

IICA
14
87

RELACIONES DE GENERO CON EQUIDAD

GUÍA CONCEPTUAL
Y METODOLÓGICA



ZOCALO
DE LIBRERÍA

IICA 
1996-2002
Holanda/LADERAS

Proyecto Regional "Desarrollo Institucional para la Producción Agrícola Sostenible en las Laderas de América Central", IICA-Holanda/LADERAS. Relaciones de Género con Equidad: Guía Conceptual y Metodológica. 110 p. San Salvador, El Salvador, julio de 2001.

Zócalo de Liderazgo es una empresa que comparte, capacita y diseña con usted y su organización, nuevas metodologías y técnicas efectivas de trabajo en facilitación, ética, creatividad, pensamiento al futuro, liderazgo y procesos de transformación personal y social.

METODOLOGIA 07-2001-03-REG.

Las opiniones expresadas son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no necesariamente expresan las opiniones del IICA. El material publicado puede reproducirse citando la fuente.

OFICINA EN EL SALVADOR
Av. Manuel Gallardo y Final
1a. Av. Norte (Av. Hermano Julio
GaitEn). Santa Tecla. La Libertad.
El Salvador. C.A. Tels.: (503) 288-1500
288-1464, 288-1473, 288-1476, 288-1479,
288-1481, 288-1491 Fax: (503)288-2061
Email:laderas@cs.com.sv

OFICINA HONDURAS
Edificio Palmira 2o. Piso.
(Frente a Hotel Honduras Maya)
Apto. 1410, Tegucigalpa.
Honduras. Tels.: (504) 232-5452,
232-5462, 232-5484, 232-8406,
Fax: (504) 232-8195
Email: iicalty@cibertel.hn

ZÓCALO DE LIDERAZGO
Apdo. 2347-2050 San Pedro,
San José Costa Rica.
Tel.: (506) 225-2022
Fax.: (506) 225-3022
email:zocalo@mcsc.co.cr

Byron Miranda y Vilma Peña.

Relaciones de Género con Equidad: Guía Conceptual y Metodológica. Byron Miranda y Vilma Peña, Editores. San Salvador, El Salvador: Comunicación y Mercadeo, 2001. 110 p.

AGRIS
E50

DEWEY
305.42

Relaciones de Género con Equidad: Guía Conceptual y Metodológica.

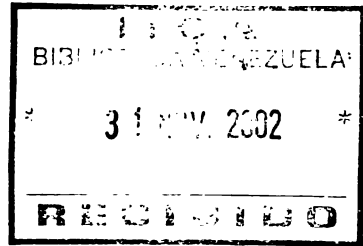
Edición: Byron Miranda y
Vilma Peña

Colaboraron en este proceso:

José Antonio Herrera, Francisco Mejía, Byrian Miranda, Rebeca Aragón, Silvia Halsband, Mark Meassick, Hna. Nydia Delgadillo, Jan Hurwitch, Carlos Campos, Claudia Zaldaña

1111
BIRMINGHAM, ALABAMA
31 MAR 2002 *

RECEIVED



RELACIONES DE
GENERO
CON EQUIDAD

**GUÍA CONCEPTUAL
Y METODOLÓGICA**

**Byron Miranda y Vilma Peña,
Editores**

11A

E14

287

00004480

El Proyecto Desarrollo Institucional para la Producción Agrícola Sostenible en las Laderas de América Central IICA-Holanda/LADERAS, tiene dentro de sus actividades, la edición de libros y documentos relacionados con la agricultura sostenible, desarrollo humano e intercambio de tecnologías.

NUEVAS PUBLICACIONES (disponibles en formato impreso y CD-ROM)



Sistemas Institucionales Abiertos para el Desarrollo Sostenible de las Laderas de América Central. Byron Miranda. En este ensayo, el autor comparte con los lectores, una síntesis de lo aprendido sobre los alcances y límites de la Acción Institucional para la promoción de una agricultura sostenible en las laderas de Centroamérica en el nuevo escenario de la globalización y privatización.

Precio \$ 5.00

Investigación sobre Políticas para el Desarrollo Sostenible en las Laderas Mesoamericanas.

Editores: Sara Scherr, Byron Miranda, Oscar Neidecker-González. Este trabajo se concentra en la problemática de desarrollo en las regiones de laderas, como una contribución para apoyar las acciones orientadas a solventar los desafíos presentados por la pobreza, el bajo crecimiento económico y la acelerada degradación de los recursos naturales. Además de los avances técnicos requeridos para un manejo sostenible de los recursos en las regiones de laderas, el trabajo enfatiza los aspectos de políticas nacionales y locales como un recurso esencial para proporcionar un ambiente provechoso a los esfuerzos de desarrollo.

Precio \$ 10.00

INVESTIGACION SOBRE POLITICAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN LAS LADERAS MESOAMERICANAS



Los Intercambios Campesinos: más allá de las Fronteras... ¡Seamos Futuristas!

Henri Hocdé, Byron Miranda. El documento que ofrecemos es una contribución a una obra colectiva centroamericana: documentar los intercambios entre pequeños agricultores que experimentan. Los promotores de esta iniciativa, levantaron el desafío de la escritura con la íntima convicción de que sus esfuerzos apuntaban hacia un fin muy africano: poner un límite al famoso dicho africano "¡mientras los leones no tengan sus propios historiadores, los cuentos de caza seguirán glorificando a los cazadores!"

Precio \$ 10.00

Técnicas que facilitan el TRABAJO EN EQUIPO. Byron Miranda. Editor. Esta publicación forma parte del esfuerzo por facilitar aprendizaje acelerado de los principios y técnicas que mejoran la efectividad del trabajo en equipo y el desempeño de la institucionalidad vinculada al desarrollo sostenible del medio rural.

Precio \$ 5.00



Negociación y Colaboración para mejorar el desempeño Institucional. Byron Miranda. El libro comprende dos partes, en la primera se presenta la perspectiva general desarrollada por el proyecto sobre negociación y colaboración entre instituciones como mecanismo para mejorar la eficiencia y eficacia de la acción institucional. La segunda parte del libro comprende una serie de siete estudios preparados por organizaciones de prestigio internacional que contribuyen a documentar y sistematizar la experiencia desarrollada por el Proyecto IICA-Holanda/LADERAS.

Precio \$ 10.00



80 Herramientas para el Desarrollo Participativo. Frans Geiffus. Este libro constituye una "canasta de herramientas" para todos los actores y profesionales del desarrollo rural -extensionistas, promotores, líderes comunitarios, investigadores- que buscan mejorar y sistematizar la participación de las comunidades en los proyectos y acciones; se dirige a los que han realizado, a través de su experiencia, que dicha participación es una de las condiciones esenciales de un desarrollo sustentable. Esta "canasta" debería servirles de fuente de inspiración para desarrollar su trabajo; de ninguna manera puede ser utilizada como un manual de recetas.

Precio \$ 10.00

Estrategias Campesinas. Marco de análisis para el desarrollo rural. Frans Geiffus. Este manual ha sido elaborado en el contexto de un convenio de cooperación entre el Programa PROLANCHO y el Proyecto IICA-Holanda/LADERAS, con el fin de fortalecer la capacidad de gestión institucional local en el área de influencia de PROLANCHO. El objetivo es facilitar a los profesionales del desarrollo rural un marco de análisis de las realidades complejas en las cuales están inmersos, que esté al día con las dinámicas rurales modernas. Estas incluyen un peso cada vez más fuerte de la diversificación de ingresos y la migración en la economía rural. Confiamos que podrá constituir una herramienta valiosa en los esfuerzos de reflexión y de creación de alternativas innovadoras, que constituyen el reto para el desarrollo rural en el siglo XXI.

Precio \$ 10.00



Para sus pedidos o solicitar un listado completo de publicaciones del Proyecto IICA-Holanda/LADERAS, favor dirigirse a:

Av. Manuel Gallardo y Final 1a. Av. Norte,
Santa Tecla, El Salvador.

Apartado Postal 1-69 Santa Tecla.

Tel.: (503) 288-1500, Fax: (503) 288-2061

E-mail: laderas@es.com.sv

Por la compra de seis o más ejemplares obtenga un 20% de descuento.

CONTENIDO

Prólogo.....	1
Introducción.....	3
El Proyecto Regional Desarrollo Institucional para la Producción Sostenible en las Laderas de América Central. Segunda Fase 1998-2002.....	5
El taller como ejercicio vivencial: desarrollo, temas y dinámicas	14
Métodos y Herramientas para el aprendizaje.....	63
Guía Conceptual. Notas técnicas.....	76
Fuentes consultadas.....	79
Anexos.....	82



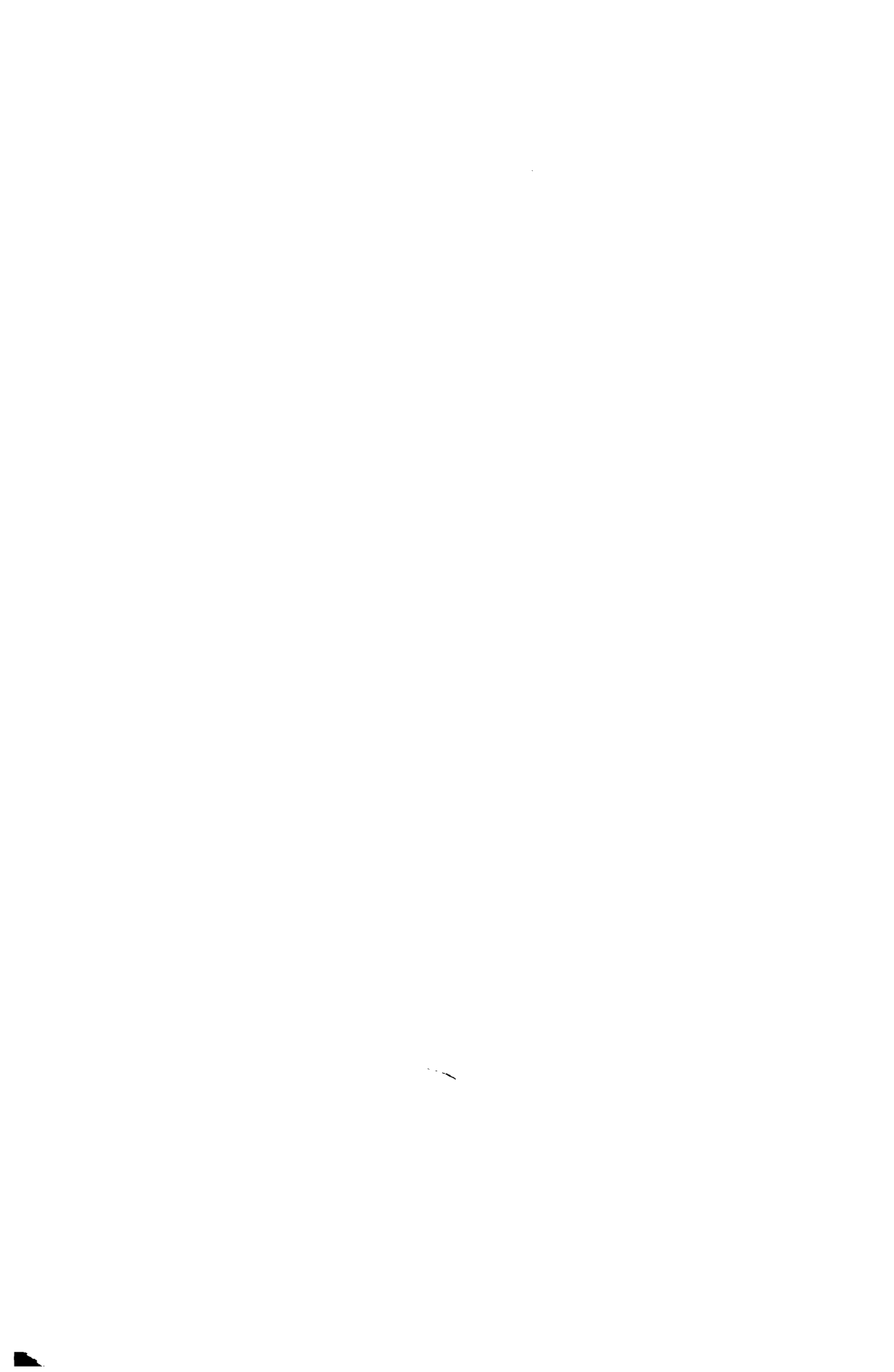
PROLOGO

La inclusión de la perspectiva de género en el Programa de Formación-Acción de Facilitadoras y Facilitadores del Desarrollo Local Sostenible, ejecutado en el marco del Proyecto Regional Desarrollo Institucional para la Producción Agrícola Sostenible en las Laderas de América Central, IICA-Holanda/LADERAS, 1998-2002, se sustenta en la necesidad de lograr mayor equidad y justicia en las relaciones entre hombre y mujeres, en la convicción de que su incorporación no sólo incrementa los resultados en términos de eficacia y eficiencia y los hace sostenibles, sino que contribuyen en la construcción de un mundo mejor para todos y todas.

La Guía Conceptual y Metodológica que presentamos a continuación, sistematiza y documenta la experiencia desarrollada por el Proyecto IICA-Holanda/LADERAS, mediante la cual más de 200 personas, mujeres y hombres, representantes de diversos sectores de la sociedad local y nacional de Honduras y El Salvador, han puesto en marcha un proceso que evidencia el valor que agrega la puesta en práctica de la perspectiva de género en las diversas dimensiones y facetas de sus vidas pública y privada.

El Proyecto Regional IICA-Holanda/LADERAS se complace en documentar, sistematizar y compartir sus experiencias con la esperanza que las ideas aquí presentadas sean usadas por los encargados de formular las políticas en los niveles local y nacional y quienes trabajan sobre el terreno promoviendo el desarrollo sostenible de la agricultura y sus espacios rurales, para generar estrategias y acciones orientadas a lograr mayor equidad y justicia en las relaciones de género y transformarlas en oportunidades de cambio social y colaboración.

Byron Miranda
Coordinador
Proyecto Regional IICA-Holanda/LADERAS



INTRODUCCION

Relaciones de Género con Equidad: Guía Conceptual y metodológica

***“Sólo el ser humano confiere finalidad a su acción.
Sólo el hombre y la mujer, al actuar se preguntan
qué es su acción, por qué y para qué actúa y qué
valores y cualidades caracterizan su acción”***

Alejandro Serrano

Este documento resume la experiencia y las líneas metodológicas desarrolladas en la serie de cuatro talleres sobre Relaciones de Género con Equidad, dentro del Programa de Formación-Acción de Facilitadores y Facilitadoras del Desarrollo Local Sostenible, promovido por el Proyecto Regional IICA-Holanda/LADERAS.

El objetivo fundamental de esta publicación es compartir con usted las técnicas y métodos utilizados durante los talleres que con esta temática se desarrollaron en Honduras y El Salvador, con hombres y mujeres representantes de diferentes sectores de la sociedad local y nacional, particularmente de las asociaciones comunitarias y los comité locales de desarrollo sostenible de La Unión, Yorito y Sulaco en Honduras, y Jocoro y Nueva Concepción en El Salvador.

La experiencia desarrollada sugiere que el tema despierta controversia y dificultades porque alude directamente a nuestra forma de ser, pensar y actuar, facilitando un proceso de reflexión y acción que trata de responder a preguntas sobre el por qué y para qué, y sobre los valores y cualidades que caracterizan nuestra acción desde el lugar en el que nos coloquemos, como participantes o miembros del equipo de facilitadores/as. Por ello, el proceso de aprendizaje y la lectura de la experiencia desarrollada la hacemos desde cada una de estas posiciones: el grupo de participantes, los miembros del equipo facilitador y la tarea que tenemos adelante.

Esperamos contar con su retroalimentación y le reiteramos nuestro deseo de que este material sea de utilidad, no para ser reproducido en forma exacta, sino para ser adaptado a su propia realidad y experiencia.

Saludos cordiales,

Los Editores

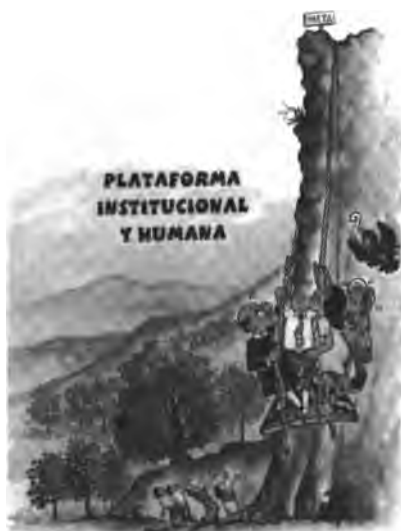
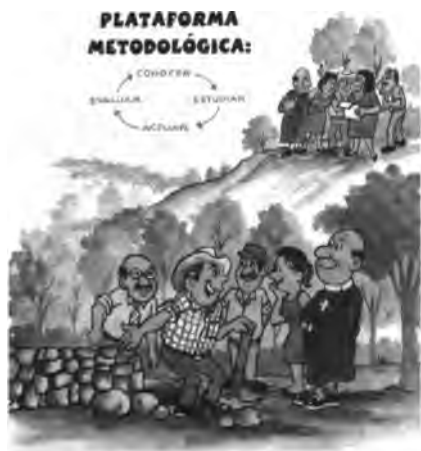


El Proyecto Regional Desarrollo Institucional para la Producción Sostenible en las Laderas de América Central. 1998-2002

El Proyecto IICA-Holanda/LADERAS es ejecutado por el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, IICA, mediante un convenio suscrito con la Embajada del Reino de los Países Bajos, con el objetivo de facilitar la creación y funcionamiento de un sistema permanente de innovación, protagonizado por los habitantes y sus organizaciones, que promueven el uso sostenible de la tierra en las laderas centroamericanas.

El proyecto se propone alcanzar tres resultados principales: el primero se refiere a la creación de una plataforma institucional y humana, como condición

necesaria para impulsar y sostener procesos de innovación productiva y ambiental; el segundo resultado se refiere al desarrollo y funcionamiento de un sistema permanente de innovación que aumenta la productividad y conserva los recursos naturales; el tercer resultado principal se refiere al aporte metodológico del proyecto, mediante procesos que sistematizan la experiencia desarrollada y la pone a disposición de una amplia audiencia de actores clave vinculados al desarrollo sostenible de la agricultura y sus espacios rurales. Los tres resultados principales representan las condiciones necesarias para lograr el objetivo del proyecto: facilitar la creación de marcos institucionales, mecanismos organizativos, recursos humanos capacitados y políticas que promueven el uso sostenible de la tierra en las laderas centroamericanas.



PLATAFORMA DE INNOVACION



El Programa de Formación-Acción de Facilitadores y Facilitadoras del Desarrollo Local Sostenible

El Programa de Formación-Acción de Facilitadores y Facilitadoras del Desarrollo Local Sostenible forma parte de las acciones estratégicas impulsadas por el proyecto, para facilitar la construcción de la plataforma institucional y humana, integrada por personas motivadas, capaces y comprometidas con los objetivos del desarrollo rural sostenible. Las acciones de desarrollo se realizan de manera organizada y concertada entre los actores involucrados, de tal manera que se moviliza el potencial de cada participante canalizándolo en un marco de acción común.

