguntas y sugerencias.

DÍA 2

9h00-9h30	Resumen general del primer día del taller. Dinámica de motivación o actividad 'rompe hielo'. Recordar las expectativas y las normas de convivencia.
9h30-10h30	5. Estrategias para lograr la justicia de género 5.1 Necesidades prácticas e intereses estratégicos (60 min.)
10h30-10h45	Refrigerio
10h45-13h00	5.2 Empoderamiento y poder (45 min.) 5.3 Niveles de participación (45 min.) 5.4 Transversalización (45 minutos)
13h00-14h00	Almuerzo
14h00-15h30	Puesta en práctica de lo aprendido (opción 1): Unificación de estrategias: trabajo de grupo (90 min.)
15h30-15h45	Refrigerio
15h45-16h30	Puesta en práctica de lo aprendido (opción 2). El enfoque GED en mi trabajo (30 min.)
16h30-17h00	Conclusiones y siguientes pasos. Evaluación. Clausura.



INTRODUCCIÓN AL TALLER

OBJETIVOS:

Fomentar entre las y los participantes un clima de confianza y un ambiente que fomente y facilite el intercambio de ideas y opiniones.

DURACIÓN: 30 minutos.

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Presentación de las instituciones organizadora y facilitadora	<p>Presentación de las instituciones patrocinadoras y explicación a las y los participantes de los motivos por los cuales se organiza este taller sobre género.</p> <p>Se presenta a la persona facilitadora y se explica el papel que tendrá durante el taller.</p>
Presentación de las y los participantes (Dinámica facultativa)	<p>La persona facilitadora invita a las y los participantes a presentarse. Suele ocurrir que las y los participantes sean colegas de trabajo y ya se conozcan. Sin embargo, recomendamos realizar una dinámica o juego de tipo "rompe hielo" para empezar el taller a fin de establecer un clima de confianza que ayude a las y los participantes a relajarse, divertirse y conectarse con los demás.</p> <p>Ejemplo: Cada participante escribe su nombre y algunos datos adicionales (edad, pasatiempos, expresiones favoritas, etc.) en una hoja blanca. Se pega dicha hoja sobre el pecho de las y los participantes. Luego, se les invita a caminar por el local y relacionarse con los demás, leyendo lo que está escrito sobre la hoja. Se puede poner una música de fondo (suave). Finalmente, se conversa brevemente acerca del grupo, de las percepciones de las y los participantes, de los elementos que tienen en común, etc.</p>
Expectativas	<p>La persona facilitadora pregunta a las y los participantes cuáles son sus expectativas. Se anotan las respuestas del grupo en un papelógrafo.</p>
Presentación de los objetivos y temas	<p>Se explica los objetivos del taller y se determina si coinciden con las expectativas del grupo.</p> <p>Luego, se señala los temas que serán abordados durante el taller.</p>

Normas de convivencia

Es importante mantener un ambiente adecuado de respeto durante el desarrollo de las dinámicas y de las actividades de la capacitación. Se recomienda consensuar normas de convivencia con las y los participantes al inicio del taller.

Algunos ejemplos de normas son:

- no interrumpir cuando alguien está hablando;
- participar activamente;
- apagar su teléfono o ponerlo en modo vibrador; y
- respetar las opiniones y puntos de vista de las demás personas.

Se recomienda colocar el papelógrafo con las normas de convivencia consensuadas en un lugar visible. Si fuera necesario, la persona facilitadora puede referirse a estas normas durante el taller.



Foto: Annie Murray / Oxfam

1. CONTEXTO


1.1 SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL MUNDO


OBJETIVOS:

- Profundizar en el conocimiento de la situación de las mujeres; destacar la importancia de abordar y trabajar el tema de la justicia de género.
- Conseguir que las y los participantes midan y evalúen su nivel de conocimiento acerca de la situación de las mujeres en el mundo y, especialmente, en Bolivia y en el Perú.
- Identificar la falta de conocimiento acerca de la situación de las mujeres.

DURACIÓN: 30-35 minutos.

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Introducción	Se fomenta y facilita una breve reflexión sobre la importancia de conocer la situación actual de las mujeres para entender los conceptos de género y aprender a identificar las desigualdades entre mujeres y hombres. Debatamos:  ¿Por qué deberíamos preocuparnos por la situación de las mujeres?	5 min.	
Trabajo individual	Repartir la Hoja de trabajo 1: La situación de las mujeres en el mundo y pedir a las y los participantes que la llenen. No es necesario que las y los participantes sepan las estadísticas o cifras exactas.	10 min.	Hoja de trabajo 1: La situación de las mujeres en el mundo, Lapiceros.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Intercambio y plenaria	Las y los participantes comparten sus respuestas con el grupo y la persona facilitadora señala las respuestas correctas. Éstas se encuentran en la Hoja de apoyo 1: La situación de las mujeres en el mundo. Debatamos:  ¿Qué opinas de la información presentada? ¿Algún dato te sorprendió? ¿Por qué? ¿Crees que las mujeres se enfrentan a mayores situaciones de desigualdad y vulnerabilidad? ¿Por qué?	10 min.	Hoja de apoyo 1
Intervención de la persona facilitadora	• Resumir lo debatido durante la actividad y destacar las ideas clave. • Dejar a las y los participantes con algunas pistas de reflexión. Recordemos:  Las mujeres son objeto de discriminaciones múltiples. La desigualdad y las relaciones de género están estrechamente ligadas a la discriminación. La perspectiva de género es imprescindible para la eliminación de la discriminación y de sus impactos sobre la vida de las mujeres.	10 min.	

1.2 CONTEXTO INTERNACIONAL

OBJETIVOS:

- Las y los participantes conocen el marco internacional de derechos humanos de las mujeres.

DURACIÓN: 20-30 minutos.

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Trabajo Individual	<ul style="list-style-type: none"> La persona facilitadora lee las siguientes preguntas en voz alta y pide a las y los participantes reflexionar durante unos 5 minutos. También se les pide anotar algunas ideas. Éstas se compartirán con el grupo después. <p>Conversemos¹: </p> <p>¿Cómo han evolucionado los roles de género, con el paso del tiempo, en tu familia y en tu comunidad?</p> <p>¿Son tus roles de género iguales a los de tus madre y padres o abuela y abuelo?</p>	5 min.	Hojas Lapiceros
Intercambio y plenaria	<ul style="list-style-type: none"> La persona facilitadora pide que algunas y algunos participantes compartan sus respuestas con el grupo. 	5 min.	
Intervención de la persona facilitadora	<ul style="list-style-type: none"> La persona facilitadora aclara las dudas de las y los participantes y destaca las ideas más importantes. <p>Repasamos: </p> <p>En esta actividad se ha demostrado que los roles de las mujeres y de los hombres cambian con el tiempo. El concepto de género hace referencia al proceso dinámico, histórico y cambiante mediante el cual se define el significado que ser mujer u hombre adquiere en una sociedad, época o cultura determinada.</p>	5 min.	

¹ Adaptado de Soares, R. (2012) 'Formation pré-départ. La justice entre les femmes et les hommes', Montréal: Oxfam-Québec.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Presentación del marco internacional de derechos humanos de las mujeres	<p>Ideas Clave: </p> <ul style="list-style-type: none"> Se han elaborado, en los últimos años, leyes, convenciones y declaraciones sobre los derechos humanos de las mujeres. La persona facilitadora presenta los principales instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres. La normativa internacional vigente demuestra un avance favorable a la defensa y el ejercicio de los derechos de las mujeres. 	10 min.	Diapositiva de presentación
Intercambio y sesión plenaria	<p>Debatamos: </p> <p>¿El marco normativo internacional tiene algún impacto concreto en tu país?</p> <p>¿Por qué, aunque se hayan firmado convenciones y/o adoptado leyes a favor de los derechos de las mujeres, debemos seguir trabajando el tema de género?</p> <p>Recordemos: </p> <p>Aunque podamos identificar avances en cuanto a los derechos de las mujeres (instrumentos jurídicos internacionales, convenciones, leyes, etc.), la sensibilización, la incidencia y la vigilancia siguen siendo imprescindibles.</p> <p>Todavía existe una brecha entre la concepción y la puesta en práctica de dichos instrumentos.</p>	5 min.	Diapositiva de presentación



2. GÉNERO: CONCEPTOS CLAVE


2.1 SEXO Y GÉNERO

OBJETIVOS:

- Las y los participantes entienden la diferencia entre sexo y género.
- Aprenden a diferenciar los roles de género.
- Reflexionan sobre el impacto que tienen los roles de género.

DURACIÓN: 30-60 minutos.

