

MÓDULO 5

LA UNIÓN HACE EL PODER

procesos de participación y
empoderamiento

CLAUDIA PATRICIA ZALDAÑA

UNIÓN MUNDIAL PARA LA NATURALEZA
FUNDACIÓN ARIAS PARA LA PAZ Y EL PROGRESO HUMANO

ISBN 9968-786-12-8

EDICIÓN:
M.Sc. Rocío Rodríguez

REVISIÓN DE ESTILO:
Patricia Blanco

DI SEÑO GRÁFICO:
Lic. Eric Hidalgo Valverde. ABSOLUTO S.A. Tel-Fax: (506) 234-9675

ILUSTRACIÓN:
Barnard Arias

IMPRESIÓN:
MASTER LITHO S.A. San José, Costa Rica. Julio 1999.

Esta publicación se realizó gracias al apoyo financiero de la Embajada Real de los Países Bajos.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	1
FINALIDAD DEL MÓDULO	3
INTRODUCCIÓN	5
I PODER Y GÉNERO	7
Relaciones de poder	7
Relaciones de poder y Género en Desarrollo (GED)	9
Brechas de género y discriminación de género	11
Empoderamiento	12
Empoderamiento y participación	13
II PROYECTOS, PODER Y PARTICIPACIÓN	17
¿Cómo se insertan estos proyectos en la comunidad?	18
III FACILITANDO EL CAMBIO	27
Primer grupo:	
SENSIBILIZACIÓN	29
1 ¿Cómo me han socializado?	31
2 El reloj	32
3 Afiche del poder	33
4 El semáforo del poder	34
5 Cuando decimos "Poder" queremos decir	35
6 Jugando a tener poder	36
7 Las siluetas	38
8 Tiro al blanco	39
9 Las redondelas	41
10 Las discriminaciones	43
Segundo grupo:	
CONCEPTUALIZACIÓN	45
1 Así lo veo	47
2 El poder tiene cara de	48
3 Acróstico	49
4 Definiendo el poder	51
5 La definición	53
6 Personalización	54

	Tercer grupo:	
	ANÁLISIS DE RELACIONES DE PODER	55
1	Los globos	57
2	Mi proyecto es masculino/femenino	59
3	La otra cara de la moneda	61
4	El poder pesa	62
5	Matriz del poder	64
6	Calendario de participación	66
7	Busca tu esquina	68
8	En busca del equilibrio	70
9	La pelota preguntona	72
10	El sociodrama	74
11	La balanza	75
12	Mapa mental	76
13	El árbol del poder	78
14	Mapa del poder	79
	Cuarto grupo:	
	PROPUESTAS	81
1	Campos de fuerza	83
2	Pasado, presente y futuro	85
3	¿Sabía usted que ella sabe mucho?	86
4	Escultura: ¿qué debemos cambiar?	88
5	Dibujando formas de vida	89
6	Olla de sueños	90
7	Las frases	91
	Quinto grupo:	
	VIOLENCIA	93
1	La flor del poder	95
2	En busca de sentimientos	96
3	Las máscaras	97
IV	BIBLIOGRAFÍA	99

FINALIDAD DEL MÓDULO

I Poder y género

Marco teórico sobre la categoría poder, género y desarrollo, y la relación entre empoderamiento y participación.

II Proyectos, poder y participación

Análisis sobre las posibilidades de participación y las relaciones de poder, desde los proyectos de desarrollo.

III Facilitando el cambio

Conjunto de técnicas para abordar el tema.

INTRODUCCIÓN

Este módulo de capacitación forma parte de un esfuerzo realizado por el proyecto “Hacia la equidad” -UI CN/Fundación Arias, para atender a las necesidades, que en aspectos metodológicos puedan tener quienes planean ejecutar actividades de formación del personal técnico y beneficiarios(as) de proyectos de desarrollo rural, utilizando el análisis diferencial de género como instrumento.