El producto principal de este programa es la formación de un equipo de líderes locales,

hombres y mujeres, capaces de facilitar experiencias de aprendizaje en su vida pública y privada. El desarrollo de talentos, de la capacidad de crear, es el tema central del programa de formación-acción. Más de 200 personas, mujeres y hombres con disposición de compartir y apoyar el desarrollo de sus comunidades, su municipio y su país, pertenecientes a diversos sectores de la sociedad local, agricultores, educadores, religiosos, organizaciones públicas y privadas, participan y protagonizan este esfuerzo.

Etapas del Programa de Formación-Acción

El Programa de Formación se compone de tres etapas, cada una de ellas integrada por cuatro módulos. La primera etapa comprende los siguientes talleres y una gira educativa de interCAMBIO:

Relaciones de Género con Equidad:

1. ¿Qué es Facilitación y Qué hace un Facilitador?
2. Desarrollo de Equipos
3. Relaciones de Género con Equidad
4. Taller Móvil, Gira Educativa de interCAMBIO

La segunda etapa, también completada, comprende:

1. Innovación y Creatividad
2. Negociación y Manejo de Conflictos

3. Técnicas que facilitan el Aprendizaje Acelerado
4. Gira Educativa de interCAMBIO

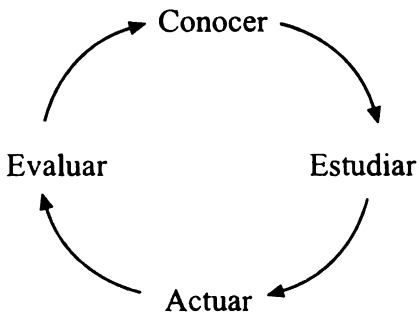
La tercera etapa, en proceso de desarrollo, comprende:

1. Pensamiento, Acción y Aprendizaje Estratégico
2. Planificación por Escenarios
3. Preparación, Monitoreo y Evaluación de Proyectos
4. InterCAMBIOS



El Proceso Metodológico

Cada etapa tiene una duración promedio de un año, cada módulo se aplica con un intervalo de 3 a 4 meses. Cada taller finaliza con un plan de acción que registra los compromisos asumidos por los participantes para poner en práctica en su vida pública o privada, aspectos relevantes de los conceptos desarrollados en el taller. Cada taller inicia con una acción denominada Honrando Nuestros Compromisos, mediante la cual los participantes valoran el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos durante el último módulo. En términos metodológicos el proceso desarrollado tiene la siguiente forma:



Simultáneamente, el programa de formación-acción es reforzado con la experiencia desarrollada por la puesta en marcha del Fondo de Pequeños Proyectos Económicos y Ambientales. El fondo es un recurso financiero transferido a los comités locales (\$8 mil dólares anuales), para financiar iniciativas innovadoras que ilustren en pequeña escala soluciones a problemas

relevantes del municipio, ofrece además, un espacio de aplicación práctica, demostración y aprendizaje sobre aspectos clave del desarrollo sostenible: autogestión, equidad, justicia, manejo transparente, productividad y conservación, otros.

Los participantes en el programa de formación, facilitadores y facilitadoras, canalizan la demanda de sus comunidades para acceder a recursos del fondo incorporando variables clave conocidas y estudiadas durante el programa de formación-acción. Como parte integrante de este proceso, el proyecto cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación que, además de medir los efectos enfatiza en la comprensión de los procesos desencadenados por las acciones facilitadas por el proyecto. Uno de los mecanismos clave de este sistema es el Comité Asesor, concebido como una instancia independiente que valora el desempeño del proyecto y agrega valor a la experiencia desarrollada.

La última reunión del Comité Asesor convocó y reunió a un grupo de hombres y mujeres con experiencia en la perspectiva de género, con el propósito de contribuir a la reflexión del proyecto sobre cómo operacionalizar y evidenciar el valor que agrega el enfoque de género dentro del proyecto y en el programa de formación-acción. Unas 10 personas, mujeres y

hombres, con experiencias y perspectivas distintas sobre el tema, aportaron sus ideas, apoyaron la definición de contenidos, metodología, selección de materiales, ejercicios y el seguimiento del proceso.

El Comité Asesor es integrado por un número limitado de personas con experiencia en desarrollo rural y manejo de recursos naturales, seleccionados por el proyecto entre las entidades con presencia relevante en la región. La elección de los miembros del comité se realiza cada 18 meses según su experiencia en el tema seleccionado por el proyecto.

El equipo de facilitadores y facilitadoras de los talleres de formación-acción es integrado por el personal técnico del proyecto, por una persona que participó en la reunión del Comité Asesor, un pequeño grupo de profesionales nacionales asociados al proyecto y algunos líderes locales que participan en el programa de formación y que ya vivieron la experiencia de participar en el taller. La conformación del equipo de facilitadores se realiza con el propósito de propiciar la aprehensión del tema por parte del personal profesional nacional y local que no pertenece al equipo técnico del proyecto.

Cada módulo se replica al menos cuatro veces, favoreciendo con ello un proceso permanente de ajuste y rediseño del módulo,

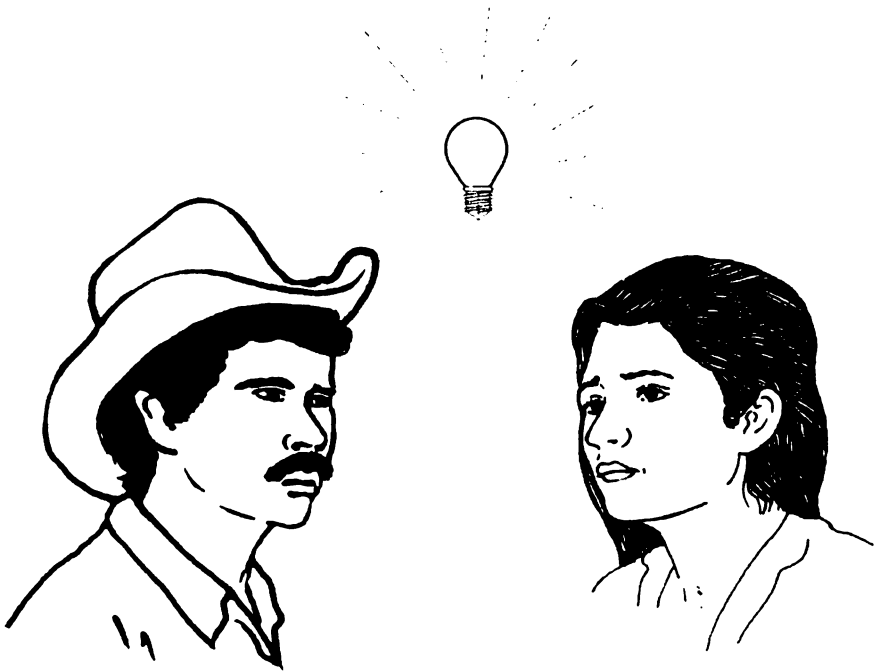
para mejorar la calidad temática, metodológica y técnica del mismo. Aunque el contenido temático y metodológico de los módulos no cambia en su contenido esencial, las diferentes audiencias que participan en los talleres le confieren singularidad a cada experiencia y la hacen única, por lo que el equipo de facilitadores realizan cada día un riguroso ejercicio de observadores del proceso para retroalimentarlo oportunamente.

Criterios de Selección

Los criterios para la selección de los participantes en el programa de formación-acción de facilitadores fue concertado entre el equipo técnico del proyecto y representantes de los comité locales de El Salvador y Honduras, en los talleres de Negociación de Agendas, realizados al inicio del proyecto, en 1998, los representantes de diversos sectores de la sociedad local establecieron los criterios de selección y participación de los líderes comunales y municipales, que comprende: la representación con pesos relativos diferenciados de hombres y mujeres, agricultores, jóvenes, educadores, religiosos, técnicos, comerciantes, otros.

Los criterios identificados son un ejemplo de sentido práctico y transparencia para seleccionar a las personas que participarán en el programa de formación-acción de facilitadores/as, ellos son:

1. Disponible
2. Ser una persona “lista”
3. Valor (combina valores y valentía)
4. Aprendiz



El criterio Disponible se refiere a la actitud solidaria y vocación de servicio a la comunidad, que tiene una persona. Ser una persona Lista se refiere a la capacidad para captar y poner en práctica nuevas ideas, con iniciativa y motivación. El criterio Valor, combina el sentido de valentía y valores: valentía en cuanto a atreverse, lanzarse al agua, tomar riesgos; y que comparta valores esenciales de convivencia como solidaridad, integridad, sentido de justicia, otros. El criterio de Aprendiz está referido a una actitud de aprender continua y creativamente, expresa su conocimiento con la acción, capaz de ayudar a otros a aprender.

Los criterios fueron definidos, operacionalizados y aplicados por los comité locales con el apoyo del proyecto, para seleccionar y convocar a las personas que participarían en el Programa de Formación-Acción de Facilitadores/as. Unas 300 personas fueron convocadas en la primera etapa de este proceso.

También se adoptó como criterio general la depuración natural de los participantes en el programa de formación, es decir, cada participante en función de su propio interés, continuidad y perseverancia se mantiene dentro del programa o sale del mismo. El programa tiene como único requisito la continuidad y secuencia del proceso. Este requisito ha funcionado como mecanismo de depuración natural

reduciendo el número total de participantes en el programa a unas 200 personas, al mismo tiempo que se incrementa el compromiso, la participación y la formación integral de cada persona, se legitiman y consolidan como equipo de facilitadores y facilitadoras del desarrollo local sostenible.

En este sentido, la coordinación del proyecto trasladó a los comité locales y a los propios participantes decisiones clave, incluyendo la de continuar o no en el programa, logrando una fuerte apropiación del proceso hasta convertirlo progresivamente en una sociedad de aprendizaje, que se beneficia y aporta al proceso. La elección de un camino que pone en manos de los participantes responsabilidades clave y comparte el poder de decisión, le imprime al proceso una dinámica propia y su propio ritmo de conocimiento y acción compartida.

Sociedad de Aprendizaje

La elección de un grupo líder tiene como propósito el poder lograr la reproducción de la experiencia, el aprendizaje es acumulativo, esto significa que el aprendizaje es concebido en permanente construcción, los conocimientos por lo tanto no se desechan, sí se transforman, se multiplican, se reproducen y se mezclan unos con otros, por eso el Programa rescata el seguimiento y la reflexión de los distintos momentos de

aprendizaje. Cada taller retoma el anterior y cierra presentando el siguiente escenario de aprendizaje.

Una sociedad de aprendizaje es el objetivo final de este Programa de Formación-Acción, no se trata

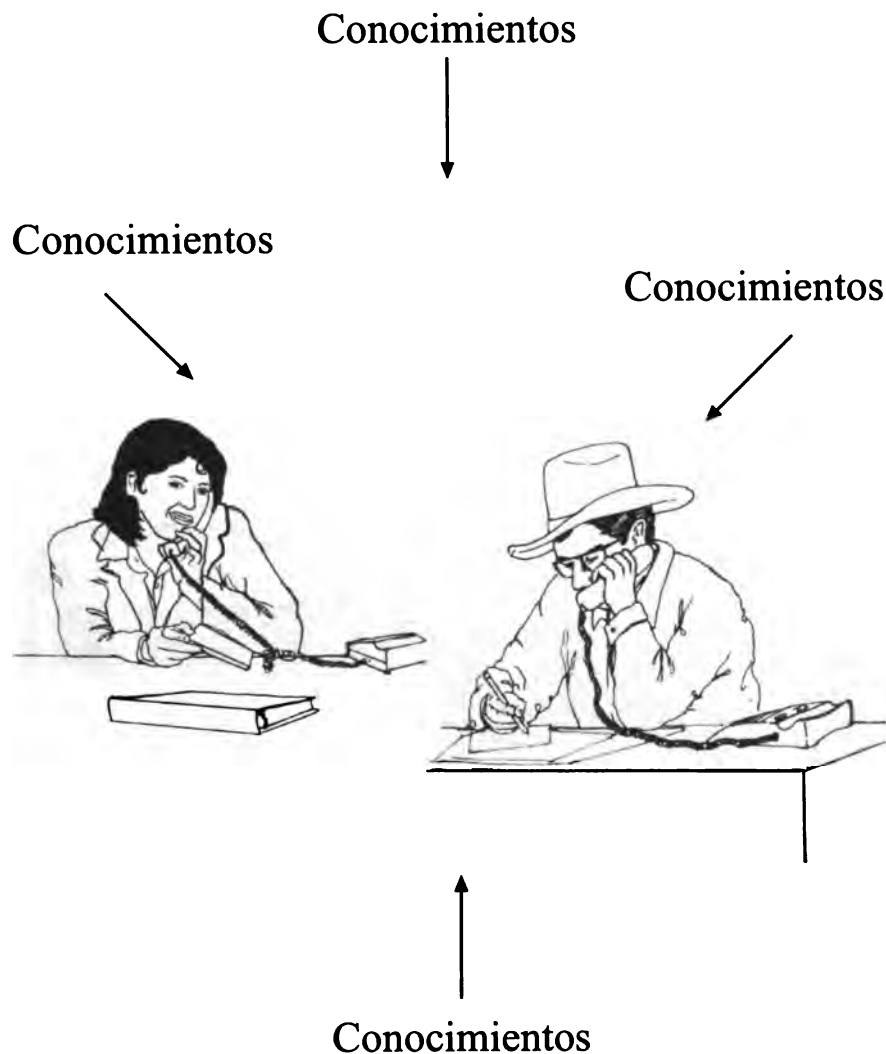
de un aprendizaje vertical sino horizontal, los conocimientos no vienen en una sola dirección o desde arriba, los conocimientos vienen en todas direcciones. Es requisito en el diseño de los talleres la coherencia de esto que estamos afirmando, de modo que



la estrategia es cómo lograr una puesta en común de saberes, qué es en realidad lo que este grupo de personas manifiesta necesitar, abrir el abanico de posibilidades, facilitar sus elecciones, analizar, reflexionar y aplicar.

Este resultado como se señala, pertenece a la plataforma institucional y humana, pero a la vez fortalece la plataforma de innovación en vista de que el

Programa busca la capacitación en temas que también refuerzan esta área. Producto de este conjunto de experiencias prácticas, es posible construir esta metodología y poder revisar desde una visión mucho más detallada los aciertos y los errores y traducir éstos en aprendizajes del proceso, como este documento que tiene usted en sus manos.



El Taller como ejercicio vivencial: desarrollo, temas y dinámicas

Esta sección tiene como objetivo presentar la experiencia aplicada.

Con sus errores y aciertos, en los apartados siguientes se presenta el análisis e interpretación de la misma, así como las justificaciones técnicas en el área de contenido y metodología.

La Tarea Que Nos Une

No es posible cambiar de la noche a la mañana estructuras

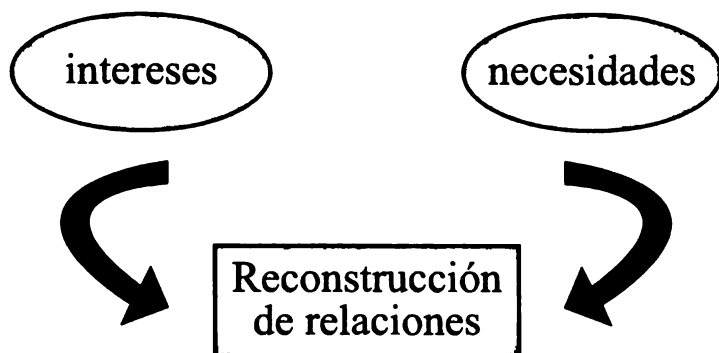
que nos han tomado toda una vida construir. Tampoco en un espacio de 24 horas se pretende cambiar pensamientos y actitudes, pero sí vemos estímulo al cambio y actitudes receptivas que presagian transformaciones importantes.

Si interesa cuestionar quiénes somos y por qué somos como somos, pero lo más importante, reconocer que hay cosas que sí queremos y necesitamos transformar, por lo que también se responde quiénes queremos ser y por qué queremos cambiar.



En síntesis, no se trata de depositar culpas en uno u otro género, se trata más bien de entre todos, reconstruir las relaciones que deseamos, donde sean

tomados en cuenta intereses y necesidades específicas y donde se asumen y enfrenten las responsabilidades que como mujeres y hombres tenemos.



Los Grupos Participantes en El Proceso

La serie de 4 talleres sobre relaciones de género con equidad, logró reunir aproximadamente a 200 personas de 9 municipios de El Salvador y Honduras.

Un conjunto de líderes rurales, hombres y mujeres, en etapas de juventud y adultez, son los principales protagonistas de estos procesos.

Están buscando respuestas acerca de qué manera se puede trabajar en procura del desarrollo sostenible de las comunidades rurales centroamericanas. Quizá eso sea el mayor reto del

Proyecto, concluir que el recurso natural más importante con que contamos es el talento humano y que el desarrollo es algo más que el alcance de ciertos bienes y servicios, y definitivamente el valor que agrega el ser humano sobrepasa el valor material.

De esta manera el Proyecto justifica una serie de talleres que tiende a repensar las relaciones de género desde una perspectiva equitativa y a sacar provecho a las diferencias existentes entre hombres y mujeres, en lugar de asumirlas como desventaja o bien a darle un matiz de problema. Estudiando la propia estructuración genérica, se puede de alguna forma buscar la

transformación del sistema de vínculos. Estudiando las formas de actuar y percibir el mundo desde la vida cotidiana, podemos avanzar hacia la transformación de los macrosistemas sociales: político, económico y filosófico.

Al añadir el componente de equidad en las relaciones de

género, se confronta la esencia humana: deseos y necesidades en continua relación con los deseos y necesidades de las demás personas, por eso es preciso analizar conceptos como diversidad, respeto a la diferencia y sinergia.



Equipo Coordinador, Proyecto IICA-Holanda/LADERAS

El equipo coordinador del Proyecto en el Programa de Formación Acción participan siempre activamente y en calidad de facilitadores. Han ensayado ya una metodología funcional que las personas participantes reconocen como suya, sin embargo, cada nuevo tema que se introduce tiene su especificidad y con ello el diseño específico para la consecución de los propósitos.

Además cada nuevo tema enfrenta al equipo a invitar a

personas externas a ser participe del taller y a facilitarlos, sin quedar fuera ninguno de los miembros del equipo, lo cual por un lado asegura la continuidad del proceso y por otro, el aprendizaje de nuevas temáticas por parte del equipo coordinador; ya que uno de los principios de aprendizaje es con el ejemplo, estas experiencias pretenden trascender el nivel discursivo, así que también el equipo se introduce en la experiencia de aprendizaje con el fin de vivir y facilitar la reproducción de lo aprendido en otros, siempre en su tarea de facilitadores del proceso.



Esta Experiencia

El siguiente cuadro relata la experiencia de este Proyecto IICA-Holanda/LADERAS en estos talleres de Relaciones de Género con Equidad, en su concepto amplio, por supuesto

que en la medida que transcurre la indagación suya por esta experiencia hallará las precisiones en materia de aplicación, metodología y líneas conceptuales que sostienen esta propuesta.