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Análisis de video ²	<p>Se visiona el vídeo (19 min.). El vídeo, una producción del Equipo de Comunicación Educativa de Madrid, provoca una reflexión sobre los roles tradicionales de género y la situación de las mujeres en diversos países del mundo.</p> <p>Debatamos: </p> <p>¿Qué te pareció el vídeo?</p> <p>¿La historia de Raimundo y Marta refleja, de alguna manera, la realidad?</p> <p>¿Qué es lo que se espera de los hombres? ¿Y de las mujeres?</p>	40 min.	<p>Video: "Despierta Raimundo Despierta"³</p> <p>Proyector multimedia</p>

² Adaptado de Equipo de Comunicación Educativa: Despierta Raimundo Despierta. <http://www.asociacionecoe.org/materiales/despierta-raimundo-despierta> (Última consulta: Octubre 2013)

³ Ceitaibase, Iservideo, ¡Despierta Raimundo Despierta! Adaptación videográfica de la radio-novela de Ignacio López Vigil.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
	<p>¿Crees que la situación de las mujeres y de los hombres debería cambiar? ¿En qué aspectos? ¿Puedes hacer algo para contribuir a este cambio? ¿Has intentado, alguna vez, transformar los roles de género? ¿Cómo te fue?</p>		
Sexo y género	<ul style="list-style-type: none"> Se pregunta al grupo sobre los conceptos 'sexo' y 'género'. Se explica la diferencia de forma simple y rápida. <p>Opinemos: </p> <p>¿Cuál es la diferencia entre sexo y género?</p>	5 min.	Diapositiva de presentación
Trabajo Individual [Dinámica facultativa] ⁴	<ul style="list-style-type: none"> Se distribuye la Hoja de 2: ¿Sexo o género? Se les pide a las y los participantes anotar la letra 'G' al costado de las frases que, según ellos y ellas, se refieren al concepto de 'género' y la letra 'S' al costado de las frases que se refieren al concepto de 'sexo'. 	5 min.	Hoja de trabajo 2: ¿Sexo o género? Lapiceros
Sesión plenaria [Dinámica facultativa]	<ul style="list-style-type: none"> Se comparten y comentan las respuestas de las y los participantes. La persona facilitadora encontrará las respuestas en la Hoja de apoyo 2. <p>Conversemos: </p> <p>¿Alguna afirmación te parece sorprendente? ¿Alguna te hizo reflexionar acerca de tu propia vida?</p> <p>La confusión muy frecuente entre género y sexo, ¿contribuye a la construcción de desigualdades entre hombres y mujeres?</p> <p>¿El género es el resultado causal del sexo (diferencias biológicas) o de una construcción social y sociocultural? En tu opinión, ¿una persona se hace o nace hombre o mujer?</p>	5 min.	Hoja de apoyo 2

⁴ Su realización dependerá, siempre, del nivel de conocimientos previos de las y los participantes.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Intervención de la persona facilitadora	<p>La persona facilitadora destaca las ideas clave y ofrece pistas de reflexión. También se puede pedir a las y los participantes conversar en pequeños grupos.</p> <p>Repasemos: </p> <p>La diferencia entre sexo y género.</p> <p>Los roles tradicionales de género.</p> <p>Las palabras sexo y género no son sinónimos. El género es una construcción sociocultural y alude a los aspectos sociales adscritos a las diferencias sexuales y/o biológicas.</p> <p>El concepto de género tiene un carácter histórico y cambiante.</p> <p>Los roles de género también dependen de factores tan variados como la edad, el sexo, la etnicidad o la clase social.</p> <p>El género se refiere a la construcción sociocultural de roles, conductas y expectativas aprendidas y asociadas mujeres y hombres. Las personas que no se adecúan a dicha 'normalidad' están más vulnerables a la discriminación.</p> <p>Reflexionemos: </p> <p>¿Los estereotipos de género tienen un impacto en la vida de las mujeres y los hombres? ¿En tu vida personal?</p> <p>¿Te han asignado ciertos roles de género? ¿Cumples con ellos? ¿Y si dejaras de hacerlo?</p>	15 min	Diapositivas de presentación

2.2 IGUALDAD, EQUIDAD Y JUSTICIA DE GÉNERO (JG)

OBJETIVOS:

- Las y los participantes entienden la diferencia entre igualdad, equidad y justicia de género (JG).

DURACIÓN: 20-45 minutos.

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Introducción	<ul style="list-style-type: none"> Discusión grupal guiada por la persona facilitadora. <p>Preguntémos: </p> <p>¿Cuál es la diferencia entre equidad e igualdad entre mujeres y hombres?</p>	5 min.	
Intervención de la persona facilitadora	<ul style="list-style-type: none"> La persona facilitadora define los conceptos 'equidad' e 'igualdad'. Luego, la persona facilitadora cuenta a las y los participantes la fábula "La zorra y la cigüeña". <p>Repasemos: </p> <p>La equidad y la igualdad son dos conceptos estrechamente relacionados pero distintos.</p> <p>Existe, también, una distinción entre discriminación y diferenciación.</p> <p>Reflexionemos: </p> <p>¿Se les dio la misma oportunidad a la zorra y a la cigüeña para comer?</p> <p>¿Se realizó en condiciones de equidad, tomando en cuenta las especificidades y necesidades tanto de la zorra como de la cigüeña?</p> <p>¿Cuál es la relación de esta fábula con las desigualdades entre hombres y mujeres?</p>	10 min.	Resumen Fábula "La zorra y la cigüeña", del Manual de participantes Diapositiva de presentación

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Trabajo en equipos (Dinámica facultativa) ⁵	La persona facilitadora instruye a los grupos para que anoten tres ejemplos de 'equidad' y tres ejemplos de 'igualdad'.	10 min.	Papel Lapiceros
Discusión grupal (Dinámica facultativa)	Cada grupo comparte sus ejemplos con las y los demás participantes. Se determina, en cada caso, si el ejemplo es válido o no y si éste refleja la comprensión de los conceptos presentados.	10 min.	
Intervención de la persona facilitadora	<p>Recordemos: </p> <p>La equidad es un proceso y lleva a la igualdad de género.</p> <p>La justicia de género pretende contribuir a la igualdad entre hombres y mujeres, así como promover una redistribución del poder. Se trabaja desde un enfoque basado en derechos humanos.</p>	10 min.	

⁵ Adaptado de World Vision (2005) 'Paquete de herramientas para capacitación en género. Módulo 3: Conceptos sobre género y desarrollo', California: World Vision.



Foto: Annie Murray / Oxfam

3. GÉNERO Y DESARROLLO: UNA BREVE RESEÑA

3.1 ENFOQUE MUJERES Y DESARROLLO (MYD)

OBJETIVOS:

- Las y los participantes entienden el enfoque mujeres y desarrollo (MYD).

DURACIÓN: 10 minutos.

3.2 ENFOQUE MUJERES EN EL DESARROLLO (MED)

OBJETIVOS:

- Las y los participantes entienden el enfoque mujeres y desarrollo (MED).

DURACIÓN: 10 minutos.

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO			
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Intervención de la persona facilitadora	<ul style="list-style-type: none"> • La persona facilitadora explica el enfoque mujeres y desarrollo (MED). <p>Repasemos: </p> <p>Enfoque MED.</p> <p>Principales deficiencias de los proyectos con enfoque MED.</p> <p>Realidades sociales que enfrentan las mujeres.</p>	10 min.	Diapositivas de presentación


DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO			
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Intervención de la persona facilitadora	<ul style="list-style-type: none"> • La persona facilitadora explica el enfoque mujeres y desarrollo (MYD). <p>Repasemos: </p> <p>Proceso histórico y enfoque MYD.</p> <p>Principales deficiencias del enfoque MYD.</p>	10 min.	Diapositivas de presentación



Foto: Percy Ramírez / Oxfam



3.3 ENFOQUE GÉNERO EN EL DESARROLLO (GED)

OBJETIVOS:

- Las y los participantes conocen el enfoque género y desarrollo (GED).
- Entender los impactos de un enfoque que busca transformar las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres.
- Intercambiar opiniones e ideas acerca del concepto de género y de las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

DURACIÓN: 40-60 minutos.