El módulo está escrito pensando en ser utilizado, por técnicos o técnicos con sensibilización sobre la problemática de género, con el entusiasmo y la motivación suficiente para facilitar una actividad de capacitación, en este caso, sobre el análisis del **poder** como factor de desigualdad y sus implicaciones en las iniciativas de desarrollo rural. Asimismo, el módulo posibilita que este proceso se lleve a cabo en el marco de una permanente participación de mujeres y hombres.

¿Cuál es el objetivo que persigue el módulo?

Brindar elementos de análisis sobre el poder, que hagan visible la estrecha relación entre los procesos de participación y empoderamiento en los proyectos de desarrollo, así como ofrecer herramientas metodológicas, mediante las cuales el tema pueda ser abordado, aportando al cambio de relaciones en el quehacer cotidiano de los proyectos.

¿Qué contiene el Módulo?

El módulo contiene 3 unidades; las dos primeras desarrollan temas específicos a través de un marco teórico de referencia y reflexiones sobre la práctica del “*poder*” y la “*participación*” en los proyectos de desarrollo.

La tercera unidad recoge una serie de técnicas sugeridas como herramientas metodológicas, para facilitar espacios de análisis sobre el tema, en función de la sensibilización y el cambio necesario en los procesos de gestión en los proyectos.

I PODER Y GÉNERO

A continuación presentamos un análisis básico de las relaciones de poder entre los géneros, para acercarnos a la definición, que la perspectiva de Género en Desarrollo (GED) propone sobre el poder. Al mismo tiempo, esta unidad aborda el “empoderamiento” y la “participación” como procesos fundamentales en esta perspectiva.

Relaciones de poder

Es importante que iniciemos el análisis del tema de las relaciones de poder entre los géneros a partir de la afirmación de que es necesaria la reflexión crítica sobre el poder y su ejercicio en los proyectos de desarrollo, si éstos quieren ser orientados hacia el desarrollo sostenible con análisis de género.

El enfoque de género es más que una introducción mecánica de elementos teóricos en los proyectos de desarrollo. Tiene relación con la vida misma, con las formas en que mujeres y hombres se relacionan entre sí y con su entorno, cómo lo modifican y cómo lo transforman.

El enfoque de género tiene que ver con las relaciones de poder

Se parte del reconocimiento de que hombres y mujeres son socializados(as) de manera diferente y, por lo tanto, se les enseña y moldea para asumir funciones diferentes en la sociedad. Por ejemplo: los hombres aprenden más que todo a ser agresivos y competitivos y las mujeres desde niñas aprenden, asumen e incorporan la idea de que son seres inferiores, que se expresa entre otras formas, en sumisión, pasividad y dependencia.

Podemos decir que estas relaciones constituyen el sistema de géneros, que se aprende muy temprano en la vida. Nuestra primera identidad y reconocimiento de lo que somos es una conciencia de género, asociada con la visión básica de que en el mundo los humanos somos mujeres u hombres. Esta primera visión incluye la idea de que hay diferencias y desigualdades entre los seres humanos, hay quienes pueden, tienen y hacen, y quienes no tienen, no pueden y hacen para otros. Una de las primeras cosas que aprendemos es qué significa ser mujeres u hombres; y este aprendizaje lo hacemos no solo intelectualmente, sino sobre todo afectivamente y de manera inconsciente.

La sociedad es patriarcal. Esto significa que el mundo se estructura económica y socialmente a partir de relaciones desiguales,

en las que el género masculino domina al género femenino. La sociedad actual se ha conformado a partir de relaciones desiguales y opresivas.

El poder es una característica de la condición genérica masculina, es un atributo genérico de los hombres, ellos aprenden desde muy temprana edad a ser dominantes y controladores, porque se les atribuye poder y lo ejercen. El ejercicio del poder a través del dominio y el control les permite decidir los deberes de los otros y las otras y sus obligaciones.