**Estructura de contenido y metodología del Taller
Relaciones de Género con Equidad**

Día 1	Día 2	Día 3	Día 4
4 horas "Introducción al taller y continuación del proceso"	8 horas "Interpretación y Análisis"	8 horas "Teoría y Práctica"	4 horas "Plan de acción"
Las personas participantes llegan al lugar, se inscriben, reciben materiales y se alojan.	Demostración metodológica	Demostración metodológica	Planeamiento de Acciones
Se conectan con la experiencia anterior. Se honra la experiencia previa.	Aplicaciones utilizando casos hipotéticos	Aplicaciones utilizando casos inmediatos y reales	... acompañamiento y prueba

- ✓ Honrar la experiencia y aprendizajes
- ✓ Destacar logros privados y públicos
- ✓ Conexión humana

✓ Contenido

- ✓ Acción
- ✓ Acompañamiento

Estructura de contenido y metodología del Taller Relaciones de Género con Equidad

El cuadro anterior refleja la manera en cómo se estructura este taller en términos del contenido y la metodología. Además resume los tiempos dedicados y los objetivos correspondientes. A continuación se puntualiza cada una de las actividades correspondientes a estos momentos relacionados al contenido y la metodología.

Hay 3 elementos que se destacan ante esta aproximación temática:

- ✓ **Cambio paradigmático**, analizando y cambiando nuestros paradigmas en relación con el tema de género, será posible transformar las relaciones de género existentes.
- ✓ **Análisis e interpretación**, ambos procesos deberán ser exhaustivos, reiterativos y deberán transitar entre lo individual y lo grupal, esto es hay

tiempos de análisis personales y tiempos de análisis grupales.

- ✓ **Teoría y práctica**, una de las búsquedas constantes es el cierre de la brecha entre “lo que digo y hago”, no es fácil, pero es necesario y en este tema el discurso abunda y la práctica es escasa.

Actividades y Aplicaciones

Para conocer con más profundidad el significado de cada una de las actividades y su explicación teórica y metodológica, se detalla el contenido de cada uno de los 4 módulos y un referente sistemático de lo que significa y en qué consiste esta actividad en el proceso, cuáles sus potencialidades y sus limitaciones.

El propósito es que este material sirva de referente, no es la pretensión de ofrecer un recetario.

Esta es una experiencia que queremos compartir, seguramente usted podría sacarle provecho adaptándola y pensándola para la realidad a la que usted desea aplicarla.



**Módulo 1: Introducción taller y continuación del proceso
(4 horas)**

Tiempo	Actividad	Explicación adicional
10 minutos	Bienvenida	Ver página 28
10 minutos	Canción	Ver página 29
10 minutos	Rompehielo	Ver página 29
10 minutos	Normas	Ver página 30
10 minutos	Responsabilidades del grupo	Ver página 31
10 minutos	3 p	Ver página 33
10 minutos	Programa	Ver página 33
10 minutos	Información del Proyecto	Ver página 34
15 minutos	Conformación de Equipos	Ver página 34
100 minutos (1 hora y 40 minutos)	Experiencias del taller pasado	Ver página 34
15 minutos	Cierre Módulo 1	Ver página 35
30 minutos	Tiempos de Descanso	Ver página 37

Módulo 2: Interpretación y Análisis (8 horas)

Tiempo	Actividad	Explicación Adicional
10 minutos	Bienvenida	Ver página 28
10 minutos	Canción	Ver página 29
20 minutos	Retroalimentación	Ver página 31
1 hora	Vídeo y procesamiento	Ver página 40
2 horas	Arbol de Mitos y Creencias	Ver página 43
1 hora	Actividades y Características de mujeres y hombres	Ver página 46
1 hora	¿Cómo queremos ser? ¿Qué queremos hacer?	Ver página 48
20 minutos	Cierre Módulo 2	Ver página 35
2 horas	Tiempos de Descanso	Ver página 37

Módulo 3: Teoría y Práctica (8 horas)

Tiempo	Actividad	Explicación Adicional
10 minutos	Bienvenida	Ver página 28
10 minutos	Canción	Ver página 29
20 minutos	Retroalimentación	Ver página 31
1 hora	4 Esquinas	Ver página 50
1 hora y 30 minutos	Construyendo la Comunidad La Esperanza	Ver página 52
1 hora	Salta la cuerda	Ver página 57
1 hora y 50 minutos	Intercambio de Roles	Ver página 59
10 minutos	Cierre Módulo 3	Ver página 35
2 horas	Tiempos de descanso	Ver página 37

Módulo 4: Plan de Acción (4 horas)

Tiempo	Actividad	Explicación Adicional
5 minutos	Bienvenida	Ver página 28
5 minutos	Canción	Ver página 29
20 minutos	Retroalimentación	Ver página 31
1 hora	Gente diferente	Ver página 61
2 horas	Plan de Acción	Ver página 62
15 minutos	Cierre Módulo 4	Ver página 35
15 Minutos	Tiempos de descanso	Ver página 37

Actividades adicionales: Extra tiempo de taller

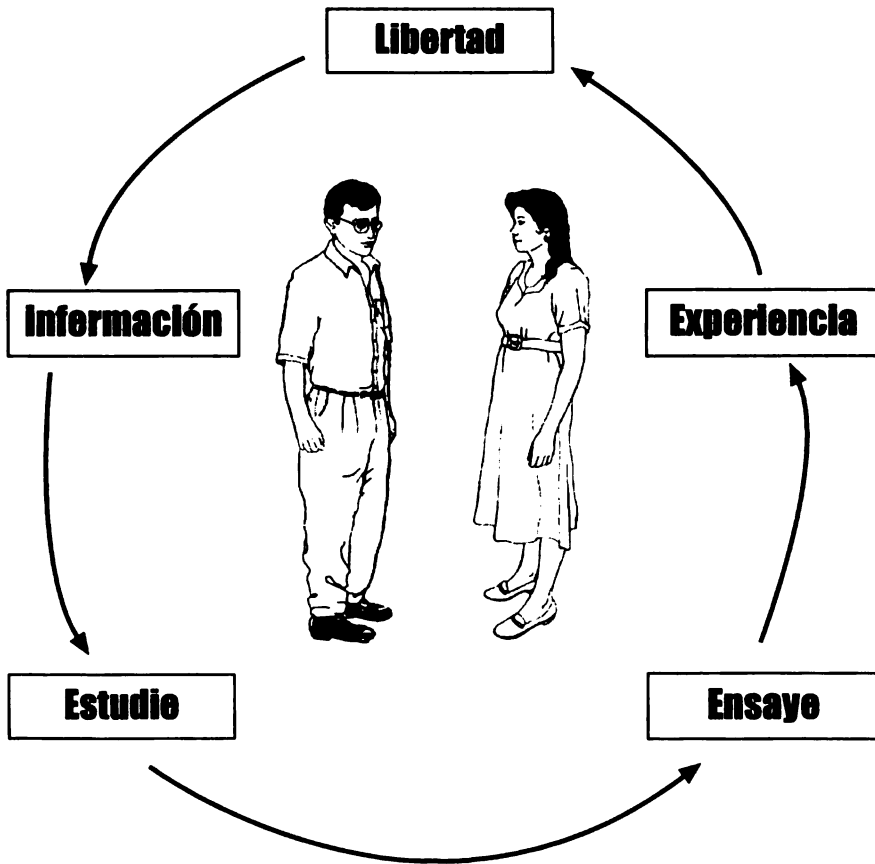
Tiempo	Actividad	Explicación Adicional
2 horas	Películas ¹	
2 horas	Celebración de Cumpleaños	Ver página 36

¹ Puede considerarse un tiempo de descanso, pero intencionado, pues los temas de las películas coinciden con los temas analizados durante el proceso del taller. Es importante conocer bien la película que se exhibirá y tomar en cuenta que el lugar donde se exhibirá cuenta con los recursos necesarios, monitor, vhs, sala o espacio disponible.

Ahora bien, el ser hombres y mujeres nos hace el eje central de un tema así, pero automáticamente no nos capacita para compartir la facilitación de un taller de género, hace falta información, estudio, ensayo, experiencia y libertad para tratar este tema. No tiene que ser una persona “experta” la que facilite la temática, pero así como en

otras áreas del conocimiento, se requiere información, estudio y experiencia.

Algunos obstáculos de los más comunes que el tema de género experimenta se debe a esta razón, nuevamente el ser hombres o ser mujeres no nos faculta para ofrecer un taller de género.



Interpretación y análisis es lo que por un período de 8 horas hacen el grupo de participantes. No basta creer que “necesitan” el taller de género, hace falta dialogar con el grupo el significado que posee, el para qué y el cómo aplicar el enfoque en la vida personal, familiar, comunitaria y nacional.

Es aquí donde estudiamos las raíces de dónde se origina la construcción genérica que tenemos, las instituciones que refuerzan y reproducen nuestros mitos y creencias. Una serie de ejercicios de interpretación y análisis del propio accionar.

Teoría y Práctica (8 hrs):

No es lo mismo decirlo que hacerlo...

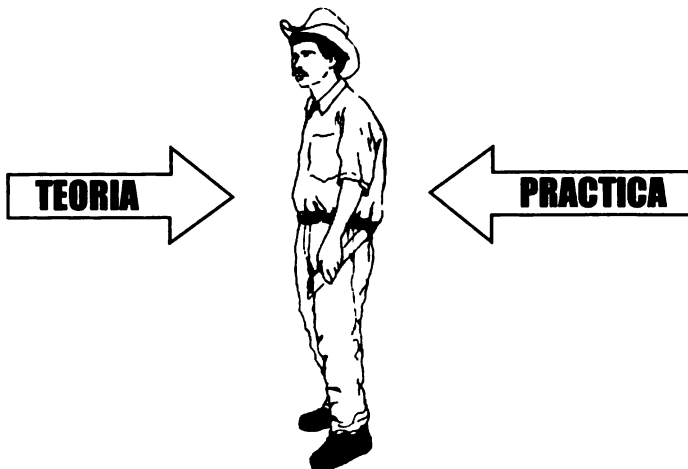
Esto es lo que muchos seres humanos se esfuerzan por lograr, cerrar cada vez más la brecha entre lo que decimos y lo que hacemos. Porque finalmente las personas tenemos altos

propósitos, metas nobles, valores sólidos, pero el comportamiento a veces se rebela contra todo eso que está en la cabeza. Es como si hubiese traición en nosotros.

Así, esta parte del taller, también de 8 horas de duración, busca hallar la diferencias entre teoría y práctica. En interpretación y análisis, el grupo manifiesta su deseo por la equidad entre los géneros, el que tanto hombres como mujeres sean reconocidos, donde se aceptan y respetan las diferencias entre una y otra persona. Pero al llegar a teoría y práctica este discurso se rompe.

Se produce aquí un estado de decepción y confusión, ¿Por qué si sabemos lo anterior actuamos a la inversa de los que hemos dicho?

En teoría y práctica queremos dar reconocimiento a la vida y a su complejidad, reconociendo que no es fácil para nadie la coherencia, pero que sí es posible trabajar en ello e ir poco a poco cerrando la brecha.



Irse dando cuenta de las resistencias y negaciones, entendiendo de dónde proceden nuestras creencias y prácticas, es suma, es un momento para reconocer obstáculos, pero a su vez, opciones para trabajarlos.

Se practican ejercicios que tienen que ver con la vida cotidiana.

Plan de acción (4 hrs):

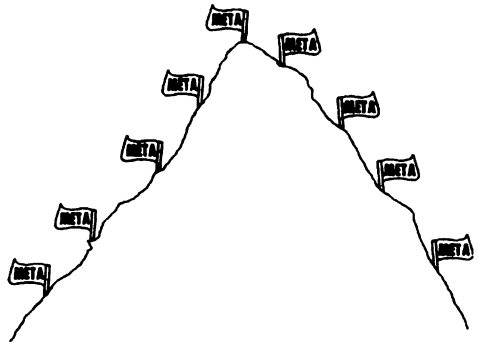
Aplicaciones

Una vez concluida las fases anteriores, ahora viene el plan de acción. El Proyecto IICA-Holanda/LADERAS, acompaña a los participantes en este proceso de aplicar los conocimientos y experiencias aprendidas. Así las

personas diseñan un plan de acción de cómo hacer operable el tema de género y las relaciones de equidad en sus familias y comunidades.

Mediante un esquema simple y con metas medibles, los participantes hacen su compromiso consigo mism@s y sus colegas en esta fase de aplicación.

Con ejercicios para trabajar su creatividad y sentido de interconectividad, el grupo de participantes diseña su propio plan que es elaborado en forma colectiva, pero introduciendo sus propios intereses personales, interesa aquí planes alcanzables y medibles a corto y mediano plazo.



Momentos dentro de cada uno de los módulos del Taller Relaciones de Género con Equidad

Módulo 1:
Introducción al taller y continuación del proceso.

que nos encontramos, además del lugar, esto cuando se trata del primer día.

1. Bienvenida:

La apertura en un espacio de taller es clave. Es la primera impresión que tendrán quienes participen. De manera que no hay que dar por sabido esto, y es necesario prepararse en este momento como en otros tan importantes de carácter metodológico o contenido.

Cada día se establece un tiempo corto para nuevamente saludar a los participantes con “Buenos Días” y ofrecer la fecha y una aproximación de lo que será el día, no es bueno revelar todo estrictamente como será, siempre es bueno dejar elementos sorpresa y espacio al cambio.

Dar la bienvenida a las personas es necesario, presentar el espacio con su título y ubicar el día en

También colocamos un afiche en la puerta de entrada con la palabra “BIENVENID@S” y el título del taller, también el nombre del grupo o su lugar de procedencia.



2. Canción²:

La música une. La música establece otra forma de comunicación, por eso cada día antes de emprender la jornada, se utilizan cantos. Pueden ser de distinta índole, siempre y cuando lleven implícito un mensaje

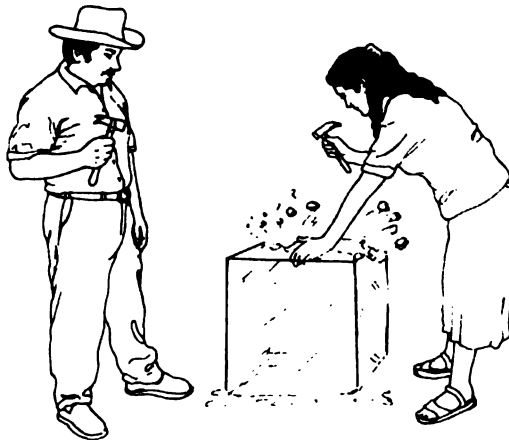
acorde a la tarea que nos acompaña. Es mejor si son dirigidos por un/a participante, no es necesario tener instrumentos pero no están demás. El ejercicio es un estímulo a la creatividad y la vitalidad.



3. Rompehielo/Rompesueño³:

Les denominamos con ese nombre a las dinámicas grupales que sirven para facilitar el

acercamiento entre las personas o bien para durante un momento donde se nota el cansancio y sueño, romperlo.



² Ver cancionero en anexos.

³ Ver lista en anexos.

4. Normas:

Es importante trabajar algunas reglas del taller. Les pedimos a las personas participantes que nos digan cuáles son las reglas que quieren utilizar, de modo que espontáneamente las personas las mencionan.

Sin embargo, se consideran 3 reglas básicas que es importante de alguna manera introducir y enlazar con lo ya propuesto:

- ✓ Me cuido, no necesito pedir permiso para tomar agua, ir al baño y tomar la medicina,

soy responsable de mí y mi participación.

- ✓ Nos cuidamos, estar pendiente del compañero o compañera nos hace ser solidarios y nos facilita el trabajo.
- ✓ Se puede ir a pescar, aludiendo a que es posible permitirse breves momentos de pensar en otra cosa, así cuando nos pregunten, podemos decir “estaba pescando”.

Normas

Cuidese



Cuidémonos

Se puede ir a pescar



5. Retroalimentación:

Se establece un momento a modo de ritual en que los grupos presentan la retroalimentación a los participantes en relación con el trabajo del día anterior, es importante conocer la forma en que el grupo está percibiendo el proceso y un modo de poder evaluar y corregir sobre la marcha. En algunos casos los grupos no asumen su tarea o lo hacen en forma incompleta, esto también les sirve de aprendizaje y ejercitación de una práctica en la cual están interesados en afinar y desarrollar de la mejor manera. Es importante dar instrucciones claras de lo que se busca conseguir en la elaboración de esta retroalimentación y retar a

las personas participantes a hacerlo de la mejor forma posible.

6. Responsabilidades del grupo:

Es otro de los propósitos de los talleres, lograr el trabajo grupal de modo que se definen responsabilidades entre los distintos grupos, dependiendo del número de participantes así es la cantidad, en estos talleres oscilaron entre 5 y 7 grupos. Así cada grupo tiene una tarea por realizar, y estas varían: asegurar la felicidad, los registros de memoria, proceso, liderazgo y noticias. Se pueden establecer nuevas responsabilidades, según sea la temática y los propósitos.

Responsabilidades del Grupo

GRUPO	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
Nuevo Horizonte	Observadores del proceso	Observadores del trabajo en equipo	Análisis de liderazgo	Guardafelicidad
Caminantes hacia el Futuro	Observadores del trabajo en equipo	Observadores del proceso	Guardafelicidad	Análisis de liderazgo
L@s Perseverantes	Análisis de liderazgo	Guardafelicidad	Observadores del trabajo en equipo	Noticias
Nuevos conocimientos y superación	Guardafelicidad	Asco	Noticias	Memoria
Los Ecologistas	Asco	Análisis de liderazgo	Memoria	Observadores del proceso
Fe y Acción	Noticias	Noticias	Observadores del proceso	Observadores del trabajo en equipo

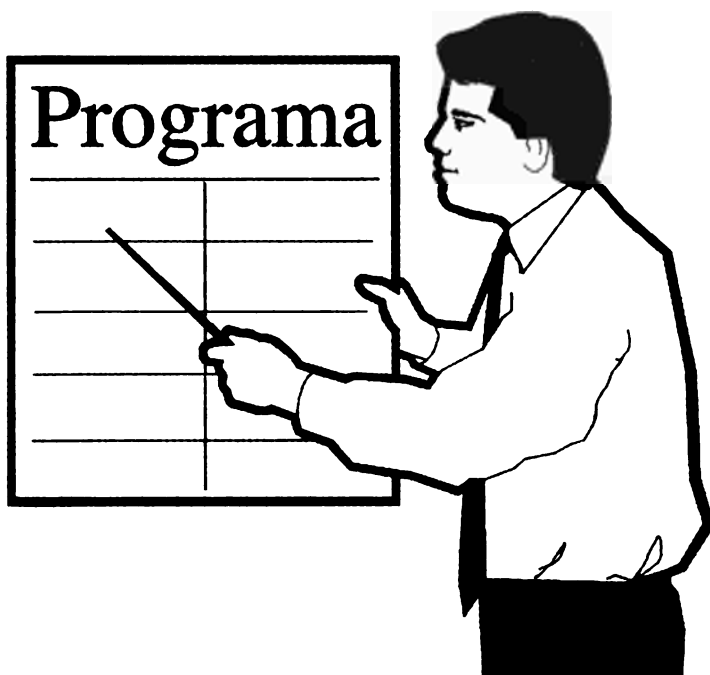
7. Las 3 P⁴:

Se trata de la presentación al grupo del propósito del taller, el proceso y finalmente el producto que se obtendrá. En un papelógrafo se colocan estos elementos y se discuten con el grupo. Es mejor realizar este momento antes de haber recogido las expectativas grupales, pues siempre resulta mejor comparar expectativas con las 3P. En este taller no se realizaron expectativas en vista de que la temática fue definida previamente por el grupo de participantes, y se conocían ya sus expectativas, pero este elemento siempre es importante

recolectarlo. Si fuera el caso de que no coinciden expectativas con las 3P, es importante no emprender el taller hasta no haber trabajado por qué una cosa resultó diferente de la otra y hasta pactar una nueva orientación del taller.