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Intervención de la persona facilitadora	<ul style="list-style-type: none"> • La persona facilitadora utiliza una tabla para comparar los enfoques de mujeres en el desarrollo (MED) y género en el desarrollo (GED). <p>Repasemos: </p> <p>Enfoque género en el desarrollo (GED).</p> <p>GED & factores políticos y económicos.</p> <p>El enfoque GED busca transformar las relaciones de desigualdad y exclusión entre hombres y mujeres.</p> <p>Preguntémonos: </p> <p>¿Tienes alguna experiencia de planificación en género en el desarrollo?</p> <p>¿Existen similitudes entre el enfoque MED y el enfoque GED?</p> <p>¿Cómo ha evolucionado el enfoque de MED a GED?</p>	10 min.	
“Busca tu esquina” (Dinámica de grupo)	<p>La persona facilitadora deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparar tres papelógrafos. En uno de ellos se escribe: ‘Estoy de acuerdo’; en el siguiente: ‘Estoy en desacuerdo’; y, en el último, ‘No estoy segura o seguro’. • Pegar los papelógrafos en la pared, en distintas partes del local. 	5 min.	Papelógrafos Cinta Plumones


ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Trabajo grupal	<p>La persona facilitadora lee una serie de afirmaciones (ver Hoja de apoyo 3: Afirmaciones de género), y pide a las y los participantes que se identifiquen con uno de los tres puntos de vista u opciones (ubicándose debajo o al costado del papelógrafo) y, así mismo, que expliquen el por qué de su elección.</p> <p>Las respuestas se encuentran en el “Módulo del participante”. La persona facilitadora debería familiarizarse con ellas previamente, a fin de poder dirigir adecuadamente la dinámica.</p> <p>Se recomienda que la persona facilitadora espere 4-5 minutos entre cada una de las afirmaciones a fin de fomentar la discusión y la retroalimentación.</p>	20-40 min.	Hoja de apoyo 3
Intervención de la persona facilitadora	<p>Recordemos: </p> <p>Como objetivo, el enfoque GED propone un desarrollo humano sostenible y equitativo, con participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones. También busca conseguir la igualdad y la justicia de género.</p> <p>Es fundamental identificar las inequidades y las desigualdades que limitan la participación de las mujeres.</p>	5 min.	



Foto: Percy Ramírez / Oxfam

4. CONCEPTOS PARA ENTENDER LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO

TEMAS POR TRATAR

- + DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO
- + ACCESO Y CONTROL SOBRE LOS RECURSOS Y BENEFICIOS
- + FACTORES DE INFLUENCIA EN LAS RELACIONES DE GÉNERO
- + CONDICIÓN Y POSICIÓN
- + INTERSECCIONALIDAD

En esta sección, se estudia a profundidad el conjunto de principios y conceptos sobre el enfoque GED. Éste busca transformar las desigualdades de género en sus múltiples manifestaciones y propone, así, un marco teórico que permite identificarlas y entenderlas. Abordaremos los siguientes temas: la división sexual del trabajo, la triple jornada de las mujeres, el acceso y el control sobre recursos y beneficios, los factores de influencia, la condición y posición de las mujeres y, finalmente, la interseccionalidad.

4.1 DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

OBJETIVOS:

- Entender y reconocer los tres tipos de trabajo: reproductivo, productivo y comunitario.
- Abordar el tema de la triple carga de trabajo de las mujeres.
- Las y los participantes actualizan sus conocimientos. Éstos se aplican en su ámbito laboral.

DURACIÓN: 40 minutos.

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Análisis de la imagen de la mujer	<ul style="list-style-type: none"> • Se analiza una serie de imágenes. Éstas muestran a mujeres que se encuentran en diferentes países y que están realizando diversas actividades. 	10 min.	Diapositiva N°27 (PPT)
Intervención de la persona facilitadora	<p style="text-align: center;">Repasemos: </p> <p>Existen tres categorías de trabajo: reproductivo, productivo y comunitario.</p> <p style="text-align: center;">Conversemos: </p> <p>¿Qué tipo de trabajo suelen realizar los hombres? ¿Las mujeres? ¿Cuándo y cómo? ¿Con quién y con qué? ¿En cuánto tiempo?</p> <p>¿Por qué es tan importante entender la división sexual del trabajo?</p>	10 min.	

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Trabajo individual ⁶	<ul style="list-style-type: none"> • La persona facilitadora distribuye la Hoja de trabajo 3: Un día en la vida de (...). • Las y los participantes llenan el cuadro, describiendo la jornada o la rutina diaria y típica de una mujer y de un hombre. • Se les pide indicar si las actividades realizadas son ejemplos de trabajo reproductivo, productivo o comunitario. • Las y los participantes pueden hacer uso de los estudios de caso 1 y 2 o reflexionar sobre sus propias vidas o las de sus familiares. 	10 min.	<p>Hoja de trabajo 3: Un día en la vida de (...)</p> <p>Lapiceros</p> <p>Estudios de caso 1 y 2 (facultativo)</p>
Sesión plenaria	<ul style="list-style-type: none"> • Los resultados y las respuestas de las y los participantes se comparten en sesión plenaria. 	10 min.	
Intervención de la persona facilitadora	<p style="text-align: center;">Recordemos: </p> <p>Se debe asegurar la participación activa de la mujer, siempre teniendo en cuenta su carga cotidiana de trabajo.</p> <p>La revalorización del trabajo productivo de las mujeres es fundamental, así como la transformación de los roles tradicionales de género en el hogar.</p> <p>Los hombres y los hijos varones deberían aportar una mayor contribución al trabajo reproductivo.</p>	10 min.	

⁶Adaptado de Oxfam-Québec (2011) 'Formation de base sur l'approche genre. Boîte à outils d'Oxfam: S'initier à l'intégration du genre', Montréal: Oxfam-Québec.



Foto: Percy Ramirez / Oxfam



4.2 ACCESO Y CONTROL SOBRE RECURSOS Y BENEFICIOS

OBJETIVOS:

- Definir los conceptos 'acceso' y 'control'.
- Las y los participantes entienden la importancia de dichos conceptos para los procesos de desarrollo.

DURACIÓN: 15 minutos.

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Intervención de la persona facilitadora	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de los temas a tratar. <p>Recordemos: </p> <p>Las definiciones de 'acceso', 'control', 'beneficios' y 'recursos'.</p> <p>¿Quiénes tienen acceso y control sobre los recursos? ¿Quiénes tienen el poder de decisión? ¿Y sobre qué?</p> <p>El acceso desigual a los recursos de todo tipo contribuye a perpetuar las relaciones de poder entre los sexos. Además, la posición subordinada de las mujeres limita su acceso y control sobre los recursos y beneficios.</p> <p>Conversemos: </p> <p>¿Las mujeres y los hombres ejercen el mismo control sobre los recursos y los beneficios?</p> <p>Las mujeres controlan y acceden a ciertos recursos. ¿Cuáles son? ¿Y los hombres? ¿Quiénes controlan los beneficios?</p> <p>¿Los proyectos de desarrollo pueden ayudar a las mujeres a acceder a mayores recursos y tener un mayor control sobre ellos?</p>	15 min.	Diapositivas de presentación



4.3 LOS FACTORES DE INFLUENCIA EN LAS RELACIONES DE GÉNERO

OBJETIVOS:

- Las y los participantes saben identificar y analizar los factores de influencia en las relaciones de género.

DURACIÓN: 15 minutos.

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Intervención de la persona facilitadora	<ul style="list-style-type: none"> • La persona facilitadora invita a las y los participantes hacer una lista de las instituciones y de los sistemas que instituyen o perpetúan estereotipos de género. <p>Debatamos: </p> <p>¿De qué factores depende la atribución de los roles de género?</p> <p>¿Cuáles son los factores que limitan y/o posibilitan la promoción de la igualdad de género entre las mujeres y los hombres? ¿El empoderamiento de las mujeres?</p> <p>¿Puede dar un ejemplo de un comportamiento, una práctica o una política estereotipada?</p> <p>¿De qué factores depende la prevalencia, en las instituciones y en los sistemas, de los estereotipos de género?</p> <p>Recordemos: </p> <p>Es fundamental entender cómo y cuándo los factores de influencia limitan o posibilitan el fortalecimiento de la igualdad de género.</p> <p>Los factores de influencia tienen un impacto sobre los derechos, las obligaciones, las oportunidades, las actividades y la posición de las mujeres y los hombres.</p>	15 min.	Diapositivas de presentación



4.4 CONDICIÓN Y POSICIÓN

OBJETIVOS:

- Las y los participantes entienden los conceptos 'posición' y 'condición'.

DURACIÓN: 15 minutos.

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Intervención de la persona facilitadora	<ul style="list-style-type: none"> • La persona facilitadora hace las siguientes preguntas: • ¿Qué entiendes por 'la condición de las mujeres'? • ¿Qué entiendes por 'la posición de las mujeres'? • ¿Son sinónimos? <p style="text-align: center;">Repasemos: </p> <p style="text-align: center;">El concepto 'condición' se refiere a las condiciones generales de la vida cotidiana; a las necesidades prácticas.</p> <p style="text-align: center;">El concepto 'posición' se refiere al lugar simbólico que ocupa una persona en el esquema de la sociedad.</p> <p style="text-align: center;">Preguntémosnos: </p> <p style="text-align: center;">¿Los proyectos o las acciones de desarrollo contribuyen a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y de los hombres? ¿Cómo?</p> <p style="text-align: center;">¿Contribuyen a mejorar la posición de las mujeres en la sociedad? ¿Cómo?</p>	15 min.	Diapositivas de presentación


4.5 INTERSECCIONALIDAD

OBJETIVOS:

- Las y los participantes entienden cómo y por qué las diversas categorías sociales y las identidades tienen un impacto en nuestras vidas cotidianas.
- También comprenden cómo la interseccionalidad entre género, clase, etnicidad, etc, puede acrecentar la discriminación.