Los hombres concentran el poder en la sociedad patriarcal

De esta manera, en muchos ámbitos de la vida, los hombres deciden aspectos esenciales de la vida de las mujeres. El ejercicio del poder masculino hace que los hombres aprendan a ser agresivos y competitivos y las mujeres aprenden a ser discriminadas. En estos procesos de socialización las mujeres no escapan del aprendizaje del poder patriarcal. Las formas en que éste se ejerce, por ser el único modelo existente, son adoptadas por las mujeres y reproducidas en las relaciones que establecen con personas que tienen igual o menor poder: otras mujeres, niños y niñas.

El menor poder dentro del género femenino puede estar definido por la diferencia de edad, etnia, nivel económico, nivel educativo, entre otros. La violencia, en cualquiera de sus manifestaciones, también está presente en estas relaciones intragenéricas, como mecanismo de dominio y control.

Al nacer, los hombres son potencialmente poseedores de bienes y ejecutores de poder. Sobre la base de esta autoafirmación de existencia, los hombres ejercen sus poderes: los del dominio y los del control. Estos poderes permiten decidir, desde la condición masculina, los deberes de los(as) otros(as) y sus obligaciones y les permite ejercer control de los otros seres humanos.

De esta manera, en muchos ámbitos de la vida los hombres deciden aspectos esenciales de la vida de las mujeres. Los hombres aprenden desde muy temprana edad a ser dominantes y controladores, porque se les atribuye poder y ellos lo ejercen. Como contraparte a las mujeres, se les enseña su papel de controladas, dominadas. El ejercicio del poder masculino puede expresarse en conductas violentas, tales como: violencia psicológica (agresión emocional, desprecios hacia las mujeres y hacia niños(as), ancianos(as) u otros hombres concebidos como inferiores), la violencia sexual, la violencia física, la violencia patrimonial (que es fundamentalmente económica, de apropiación de riqueza, de medios de producción). En este proceso de ejercicio del poder, los hombres aprenden a discriminar a las mujeres y a otros hombres y las mujeres aprenden a ser discriminadas.

La socialización de género de los hombres significa aprender y ejercer el poder en todos los ámbitos como un derecho. Esta interiorización del poder masculino les hace concebirlo como un instrumento para dominar, controlar, reprimir, subordinar a las demás personas. Para lograr mantener este poder, la violencia en todas sus dimensiones es uno de los mecanismos útiles y necesarios. El enfoque de género, por tanto, parte del reconocimiento de las relaciones que se establecen entre hombres y mujeres: relaciones de poder en situaciones culturales e históricas concretas.

Ante esta visión y práctica patriarcal del poder, surge la necesidad de construir, "nuevos poderes". El poder que se ejerce para oprimir y subordinar puede transformarse en un poder que se base en relaciones sociales más democráticas; un poder utilizado para empoderar y que se traduzca en relaciones más equitativas.

Relaciones de poder y Género en Desarrollo (GED)

El enfoque GED nos ayuda a construir relaciones equitativas

El concepto del poder ha sido definido por diferentes perspectivas, las cuales presentan ventajas y limitaciones. Para los objetivos de este Módulo, vamos a definir el poder desde la perspectiva de Género en Desarrollo (GED). El enfoque GED concreta su atención en la interpretación de cómo son las relaciones entre hombres y mujeres. Define el poder como las relaciones que han sido constituidas a través de la interacción social, que son valoradas socialmente.

Las relaciones de poder están presentes en todos los ámbitos de la vida de los seres humanos, por tanto podemos ver sus expresiones en el ámbito doméstico y familiar, en los procesos productivos de las localidades, en las instituciones sociales como la escuela, la religión y los medios de comunicación, en los grupos organizados de las comunidades y también en los proyectos de desarrollo.

Distinguiremos dos formas de relaciones en términos del ejercicio del poder:

Relaciones inequitativas:

Están presentes cuando unos(as) ejercen mecanismos de control (manipulación, coerción e influencia por sistemas de creencias) con éxito sobre otros(as).