8. Programa⁵:

Es mejor presentar el programa en forma general y no específica de manera que haya una idea global de lo que tratará el taller, esto la mayoría de las veces calma o inquieta el ánimo de los participantes, por eso siempre es importante dar un espacio para dialogarlo.



⁴ Ver las 3 P de este taller en anexo.

⁵ Ver programa de este taller en anexo.

9. Información del Proyecto:

Como ya sabemos este Proyecto trabaja procesos, es importante dar lugar para que los participantes tengan noticias de los acontecimientos más recientes del Proyecto. En este caso recién pasaba la Navidad y estrenábamos el año, entonces el Proyecto entregó las agendas y ofreció noticias frescas.

10. Conformación de equipos⁶:

Continuando con sus procedimientos cada grupo se encarga de presentar a los demás su nombre, lema, bandera y símbolo. Cada grupo está integrado por personas de su propio municipio, vecindad o caserío. Estos símbolos son colocados cerca de su espacio en la sala, de modo que estén visibles, la razón de ser es crear cohesión y distinción grupal.

11. Experiencias del taller pasado:

Hay que recordar que el Proyecto IICA - Holanda/Laderas, desarrolla un Proyecto con continuidad y el cual es importante no perder de vista, de modo que para iniciar este taller se retoma la última experiencia, que fue para todos los grupos un taller móvil, ya fuera en

Honduras para los salvadoreñ@s o en Nicaragua para los hondureñ@s. De manera que cada grupo expuso sus experiencias basándose en los aprendizajes y las aplicaciones.⁷

12. Evaluación⁸:

No hay fórmulas en el tema de evaluación. Generalmente pensamos evaluar cuando concluye un proceso y esto no debe ser solamente así, es recomendable hacerlo en distintos momentos. La evaluación es la posibilidad que nos da el grupo de rectificar las cosas que no están yendo bien, y de fortalecer las que están excelentes, de modo que evaluar solamente al final no aporta en el momento presente sino más bien en momentos que vengan del futuro.

En este taller se evaluaron algunos momentos, pidiendo al grupo decir en una palabra lo que le pareció X o Y sesión. También cuando en una ronda pedimos a las personas contarnos cómo se sienten, o al pedirles que en silencio escriban una reflexión del día y que voluntariamente la compartan en plenaria. Y aquella donde evaluamos contenido, método, participación (propia y ajena), facilitación y logística.

⁶ Ver en anexo listado de grupos.

⁷ Ver en anexo los resultados.

⁸ Ver algunos ejemplos en anexo



13. Cierre:

Así como son importantes las aperturas, son importantes los cierres, cada módulo tiene su condición de cierre que puede variar dependiendo nuevamente de cómo ha sido el desarrollo del día. Un cierre general del taller tiene otros diferentes. Pueden ser concluidos por representantes oficiales de las organizaciones que participan, como también pueden tener un carácter de mayor intimidad grupal, pero esto no niega el que hayan una serie de rituales que son necesarios cumplir en vista de que se cierra

una experiencia y cesa un conjunto de actividades.

En este espacio de cierre, tenemos un conjunto de dinámicas⁹ que es importante que sean repensadas para ser aplicadas, es importante sentirle el pulso al grupo, lo que sí es importante es imprimirle un híbrido entre alegría y formalidad, alegría por el aprendizaje y las nuevas experiencias y formalidad porque se cierra un proceso que será imposible copiar y corregir, aunque aseguremos muchas condiciones favorables y desfavorables, los procesos humanos son irrepetibles.

⁹ Ver ejemplos en anexo.

14. Celebraciones:

Es tradición de este Proyecto dar lugar a espacios diferentes, quebrar la rutina, dar lugar a la creatividad y a formas de expresión a las cuales las personas participantes no están acostumbradas.

La celebración de cumpleaños y fechas especiales (día de la madre, día del padre, otros) es un espacio de encuentro. Se hace

extra horas de taller, pero significa un gran acontecimiento, que abre espacios de convivencia que modelan incorporar los temas tratados en el taller, y que acompañan a los participantes en su experiencia cotidiana.

Igualmente películas que acompañen el tema y que extra horas de taller faciliten la recreación y el diálogo son también elementos considerables.



15. Tiempos de descanso:

Lo hemos mencionado, el descanso es un elemento que no puede faltar, por lo tanto, asegurarse que el descanso sea proporcional al tiempo de trabajo durante el taller. Es necesario establecer acuerdos con horarios de alimentación y descanso con los participantes, ya que estos varían, según el país y la región donde se desarrolle el taller. También es importante verificar la dieta como un aspecto importante para entender comportamientos dentro del espacio del taller.

16. Tiempos de aprendizaje:

Aprender para la vida, es la consigna que mantiene este proceso. El sentido de utilidad y de lo que pudiera significar en términos de productividad inspiran estos momentos de inversión del Proyecto, incluidos participantes, facilitadores y personal que soporta la administración y logística. Este fue un taller de género y fue

tratado así. Un taller de hombres y mujeres, que exploran si es posible el establecimiento de relaciones con equidad, o si será acaso una utopía.

Como señalamos en un apartado anterior, no es fácil el tratamiento que se ha hecho del tema, género parece confundir y dejar en una utopía donde parece que la mitad de la humanidad es culpable de lo que sufre la otra mitad. Por eso la búsqueda de una construcción diferente.

Esta fue la coherencia metodológica en estos momentos de aprendizaje acerca del tema de género y los aprendizajes encontrados.

Son 8 los momentos críticos a través de los cuales el aprendizaje se genera, lo cual no desmerita la serie de fundamentos teóricos y ejercicios metodológicos a los que nos hemos venido refiriendo. Por el contrario, coadyuvan estos 8 momentos que como se puede percibir están en los módulos 2, 3 y 4.



Cuidese, Cuidémonos

Actividades del taller: Relaciones de Género con Equidad

Módulo 2: Interpretación y Análisis.

La metodología empleada hasta aquí refleja que no es posible quedarse solamente en referentes conceptuales, sobre todo, porque el público al que está dirigido el taller, son personas muy concretas y prácticas, acostumbradas más a hacer que a decir.

El objetivo es que los participantes logren analizar y

reflexionar sus experiencias en torno al tema. Por otro lado, evidenciar el abismo existente entre dicho y hecho, en lo que pensamos y actuamos. De manera que está latente en este diseño de taller, el que las personas participantes posean esa experiencia, no quedarse en el discurso sino demostrarse a sí mism@s sus propios mitos, creencias y prácticas en torno a las relaciones genéricas.

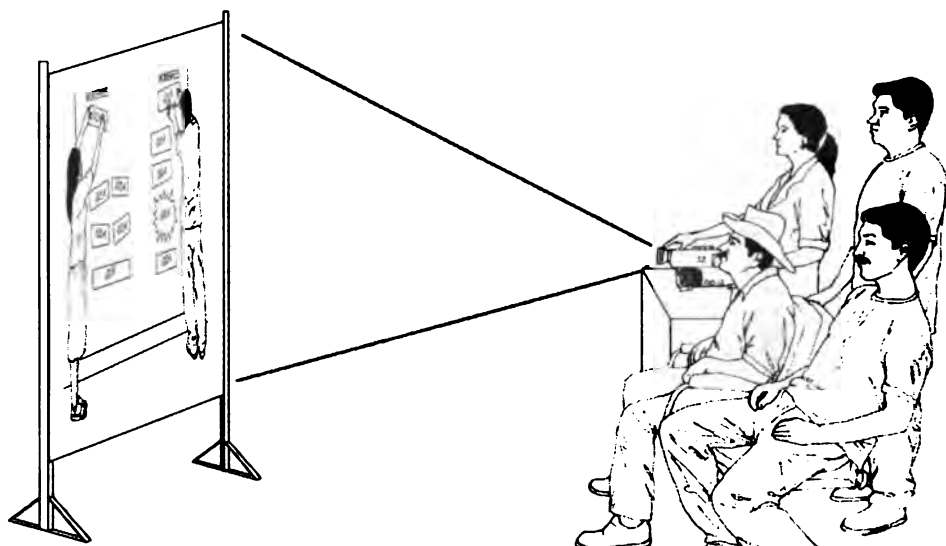


El módulo 2, tiene como finalidad facilitar el análisis y la interpretación de la condición genérica, por lo tanto identificamos las siguientes actividades:

1. Video y procesamiento del mensaje

Cuando se trabaja con material audiovisual se recomienda haberlo visto y analizado

previamente. No es aconsejable utilizar un material sin conocerlo previamente. Esta precaución para asegurarse que el material es adecuado en contenido y también en calidad técnica y duración. También debe considerarse un recurso generador, porque la riqueza la porta quienes serán los perceptores de dicho material, de modo que no se asume como una actividad sin más.



Cuando se dispone de tiempo limitado, como es un taller, es importante considerar un trabajo audiovisual corto, esto para poder privilegiar el análisis y discusión de las personas participantes.

Es importante preparar una guía sencilla pero profunda acerca de los elementos generales e impulsar el diálogo grupal, no se trata de generar preguntas para ser contestadas por la persona que facilita, son preguntas para provocar más preguntas para el grupo y aprovechar ese encuentro para confrontar ideas y prácticas.

Hay que recordar que en esta técnica el tiempo es un elemento importante de utilizar, hay una curva en todo diálogo que funciona en algo como: calentamiento, clímax y síntesis. Por tratarse de un ejercicio generador de ideas, es importante no permitir llegar a la síntesis o cierre del diálogo, por el contrario es recomendable dejarlo arriba para que las conversaciones se potencien en el trabajo grupal que se diseña a continuación.

A continuación ejemplificamos el uso de un recurso audiovisual utilizando un vídeo de una pequeña producción europea, de Praga, que abre con una pregunta que es el título, es un cuento y

guión de Tina Jorgenson, “El sueño imposible”, el formato de producción es un corto de sólo 7 minutos y 13 segundos de duración, en dibujos animados. En resumen demuestra las actividades cotidianas que realiza una familia compuesta por un hombre, una mujer, una niña y dos niños, uno mayor y otro menor. Los adultos trabajan fuera del hogar. La historia típica, se rompe una noche cuando ella sueña e invita en su sueño a su compañero a compartir equitativamente las tareas cotidianas y la transformación personal y familiar que se produce. El final es cuando la realidad les despierta a través de un reloj despertador, la pareja se mira aún en la cama y aparece en letras grandes “Un sueño imposible?” El vídeo abre con una afirmación y cierra con una pregunta.

Enseguida, se procesa este material ya que existen muchas opiniones e ideas circulando. Entonces se procura una discusión de 20 o 30 minutos. Hay una guía elemental que busca no dar los elementos digeridos a las personas sino por el contrario, estimular la observación y las interrelaciones existentes.



Guía de preguntas abiertas:

- ¿Qué observaron?
- ¿Cuáles son las diferencias y semejanzas observadas?
- ¿Cuál es el rol del niño? ¿Cuál el de la niña?
- ¿Cuál es la actitud de las instituciones sociales?

Y pensar en varios elementos como:

- * Alimentación
- * Comunicación
- * Tiempo de descanso
- * Economía (salarios, horarios, relación patronal)
- * Relaciones sociales (vínculos con otros seres además de la familia)
- * Afectos
- * Deseos

Es recomendable revisar el vídeo una segunda vez, solo que en esta oportunidad se detiene el material en el momento en que va a iniciar “el sueño”, pues éste se utiliza en la actividad final de este módulo.

Puede suceder que las personas perciben cosas del material que no necesariamente están ahí. Es importante entonces aprovechar esto para darle otra mirada al vídeo o bien dirigir preguntas al grupo. Es un momento especial para tratar el tema de los

paradigmas y de cómo las personas perciben las cosas según su propia experiencia, lo que a la vez permite ligar esto con la forma de cómo perciben la realidad los seres humanos y como específicamente lo hacen los hombres y las mujeres.

2. Nuestro Arbol de Mitos y Creencias¹⁰ (Arbol)

Un árbol es un excelente ícono o símbolo para fines didácticos.

Un árbol con sus raíces puede indicar causas, su tronco transiciones sobre cualquier situación y los frutos y flores consecuencias. Así se utilizó. Este ejercicio proviene de “Dos mitades hacen un todo”.¹¹

Se le llamó al ejercicio, “Nuestro árbol de mitos y creencias”, definiendo con las personas lo que significan mitos y lo que significa creencias, en vista de que las palabras de momento pueden resultar difícil de entender.

En grupos piensan en canciones, dichos, poemas, refranes y toda clase de creencias populares en torno al tema de género que pudieran encontrar. Entonces, en una tarjeta las escriben y las colocan en las raíces del árbol. Es bueno dar la instrucción con claridad:

1. Dibujar el árbol sino se cuenta con un dibujo grande (uno por grupo)
2. Coleccionar varios mitos y creencias relacionados con lo

¹⁰ Ver algunos de estos trabajos en próxima sección.

¹¹ “Two halves make a whole”. Balancing gender relations in development. Canadian Council for International Cooperation. MATCH International Centre. Ottawa, 1991.

Nuestro Arbol de Mitos y Creencias

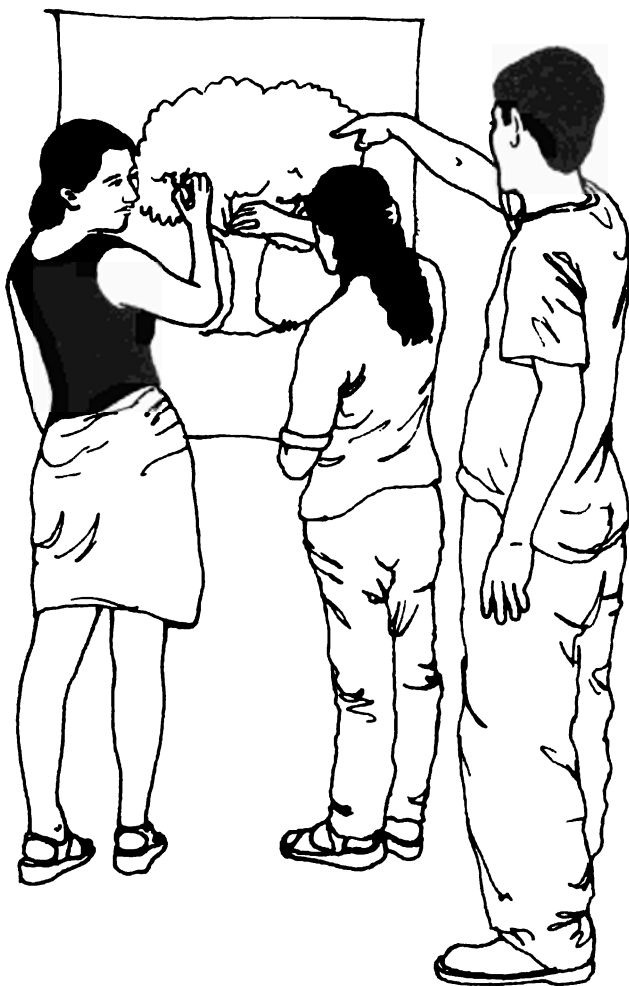


que se dice y piensa de los hombres y las mujeres en nuestra familia, pueblo, país, en fin cultura (entre 8 y 12 por grupo)

3. Escribir uno por tarjeta
4. Colocarlos en las raíces del árbol

Una vez hecho esto, el grupo tiene que buscar las instituciones a través de las cuáles estos mitos y creencias circulan, esto cada

grupo lo procesa a modo de lluvia de ideas, así pueden surgir (escuela, familia, religión, medios de difusión, entre otros.) Estas ideas también se colocan una por tarjeta y se colocan en el tronco del árbol. Luego se revisan cuáles son los distintos frutos que trae ese árbol, de modo que de acuerdo a cada mito y creencia expresado se pueda relacionar con alguno de los frutos de ese árbol.



Finalmente, cada grupo presenta su trabajo en plenaria. Y se trabajan conclusiones.

3. Actividades y Características de mujeres y hombres

Repensar nuestras características como hombres o mujeres y las actividades que socialmente se han designado para mujeres u hombres, resulta altamente significativo en la vida individual y en este caso grupal.

El objetivo de esta actividad es hacer una comparación que origine la reflexión y el análisis de las características genéricas.

Concluir que las mayores diferencias entre hombres y mujeres son biológicas, en características primarias (senos, pene, vagina, testículos, otros) y secundarias (pelos, timbre de voz, otros) pero que a nivel de valor físico y afectivo no hay diferencias, entonces el grupo reflexiona y concluye que el



género es una construcción social, donde la sociedad le da un valor diferenciado a quien es hombre y a quien es mujer.

Es basado en las diferencias de ambos sexos, que la cultura asigna lo que es bueno y malo, positivo y negativo.

La guía de la actividad es hacer en grupo un listado de características y actividades femeninas (esta la realizan las mujeres) y otra lista también de características¹² y actividades masculinas (que realizan los hombres). Nuevamente utilizan tarjetas de colores, haciendo caso a que sea una idea por tarjeta y haciendo dos grupos actividades y características.

Aunque el trabajo es grupal, sus tarjetas son ubicadas en un panel común, es decir todos los grupos pegan sus tarjetas en un mismo cartel, los hombres con uno y las mujeres con otro.

Una persona miembro del grupo presenta en plenaria sus conclusiones y algunas personas nos ayudan a consolidar las tarjetas que se repiten. Una vez hecho esto, quien facilita lee una a una las tarjetas. Luego se hace un intercambio del rótulo de las tarjetas que dicen "Mujeres" por el que dice "Hombres". Esto dependiendo del grupo, generalmente causa asombro, risas, en suma algún síntoma de sorpresa. Ahora quien facilita nuevamente lee con tono alto para toda la plenaria la lista nuevamente.¹³



¹² Nos referimos a todas las características que pueda poseer un hombre o mujer. Se recomienda en el instructivo hacer de cuenta que estamos contando a un ser extraterrestre, cómo es un hombre y cómo es una mujer, ya que hipotéticamente este ser jamás les ha visto.

¹³ Ver algunos ejemplos en próxima sección.

Hay muchas otras reacciones que ocurren en esta actividad, en principio se está trayendo a discusión un tema que se considera tabú dentro de la cultura, como es el tema de la sexualidad, generalmente los grupos inician su tarea definiendo como características de hombres y mujeres, solamente aquellas de carácter psicológico, espiritual, aunque se manifieste en el instructivo.