DURACIÓN: 10 - 45 minutos.

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Preparación ⁷	<ul style="list-style-type: none"> • La persona facilitadora prepara varias tarjetas que representan a diferentes 'identidades' (encontrará sugerencias e ideas en la Hoja de apoyo 4: Tarjetas de identidad. Éstas pueden ser adaptadas a las necesidades y a los intereses de las y los participantes). 		Hoja de apoyo 4 Tarjetas (cartulina) Plumones
Reflexión individual	<ul style="list-style-type: none"> • Se entrega una tarjeta a cada participante. Éstas deben mantenerse en reserva. • Las tarjetas tienen poca información. La persona facilitadora invita a las y los participantes a pensar en rasgos o particularidades adicionales que puedan caracterizar a sus 'nuevas identidades'. <p style="text-align: center;">Seamos creativos: </p> <p style="text-align: center;">¿Cuáles son mis rasgos físicos? ¿Qué tipo de ropa uso? ¿Qué me gusta comer?</p> <p style="text-align: center;">¿Cuáles son mis actividades o pasatiempos favoritos? ¿Practico algún deporte? ¿Quiénes son mis amigos y/o amigas?</p>	5 min.	
Dinámica interactiva	<ul style="list-style-type: none"> • Las y los participantes forman una línea a lo ancho del local, dejando espacio entre, detrás y delante de ellos. • Se les solicita que escuchen una serie de frases con atención (ver Hoja de apoyo 5: Frases interseccionalidad). • Las y los participantes dan un paso adelante si están de acuerdo con la afirmación o un paso atrás si están en desacuerdo. Ojo: deben responder siempre pensando en su 'nueva identidad' o personaje. • Las y los participantes pueden elegir dar pasos grandes si consideran que sus 'identidades' están 'muy de acuerdo' o 'muy en desacuerdo' con alguna afirmación. 	15 min.	Hoja de apoyo 5

⁷ Adaptado de Avert Family Violence (2010) Intersectionality Exercise, Commonwealth of Australia: Avert Family Violence Collaborative Responses in the Family Law System.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Análisis	<ul style="list-style-type: none"> Las y los participantes expresen cómo se sintieron durante la actividad. Se les pregunta de qué forma sus 'nuevas identidades' influyeron en sus respuestas (el dar un paso adelante o atrás). <p>Preguntémoslos: </p> <p>¿Es posible que alguna de las situaciones presentadas haya sido discriminatoria?</p> <p>¿Cómo te sentiste frente a situaciones de desigualdad de oportunidades, especialmente por motivos de género?</p> <p>Las situaciones presentadas, ¿son justas, injustas o neutras?</p> <p>¿Siempre es visible la discriminación? En nuestra sociedad, ¿se le discrimina a una persona por una o por múltiples razones?</p>	10 min.	Hoja de apoyo 4 Tarjetas (cartulina) Plumones
Intervención de la persona facilitadora	<p>Repasemos: </p> <p>Existe una relación entre los roles de género y la interseccionalidad, así como su impacto sobre el privilegio y el poder.</p> <p>No todas nuestras diferencias tienen el mismo grado de impacto sobre nuestras oportunidades y experiencias.</p> <p>Las formas de opresión están interconectadas entre sí y se apoyan mutuamente.</p> <p>Las identidades son multidimensionales. Influyen sobre cada persona.</p> <p>Los enfoques para planificar intervenciones deben tomar en cuenta todas esas dimensiones (especialmente las que tienen que ver con inclusión y accesibilidad). De lo contrario, no tendrán los efectos e impactos esperados.</p>	10 min.	Diapositivas de presentación



Foto: Percy Ramírez / Oxfam

5. ESTRATEGIAS PARA LOGRAR LA JUSTICIA DE GÉNERO

En esta sección, se explicitan las estrategias necesarias para lograr la justicia de género. En un primer momento, se analizan las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de las mujeres, por un lado, y de los hombres, por otro. Luego, se aborda el tema del empoderamiento y se explica los diferentes tipos de poder. Finalmente, se analizan los diversos temas relacionados con los niveles de participación en los procesos de desarrollo y el uso del enfoque transversal de género como estrategia.

5.1 NECESIDADES PRÁCTICAS E INTERESES ESTRATÉGICOS^{8,9}

OBJETIVOS:




- Las y los participantes hacen la distinción entre ‘necesidades prácticas’ e ‘intereses estratégicos’.
- También desarrollan la capacidad de relacionar ambos conceptos con su trabajo en proyectos de desarrollo.

DURACIÓN: 45 minutos.

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Introducción	<ul style="list-style-type: none"> • Las y los participantes identifican una de las necesidades de las mujeres o de las niñas de su comunidad o de las comunidades donde trabajan (las respuestas se anotan en un papelógrafo). 	5 min.	<p>Papelógrafo</p> <p>Plumones</p>

⁸ Adaptado de World Vision (2005), Op. Cit.
⁹ Adaptado de Oxfam-Québec (2011) Op. Cit.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Presentación del tema	<ul style="list-style-type: none"> • La persona facilitadora revisa las respuestas de las y los participantes. <p>Recordemos: </p> <p>Existen diferencias entre ‘necesidades prácticas’ e ‘intereses estratégicos’. Ambos conceptos son fundamentales para los proyectos de desarrollo.</p> <p>Preguntémonos: </p> <p>¿Por qué debo aprender a distinguir entre ‘necesidades prácticas’ y ‘intereses estratégicos’?</p> <p>¿Es importante para el análisis de género? ¿La identificación de los intereses estratégicos se aproxima más al enfoque MED o al GED?</p>	10 min.	
Trabajo individual	<ul style="list-style-type: none"> • La persona facilitadora distribuye la Hoja de trabajo 4: Necesidades prácticas e intereses estratégicos. • Las y los participantes disponen de unos 15 minutos para realizar esta actividad. • Las respuestas se encuentran en la Hoja de apoyo 6. 	15 min.	<p>Hoja de trabajo 4</p> <p>Hoja de apoyo 6</p> <p>Lapiceros</p>
Sesión plenaria	<ul style="list-style-type: none"> • Las y los participantes comparten sus respuestas. Se recomienda fomentar el debate. 	10 min.	
Intervención de la persona facilitadora	<ul style="list-style-type: none"> • La persona facilitadora insiste en la importancia de la distinción entre ‘necesidades prácticas’ e ‘intereses estratégicos’ para los proyectos de desarrollo con perspectiva de género. <p>Preguntémonos: </p> <p>¿Por qué son importantes las necesidades prácticas (NP) y los intereses estratégicos (IE)?</p> <p>Los proyectos llevados a cabo por tu organización, ¿se enfocan más en las NP o en los IE?</p> <p>¿Es posible orientar o guiar un proyecto principalmente enfocado en las NP hacia los IE? ¿Cómo?</p>	15 min.	<p>Diapositivas de presentación</p>



5.2 EMPODERAMIENTO Y PODER

OBJETIVOS:

- Las y los participantes comprenden el significado del concepto de empoderamiento, entendido éste como un proceso que implica desarrollo personal y colectivo, y cuyo objetivo es transformar o reducir las desigualdades de género.
- Aprenden a reconocer e identificar los diferentes tipos de poder.

DURACIÓN: 20 minutos.

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Introducción	<ul style="list-style-type: none"> • Las y los participantes realizan una ‘lluvia de ideas’ a fin de definir el concepto de ‘empoderamiento’. <p>Definamos el concepto ‘poder’: </p> <p>¿Qué significa poder? ¿Empoderamiento? ¿Cómo se usa el poder? ¿Existen diferentes tipos de poder? ¿Qué es la autosuficiencia? ¿Es algo importante? ¿La confianza es una dimensión del empoderamiento? ¿Cómo podemos empoderar a las mujeres? ¿El empoderamiento de las mujeres es necesario para lograr la justicia de género? ¿El empoderamiento de las mujeres implica una disminución del poder de los hombres?</p>	5 min.	Papelógrafos Marcadores
Presentación del tema	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de los temas y de las ideas más importantes. <p>Recordemos: </p> <p>El empoderamiento es un proceso con tres dimensiones: la personal, la de las relaciones próximas y la colectiva.</p> <p>Existen diferentes tipos de poder: el poder sobre, el poder de, el poder con y el poder interior. El empoderamiento es una estrategia del enfoque GED.</p>	10 min.	



5.3 NIVELES DE PARTICIPACIÓN

OBJETIVOS:

- Las y los participantes conocen los niveles de participación, y se familiarizan con las múltiples barreras que limitan la participación de las mujeres.

DURACIÓN: 15 minutos.