Relaciones equitativas:

Existen cuando hay la capacidad y la libertad de identificar, priorizar y satisfacer las necesidades prácticas e intereses estratégicos de hombres y mujeres.

Desde el enfoque GED, el análisis de las relaciones de poder se hace con el propósito de establecer cuáles son las estrategias que deben ser utilizadas para obtener el acceso y el control de los recursos políticos, económicos y productivos, así como el empleo del tiempo y el acceso a los beneficios de las familias y las comunidades.

Entendemos acceso a los recursos como la oportunidad de usar o participar en algo, y control de los recursos como la habilidad de definir su uso y hacer valer su decisión sobre otros y otras ¹.

Por ejemplo, una mujer puede tener acceso a los ingresos económicos, porque trabaja en la producción agrícola o pecuaria, pero no el control de cómo gastarlos.

La distinción entre estos dos términos es fundamental para entender las condiciones que se están promoviendo con el accionar de los proyectos en las comunidades, al considerar el posible impacto que las actividades productivas tienen en las relaciones de género, dentro de los grupos domésticos.

La aplicación de la perspectiva GED requiere del compromiso de las personas y del colectivo del proyecto a crear oportunidades para que las mujeres se empoderen, a partir de la valoración de las formas en que se dan las relaciones de poder, (si éstas son equitativas o inequitativas), para así poder transformarlas.

Existen dificultades prácticas para abordar el tema del poder

A pesar de esta posición, se presentan aún problemas en la aplicación de la perspectiva GED para conocer, estimar y valorar las relaciones de poder existentes entre los géneros y establecer, con base en ese conocimiento, los criterios que permitan potenciar las estrategias exitosas para la participación y el control de los recursos por parte de las mujeres tarea vital si consideramos que cambiar la naturaleza de estas relaciones es el objetivo de esta perspectiva.

Las relaciones de poder son entonces, uno de los ejes de mayor importancia que se hace necesario abordar para cambiar el quehacer en los proyectos de desarrollo. Incorporar el análisis de género implica necesariamente examinar las relaciones de poder.

Algunas organizaciones de desarrollo consideran que aplican GED, sin embargo, no han establecido la vinculación con el objetivo principal de este enfoque: incidir en las relaciones de poder. De esta forma, entienden el enfoque de género como requerimiento formal en los proyectos y no como un reto que debería incorporar el compromiso personal y de la organización.

1 ____ Conceptos que se presentan en el Módulo 9 de la Serie "Hacia la Equidad": «Develando el género».

Por otra parte, las experiencias ponen de manifiesto que los proyectos de desarrollo se caracterizan por la verticalidad en las relaciones de sus integrantes, y por la existencia de jerarquías en su mayoría masculinas. En estos espacios se expresa en algunas ocasiones, el temor o el rechazo hacia el liderazgo femenino por parte de las jerarquías masculinas ².

Surge entonces la necesidad de profundizar en las formas en que se instaura el poder y en los mecanismos utilizados para su ejercicio.

Brechas de género y discriminación de género

El análisis de las relaciones de poder en una comunidad, en una organización o en un proyecto debe ocuparse, de establecer en un primer momento, cuáles son las diferencias que existen entre hombres y mujeres, en términos de la **posición y condición** que ambos ocupan en las actividades que se desarrollan en el proyecto, en los grupos domésticos y en la comunidad en general.

Estas diferencias son denominadas **brechas de género** y se definen como las condiciones desiguales que hay entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos y servicios de desarrollo, como salud, educación, tierra, crédito, vivienda, asistencia técnica, información, entre otros.

Estas brechas podrían identificarse con facilidad a partir del análisis de los datos sobre los recursos y servicios presentes en las diferentes comunidades en donde trabaja el proyecto, según beneficie a mujeres o a hombres. La dificultad para identificarlas está en la carencia de estadísticas e indicadores desagregados por sexo. Esta limitación puede ser superada mediante la realización de diagnósticos participativos con enfoque de género, cuya propuesta metodológica se desarrolla en el Módulo 2 y en el Módulo 6 que trabaja directamente sobre el proceso para construir indicadores de equidad de género, ambos de la Serie "**Hacia la Equidad**" ³.