Otro elemento importante que no se puede soslayar es la dificultad que existe en nombrar con libertad las distintas partes del cuerpo, en general, se nota una gran incomodidad y hasta ignorancia, por lo que esta parte es importante tratarla con mucha atención y con estrategias adecuadas para no ofender a las personas, pero a la vez, facilitando el aprendizaje del tema desde diversos ángulos. Dado este mismo asunto, es necesario mantener la atención del tema que nos ocupa, pues dada las necesidades señaladas las personas quieren espacios para saciar sus dudas y ofrecer sus opiniones, es bueno recordar el objetivo que tenemos al frente y si fuera necesario, generar un espacio extra taller para conversar un poco más estos temas, que conciernen a la construcción de género, pero que para los objetivos trazados, no se les puede destinar el tiempo

adecuado, dado que por sí mismos pueden convertirse en un taller adicional.

4. ¿Cómo queremos ser? y ¿Qué queremos hacer?¹⁴

Después de estar revisando elementos que conciernen a nuestra vida, se cae en cuenta que hay mucho para aprender y transformar. Este momento toma a las personas participantes sufriendo de un poco de dolor por los hallazgos, de lo que se es, de las formas sociales de construcción genérica.

Este es un espacio que busca la esperanza, una visión de futuro que permite trazar deseos de cambio. ¿Cómo queremos ser? Y ¿Qué queremos hacer? Es un momento para que el grupo responda a esas dos preguntas esenciales.

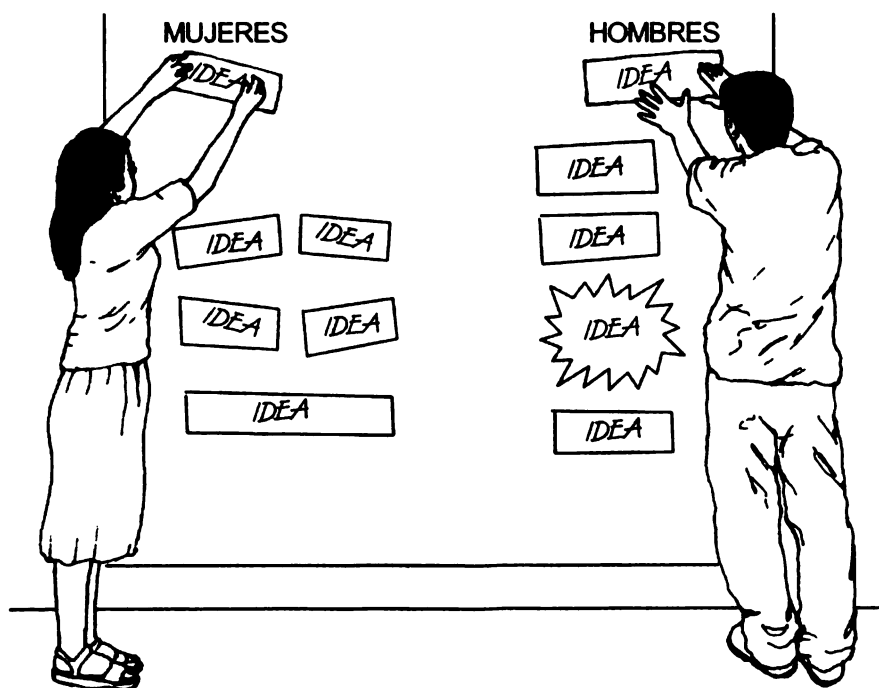
Iniciamos éste viendo el video, solamente la parte que concierne al sueño y que culmina con la interrogante: ¿Un sueño imposible?

Nuevamente, en grupos se reflexionan y responden ambas preguntas. De igual modo preparan una idea por tarjeta y en dos columnas responden en el cartel que indica "Hombres" y "Mujeres". Quien facilita lee en voz alta para todos y extrae conclusiones en plenaria.

¹⁴ Ver algunos ejemplos en próxima sección.

Este ejercicio aunque simple es importante que sea posterior a otro que tenga un análisis más inmediato ya que permite aventurarse en un salto cualitativo si existe un antecedente. Posiblemente de aplicarse como un ejercicio aislado pudiera tener un efecto también interesante pero más enfocado en el plano del idealismo, sin encontrar razones que justifiquen el por qué se desea ser y hacer otra cosa.

Otro elemento importante de mencionar es que estos trabajos deben ojalá permanecer visibles durante el día y en los días sucesivos, es importante como material del cual se puede echar mano, según sea el tema que se trabaje, y porque sirve como recordatorio visible al conjunto de participantes. También es dar importancia al trabajo del grupo de participantes.

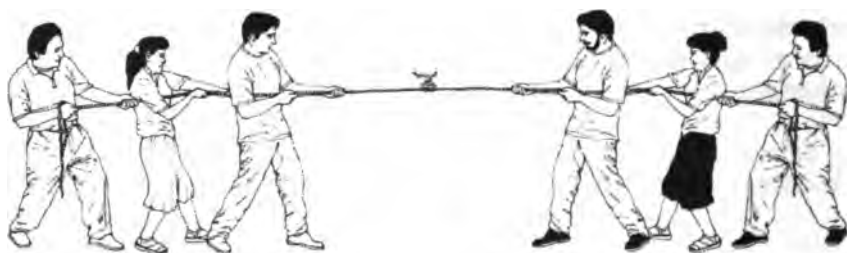


**Módulo 3:
Teoría y Práctica**

1. 4 esquinas¹⁵

Es un ejercicio de estrategia, actividad, movimiento y que enciende pasiones.

Genera mucha polémica por cuanto se trabajan afirmaciones radicales, utilizando términos absolutos, que obligan a las personas participantes a tomar posición, no intermedias sino también radicales.



El grupo recibe instrucciones. Antes de eso han sido ubicadas 4 esquinas con rótulos en cada una de ellas: “Totalmente de acuerdo”, “de acuerdo”, “Totalmente en desacuerdo” y

“en desacuerdo”. Estos letreros deben ser suficientemente visibles durante toda la dinámica. También se prepara en un rotafolio con la lista de afirmaciones, que puede oscilar



¡Es más importante la participación que el resultado!

¹⁵ Ver próxima sección algunos ejemplos.

entre 6 y 8, estas a su vez se ordenan de menor a mayor, según el impacto, estas han sido construidas para generar polémica, deben estar escritas lo más claramente posible, con letra grande para que todos puedan leer y con el mínimo de palabras posibles.

Una vez leída la afirmación y colocada en un lugar visible para el grupo, en silencio cada persona se dirige a la esquina que le corresponde, no es posible situarse en el centro o en un lugar "neutro". Cada grupo ubicado en esquina, discute la razón de su posición (3 minutos) e intenta, atraer a las otras esquinas a su posición (1 minuto por esquina, en total 4 minutos). Cuando quien facilita indica que se acabó el tiempo, el grupo vuelve al centro para esperar una nueva afirmación.

Aquí se aprovecha para conocer lo que los participantes piensan acerca del tema que nos interesa estudiar. Se trata de traer a la discusión temas que de antemano sabemos son polémicos y que generan posturas diferenciadas.

Al final de cada discusión no se le da la razón a nadie, hay que recordar que es un ejercicio para demostrar la diversidad de opiniones y las distintas reacciones según sea la persona que responde, la cual responde de acuerdo a sus experiencias y creencias.

Quien facilita debe mantener como en los otros ejercicios una posición bastante

condescendiente aunque neutral, no dar la razón a nadie, no mover la cabeza para aprobar o desaprobado, abstenerse de hacer comentarios sobre las personas con otras personas miembros del equipo facilitador y mucho menos con alguna persona participante. Igual actitud deben asumir las otras personas que facilitan el proceso.

4 esquinas, fue ubicado en este taller en el módulo 3 que tiene como fin conocer la brecha existente entre la teoría y la práctica y la forma en cómo poder superarla.

Es un ejercicio que puede servir para tratar cualquier temática, siempre y cuando se prepare con antelación y se tenga el cuidado de no exponer a las personas participantes a adoptar posturas que le puedan afectar negativamente, razón por la que se recomienda analizar cuidadosamente las afirmaciones que se utilizarán.

El ejercicio se presta para hacerlo al aire libre, lo cual favorece el aprendizaje, ya que como advertíamos en los lineamientos metodológicos, es útil mantener activo el cerebro, y una manera de hacerlo es logrando variar el ambiente de aprendizaje.

Una vez alcanzado el fin, también al aire libre, en sombra pues tomará varios minutos, se procesa el ejercicio. El objetivo aquí es intercambiar con los participantes, cómo se sintieron, aclarar que no hay respuestas

correctas o incorrectas, sino que por el contrario, el ejercicio busca la mayor cantidad de posiciones posibles en torno al tema.

2. Construyendo la Comunidad La Esperanza

Este ejercicio está pensado para desarrollar las habilidades de negociación en las personas participantes. En los 4 talleres no hubo un desenlace favorable, por lo que nos hemos replanteado aquí el ejercicio para un mejor aprovechamiento del mismo. De igual manera, que el anterior, pertenece al módulo 3, que tiene como marco de acción la brecha entre teoría y práctica.

“La Comunidad La Esperanza” es un nombre que se escogió como cualquier otro, sin embargo es posible que hayan muchas comunidades latinoamericanas con la historia que tratamos de recrear.

La historia debe ser relatada despacio, en tono fuerte, pero buscando impacto y urgencia:

En 1998 un fuerte huracán azotó las costas centroamericanas, el llamado Mitch arrasó con la vida y bienes de millones de personas. En este país (mencionar el nombre) y particularmente en la comunidad (mencionar nombre), el huracán dejó una dantesca secuela de muerte y desolación, el pueblo prácticamente desapareció del mapa, los sobrevivientes del desastre, unas

cuatrocientas familias, se organizaron para enfrentar la etapa de emergencia con espíritu solidario. El esfuerzo realizado por la comunidad y la magnitud del desastre impresionó y conmovió a la comunidad nacional e internacional, que rápidamente se dispuso a apoyar la reconstrucción. El gobierno otorgó un área de 200 mz para construir la comunidad, los pobladores decidieron que la nueva comunidad se llamaría La Esperanza, los costos de inversión requeridos para poner la comunidad en un nivel equivalente al que tenían antes del huracán, ascendía a \$ 6 millones de dólares (usar estimado en moneda nacional), según los cálculos de una comisión representativa de los diversos sectores de la sociedad local. La comunidad nacional e internacional sólo dispuso de \$ 3 millones de dólares (moneda nacional) para la reconstrucción. La comunidad nacional e internacional esperaba que los diversos sectores representados en la organización local de la comunidad La Esperanza, se pondrían de acuerdo para priorizar sus demandas y ajustar las necesidades a los recursos disponibles. Los representantes de los diversos sectores de la comunidad (mujeres, hombres, jóvenes, religiosos, educadores, autoridades, artesanos, otros), se comprometieron a priorizar sus demandas mediante modalidades negociadas o de consenso.¹⁶

¹⁶ Ver documento guía en próxima sección.



Relaciones de Género con Equidad:

El grupo se subdivide procurando la representación de los diversos sectores de la comunidad, con el criterio de mantener una división de género. Disponen de 5 minutos para discutir quién será

el representante de cada sector y cuáles son los puntos para negociar. Luego en la mesa de negociación se discute por espacio de 15 minutos, luego retornan al grupo y el proceso se



repite por tres intervalos de tiempo para un total de 45 minutos de negociación y 15 minutos de diálogo en grupo. Una

plenaria de síntesis analiza el ejercicio durante aproximadamente 1 hora y media.



Hasta aquí el diseño del ejercicio. En la experiencia desarrollada en los cuatro talleres, ninguno de los grupos logró concluir con una sola solución negociada, en algunos casos concluyó la negociación con cierta sensación de frustración. Este resultado refleja la brecha entre teoría y práctica, lo que digo y lo que hago, fue interesante observar los argumentos y necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres. Las diversas perspectivas de intereses y necesidades, la limitación de tiempo y la limitada capacidad de negociación explican el resultado obtenido.

Por esta razón, entre otras, en la segunda etapa del Proyecto de

Formación-Acción de Facilitador@s, se ha previsto un módulo de negociación y manejo de conflictos para adquirir los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias en esta temática.

Para mejorar la aplicación de este ejercicio, dejando claro que el resultado no tiene que ser necesariamente una situación de ganar o negociada, sino que la experiencia debe ser procesada y convertida en una situación de aprendizaje, conviene mejorar las instrucciones, en tal sentido es recomendable compartir con el grupo algunos elementos básicos de negociación, entre otros:

- Mantener una actitud de escucha
- Utilizar todos los recursos posibles y métodos aprendidos (tarjetas, visualización, pizarra, marcadores)
- Identificar los puntos de acuerdo y de desacuerdo
- Trabajar los puntos de desacuerdo
- Dar oportunidad a distintas personas del grupo a que participen en la mesa de negociación

Estos elementos podrían ser compartidos con el grupo, luego de la primera ronda, y poder extender el ejercicio 30 minutos más para poder dedicar 15 minutos a una demostración, y 15 minutos para agregar un intervalo más.

El ejercicio fue exitoso en el sentido que permitió visualizar las diferencias de necesidades entre hombres y mujeres, por ejemplo, las mujeres insistían en una vivienda con divisiones para

superar el hacinamiento y sus consecuencias y con servicios dentro de la casa, en tanto que los hombres enfatizaban los aspectos de producción e infraestructura y proponían una vivienda más sencilla, sin divisiones y con servicios básicos compartidos. Los intereses de las mujeres revelan las funciones y responsabilidades que asumen, el cuidado de hijos e hijas (por ello quieren una casa con divisiones), las tareas domésticas (por ello insisten en servicios

básicos al interior de la casa), en tanto que el hombre acepta una vivienda sin divisiones y servicios básicos compartidos con la comunidad y prefiere enfatizar los aspectos productivos y económicos. Este tipo de revelaciones facilita el reconocimiento de las construcciones de género presentes en hombres y mujeres y la discusión y diálogo sobre las mismas.

En el procesamiento de este ejercicio, las personas reconocen

que muchas veces se dicen y creen cosas acerca de las mujeres y de los hombres que no son ciertas. Se asume simplemente que ella estará a cargo de la casa, y poco se cuestiona por qué al hombre no le interesa si es su casa también. O por qué si el hombre se desenvuelve generalmente en el ámbito público, ella cuando es una líder comunitaria es criticada por estar mucho tiempo fuera del hogar, por qué el tiene el permiso social y ella no? Temas de esa naturaleza son discutidos y



analizados por el grupo de participantes.

3. Salta la cuerda

No es tan simple! Todo el mundo tiene que estar tomado de la mano y la cuerda está a 1.20 metros del piso. No es posible utilizar ninguna herramienta extra. Si alguien toca la cuerda, las personas que ya habían cruzado la cuerda deben volver atrás y empezar de nuevo.

Si el grupo es superior a los 50 participantes es mejor dividirlo en dos. Pues el ejercicio dependiendo del grupo puede tomar entre 20 a 40 minutos.

El lugar en donde se escoja hacer el ejercicio debe ser seguro para que las personas no se lastimen si se caen, lo mejor es hacerlo al aire libre y colocar una cuerda entre dos árboles a altura de la cintura del promedio de los participantes, y solicitar que se eliminen los zapatos, esto para evitar accidentes.

El tema de género aquí es comprobado en la práctica. En el discurso del grupo expresa una vez tras otra que el que “tanto mujeres como hombres podemos”, el que “somos complementarios”, entre otros decires, sin embargo, en la práctica se escuchan exclamaciones como: “las



mujeres no pueden”, “pongan un hombre”, “solo un hombre puede saltar eso”, “los hombres aguantan más peso”, entre otras expresiones.

Es posible que el ejercicio en principio les parezca a las personas participantes un momento de recreo al aire libre.

Pero una vez que el grupo logra finalizar la tarea y se inicia el análisis del ejercicio a la luz del enfoque de género, las personas por sí mismas, notan lo que significa el discurso y la acción.

Es importante que las personas facilitadoras que han sido observadoras, registren las palabras textuales de las personas participantes, pues en el momento ni se dan cuenta de lo que están diciendo. También el ejercicio refleja la construcción de relaciones complementarias

donde las personas no manifiestan descalificación por ser mujeres u hombres, sino que son seres humanos, tratados con sumo cuidado y en los cuales se deposita la confianza de ser guiados por un obstáculo que hay que vencer.

Otro tema importante que puede leerse en el ejercicio, es el tema del liderazgo. Aunque surgen líderes durante el desarrollo del ejercicio, este no garantiza el éxito del mismo, por el contrario, el éxito se logra cuando en grupo se reconocen los aportes y opiniones de todas las personas, cuando hay capacidad de escucharse y cuando se intentan probar las ideas hasta que se da con el éxito. Esto hace reconocer el aporte y trabajo de mujeres y hombres trabajando eficiente y efectivamente.



4. Intercambio de Roles

Es un ejercicio que busca realizar intercambio de roles. Los hombres realizan tareas que tradicionalmente realizan las mujeres, y las mujeres efectúan tareas que son generalmente asumidas por los hombres.

Otro objetivo es apreciar el trabajo que realizan hombres y mujeres y abrir la puerta para reflexión de si esas tareas son valoradas suficientemente, y hasta qué punto una mujer o un hombre pueden asumir determinados roles.¹⁷

El grupo está subdividido en grupos de mujeres y grupos de hombres, así se les entrega un papelito donde se les da la tarea a realizar. Algunas personas en principio asumen que hubo una equivocación, pero rápidamente se dan cuenta que esa es su tarea.

Deben hacer una demostración al grupo en plenaria sobre las tareas asignadas. Tienen solamente 30 minutos para prepararse. Pueden echar mano de los materiales y recursos que se encuentran en la sala de reunión, pero el ingenio de resolver el tema debe hacerse dentro del grupo y no a través de consultas con otras personas participantes.

Cuando los grupos están listos se procede a la presentación de

cada uno. Es necesario que todos estén preparados para que no se interrumpa el trabajo del grupo que en ese momento hace su presentación. Luego de cada una de estas, se hace un breve procesamiento. Utilizando el drama, se evitan palabras innecesarias. Entonces primero se les da espacio al grupo de actores, cómo se sintieron actuando ese rol? Qué fue lo más difícil, y qué lo más fácil? Pueden (hombres o mujeres) realizar esta tarea?

Luego se abre el diálogo con el grupo, qué piensan ustedes? Las personas exponen sus ideas y sugerencias. Califican el trabajo de sus colegas y se continúa con el siguiente grupo y así sucesivamente, la idea de hacer el procesamiento luego de cada presentación favorece el análisis del drama que se realiza, así al finalizar la actividad ha habido suficiente diálogo y retroalimentación.

El ejercicio viene muy bien en horas donde las personas se notan cansadas o bien al final de la jornada. Es una actividad dinámica que saca la creatividad de las personas y las canaliza a favor del tema de análisis desde una perspectiva de acción. Se quiso que el módulo 3 finalizara con esta actividad que pretende servir de cierre al análisis sobre la brecha entre teoría y práctica. La actividad da espacio para el humor, lo simbólico, lo imaginativo, la ocurrencia.