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN
Presentación del tema	<p>Debatamos: </p> <p>¿Cómo definirías o calificarías la participación, particularmente en el ámbito de lo público, de los hombres? ¿Y de las mujeres? ¿Cuáles son los factores que limitan la participación política de las mujeres? ¿Qué es la participación sensible al género?</p>	5 min.
Intervención de la persona facilitadora	<p>Repasemos: </p> <p>Los niveles de participación.</p> <p>Los factores o las barreras que limitan la participación de las mujeres: la división sexual del trabajo, su restringido acceso y control sobre recursos y beneficios, los factores de influencia y su posición subordinada.</p> <p>Un punto clave para el empoderamiento es la participación activa de las poblaciones (hombres y mujeres) en su desarrollo.</p> <p>Es fundamental impulsar la participación de las mujeres y fortalecer sus capacidades de interlocución, concertación y negociación.</p> <p>Los proyectos que se llevarán a cabo deberán fomentar la participación activa de las poblaciones en la toma de decisiones, más no simplemente adecuarse a las expectativas de las agencias financieras.</p>	10 min.

5.4 TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

OBJETIVOS:

- Las y los participantes conocen las estrategias de la transversalización del enfoque de género.

DURACIÓN: 25 minutos.

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Introducción	<p>Opinemos: </p> <p>¿Qué es la transversalización del enfoque de género?</p>	5 min.	
Presentación del tema	<ul style="list-style-type: none"> La persona facilitadora presenta los temas por tratar. <p>Recordemos: </p> <p>Transversalización de género en las distintas áreas prácticas de nuestras organizaciones: proyectos, programas y políticas institucionales, el ambiente de trabajo, etc.</p> <p>La transversalización de género es una estrategia, no un fin. Busca avanzar en el objetivo de efectividad de la igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>La doble estrategia de transversalización del género (específica y transversal).</p> <p>Las organizaciones deben demostrar una voluntad de cambio y apertura a los temas de género.</p> <p>Capacitar a las y los profesionales permite transformar y construir nuevas relaciones de igualdad entre hombres y mujeres y, por ende, reforzar la cultura organizacional.</p> <p>Conversemos: </p> <p>Presentación del marco analítico "Gender at Work".</p> <p>¿Qué queremos lograr o transformar con nuestros programas y proyectos de desarrollo?</p> <p>¿Para qué? ¿Para quién? ¿Cómo?</p>	20 min.	Marco analítico "Gender at work"

Actividades adicionales para la reflexión

Con el desarrollo de este módulo, se han presentado los conceptos básicos sobre el enfoque de género en el desarrollo (GED). También se han abordado las desigualdades entre hombres y mujeres, así como las estrategias usadas para transformarlas. A continuación, se incluyen recursos y actividades adicionales para la reflexión.

(OPCIÓN 1) PUESTA EN PRÁCTICA: UNIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS

OBJETIVOS:

- Las y los participantes analizan las estrategias aprendidas y reflexionan sobre cómo implementarlas en un proyecto de desarrollo.

DURACIÓN: 90 minutos (se recomienda realizar esta actividad durante el taller de 02 días).

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Trabajo grupal	<ul style="list-style-type: none"> Se divide a las y los participantes en 4 grupos. Cada uno de los grupos elaborará un estudio de caso sobre la problemática de su preferencia. Cada uno de los grupos plantea una respuesta o solución a la problemática elegida. <p>Encaminémonos: </p> <p>Nuestro análisis de la situación o de la problemática debe abarcar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La división sexual del trabajo - El acceso y control de recursos y beneficios - Los factores de influencia - La condición y posición de las personas - Los factores de interseccionalidad 	20 min.	Papelógrafos Plumones Cinta

CONCLUSIÓN DEL TALLER

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
	<p>Preguntémonos: ?</p> <p>¿Nuestra solución o estrategia responde a necesidades prácticas o a intereses estratégicos de género?</p> <p>¿Su objetivo es el empoderamiento de las personas?</p> <p>¿Está tomando en cuenta los diferentes tipos de poder?</p> <p>¿Qué tipo y/o nivel de participación busca facilitar o fomentar?</p>	40 min.	Papelógrafos Plumones Cinta
Plenaria	<ul style="list-style-type: none"> Presentación del trabajo en grupo. La persona facilitadora ofrece pistas de reflexión y comenta lo señalado por las y los participantes. 	30 min.	

(OPCIÓN 2) PUESTA EN PRÁCTICA: EL ENFOQUE GED EN MI TRABAJO

OBJETIVOS:

- Las y los participantes reflexionan sobre los conceptos de género en el desarrollo y la importancia de dichos conceptos en sus trabajos.

DURACIÓN: 30 minutos (se recomienda realizar esta actividad durante el taller de 01 día).

DINÁMICA Y DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Trabajo individual	<ul style="list-style-type: none"> Se reparte la Hoja de trabajo 5: Vínculos entre la justicia de género y mi trabajo. Las y los participantes disponen de 10 minutos para realizar la actividad, de forma individual. 	10 min.	Hoja de trabajo 5 Lapiceros
Sesión plenaria	<ul style="list-style-type: none"> Las respuestas de las y los participantes se conversan en pequeños grupos antes de ser compartidas en plenaria. 	20 min.	

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	MATERIALES
Reflexiones finales	<p>Algunos elementos fundamentales de reflexión al finalizar el taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> Destacar la importancia del enfoque de género así como su aplicación en nuestra vida personal y en nuestro ámbito laboral. Recordar que el enfoque de género nos permite abordar y transformar las desigualdades entre mujeres y hombres. Referirse a la situación de las mujeres en el mundo, nuestros países y en las comunidades de las y los participantes. 	10 min.	
Evaluación del taller	<p>Se distribuye la Hoja de evaluación.</p> <p>Ojo: 🔍</p> <p>El proceso de evaluación es imprescindible porque permite medir el aprendizaje de las y los participantes y comprobar si se han alcanzado los objetivos planteados.</p> <p>Los comentarios expresados por las y los participantes nos ayudarán a ajustar nuestra metodología y mejorar el taller.</p>	10 min.	Fotocopias de la Hoja de evaluación Lapiceros



Foto: Percy Ramírez / Oxfam

HOJA DE APOYO 1¹⁰ : LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNDO

1. Más del 40% de la población mundial vive con menos de US\$2 por día. El 67% de éstos son mujeres y niñas.¹¹
2. Unos 80 millones menores de edad no asisten al colegio. El 67% son niñas.¹²
3. El 67% de las personas analfabetas en el mundo son mujeres.¹³
4. Unas 500 mil mujeres mueren al año por complicaciones del embarazo o parto. Cada minuto, una mujer muere como resultado de complicaciones asociadas con el embarazo.¹⁴
5. La principal causa de muerte y de enfermedad de las mujeres de 16 a 44 años es la violencia doméstica.¹⁵
6. Por lo menos una de cada tres mujeres ha sido golpeada, forzada a tener relaciones sexuales o maltrata durante el transcurso de su vida.¹⁶
7. Las mujeres son dueñas de menos del 1% de las propiedades en el mundo.¹⁷
8. Las mujeres realizan el 67% de las horas trabajadas en el mundo mientras ganan tan solo el 10% de los ingresos generados. Su salario es tres cuartas partes del masculino.¹⁸
9. En Bolivia, según datos de la Encuesta Nacional de Demografía y Salud, el 63% de las mujeres ha sufrido violencia.¹⁹
10. En el Perú, una de cada cinco mujeres de las ciudades de Lima y Cusco ha sufrido abuso sexual durante su infancia.²⁰

¹⁰ Debe ser utilizada conjuntamente con la "Hoja de trabajo 1".

¹¹ UNDP (2006) Informe sobre el desarrollo humano.

¹² Oxfam Internacional (2006) De interés público.

¹³ UNDP (2006) Informe sobre el desarrollo humano.

¹⁴ Oxfam Internacional y WaterAid (2006) De interés público.

¹⁵ OMS (2012) Datos y Estadísticas (online).

¹⁶ UNIFEM (2007) Violence against women: Facts and figures.

¹⁷ UNESCO (2007) Informe del seguimiento de la EPT en el mundo.

¹⁸ ONU (2007) ODM: Informe de 2007.

¹⁹ Instituto Nacional de Estadística (INE) de Bolivia (2003) Encuesta Nacional de Demografía y Salud.

²⁰ Gúezmes et al. (2002) La violencia sexual y física contra la mujer en el Perú, Lima, Perú.

I. HOJAS DE APOYO PARA LA FACILITACIÓN

HOJA DE APOYO 2 ²¹ : ¿SEXO O GÉNERO?

Se les pide a las y los participantes anotar la letra 'G' al costado de las frases que, en su opinión, se refieren al concepto de 'género' y la letra 'S' al costado de las frases que se refieren al concepto de 'sexo'.

- S 1. Las mujeres pueden embarazarse y los hombres no.
- G 2. Las niñas son delicadas, los niños son toscos.
- G 3. Las mujeres deberían cuidar y criar a las hijas y a los hijos, y los hombres deberían encargarse de otras cosas.
- G 4. Los hombres en el antiguo Egipto se dedicaban a tejer y se quedaban en casa. Las mujeres manejaban los negocios de las familias. Ellas heredaban las propiedades y los hombres no.
- S 5. Durante la pubertad, las cuerdas vocales de los chicos se hacen más gruesas, por lo que se modifica el tono de voz. Lo mismo no pasa con las chicas.
- G 6. Un estudio sobre 224 culturas reveló que en cinco de ellas los hombres se encargaban de cocinar y en 36 las mujeres construían solas sus viviendas.
- G 7. Las mujeres realizan el 67% del trabajo mundial y, sin embargo, solo ganan el 10% de los ingresos mundiales.

²¹ Debe ser utilizada conjuntamente con la Hoja de trabajo 2. Adaptado de Oxfam-Québec (2011) Op. Cit.

HOJA DE APOYO 3: AFIRMACIONES DE GÉNERO

La persona facilitadora lee las afirmaciones y las y los participantes expresan su opinión sobre ellas. Las respuestas se encuentran en el Manual para participantes.

1. Las mujeres y los hombres nunca podrán ser iguales porque, biológicamente, son diferentes.
2. Las conversaciones que tengo con mi pareja, mis familiares y mis amigas y amigos acerca de las roles y de las relaciones de género suelen provocar conflictos o desacuerdos.
3. Las desigualdades entre hombres y mujeres se deben a factores culturales. La pobreza no influye mucho.
4. La participación activa de las mujeres en los proyectos y/o programas de desarrollo es fundamental y necesaria porque contribuye al mejoramiento de la eficacia de dichos proyectos.
5. A fin de no dividir a la comunidad, no deberíamos apoyar o incentivar el desarrollo de movimientos, asociaciones o grupos de mujeres.
6. Los proyectos cuyos beneficiarios son principalmente mujeres permiten mejorar su condición pero no su situación (estatus) en la sociedad.
7. El empoderamiento de las mujeres implica necesariamente la pérdida o la disminución del poder de los hombres.
8. La igualdad entre hombres y mujeres es un concepto occidental (del norte). Consecuentemente, es difícil abordarlo o trabajarlo en nuestro trabajo de campo.

HOJA DE APOYO 4: TARJETAS DE IDENTIDAD

Las tarjetas a continuación detallan las características de diferentes personas ficticias. Se entrega una tarjeta de identidad a cada persona participante. Según las necesidades o intereses del grupo, es posible imaginar otras identidades e incorporarlas a la dinámica.

<p>Mujer migrante</p> <p>Edad desconocida. De bajos recursos económicos. Primaria incompleta. Heterosexual. Ha llegado a la ciudad hace muy poco. Vivía en un pueblo muy pequeño, en la sierra.</p>	<p>Joven varón</p> <p>14 años. No tiene ingresos económicos. Secundaria incompleta. Huyó de su casa hace un par de días. Su padrastro lo maltrata físicamente. Vive en una ciudad.</p>
<p>Niña con discapacidad intelectual</p> <p>11 años Vive con su madre y sus abuelos. Su padre no aporta a la economía del hogar. Vive en un pueblo joven y no estudia.</p>	<p>Médico</p> <p>42 años Tiene muy buenos ingresos y alto prestigio. Está casado y tiene dos hijos. Es europeo.</p>
<p>Médica</p> <p>38 años. Está casada, tiene tres hijas. Es peruana y su nivel socioeconómico es medio-alto.</p>	<p>Enfermera</p> <p>27 años. Es soltera y es lesbiana. Es de nacionalidad boliviana.</p>
<p>Abogado</p> <p>35 años. Está casado, tiene dos hijos. Es de nacionalidad peruana.</p>	<p>Taxista</p> <p>29 años. Tiene una hija. Ésta vive con su madre en el campo. Llegó a la ciudad hace poco tiempo. De bajos recursos económicos.</p>

<p>Adulto, desempleado</p> <p>32 años. Es biológicamente varón pero está considerando realizar un cambio de sexo. Es transexual. No tiene empleo y su familia no respalda su decisión o estilo de vida.</p>	<p>Mujer gerente empresarial</p> <p>56 años. Es soltera y no tiene hijos. Vive en una zona rural. Es de clase media.</p>
<p>Policía</p> <p>48 años. Se ha separado hace poco. Tiene tres hijos (tienen entre 16 y 22 años). Es de clase media.</p>	<p>Abuela</p> <p>63 años. Es viuda. Se encarga de la crianza de sus 4 nietos. Vive en extrema pobreza, en un asentamiento humano.</p>
<p>Trabajadora del sexo</p> <p>19 años. Hace un par de meses se contagió del VIH.</p>	<p>Desempleado</p> <p>56 años. Está casado y tiene dos hijos adultos. Vive en una zona rural.</p>
<p>Periodista</p> <p>38 años. Ha ganado varios premios y su trabajo es muy apreciado. Es de nivel socioeconómico alto.</p>	<p>Psicóloga</p> <p>49 años. Está casada. Es parapléjica.</p>
<p>Cosmetóloga</p> <p>17 años. Empezó a trabajar recientemente.</p>	<p>Agricultor</p> <p>56 años. Cultiva papas. La cosecha fue mala este año. Sus hijos viven en la ciudad.</p>
<p>Niña</p> <p>8 años. Vive con su mamá en un asentamiento humano. Su papá golpeaba a su mamá. Le gusta jugar con su muñeca.</p>	<p>Niño</p> <p>7 años. Vive con sus padres en una zona rural. Ayuda a su familia en el campo. Le gusta jugar fútbol.</p>

HOJA DE APOYO 5: FRASES INTERSECCIONALIDAD

Se les solicita a las y los participantes que escuchen la siguiente serie de frases con atención. Las y los participantes dan un paso adelante si su personaje (según su tarjeta de identidad) estaría de acuerdo con la afirmación. En el caso que su personaje estaría en desacuerdo con la frase, se debe dar un paso atrás. Atención: las personas participantes siempre deben responder pensando en su 'nueva identidad' o personaje.

1. Puedo tener sexo seguro con mi pareja.
2. Leo el periódico todos los días.
3. Puedo acceder a un crédito en cuanto lo necesite.
4. Sé leer y escribir.
5. Puedo decir 'no' cuando alguien me ofrece dinero u otro recurso a cambio de favores sexuales.
6. No tengo que preocuparme por si tengo dinero para comprarme algo para comer.
7. Puedo dejar a mi pareja si me maltrata físicamente o psicológicamente.
8. Tengo acceso a la atención y al tratamiento médico.
9. He accedido o voy a acceder a una educación formal.
10. Puedo decidir cuántos hijas o hijos voy a tener.
11. Si contraigo el VIH, tendré acceso al tratamiento anti-retroviral.
12. Si alguien me maltrata físicamente, puedo denunciarlo a la policía y me van a prestar atención.
13. Puedo caminar por las calles de noche sin temor a ser víctima de violación sexual.
14. Puedo viajar fácilmente.
15. Puedo encontrar un nuevo empleo con facilidad.
16. Soy una persona respetada y reconocida en mi comunidad.

Nota:

Las frases pueden ser adaptadas según las características y necesidades del grupo.

HOJA DE APOYO 6 ²³: NECESIDADES PRÁCTICAS E INTERESES ESTRATÉGICOS²⁴

ACCIÓN/ACTIVIDAD	NP	IE	RAZONAMIENTO
1. Campañas de alfabetización para las mujeres campesinas.		X	Las mujeres acceden a la información (leer, escribir). Las desigualdades de género se reducen aún más si las campañas de alfabetización son, además, campañas de sensibilización, es decir por ejemplo que incluyen módulos de capacitación sobre el liderazgo, la confianza en una misma y uno mismo, los derechos humanos, etc.
2. Las organizaciones de mujeres acceden a pequeños créditos.	X	X	Si las organizaciones realizan actividades típicamente 'femeninas' y llevan a cabo proyectos sin empoderar a las mujeres, la presente acción responde a necesidades prácticas. Si las organizaciones promueven que las mujeres accedan a empleos considerados 'no tradicionales' y las capacitan, la presente acción responde a intereses estratégicos.
3. Agricultoras acceden a recursos (tierra, herramientas, etc.).	X		Si el objetivo reside solo en facilitar u optimizar el control de las mujeres sobre la tierra (herencia, tenencia) y las herramientas, se está respondiendo a necesidades prácticas.
4. Elaboración de un proyecto de ley que garantice los derechos de sucesión y de propiedad de las mujeres.		X	Los objetivos principales la incidencia consisten en aumentar la justicia social y reducir las desigualdades de género. Así, la presente acción responde a intereses estratégicos.
5. Desarrollo de una estrategia de comunicación para las organizaciones de mujeres.	X		La presente acción permite fortalecer algunas capacidades puntuales pero no cuestiona las relaciones de poder basadas en el género. Así, la presente acción responde a necesidades prácticas.

²³ Debe ser utilizada conjuntamente con la Hoja de trabajo 4.