¹⁷ Ver en próxima sección algunos ejemplos de las tareas asignadas.

Con relación al tema de género se señala la sorpresa de encontrarse realizando tareas que se consideran impropias del género. Mujeres enyugando bueyes, u hombres atendiendo una niña de 6 años con diarrea, colocan a los participantes ante un reto que les recuerda situaciones cotidianas.

Hay muchos momentos donde la conciencia de algunos delata su poco conocimiento, en un mundo que ha sido estructurado de forma excluyente, donde confundir tareas se ha tachado de insano.

La demostración hacia sí, facilita la conclusión de que a mayor diversidad mayor riqueza. No se hace menos hombre o menos mujer el asumir este o aquel trabajo, por el contrario se construyen personas más completas y las tareas compartidas son menos duras y más interesantes. El tema también nos hace reflexionar en la valoración personal. Se pudo

apreciar grupos de hombres que se transformaron en mujeres (cambiaron sus nombres masculinos por femeninos) cuando les tocó demostrar que eran capaces de preparar tamales o deshuesar una gallina para un caldo. Su rol masculino no les posibilitaba para realizar la tarea, así que “se disfrazan” para hacer, se disfrazan en mujeres. Esto fue bien analizado por el grupo concluyendo que nuevamente el discurso le hace decir una cosa y actuar otra. Otro grupo entendió pronto el mensaje y cambiaron rápidamente los nombres de sus delantales de cocina.

El ejercicio es un fuerte rompe paradigmas, por lo que resulta altamente valioso para el análisis de las relaciones genéricas, pero a su vez, favorece la puesta a prueba del ingenio y creatividad humanas. También permite hablar de afectos y sentimientos involucrados en las tareas.



Módulo 4:

Plan de Acción

1. Gente diferente

Es el nombre del primer ejercicio del módulo 4. Este módulo pretende recoger, luego de 20 horas de trabajo, un plan de acción, que ayude en la implementación de lo aprendido.

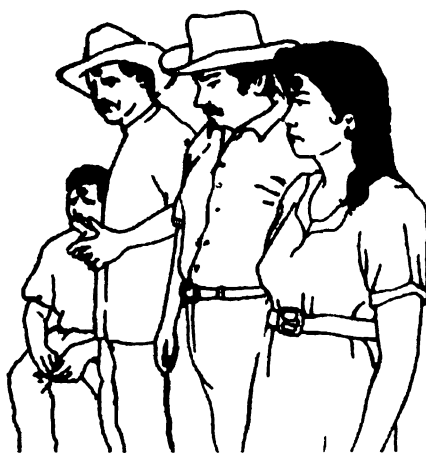
Antes de eso y para iniciar el día realizamos un breve ejercicio que es tributo de la riqueza humana.

Una oportunidad de ejercitar el aprecio a lo diferente, a lo que no es como yo, y aceptarlo así sin pretender cambiarlo.

Se le solicita al grupo hacer un círculo. Las instrucciones son: deben cerrar los ojos y permitir que se les pegue "algo" en su frente¹⁸ se mantienen los ojos cerrados hasta que les pidamos abrirlos, pero en el momento en

que abren los ojos se quedan mudos, nadie puede hablar. Cuando se colocan las calcomanías, una a una, se recomienda pegar las que son diferentes a las personas líderes del grupo por cuanto es importante que como líderes experimenten las consecuencias del ser diferentes y por otra pues son personas con autoestima generalmente sólidas, así será más fácil manejar el tema de las diferencias.

Una vez pegadas las calcomanías se les pide abrir lo ojos y se expresa una única instrucción: "AGRÚPENSE". Es necesario dejar transcurrir unos minutos para que se establezca una dinámica grupal y se organicen como lo deseen. Cuando ya el grupo se sienta listo. Se les pide hablar y se procede a procesar el ejercicio.



Una breve guía que puede ser completada con observaciones puntuales es suficiente. Este ejercicio puede realizarse al aire libre si se desea, toma alrededor de 30-40 minutos dependiendo de la necesidad de diálogo.

La discusión tiene como eje el tema de género. De manera que sugerimos iniciar con preguntas abiertas y luego enfocarse en cuestiones específicas.

Después de un espacio con la mayoría es importante dar lugar en el procesamiento a las personas que fueron clasificados como “diferentes”.

Algunas preguntas para acercarse al tema son:

- ¿Qué pasó?
- ¿Para qué los puntos de colores?
- ¿Cómo se sintieron?
- ¿Qué se puedo haber hecho diferente?
- ¿En qué se les parece esto a la realidad?
- ¿Cómo actuamos cuando nos encontramos algo/alguien diferente?
- ¿Nos pasa algo parecido, por ser hombres o ser mujeres? Se piden ejemplos.

¹⁸ Es necesario contar con calcomanías pequeñas de distintos colores, pueden ser puntos de colores, según el tamaño del grupo así la cantidad, si tenemos 50 participantes, es recomendable tener 11 puntos rojos, 11 puntos azules, 11 puntos amarillos, 11 puntos verdes y 6 puntos diversos, en otras palabras formas o colores diferentes a los mencionados, por ejemplo, pueden ser 1 punto negro, 1 punto rosado, 1 estrella, 1 gato, 1 automóvil, 1 flor. Estos son solo ejemplos, use su criterio.

2. Plan de Acción

Un plan de acción tiene que obedecer a una necesidad, sino no tiene sentido transformar lo que se tiene. Un plan se desarrolla cuando se percibe cambios en el entorno, cuando la persona u organización crece y los objetivos presentes son insuficientes.

Tiene que tener un alto grado de aplicabilidad, es decir un plan que contemple las variables que interesan. Debe ser claro y considerar límites de tiempo, pensar más allá del presente, pero no solo con una visión de corto plazo, sino ir construyendo este plan con una visión de futuro.

En los tiempos actuales no basta con trazar planes que se piensan fijos, un plan debe ser flexible y anticipador.

Lo que se hizo en este taller fue incluir una serie de actividades en un plan preexistente que personas participantes han ido construyendo a partir de otras temáticas, por ejemplo en el tema de proyectos productivos, se les reta a incorporar la variable de género.

Es recomendable que el equipo facilitador insista en que la planificación de estas acciones, se manifieste claramente como se va a promover y fortalecer relaciones de género con equidad.

No se intervino cuando los participantes incluyeron actividades de índole personal en este trabajo, el propósito aquí es garantizar una posible aplicación en algún espacio familiar o comunitario, según sea el caso;

a la vez hallar un indicio de incorporar actividades personales demuestra el carácter integral del Proyecto de Formación-Acción de Facilitadores del Proyecto IICA-Holanda/LADERAS.¹⁹

Métodos y herramientas para el aprendizaje

Metodologías de Género.

Es importante el **qué** se estudia.

En los tiempos actuales tenemos acceso a una gran cantidad de información sobre básicamente cualquier tema que se nos ocurra, pero no es lo mismo tener la información si no se sabe intercambiar y facilitar, pues depende básicamente del **cómo** el impacto que determinada temática tenga y se añada en las experiencias de aprendizaje de cada cual.

La metodología en palabras simples es el cómo hacer posibles los propósitos planteados. La guía del proceso en acción.

El tema de género es comunicado desde muchas formas, en otras palabras hay tantos métodos a través de los cuales el tema es trabajado. Sin embargo, todavía hay dudas de su efectividad.

En este taller, se ha hecho el esfuerzo de aplicar la metodología “aprendizaje basado

en el cerebro”, en procesos de autodescubrimiento y de confrontación entre lo que denominamos: teoría y práctica, de modo que se vaya construyendo el aprendizaje entre todos y donde cada persona tenga suficiente espacio para indagar desde su propia persona pero también con los demás. Es facilitación de aprendizaje hecho a la medida del grupo y de las personas que lo componen.

Son varios los principios orientadores que inspiran estos 4 talleres en el tema de relaciones de género con equidad:

- ❖ Todas las personas estamos aprendiendo.
- ❖ Ser hombre y ser mujer no es lo mismo, pero ninguno es mejor que el otro/a.
- ❖ Hay muchas maneras de aprender.
- ❖ Como pienso, actúo.
- ❖ La equidad y el respeto se entrelazan.
- ❖ Hay que aprovechar las diferencias.

¹⁹ Ver en anexo planes de acción.

- ❖ Sí podemos cambiar las relaciones de género.
- ❖ Hay equidad entre mujeres y hombres cuando ambos están satisfechos.
- ❖ Si cambiamos nuestras creencias cambian nuestros comportamientos.

Algunos elementos que contribuyen con la metodología:

Para realizar un taller no importa la temática, hay tener presente varios elementos generales que contribuyen al éxito del mismo. En este caso tratándose de un taller de género es importante considerar ciertas particularidades que dan soporte al contenido del taller. Así la primer lección: una metodología debe ser consecuente con el contenido.

Participantes: Con suficiente información y con una aproximación de lo que significa el taller en el que participarán. Con una convocatoria de participación adecuada y las reglas del juego claras.

Facilitadores: Con disposición para ser flexibles a todos los eventos que se avecinan, pero con profundidad, claridad y coherencia en la temática y la metodología que se utilizará en

el taller. Importante dada la caracterización que se hace del tema, asegurar que los facilitadores sean hombres y mujeres, si es posible, sino nada impide que sean hombres o mujeres los que faciliten la temática, siempre y cuando estén preparados en el tema y tengan la suficiente apertura y sensibilidad para comprender que su condición genérica importa.

Estructura del taller: El grupo o persona que facilita debe asegurar que haya una estructura coherente del taller que se desea, así es requisito definir el **Propósito, el Proceso y el Producto**²⁰: De acuerdo a lo previamente indagado con los participantes o sus representantes, trabajar lo que denominamos 3p.

El **propósito** es la razón de ser del taller. Se escribe en forma simple pero considerando elementos claves que serán estudiados.

El **proceso** resume la metodología que se utilizará. Debe reflejar la dinámica y el ambiente del taller.

El **producto** se define como la razón de por qué el taller le sirve al participante, y los "productos" que esta persona se llevará consigo.

²⁰ Guillermo Morales. Taller de Técnicas Creativas de Facilitación. Honduras, Agosto de 1998.



Ambiente: Revisar previamente el ambiente en el cual se desarrollará el taller, el cual debe ser adecuado para el propósito establecido y el espacio de trabajo, tanto **interno** como **externo**, poseer las facilidades para ensayar la metodología y técnicas que se utilizarán y corresponder al número de personas participantes.

Otro elemento importante, consiste en la preparación de una

guía de facilitadores la cuál debe ser revisada y ajustada en caso de haber más de una persona facilitando. Si el equipo facilitador no se conoce o mantiene poca comunicación, es recomendable compartir previamente al taller, un espacio para conocer los paradigmas de facilitación que cada persona tiene, así como construir una dinámica grupal de trabajo en equipo.

Esta guía debe tener claramente definido el tiempo, actividad, objetivo, método, responsable(s) y los materiales requeridos.

Un ejemplo:

Guía Metodológica

Tiempo	Actividad	Objetivos	Método	Responsable	Materiales
08:00	Bienvenida	Dar la bienvenida	Cada participante da la bienvenida a la persona que tiene la derecha estrechándole la mano,	Francisco M.	—
08:10	Expectativas	Conocer lo que los participantes esperan de este taller	En papeles pequeños los participantes anotan sus expectativas y proceden a pegarlos en cartel destinado a ese fin.	María Delia Z.	*Papeles pequeños de colores o post-it. *Rótulo que dice "expectativas"

El cuadro revela que difícilmente es posible entender el aspecto metodológico ajeno de otras variables que rodean el proceso.

Contextos de aprendizaje

Cuando se diseña un momento de aprendizaje, se debe considerar a quién va dirigido y cuál es el contexto o sea el espacio, en su amplio sentido de la palabra, en el cuál se desarrollará. No basta con definir una serie de actividades muy buenas, cargadas de sentidos sin tomar en cuenta quiénes son las personas que participan y las circunstancias que envuelven a este grupo de participantes, el marco socio-político del país o región, el lugar y momento desde el que se desplazan los participantes, el tipo de convocatoria que se hizo, facilidades y obstáculos que se presentaron desde el momento en que fueron convocados hasta

que aparecen en este espacio de aprendizaje en donde se desarrolla un proceso de facilitación para este grupo de personas.

Así los obstáculos puedan acrecentarse o disminuirse según sean tratados los momentos siguientes al espacio de aprendizaje.

Ambiente de aprendizaje:

No basta una sala adecuada, ni suficientes materiales, es importante generar un ambiente que facilite el aprendizaje, que se logra reuniendo elementos que favorecen. Según Zócalo de Liderazgo²¹, existen 12 lineamientos necesarios para lograrlo:

1. Utilizar los 4 cuadrantes del cerebro y fortalecemos las conexiones entre ellos, según la teoría de Ned Herrman²²:



²¹ Empresa consultora con accionar en Centroamérica, dedicada al tema de la facilitación.

²² Ned Herrman es un reconocido autor dedicado a estudios del cerebro.

**Cuadrante Izquierdo Frontal:
Analítico**

Es la parte del cerebro que realiza el pensamiento que determina las relaciones entre un cuerpo de conocimiento y otro, llegando así a nuevas conclusiones. Aquí se valida información conocida con información nueva.

**Cuadrante Izquierdo Dorsal:
Organizativo**

Es la parte del cerebro que realiza el pensamiento para ordenar ideas y conceptos en forma racional y lógica. Aquí se elaboran listados y se atiende el detalle.

**Cuadrante Derecho Frontal:
Estratégico**

Es la parte del cerebro que realiza el pensamiento de visualizar el futuro y proyectar ideas y acciones concretas en ese contexto. Aquí soñamos, intuimos, sintetizamos ideas y diseñamos nuevas soluciones.

**Cuadrante Derecho Dorsal:
Emotivo**

Es la parte del cerebro que realiza el pensamiento alrededor de los sentimientos y las relaciones humanas. Aquí escuchamos, nutrimos, comprendemos y enseñamos.

Las fibras que conectan estos 4 cuadrantes se llaman cuerpo calloso, y en este taller trabajamos para fortalecer estas neuronas.

2. Estímulo de los 5 sentidos:

La investigación demuestra que aprendemos mejor y trabajamos más creativamente en un ambiente enriquecido, viviendo experiencias que estimulan los cinco sentidos.

Visual: Uso de variedad de colores en todos los materiales, afiches, fotografías y vídeos.

Auditivo: Aprovechamiento de la armonía de la música variada para marcar distintas fases durante el desarrollo metodológico del evento, voces y silencios.

Táctil: Incorporación de objetos que estimulan el tacto y estímulo de la proximidad entre participantes.

Gustativo: Estímulo mediante dulces y procura de buena comida.

Olfativo: Utilización de inciensos, velas aromáticas y aromatizadores naturales ayudan al estímulo cerebral creativo.

3. Reconocimiento de al menos 3 formas distintas de pensamiento, según Danah Zohar²³:

- Pensamiento serial: el intelecto del cerebro.
- Pensamiento asociativo: el corazón del cerebro.
- Pensamiento cuántico: el espíritu del cerebro.

²³ Autora prestigiosa. Autora del libro: Rewiring the corporate brain.

4. Reconocimiento de las inteligencias múltiples, incluyendo la emocional:

Howard Gardner²⁴, profesor de la Universidad de Harvard, ha propuesto la teoría de que los seres humanos poseemos 8 inteligencias, no una inteligencia, o Coeficiente Intelectual. No obstante, que todos tenemos las 8 inteligencias, el grado de desarrollo varía entre las personas. Estas son: Lingüística, lógico-matemática, espacial, corporal-kinestética, musical, interpersonal, intra-personal y naturalista.

5. Aceptación de que “Nadie es expert@; tod@s somos aprendices”, según Peter Senge²⁵:

Reconocer que cada cual maneja una base de información y conocimiento altamente importante, pero también reconocemos que la aplicación de esta información y conocimiento para resolver los problemas del nuevo siglo, requieren de nuevas formas de procesamiento mental y de nuevas organizaciones que lo permiten: las organizaciones de aprendizaje.

²⁴ Gardner revoluciona el concepto de inteligencia. Ver su texto: “” Mientras que Daniel Goleman, es quien nos introduce en el concepto de la Inteligencia Emocional.

²⁵ Destacado autor de una gran cantidad de materiales relacionados con las organizaciones del siglo XXI y las nuevas disciplinas.

²⁶ Ver obras de de Kotter y Bennis.

6. Modelar el rol de liderazgo compartido, según los maestros John Kotter y Warren Bennis²⁶:

Proyectar una imagen de confianza y respeto mutuo, trabajo en equipo y liderazgo compartido que permita una relación armoniosa. Aprender la importancia de escuchar, dar opiniones y estar abiert@ a nuevas ideas. Recordar que nuestro comportamiento deberá ser coherente con los mensajes que estamos emitiendo verbalmente.

7. Conexión con la naturaleza:

Asombrarse de la naturaleza que somos parte: sus colores, olores, movimiento, su vida y tratar de incorporarlo como parte importante del ambiente de sala. Eso tiene un efecto positivo e inspirador en el trabajo creativo.

8. Compartiendo experiencias vivenciales:

La mejor manera de aprender es haciendo, de manera que en el taller estimula el que las personas compartan sus experiencias pasadas y experimenten otras situaciones nuevas desde su subjetividad.

9. Estímulo de la creatividad:

Ensayar nuevas soluciones, divertirse con ideas diferentes y a construir un pensamiento y una práctica desde distintas perspectivas. Romper la rutina.

Las dinámicas se basan en los trabajos de E. De Bono²⁷ y otros autores.

10. Crecimiento grupal:

No es un crecimiento numérico, aunque pudiera serlo. Se trata del desarrollo humano y de la organización del aprendizaje como fin y medio de la acción pedagógica.

11. Diversión:

Cualquier experiencia de aprendizaje debe divertir, desafiar, hacernos reír, pensar, reflexionar, cambiar nuestros pensamientos y actitudes.

12. Amor en lo que se hace:

Amar la vida y sus manifestaciones, hacen que las cosas recobren la magia.

Espacios físicos para aprender:

Verdaderamente el lugar seleccionado tiene mucha relación con lo que se pretende hacer, sin embargo tampoco tiene que ser un obstáculo al trabajo que se realizará, por eso siempre es bueno hacer un reconocimiento previo del espacio donde se desarrollarán las tareas de aprendizaje.

Lo óptimo es encontrar un lugar apacible, con buena luz natural, rodeado de espacios verdes,

ventilado, con mobiliario cómodo, mesas y sillas confortables y fáciles de acomodar según sea la actividad que se realiza. Varias puertas, si el grupo es grande. Sitios donde colgar afiches preparados por los participantes o otros que sirven como decoración.

Es bueno conocer las reglas del lugar previamente a ser usado. Algunos lugares tienen normas estrictas que de aceptarse deben ser compartidas con el grupo.

Muchas veces esta condición ideal no es posible. ¿Recuerda usted una experiencia así? Donde de pronto estás en un espacio incómodo, oscuro, poco ventilado, con ruido externo y con un mobiliario inadecuado, en ese caso, hay que utilizar la creatividad, y sea que se adopten sitios alternativos, uso de espacios al aire libre, o bien recrear el ambiente y convertir situaciones difíciles en fortalezas, pero hay que recordar que el aprendizaje se potencia bajo ciertas condiciones específicas como las citadas.

Ese amigo o enemigo: el tiempo

Es importante considerar el tiempo de las personas que participamos en la experiencia.

No basta trazar un horario que nos facilite reunir un conjunto de actividades, es importante una muy buena planificación del tiempo, basado en lo que las personas somos capaces de aprender, estudios demuestran

²⁷ Trabajos a cerca de la creatividad y el romper paradigmas, ver obras suyas en esta bibliografía.

que luego de 40 minutos las personas deben cambiar de actividad pues su atención sobre lo que está haciendo empieza a disminuir, de modo que hay que crear actividades cambiantes, que estimulen el cerebro y promuevan el deseo de seguir aprendiendo y no de evadir el aprender.

Por lo que siempre es necesario planear tiempos de descanso, dinámicas acordes a la tarea y respeto en el tiempo de las personas. Es importante en la mayoría de los casos, acordar los tiempos con el grupo, eso favorece su cumplimiento.

Favorezca la comodidad en la vestimenta

Algunos momentos de aprendizaje requieren atuendos especializados, sin embargo en la mayoría de los casos las personas se visten de acuerdo a lo que consideran será el ambiente de aprendizaje, muchas personas asocian el aprendizaje como algo formal y cambian sus atuendos, sin embargo no debe ser así, las personas deben sentirse confortables y la persona que está facilitando el aprendizaje puede ser su modelo y guía en esto, asegúrese que la ropa también contribuya a los propósitos trazados.

Materiales de trabajo:

La caja de herramientas para un taller de género es muy grande, implica poseer instrumentos de diversa índole y estos son tanto para participantes como para facilitadores.

Es mejor cuando los materiales están al alcance del grupo. Por ello disponga de mesas pequeñas para trabajar y colocar los materiales en ellas.

Si hay material de lectura o visualización previos, asegúrese que el grupo los tenga con suficiente antelación, y no olvide llevar siempre material extra por si alguna persona no lo tiene.

En general, se recomiendan otros materiales adicionales, tarjetas de colores, hojas de colores, cinta adhesiva, marcadores gruesos y delgados, juguetes para que las personas estimulen su tacto, creatividad, imaginación.²⁸

Se recomienda hacer una exhibición de libros interesantes que las personas puedan conocer y consultar.

El lugar de quien o quienes facilitan:

Si es una persona o son varios, es importante ubicar un lugar en

²⁸ Ver listado de materiales en anexo.

la sala donde pueda tener sus materiales y donde los participantes puedan identificar.

Su cuerpo sin embargo debe moverse en todo el lugar, no quedarse en un solo puesto. Ceder el lugar de facilitación es sentarse cuando alguien presenta un tema en la sesión. La voz entonces no es la única forma de decir, estoy aquí, lo es el cuerpo y el lugar donde quien facilita se coloca.

Cuando es un grupo el equipo facilitador, entonces es importante tener acuerdos de dónde se ubicará cada persona y su función dentro del mismo espacio. Estar atentos a las necesidades de la persona que en ese momento facilita el proceso. Guardar silencio y manifestar la atención requerida.

Algunas herramientas para el tema de relaciones de género con equidad, utilizadas en este taller (imágenes)

1. El “Arbol de Nuestros Mitos y Creencias”.



2. ¿Quiénes somos y qué hacemos?.



3. ¿Cómo queremos ser? y ¿Qué queremos hacer?.



4. Las 4 esquinas.



5. Construyamos la Comunidad La Esperanza.



6. La Brecha entre teoría y práctica.



Guía Conceptual. Notas técnicas

Esa guía teórica breve es sólo eso, una guía breve. Con la esperanza de que le sirva de consulta y de ejemplo para una indagación más profunda y una elaboración conceptual, según sea el público al cual se dirige su trabajo y según sean los objetivos pedagógicos trazados.

Lo esencial aquí es que se ha podido una vez concluida la experiencia de facilitación, confrontar la teoría desde la práctica y retroalimentar la propia experiencia mediante nueva reformulación teórica. Ese es quizá uno de los alcances de la sistematización de experiencias.

Como hemos explicado, se pretende compartir esta guía para que usted la haga suya e introduzca todas las variantes que considere necesarias. También por respeto a cada persona autora que inspiró el trabajo de género que se emprendió y en el que se continúa trabajando, se han colocado las citas correspondientes que sirvieron de apoyo a cada concepto.

Con la experiencia se puede ir aprehendiendo la teoría; a su vez, la aprehensión facilita el cuestionamiento y el sentir la posibilidad de elaborar más teoría, ampliar y cambiarla, por lo que pudieran aparecer algunos conceptos transformados en comparación con las fuentes originales.

Le estimulamos a hacer una búsqueda más exhaustiva,

analítica y reflexiva de lo que encuentre aquí.

Desarrollo Humano: Cuando hay calidad en la satisfacción del alimento, abrigo, techo, salud y educación, las personas tienen acceso a bienes y servicios adecuados a su medio. No importa si su ámbito es urbano o rural, si su étnia es indígena o blanca. El desarrollo humano permite a la persona desarrollar su potencial, cultiva su capacidad creadora y esto hace que se facilite su servicio hacia las necesidades y otras personas. Implica accesos a lo económico, lo político, lo filosófico y lo cultural. Están en interacción la sustentabilidad, la **equidad**, la **productividad** y el **empoderamiento**. El desarrollo humano es acción interactiva. (Lagarde 1997: 103,112)

Diversidad: Distintas materias y naturalezas expresadas en un espacio y en un tiempo definidos. La diversidad está presente en sistemas sociales, económicos, políticos, ambientales y filosóficos. A mayor diversidad mayor sinergia. De manera que aplicándolo al tema social es importante que exista suficiente diversidad para que el sistema esté equilibrado y se produzca sinergia. Está comprobado que la diversidad dinamiza, no es fácil el respeto ni el logro de la sinergia, pero sí es posible y los resultados de todo lo que se emprenda se optimizan.

Equidad de género como cambio paradigmático: El asumir las diferencias de género con libertad, respeto y sinergia auguran una sociedad nueva. En ese tanto hablamos del género como cambio paradigmático. Cambiando la imagen de lo que son los hombres y las mujeres, se pueden transformar las culturas por algo deseado, querido o necesitado. La equidad de género es una de las llaves de la transformación.

Feminismo: Corriente filosófica analítica que busca la igualdad de oportunidades para las mujeres. El feminismo dio paso a los estudios de género. Algunas personas rechazan el feminismo por considerarse sinónimo de mujer, o por entenderse como una tendencia contra masculina. Dentro de la corriente feminista existen muchas diferencias. La persona que defiende los derechos de las mujeres y lucha por reivindicar su lugar es feminista. Por lo tanto, no solo hay mujeres feministas. Personas que trabajan a favor de los Derechos Humanos, asumen ciertas posturas feministas.

Equidad: No es igualdad. La equidad es la distribución justa de acuerdo a los intereses y necesidades de hombres y mujeres. La equidad es una fórmula donde todas las partes salgan ganando aunque sus intereses y necesidades sean diferentes. Es satisfacer individualidades por un bienestar colectivo.

Género: Construcción social. Definición significativa de lo que son los hombres y mujeres dentro de determinada cultura. Concepto que ha sido entendido como sinónimo de mujer, cuando más bien designa una forma de dividir a la humanidad existente.

La división genérica social asigna de acuerdo a la definición de hombre o mujer, comportamientos, actitudes y destrezas "propias" de hombres y mujeres. Son categorizaciones que en lugar de construir, dividen, buscan suplementar no la complementariedad.

Igualdad: Ambas partes son tratadas de forma idéntica. En materia de relaciones genéricas, la igualdad se refiere sobre todo al que tanto hombres como mujeres posean las mismas oportunidades, sin que medien diferencias físicas ni genéricas. Un concepto que debe ser utilizado con precaución, porque dentro del grupo de mujeres hay intereses y necesidades diferenciadas, así dentro del grupo de los hombres también se manifiestan necesidades e intereses diferenciados. Es importante resaltar algo que parece obvio pero que no lo es, que hombres y mujeres no son iguales, somos diferentes y es por esa diferencia que es necesario pensar en relaciones de género con equidad.

Machismo: Actitud que fomenta la superioridad del sexo masculino sobre el femenino. Es una actitud que puede modificarse cuando se reconocen

y aceptan las diferencias y cuando se produce la revalorización de las personas, de mujeres y hombres. No es un conjunto de conceptos o posturas analíticas, la corriente que actualmente podría equipararse a un análisis profundo es lo que se denomina, **masculinidad**.

Masculinidad: Estudios sistemáticos con carácter analítico que profundizan en las actitudes, comportamientos y tareas de los hombres. Promovido a través del desarrollo del feminismo y de los estudios de género.

Paradigma: Se consideran formas de cómo definir el mundo. Son patrones, esquemas que todas personas poseen. También se comprende como un conjunto de reglas que fijan límites y señalan ciertos comportamientos. El romper paradigmas es estar abierto a otros modos de pensar y renunciar a viejos paradigmas para adoptar nuevos esquemas y nuevos comportamientos. (Barker, Joel 1995:35)

Relaciones de poder intergenéricas e intragenéricas: Las interrelaciones humanas reflejan una condición de poder. El poder es intrínseco a la condición humana, no es posible pensar al ser humano liberado del poder. Es el uso y el manejo del poder lo que es importante trabajar. Las relaciones de poder intergenéricas, nos remiten a las relaciones que se liberan entre hombres y mujeres, por buscar la supremacía de un género. Las

relaciones intragenéricas, son dentro del mismo grupo de mujeres o de hombres, donde también se producen luchas de poderes.

Roles: El papel asignado y asumido. Es el conjunto de actitudes y tareas que le otorgan identidad a la persona que las realiza. Si no se realizan de acuerdo a lo socialmente esperado, se considera que esa persona no asume el rol. Algunos roles se imponen, pero generalmente las personas optamos por asumirlos. Los roles pueden cambiar, eso pareciera ser lo óptimo, procurar que los roles roten de acuerdo a las necesidades, destrezas e intereses de las personas.

Sexo: Definición basada en la genitalia masculina o femenina. Definición fisiológica, biológica que diferencia principalmente los cuerpos de las mujeres y de los hombres. La diferencia es percibida como negativa, porque se trabajan opuestos, por ejemplo fuerte/débil, sensible/insensible. Un tema aún en este tiempo considerado tabú, poco conocido, ignorado y prohibido, siendo parte integral de nuestra naturaleza como seres humanos.

Sinergia: El todo es mayor que la suma de las partes. En el concepto de sinergia $1+1$ no es igual a 2, $1+1$ es mayor que 2. Es potenciar y exceder la capacidad porque los sistemas en sincronía producen mejores y óptimos resultados.

FUENTES CONSULTADAS

Armstrong, Thomas. Multiple Intelligences in the Classroom. ASCD Publications. 1994.

Barker, Joel Arthur. Paradigmas. McGraw-Hill Interamericana S.A. 1995.

Bennis, Bennis & Robert Townshend. Reinventing Leadership. William Morrow and Company Inc. 1995.

Buzan Tony & Barry Buzan. The Mind Map Book. Penguin Group. 1993

Buzan, Tony. Use Both Sides of Your Brain. Penguin Group. 1989.

Canadian Council for International Cooperation. "Two halves make a whole". Balancing gender relations in development. MATCH International Centre. Ottawa, 1991.

Csikszentmihalyi, Mihaly. Creativity. Harper Collins Publishers. 1996.

De Bono, Edward. El Pensamiento Creativo. MacQuaig Group Ing. 1992.

Seis Pares de Zapatos para la Acción. Paidós Iberica S.A. 1991.

Six Thinking hats. EE.UU: Back Bay Books. 1985

David Henry Feldman; Mihaly Csikszentmihalyi and Howard Gardner. Changing the World: a framework for the study of creativity. Praeger Publishers. 1994.

Goleman. Daniel. La inteligencia emocional. Javier Vergara Editor. Colombia, 1996.

Herrmann, Ned. The Creative Brain. Brain Books (Ned Herrmann Group). 1994.

The Whole Brain Business Book. McGraw-Hill. 1996.

Howard Gardner. Creating Minds. Basic Books (Harper Collins Publishers, Inc.). 1993.

Leading Minds. Basic Books. Harper-Collins Publishers. 1995.

Multiple Intelligences: the theory in practice. Harper Collins Publishers. 1993.

Hunter Dale, Bailey Anne y Taylor Bill. **The Art of Facilitation.** EE.UU: Fisher Books. 1995.

The Zen of Groups. EE.UU: Fisher Books. 1995

Kisnerman, Natalio & David Mustieles. **Sistematización de la práctica con grupos.** Editorial Lumen-Hvmanitas Buenos Aires, Argentina, 1997.

Kotter, John P. **Leading Change.** Harvard Business School Press. 1996.

Lagarde, Marcela. **Género y Feminismo.** horas y Horas. España, 1997.

Lawlor Michael & Peter Handley **The Creative Trainer. Holistic facilitation skills for accelarated learning.** McGraw-Hill Publishing Company. 1996.

Miranda Byron, Editor. **Técnicas que facilitan el TRABAJO EN EQUIPO.** IICA-Holanda/LADERAS, El Salvador, 2001.

Morales Guillermo. Editor. **Materiales de Técnicas Creativas.** Inédito. Honduras, Agosto de 1998.

Peña, Vilma & Rebeca Aragón. **Taller de género y cambio.** IICA/FUNDE. El Salvador. 1999.

Proequidad (Colombia & GTZ Alemania). **Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres.** Manual de capacitación. Colombia: Imprepak, 1995.

Proyecto IICA-Holanda/LADERAS. **Proyecto Regional. Desarrollo Institucional para la Producción Agrícola Sostenible en las Laderas de América Central. Segunda Fase 1998-2002.** San Salvador, 1999.

Proyecto IICA-Holanda/LADERAS. **Memorias de los 4 Talleres de Relaciones de Género con Equidad.** Honduras, El Salvador.

El Salvador, Santiago de María y San José de la Majada. **Segunda Fase 1998-2002.**

Weaver, Richard & John Farrell. **Managers as Facilitators.** Berrett-Koehler Publishers, Inc. 1997

Wheatley, Margaret J. **Leadership and the New Science.** Berrett-Koehler Publishers, Inc. 1994.

Zócalo de Liderazgo. **12 lineamientos metodológicos.** Inédito. SJ, CR, 2000.

Zohar, Dana. **Rewiring the corporate brain.** Berrett-Koehler Publishers. Inc. 1997.

ANEXOS

Personas y organizaciones involucradas en el proceso

I. Programa

II. Propósito, el Proceso y el Producto (3p) de estos talleres

III. Materiales utilizados en el Proyecto:

1. Lista de materiales recomendables para un taller
2. Cancionero
3. Rompesueños y Rompehielos
4. Conformación de Equipos dentro del taller
5. Experiencias Talleres Móviles
6. Ejemplos de evaluaciones
7. Ejemplos de cierres del taller
8. Planes de Acción
9. Construyendo la Comunidad de “La Esperanza”

ANEXO I

Personas y organizaciones involucradas en el proceso:

Grupos de participantes:

**Honduras
El Salvador**

Honduras
Byron Miranda, Coordinador Regional
Proyecto IICA-Holanda/LADERAS

Francisco Mejía, Coordinador Honduras
Proyecto IICA-Holanda/LADERAS

Vilma Peña
Facilitadora de Procesos
Zócalo de Liderazgo

El Salvador
Byron Miranda, Coordinador Regional
Proyecto IICA-Holanda/LADERAS

José Antonio Herrera, Coordinador El Salvador
Proyecto IICA-Holanda/LADERAS

Vilma Peña
Facilitadora de Procesos
Zócalo de Liderazgo

Carlos Campos
Consultor en Comunicación

Rebeca Aragón García
Consultora en Género y Ambiente

Claudia Zaldaña
Consultora en Género

Apoyo Logístico
Honduras
Marlen
Nora

El Salvador
María Delia Zuleta
Juan A. Renderos
Raúl Galdámez

ANEXO II

PROGRAMA

PROGRAMA

DIA 1 DIA 2 DIA 3 DIA 4

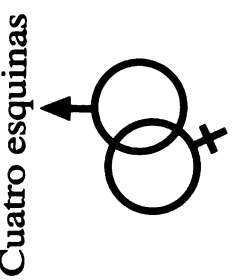
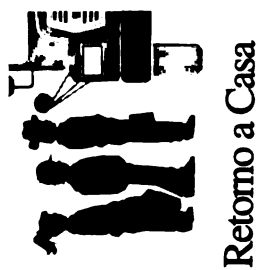
MAÑANA

Llegada
Registro de Participantes

Análisis y Reflexión
El árbol de la socialización
Mitos y Creencias

Utilidad y dificultades en la aplicación del Enfoque de Género

Plan de Acción



TARDE

Retorno a Casa


Cuatro esquinas

¿Nuestro enfoque es Femenino o Masculino?

• Instalación

• Reencuentro con nuestra experiencia

ANEXO III



1 Propósito

- Evidenciar que el enfoque de Género mejora nuestro desempeño, cuando superamos las dificultades de su aplicación

2 Proceso

- Uso de metodología vivencial participativa
- Uso de métodos interactivos de participación individual, grupal y en plenarias
- Reflexiones personales y análisis grupales, diálogos para provocar discusión y síntesis
- Trabajo en equipo

3 Productos

- Reconocida la utilidad de las relaciones de género con equidad
- Capacidad para superar las dificultades de aplicación
- Plan de Acción
- Incremento en la capacidad de trabajar en equipo, compartir liderazgo, desarrollo de valores, visión.

ANEXO IV
Materiales utilizados en el Proyecto

**1. Lista de materiales y equipo recomendables para un taller
(50 participantes)**

50 Marcadores gruesos permanentes en colores: azul, negro, rojo, morado y verde (una caja por cada color) punta biselada para mejor trazo.

Lápices y bolígrafos para participantes

1 Engrapadora, 1 sacapuntas y 1 sacagrapas

7 Rollos de masking tape 1”

50 Carpetas, una para cada participante (pueden ser institucionales o simples)

100 Hojas bond blancas

300 Hojas bond de colores (por lo menos 3 colores diferentes)

Pliegos de hojas de papel periódico para rotafolio

6 cartulinas de colores varios

6 juegos de marcadores de colores de punta delgada
Dulces variados para tres días. Asegurarse que todos tengan envoltura (comprar según número de participantes)

15 “Post-it notes” de colores variados (excepto el amarillo pálido)
mínimo tres colores diferentes

6 Tijeras

600 Tarjetas de colores (13x29 cm o aproximado)

6 Gomeras

6 Cajas con pines de colores

7 Canastas para colocar materiales en cada mesa

Pliegos diversos de Calcomanías pequeñas.