²⁴ Adaptado de Oxfam Québec (2011) 'Formation de base sur l'approche genre. Boîte à outils d'Oxfam. S'initier à l'intégration du genre', Montréal: Oxfam-Québec.

ACCIÓN/ACTIVIDAD	NP	IE	RAZONAMIENTO
6. Entrega de una caja de herramientas a mujeres agricultoras.	X		La presente acción permite fortalecer algunas capacidades puntuales pero no cuestiona las relaciones de poder basadas en el género. Así, la presente acción responde a necesidades prácticas.
7. Inauguración de un centro de apoyo a mujeres víctimas de violencia.	X		Si el centro brinda un espacio de escucha a las víctimas sin ofrecer asesoramiento legal, acompañamiento o talleres terapéuticos para los agresores, entonces constituye una respuesta a necesidades prácticas.
8. Reembolso de gastos de movilidad a personas participantes del proyecto.	X		La presente acción brinda un importante y apoyo puntual a las mujeres. Sin embargo, solo responde a necesidades prácticas.
9. Elaboración de un proyecto de ley sobre la violencia contra las mujeres.		X	Las normas a favor de los derechos de las mujeres buscan aumentar la justicia social y reducir las desigualdades, por ello responde a intereses estratégicos.
10. Creación e implementación de una guardería.	X		Responde a necesidades prácticas.



HOJA DE TRABAJO 1: LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNDO

Por favor, completa las frases según tus conocimientos. No es necesario conocer las estadísticas exactas, pero nos interesa que puedas estimar lo que piensas represente la realidad.

1. Más del 40% de la población mundial vive con menos de US\$2 por día. El _____% de éstos son mujeres y niñas.
2. Unos 80 millones menores de edad en el mundo no asisten al colegio. El _____% son niñas.
3. El _____% de las personas analfabetas en el mundo son mujeres.
4. Unas _____ mil mujeres mueren al año por complicaciones del embarazo o parto. Cada minuto, una mujer muere como resultado de complicaciones asociadas con el embarazo.
5. La principal causa de muerte y de enfermedad de las mujeres de 16 a 44 años es _____.
6. Por lo menos una de cada _____ mujeres ha sido golpeada, forzada a tener relaciones sexuales o maltratada durante el transcurso de su vida.
7. Las mujeres son dueñas de menos del _____% de las propiedades en el mundo.
8. Las mujeres realizan el _____% de las horas trabajadas en el mundo mientras ganan tan solo el _____% de los ingresos generados. Su salario es tres cuartas partes del masculino.
9. En Bolivia, según datos de la Encuesta Nacional de Demografía y Salud, el _____% de las mujeres ha sufrido violencia.
10. En el Perú, una de cada _____ mujeres de las ciudades de Lima y Cusco ha sufrido abuso sexual durante su infancia.

II. HOJAS DE TRABAJO PARA LAS Y LOS PARTICIPANTES

HOJA DE TRABAJO 2: ¿SEXO O GÉNERO?

Anota la letra 'G' al costado de las frases que, en tu opinión, se refieren al concepto de 'género' y la letra 'S' al costado de las frases que se refieren al concepto de 'sexo'.

- 1. Las mujeres pueden embarazarse y los hombres no.
- 2. Las niñas son delicadas, los niños son toscos.
- 3. Las mujeres deberían cuidar y criar a los hijos/as y los hombres deberían encargarse de otras cosas.
- 4. Los hombres en el antiguo Egipto se dedicaban a tejer y se quedaban en casas. Las mujeres manejaban los negocios de las familias. Ellas heredaban las propiedades y los hombres no.
- 5. Durante la pubertad, las cuerdas vocales de los chicos se hacen más gruesas, por lo que se modifica el tono de voz. Lo mismo no pasa con las chicas.
- 6. Un estudio sobre 224 culturas reveló que en cinco de ellas los hombres se encargaban de cocinar y en 36 las mujeres construían solas sus viviendas.
- 7. Las mujeres realizan el 67% del trabajo mundial y, sin embargo, solo ganan el 10% de los ingresos mundiales.

HOJA DE TRABAJO 3 :“UN DÍA EN LA VIDA DE (...)”

Llena el cuadro, describiendo la jornada o la rutina diaria y típica de un hombre y de una mujer.

	MUJERES	HOMBRES
5h00		
6h00		
7h00		
8h00		
9h00		
10h00		
11h00		
12h00		
13h00		
14h00		
15h00		
16h00		
17h00		
18h00		
19h00		
20h00		
21h00		
22h00		
23h00		
24h00		

ESTUDIO DE CASO 1: UN DÍA EN LA VIDA DEL SEÑOR MOYO²⁶

El señor Moyo está en un consultorio médico.

“¿Cuál es su empleo?”, pregunta el médico.

“Soy agricultor”, responde el señor Moyo.

“¿Usted tiene hijos?”

“Dios no me ha tratado muy bien. De 15 nacidos solo 9 están vivos”, respondió el señor Moyo.

“¿En qué trabaja su esposa?”, preguntó el médico.

“Ella no trabaja. Está allá, en la casa”.

“Ya veo. ¿Y qué hace durante el día?”

“Bueno, se levanta a las cuatro de la mañana. Trae leña, prepara el desayuno y limpia la casa. Luego, va al río para lavar la ropa. Una vez por semana va al molino. Siempre lleva a los dos más pequeños al pueblo, donde vende tomates y teja. Compra algunas cosas en el mercado y regresa a la casa para preparar el almuerzo”.

“¿Usted regresa a su casa al mediodía para almorzar con su familia?”

“No, mi esposa me lleva el almuerzo. Yo estoy en el campo, a unos 3 kilómetros de la casa”, señala el señor Moyo.

“¿Luego?”

“Mi esposa se queda conmigo para deshierbar. En cuanto termine eso, riega el huerto”.

“¿Y usted, qué hace?”

“Voy al pueblo donde me encargo de mis negocios. Y me encuentro con algunos amigos para tomar”.

“¿Y después?”

“Regreso a mi casa para comer lo que mi mujer ha cocinado”.

“¿Luego se echan a dormir?”

“Yo sí. Ya estoy cansado. Pero ella no. Siempre tiene cosas que hacer hasta las 9 o 10 de la noche”.

“Pero usted me dijo que su esposa no trabajaba”.

“Claro. No trabaja. Le dije: ella se queda en la casa”.

²⁶ Subcomité de Mujer y Desarrollo del Ministerio de Desarrollo y Asuntos Comunales de Zimbabue, 1989, Taller Regional Ecuménico de Mujeres.

ESTUDIO DE CASO 2: UN DÍA EN LA VIDA DE IRENE²⁷

Una encuestadora está entrevistando a Irene. Está recopilando información sobre la población económicamente activa.

“¿A qué se dedica su esposo?”, pregunta la encuestadora.

“Él es obrero del ingenio”, responde Irene.

“¿Trabaja durante todo el año?”

“No, solamente durante la zafra de la caña de azúcar”.

“¿Cuánto gana al mes?”

“Unos dos mil pesos”, responde Irene.

“Y usted, ¿a qué se dedica?”

“No, yo no trabajo. Soy ama de casa”.

“¿Podría enumerar las actividades que realizó el día de ayer?”

“¿Todas?”

“Sí, todas. Desde la mañana hasta la noche”

“Bueno, déjeme ver. Me levanté a las 6, me bañé, me vestí y me peiné. ¿Eso es lo que quiere saber?”

“Está bien. Siga por favor”

“Junté candela, colé café, barrí la cocina y el patio, di maíz a las gallinas, pelé plátanos y los sancoché. Luego desperté a mis hijos, bañé a la más chiquita y le puse su uniforme escolar. Preparé el desayuno, puse a ablandar las habichuelas, arreglé las camas, barrí la casa, eché ceniza al hoyo de la letrina, preparé el almuerzo. Luego, en la tarde, terminé de coser dos vestidos, ayudé a los niños con su tarea, pedí al más grande que vaya a comprarme hilos y botones, preparé la cena, lavé la camisa del uniforme de mi hija. Después de eso llegó mi amiga Luisa. Ella es la presidenta de la asociación de mujeres de nuestra comunidad. Quiere que vaya a La Paz para asistir a un curso sobre estufas de cerámica. Mi esposo se acostó temprano. Tenía dolor de muelas. Entregué los vestidos, arreglé la cama... creo que me olvidado de varias cosas”.

“¿Cuánto gana cosiendo?”

“Ni sé. Nunca lo he calculado. Pero cuando no hay zafra, sobrevivimos gracias a mi sueldo”.

“¿Quién es la cabeza de la familia?”

“Alejandro Dinó. Él es mi esposo”.

²⁷ Ángela Hernández (1996) Guía de capacitación en análisis de género, Santo Domingo: Iniciativa Caribeña de Género.

HOJA DE TRABAJO 4 : NECESIDADES PRÁCTICAS E INTERESES ESTRATÉGICOS²⁸

Marca una X en una de las columnas, indicando si la acción o la actividad responden a necesidades prácticas o a intereses estratégicos.

ACCIÓN/ACTIVIDAD	NECESIDADES PRÁCTICAS	INTERESES ESTRATÉGICOS
1. Campañas de alfabetización para las mujeres campesinas.		
2. Organizaciones de mujeres acceden a pequeños créditos.		
3. Agricultoras acceden a recursos (tierra, herramientas, etc.).		
4. Elaboración de un proyecto de ley que garantice los derechos de sucesión y de propiedad de las mujeres.		
5. Desarrollo de una estrategia de comunicación para las organizaciones de mujeres.		
6. Entrega de caja de herramientas a mujeres agricultoras.		
7. Inauguración de un centro de apoyo a mujeres víctimas de violencia.		
8. Reembolso de gastos de movilidad a personas participantes de proyectos.		
9. Elaboración de un proyecto de ley sobre la violencia contra las mujeres.		
10. Creación e implementación de una guardería.		

²⁸ Adaptado de Oxfam-Québec (2011) Op. Cit.

HOJA DE TRABAJO 5: EL ENFOQUE GED Y MI TRABAJO

1. ¿Cómo contribuiría y qué consecuencias traería fomentar la justicia de género en mi ámbito laboral? ¿En mi plan de trabajo?

2. ¿De qué manera puedo ayudar a transformar los comportamientos, las ideas, las creencias y las prácticas en mi ámbito laboral a fin de fomentar la justicia de género?

HOJA DE EVALUACIÓN: FORMACIÓN BÁSICA EN GÉNERO

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: _____

(Tus respuestas son confidenciales y nos ayudarán a mejorar nuestras capacitaciones.)

1. Marca con una "x" la opción que mejor refleja tu nivel de satisfacción para cada uno de los aspectos siguientes en el taller.

EL TALLER, CONOCIMIENTOS Y APRENDIZAJES	Mucho	Bastante	Regular	Poco	Nada
a) En términos generales, me siento satisfecha o satisfecho con el taller.					
b) Me gustó el ambiente general de la formación.					
c) La capacitación me ayudó a entender los conceptos de género.					
d) Estoy satisfecha o satisfecho con las herramientas educativas (PowerPoint, documentos de apoyo para participantes, etc.).					
e) Estoy satisfecha o satisfecho con la metodología (trabajo en grupo, discusiones y plenaria, etc.).					
f) He adquirido nuevos conocimientos.					
g) Mis nuevos conocimientos me ayudarán a transversalizar el enfoque de género en mis proyectos y en mi ámbito laboral.					
2. ¿Qué crees que es lo principal que has aprendido hoy?					
3. ¿Cuáles son los temas en lo que te gustaría profundizar, adicional a este taller?					
4. Comentarios y/o sugerencias adicionales:					

¡Gracias por tu colaboración!



Foto: Percy Ramírez / Dxfam

REFERENCIAS

- AECID** (2007) *Diagnóstico de la Estrategia de Género de la AECID*, Madrid: Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.
- Alcalde, A. y López, L.** (2006) *Género y desarrollo: el camino hacia la equidad*, Madrid: Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación: Madrid.
- AWID** (2004) *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*, Toronto: Association for Women's Rights in Development. AWID.
- CCIC, MATCH & AQOCI** (1991) *Two Halves make a Whole: Balancing Gender Relations in Development*, Ottawa: CCIC.
- CEDPA** (1996) *Serie de manuales de capacitación de CEDPA: Género y Desarrollo*, Washington: CEDPA.
- Centro de la mujer peruana Flora Tristán** (2007) *Manual de formación política y gestión local con equidad de género*, Lima: CMP Flora Tristán.
- COSUDE** (2004) *'Estrategias del Programa por País para Ecuador'*, Quito: COSUDE, Oficina de Cooperación.
- De la Cruz, C.** (1998) *'Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo'*, Basauri: Emakunde.
- Domínguez, M.** (2011) *Material, lenguaje y actitudes coeducativas. Emociones e igualdad*, Córdova: SUATEA.
- ENDES** (2010) *Informe Principal, Violencia contra las mujeres, niñas y niños*, Lima: ENDES.
- ENDSA** (2003) *Bolivia: Encuesta nacional de demografía y salud 2003*, La Paz: ENDSA.
- Ferguson, A.** (1998) *'¿Puede el desarrollo propiciar el empoderamiento y la liberación de las mujeres?'*, Boston: University of Massachusetts.
- Fundación Mujeres** (2007) *Del sexismo a la igualdad: la escuela coeducadora*, Córdova: Mancomunidad de Municipios Valle de Guadiato.
- García, A.** (2009) *Género y desarrollo humano: una relación imprescindible, Ayuda en Acción, Entreculturas e InteRed.*
- GTZ** (1995) *'Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres. Manual de capacitación'*, Bogotá: GTZ.
- INEI** (2010) *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar*, Lima: ENDES.
- Instituto Nacional de Mujeres** (2010) *Compartiendo las mejores prácticas del modelo de equidad de género: Equidad o igualdad de género*, México: INMUJERES.
- Kelleher, D. y Rao, A.** (s/f) *'What Is Gender at Work's Approach to Gender Equality and Institutional Change?'*, Toronto: Gender at Work.
- Miller, C. y Razavi, S.** (1995) *From WID to GAD: Conceptual Shifts in the women and development discourse*, Ginebra: UNRISD.
- Moser, C.** (1993) *Gender planning and development: Theory, Practice and Training*, Londres: Rutledge Press.
- Muñoz Cabrera, P.** (2010) *Herramientas para violencias interseccionales: Poniendo en práctica un análisis interseccional*, Londres: CAWN.
- Ñopo, H.** (2013) *Nuevo Siglo, Viejas Disparidades: Brechas de ingresos por género y etnicidad en América Latina y el Caribe*, Nueva York: BID.
- Observatorio de la Criminalidad del Ministerio Público** (2010) *El Registro de Femicidio del Ministerio Público*, Lima: Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público, Lima Perú.
- OIT** (s/f) *'Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Discriminación en el lugar de trabajo'*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_114_es.pdf (Última consulta: Octubre 2013).
- ONU** (2007) *Objetivos de desarrollo del milenio: Informe de 2007*. Nueva York, EE.UU.
- ONU** (2010) *The World's Women 2010: Trends and Statistics*, Nueva York: ECOSOC.
- ONU Mujeres** (2011a) *'Acerca de ONU Mujeres'*, <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-unwomen/> (Última consulta: Octubre 2013).
- ONU Mujeres** (2011b) *El progreso de las mujeres en el mundo: En busca de la justicia*, Nueva York: ONU Mujeres.
- OMS** (2012) *'Datos y estadísticas'*, <http://www.who.int/research/es/> (Última consulta: Octubre 2013).
- Oxfam International** (2012) *'Justicia de género'*, <http://www.oxfam.org/es/about/issues/gender> (Última consulta: Octubre 2013).
- Oxfam-Québec** (2011) *'Boîte à outils d'Oxfam: S'initier à l'intégration du genre'*. *Formation de base sur l'approche genre'*, Montréal: Oxfam-Québec.
- Oxfam-Québec** (2010) *'Política la Justicia entre Mujeres y Hombres'*, Montréal: Oxfam-Québec.
- PNUD** (2000) *'Gender Mainstreaming: Learning and Information Pack'*, Nueva York: UN Development Program.
- PNUD Colombia** (2007) *'Estrategia equidad de género'*, Bogotá: PNUD Colombia.
- PNUD El Salvador** (2004) *'Integración del enfoque de género en los proyectos del PNUD'*, El Salvador: PNUD.
- Romano, J. O.** (2002) *Empoderamiento: enfrentemos primero la cuestión de poder para combatir juntos la pobreza*, Río de Janeiro: ActionAid.
- Soares Pinto, R.** (2012) *'Formation pré-départ : La justice entre les femmes et les hommes. Atelier introductif'*, Montréal : Oxfam-Québec.
- Soares Pinto, R.** (2008) *'Formation Genre et développement Oxfam-Québec - Club 2/3'*, Montréal: Oxfam Québec.
- UNICEF** (2007) *The State of the World's Children 2007: The Double Dividend of Gender Equality*, Nueva York: UNICEF.
- UNIFEM** (2005) *Camino a la igualdad: CEDAW, Beijing y los ODM*, Nueva York: United Nations Development Fund for Women.
- UNIFEM** (2005) *Progress of the world's women*, Nueva York: UNIFEM.
- UNIFEM LAC** (2002) *Informe sobre violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe español 1990-2000: Balance de una década*, Santiago de Chile: UNIFEM LAC.
- World Vision** (2005) *Paquete de Herramientas para Capacitación en Género. Módulo 3: Conceptos sobre género y desarrollo*, California: World Vision.



OXFAM



OXFAM

Este documento fue producido gracias al apoyo financiero del gobierno de Canadá a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo Canadá (MREDC). 