Equipo

Un televisor con VHS

Videos según necesidad

Tocador de discos compactos

Discos compactos con música variada, especialmente instrumental

6-8 Paneles de estereofón o corcho

2. Cancionero

(Incluir algunas de las canciones más frecuentemente cantadas, todo el cancionero es ya otra publicación)

Viva la gente

Arriésgate

Habrà un día

Queremos un corazón

3. Rompesueños y Rompehielos

Rompe esquema y rompeparadigmas: Como primer acercamiento se les entregó una pieza de un rompecabezas a cada mesa. Luego se les preguntó qué se imaginan que es. Cada grupo discute y se pregunta uno a uno qué cree que es. En esta oportunidad se escogió un Ornitorrinco, animal de origen australiano que tiene características de mamífero y reptil. Se analiza este ejercicio con la vida real y nuestras percepciones, ¿qué hacemos ante lo desconocido?, una parte no es un todo.

Canciones: Cantar es una manera de romper el hielo y el sueño. Averiguar si existe ese talento en alguna de las personas participantes es una tarea que permite el reconocimiento de talentos y de integración al proceso grupal.

Hay que tomar en cuenta lo que se canta. El mensaje que se está emitiendo, que no contradigan el tema que se trata, o si se hace que se haga con la intención de analizarlo y discutirlo.

Algunos grupos ofrecen dinámicas: En algunas oportunidades el mismo grupo introduce una dinámica, es importante porque permite mayor participación. En algunas oportunidades esa dinámica puede tener un contra mensaje al tema con que se trabaja, sino se sabe qué dinámica será es recomendable analizar con el grupo el ejercicio.

VIVA LA GENTE

Esta mañana de paseo con la gente me encontré.

Al lechero, al cartero y al policía saludé.

Detrás de cada ventana y puerta reconocí a mucha gente que antes ni siquiera la ví.

CORO:

¡Viva la gente! La hay donde quiera que vas.

¡Viva la gente! Es lo que nos gusta más.

Con más gente a favor de gente en cada pueblo y nación, habría menos gente difícil y más gente con corazón/(2).

Gente de las ciudades y también del interior

la ví como un ejército cada vez mayor.

Entonces me dí cuenta de una gran realidad:

las cosas son importantes, pero la gente lo es más.

CORO:

¡Viva la gente! La hay donde quiera que vas.

¡Viva la gente! Es lo que nos gusta más.

Con más gente a favor de gente en cada pueblo y nación, habría menos gente difícil y más gente con corazón/(2)

QUEREMOS UN CORAZON

CORO:

Queremos un corazón grande para amar,
queremos un corazón fuerte para luchar.

Hombres y mujeres, creadores de la historia,
constructores de nueva humanidad.
Hombres y mujeres que viven la existencia como riesgo de un largo caminar.

CORO:

Queremos un corazón grande para amar,
queremos un corazón fuerte para luchar.

Hombres y mujeres luchando en esperanza,
caminantes sedientos de verdad.

Hombres y mujeres, sin frenos ni cadenas,
hombres y mujeres que exigen libertad.

CORO:

Queremos un corazón grande para amar,
queremos un corazón fuerte para luchar.

Hombres y mujeres, amando sin fronteras,
por encima de razas y lugar.
Hombres y mujeres, trabajando en Equipo, todos juntos en la comunidad.

CORO:

Queremos un corazón grande para amar,
queremos un corazón fuerte para luchar.

4. Conformación de Equipos

Responsabilidad de los grupos: El siguiente es un ejemplo de los nombres y de las responsabilidades de los equipos durante el taller.

Un ejemplo:

GRUPO	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
EL EDEN	Felicidad	Noticias	Análisis del Proceso	Análisis de Liderazgo
NUEVOS HORIZONTES	Análisis del trabajo en equipo	Felicidad	Análisis del Liderazgo	Noticias
LA ANTORCHA	Memoria	Análisis del trabajo en equipo	Noticias	Análisis de Proceso
NUEVO ESFUERZO	Análisis del proceso	Memoria	Análisis del trabajo en equipo	Felicidad
RENACER	Análisis de Liderazgo	Análisis del proceso	Memoria	Análisis del trabajo en equipo
ESFUERZO Y TRIUNFO	Noticias	Análisis del Liderazgo	Felicidad	Memoria

5. Experiencias Talleres Móviles

En la práctica. Conocer nuevas experiencias en contextos ajenos, sin embargo protagonizados con “gente como uno/a”, esa es básicamente la experiencia de un taller móvil o Gira Educativa de InterCAMBIO.

El Proyecto Laderas extiende la experiencia fuera de las fronteras de los países en que actúa. En el caso de las personas participantes de El Salvador efectuaron su experiencia en Honduras en distintos proyectos. Para el grupo de Honduras su gira móvil fue en Nicaragua.

Durante los talleres móviles hay momentos para retrolimentación, posibles aplicaciones e interrogantes, sin embargo, en el taller que continúa se retoma la experiencia con el fin de

comprobar los resultados de las aplicaciones y conocer nuevas inquietudes a propósito de la experiencia anterior.

Similitudes y diferencias, es una de las observaciones que hacen los participantes. Y no sólo observan elementos de carácter técnico sino también aspectos humanos.

Para algunos participantes estos talleres le significan la primera posibilidad de salir fuera de su país, de manera que la actitud con la que se enfrentan a esta experiencia de aprendizaje es con una actitud de descubrimiento y asombro. Además no lo hacen desde únicamente su individualidad sino que esto es una experiencia grupal, de modo que los aprendizajes son muchos y en permanente interrelación.

Un ejemplo:

Lo que más me gustó	Lo que aprendí
<ul style="list-style-type: none"> • Funcionamiento de ASOPROL. • Fincas integrales • Tecnologías de bombas • Huertos de patio • Proyecto de capacitación campesino/a -campesino/a 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de género • Sostenibilidad de alimentos • Fabricación y uso de bombas • Como controlar las plagas • Nuestro compromiso

Compromisos	
Lo aplicado	Lo que pienso aplicar
<ul style="list-style-type: none"> • Ante proyecto formación de empresa • Trasmistir conocimientos de huertos de patio • Cultivos alternos 	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitar asesoría, organizar la asociación • Implementación de una finca integral • Difusión de la fabricación y uso de bombas • Implementación de huertos

6. Ejemplos de evaluaciones

Las evaluaciones debieran practicarse durante todo el tiempo del taller y no sólo al final. Pueden existir ciertas modalidades para dar cierre. Estos son algunos ejemplos.

Evaluaciones al final del taller:

- **Dos rótulos:** Consiste en colocar 2 rótulos, con dos leyendas: “Lo que más me gustó...” y “Lo que menos me gustó...” Se colocan ambos rótulos en una pared o sobre un papel y los participantes hacen tarjetas que colocan en la columna correspondiente. Una vez que todos han pasado se

procede a hacer una lectura rápida para que en plenaria se conozcan los resultados.

- **Rótulo grande:** Se coloca un afiche grande y cada participante hace su evaluación, con un marcador grueso deja su marca en el espacio donde considera va la calificación, cada persona se acerca de una por una. El rótulo se coloca en un lugar más privado del salón al final se voltea y se aprecia el resultado de esta evaluación. En el transcurso de esta evaluación se puede tener una actividad simultánea ya que el que cada participante circula toma algunos minutos.

EVALUACIÓN GRUPAL DEL TALLER



CATEGORÍAS DE EVALUACIÓN		•	**	***
		—	—	—
CONTENIDO				
METODOLOGÍA				
PARTICIPACIÓN	NUESTRA			
	OTROS			
FACILITACIÓN				
LOGÍSTICA (comunicación, hospedaje, alimentación)				
OBSERVACIONES				

Evaluaciones durante el taller:

- **¿Cómo me siento?** : Que cada participante responda a esa pregunta es una manera de indagar y tomarle el pulso al grupo. Cada persona expresa en 1 o 2 palabras cómo se siente.
 - **Algo nuevo que aprendí:** En círculo y mirándose a los ojos los participantes comparten sus nuevos aprendizajes.
 - **Una palabra clave de este tema es:** Desde sus lugares y con una bola suave de tela o de goma, cada participante “se pasa la pelota” diciendo la palabra clave.
- 7. Cierre del día y cierre del taller**

Cierre del día

Cada día tiene un cierre. Algunos ejemplos utilizados.

El cuento del rey Arturo

Mis propias reflexiones

Canciones

Conclusiones

Cierre del taller

El cierre de un taller es un momento muy importante del proceso. Generalmente este se produce rápidamente y con poco interés, sin embargo hay que darle un carácter especial dado que es honrar el proceso de aprendizaje vivido, la unidad y comunión del grupo y el duelo de que nunca más se producirá una experiencia idéntica como la vivida.

- En esta serie de talleres los cierres toman más o menos 1 hora aproximadamente. El cierre comprende palabras de algunos representantes del grupo, y del equipo coordinador. Una vez completado un módulo se entrega un certificado por la participación.

Se canta, se da gracias por esta oportunidad y hay una cálida despedida. También se anuncia el próximo paso en el proceso.

- En algunos casos se hace un círculo y se circula la energía dando un apretón a la mano de la persona que tenemos a la izquierda.

- Se consiguen pequeñas calcamonías y para cerrar cada participante saluda a su compañero o compañera y le coloca la calcamonía en la solapa de la camisa, cara, pelo y le da las gracias por haber venido sus aportes.
- Es usual utilizar un cuento o una historia a modo de cierre del día. Esta historia o cuento es pertinente al tema con el que estamos trabajando. Es necesario hacer una corta revisión de lo que les significó la historia y observaciones que las personas tienen.

8. Planes de Acción

Estos son algunos de los planes de acción resultantes:

Grupo HONDUNIC

Que queremos lograr	Quiénes participan	Qué vamos a hacer	METAS		
			Cuándo	Cuánto	Qué calidad
Intercambio de experiencias. Aplicación de metodología del taller.	IIICA-SAG-IIICA Técnicos(as) Productores(as)	Giras Taller	Mayo-Junio 2000	1ra. Gira	Hombres y mujeres con iguales oportunidades de compartir experiencias.
			Marzo a Noviembre	A determinar	

FE Y ACCION

PLAN DE ACCION

	¿Qué queremos lograr?	¿Quiénes participan?	¿Qué vamos a hacer?	METAS		
				Cuándo	Cuánto	Qué calidad
	Granja de Cerdos Reproductoras Cantón San Juan	2 Familias 5 Hombres y 4 mujeres	<ul style="list-style-type: none"> * Reunión familiar * Distribución de tareas y funciones y responsabilidades con enfoque de género. * Elaborar presupuesto financiero * Hacer más participativa la comunidad 	1 a. Reunión la segunda semana de marzo/2000	2 reuniones cada mes y cada vez que sea necesario	<ul style="list-style-type: none"> * Mejorar la economía y las fuentes de empleo. * Mejorar la calidad de vida de los hombres y mujeres.

FE Y ACCION (2)

PLAN DE ACCION

	¿Qué queremos lograr?	¿Quiénes participan?	¿Qué vamos a hacer?	METAS		
				Cuándo	Cuánto	Qué calidad
	Granja de Cerdo Reproductora Caserío El Chupadero Cantón Guachipilín	5 hombres y 2 mujeres	<ul style="list-style-type: none"> * Reuniones familiares * Distribución de actividades y presupuesto financiero. 	Segunda semana de marzo	Un encuentro mensual	Mejorar la calidad de vida de la familia e integración de género.

NUEVO HORIZONTE

PLAN DE ACCION

	¿Qué queremos lograr?	¿Quiénes participan?	¿Qué vamos a hacer?	METAS		
				Cuándo	Cuánto	Qué calidad
	<p>Procesamiento de frutas y verduras</p> <p><i> Demostrar que embasar frutas y hortalizas es una actividad fácil de realizar por hombres y mujeres y puede mejorar la economía.</i></p>	<p>6 familias</p> <p>16 hombres</p> <p>13 mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Planificación de actividades * Capacitación del grupo en relación al proyecto * Orientar sobre la importancia de la participación de género. 	<p>Del 20 al 30 de marzo/2000</p>	<p>7 Capacitaciones</p>	<p> Demostrar que cuando se realiza una actividad con la participación de hombres y mujeres es más efectivo y rápido.</p>

LOS CAMINANTES HACIA EL BUEN FUTURO

PLAN DE ACCION

	¿Qué queremos lograr?	¿Quiénes participan?	¿Qué vamos a hacer?	METAS		
				Cuándo	Cuánto	Qué calidad
	Engorde y crianza de cerdos	5 familias 4 hombres y 2 mujeres	<ul style="list-style-type: none"> * Compra de material * Compra de cerdos * Distribución de actividades * Calendarizar horas de trabajo * Construcción de galera * Compra de alimentos y vacunas * Involucrar a la familia 	3a. Semana de marzo	2 encuentros participando hombres y mujeres de cada familia	<ul style="list-style-type: none"> * Participación equitativa * Nuevas tecnologías * Mejores condiciones de vida

LOS ECOLOGISTAS

PLAN DE ACCION

	¿Qué queremos lograr?	¿Quiénes participan?	¿Qué vamos a hacer?	METAS		
				Cuándo	Cuánto	Qué calidad
	Preparar y vender tacos de res, estilo mejicano en el torneo de Foot Ball en Flamenco y Jocoro	8 familias 7 mujeres 6 hombres 8 niños 4 niñas	<ul style="list-style-type: none"> * Planificación * Organización * Presupuesto * Distribución de responsabilidades de hombres y mujeres * Equidad de género 	5 de marzo, Flamenco 12 de marzo, Jocoro	2 veces	Modelar frente a la comunidad la ganancia que hay al trabajar en equipo: niños, niñas, hombres y mujeres y jóvenes.

L@S PERSEVERANTES

PLAN DE ACCION

	¿Qué queremos lograr?	¿Quiénes participan?	¿Qué vamos a hacer?	METAS		
				Cuándo	Cuánto	Qué calidad
	Encuentro familiar, práctica de relaciones de género con equidad.	10 familias 28 mujeres 22 hombres	<ul style="list-style-type: none"> * Selección del lugar * Presupuesto, distribución de gastos. * Delegar funciones con relaciones de género. * Programas reunión de seguimiento. * Fijar fecha de encuentro. * Elaborar agenda. * Selección de actividades y temática a tratar. * Convencimiento a cada núcleo familiar. * Calendarización de actividades. * Iniciar encuentro. 	Abril- mayo/2000	Encuentros familiares.	<ul style="list-style-type: none"> * Modelaje familiar (hombres y mujeres participando) * Mejorar comprensión del grupo familiar * Compartir tareas hogareñas * Compartir nuestra experiencia en el taller.

9. Construyendo La Comunidad “LA ESPERANZA”

Intencionalidad

Vivenciar las diferencias entre los intereses de hombres y mujeres y formas de negociación.

Procedimiento metodológico.

1. Cuento de la desaparición de “Chilanguera” y construcción de “La Esperanza”.
2. Los grupos se dividen por ocupación y sexo.
3. Los grupos negocian sobre infraestructura y presupuesto.
4. Se dan treinta minutos para escoger las prioridades en cada uno de los grupos.
5. Cada grupo nombra su representante y pasa a la mesa negociadora, junto con los/as otros/as representantes, donde negociarían las prioridades durante diez minutos. Si no logran ponerse de acuerdo, regresan a sus grupos para buscar estrategias de negociación durante tres minutos y luego vuelven los/as representantes a la mesa negociadora.
6. Habrán únicamente tres rondas de negociación.
7. Procesamiento.

Cuento.

Todo marchaba bien, el progreso y el desarrollo había llegado a la comunidad de “Chilanguera”. Todo parecía sueño, ilusión, esperanza... cuando de repente todo se vino abajo. El “Mitch” arrasa con todo el casco urbano... La muerte, la desolación y la

destrucción puso su huella para siempre en “Chilanguera”.

Todo se había acabado, ahora se trata de comenzar con nuevos sueños, ilusiones y esperanzas. “Chilanguera” ha desaparecido. Hay que construir una nueva comunidad en un nuevo lugar. Cuatrocientas familias, unas 3,150 personas, habían quedado en la calle bajo el cielo oscuro y lluvioso.

El señor Alcalde emprende su éxodo y peregrinaje, a pie, hacia San Salvador en búsqueda de ayuda y de una mano amiga y solidaria.

La respuesta providente llega inmediatamente. El Gobierno otorga un terreno de 200 manzanas, de tierras vírgenes, bosques y vegetación diversa, para construir el pueblo (casas, calles y servicios).

La población entusiasmada por el apoyo se organiza con mucha decisión y firmeza para emprender un nuevo destino, en un nuevo lugar y forjar así una nueva historia.

Una de las primeras decisiones fue cambiarle nombre a la comunidad: se llamará comunidad “La Esperanza”. Cada familia contará con mil varas cuadradas para su vivienda.

Después de realizar un estudio sobre la construcción del pueblo, concluyen que la Comunidad “La Esperanza” costará \$53,650,000 millones de colones, detallado de la siguiente manera:

1. Vivienda (Tres opciones)
 - 1.1 Vivienda Modelo "A"
 - * Tamaño: 30 metros cuadrados
 - * Sin divisiones
 - * Baños, servicios y lavaderos públicos
 - * Cocina afuera
 - * Valor: ₡ 40,000 mil colones
 - 1.2 Vivienda Modelo "B"
 - * Tamaño: 40 metros cuadrados
 - * Con dos divisiones
 - * Baños, servicios y lavadero afuera
 - * Cocina afuera
 - * Valor: ₡ 50,000 mil colones
 - 1.3 Vivienda Modelo "C"
 - * Tamaño: 50 metros cuadrados
 - * Con tres divisiones
 - * Baños, servicios y lavadero afuera
 - * Cocina adentro
 - * Valor: ₡ 60,000 mil colones

2. Edificio Alcaldía	₡ 500,000
3. Casa Comunal	200,000
4. Oficina Telecom	150,000
5. Centro de Salud	500,000
6. Escuela	1,000,000
7. Iglesias	500,000
8. Colegio	2,000,000
9. Agua Potable (Tanque, protección de fuentes)	2,000,000
10. Energía Eléctrica	2,000,000
11. Canchas deportivas	100,000
12. Parque	100,000
13. Calles internas de tierra: 3 kms	2,000,000
14. Calles internas empedradas, cuneteadas y alcantarillas	4,000,000
15. 15 Kms. de carreteras de todo tiempo	10,000,000
16. Local del CDS	100,000
17. Local de la PNC	100,000
18. Local del Juzgado	100,000
19. Biblioteca	100,000
20. Mercado	1,000,000
21. Parque ecológico	500,000
22. Cementerio	500,000
23. Ayuda alimentaria a la población por dos meses	1,000,000



OFICINA EN EL SALVADOR

Av. Manuel Gallardo y Final 1a. Av. Norte
(Avenida Hermano Julio Gaitán), Santa Tecla,
La Libertad, El Salvador, C.A. Apdo. Postal 1-69
Tels.: (503) 288-1500, 288-1464, 288-1473,
288-1476, 288-1479, 288-1481, 288-1491,
Fax: (503) 288-2061 Email: laderas@es.com.sv.

OFICINA EN HONDURAS

Edificio Palmira 2o. Piso, (Frente a Hotel Honduras
Maya) Apto. 1410 Tegucigalpa, Honduras
Tels.: (504) 232-5452, 232-5462, 232-5484,
232-8406. Fax: (504) 232-8195.
Email: iicalety@cibertelh.hn