Las brechas de género son la evidencia de la discriminación de las mujeres, establecida por las relaciones de subordinación y marginación en la sociedad, la cual impide disfrutar, en igualdad de oportunidades con los hombres, de los recursos y servicios del

Las brechas de género evidencian la posición subordinada de las mujeres en la sociedad

2 ___ Mayor desarrollo en el Módulo 7 de la Serie "Hacia la Equidad": «Candil de la calle... luz en la casa».

3 ___ Módulo 2 «Quien busca encuentra» y Módulo 6 «Ojos que ven... corazones que sienten» de la Serie "Hacia la Equidad".

desarrollo. Por tanto, procurar contar con esa evidencia es un requerimiento básico para la implementación del enfoque de género

Si consideramos que las metas del desarrollo humano deben orientarse hacia la creación de oportunidades para todas las personas de distintas edades, sexos, etnia u otra condición social que haya generado discriminación, entonces debemos propiciar la transformación de los mecanismos del ejercicio del poder entre los géneros. Esta transformación demanda que las mujeres potencien capacidades para la negociación y toma de decisiones y que les permitan establecer relaciones equitativas con los hombres y con las otras mujeres.

Empoderamiento

El empoderamiento es un proceso de cambio en el que las mujeres van aumentando su acceso al poder y que tiene como consecuencia la transformación de las relaciones desiguales de poder entre los géneros e intragenéricas.

Podemos llamar empoderamiento al desafío de las relaciones de poder existentes, así como al proceso para obtener mayor control sobre las fuentes de poder. Se manifiesta como una redistribución del poder entre los géneros.

La meta del empoderamiento de las mujeres es transformar la ideología patriarcal y las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación de género, haciendo uso de mecanismos como la capacitación para lograr el acceso y el control de la información y de los recursos materiales, entre otros.

Entendido de esta manera, el proceso de empoderamiento extiende su campo de acción a todas las instituciones, estructuras y fuentes de poder relevantes, dentro de las cuales podemos ubicar, sin lugar a dudas, a los proyectos de desarrollo. El proceso de empoderamiento de las mujeres nos debe llevar a cuestionar las relaciones patriarcales que se dan en estos proyectos.

Es indispensable poner de manifiesto que el empoderamiento de las mujeres es un proceso por la equidad que también libera a los hombres. Contribuye a reducir el obstáculo del machismo. Los hombres pueden liberarse de los roles de opresión y de explotación, así como de los estereotipos de género que limitan el desarrollo personal de hombres y mujeres.

*Es por ello
que el
empoderamiento
de las mujeres
es un asunto
de género y
no
simplemente
un asunto de
mujeres*

De este reconocimiento surge la necesidad de asumir el proceso con las mujeres y también con los hombres.

Hasta el momento, esta forma de entender el trabajo con perspectiva de género no ha sido muy difundida, por lo que es poco frecuente que la encontremos en los diseños de proyectos, y en consecuencia, tampoco en los programas y actividades que estos desarrollan.

Empoderamiento y participación

Al igual que el empoderamiento, como proceso de deconstrucción de las relaciones de poder entre los géneros, la participación debe ser considerada como un tema crucial para el desarrollo.

La **participación** es un proceso social por medio del cual los distintos actores de la población, en función de los intereses propios (clase, grupo, género, entre otros), intervienen directamente y por medio de sus representantes en la marcha de los distintos aspectos de la vida colectiva”.

La participación es una condición necesaria de la ciudadanía, puesto que una persona se considera ciudadana(no) cuando tiene la potestad de influir en los procesos que afectan de manera directa o indirecta su propio destino.

*Participar
para decidir
nuestro futuro*

La información es un elemento fundamental para que los actores sociales defiendan con mayor eficacia su derecho a participar de una manera favorable a sus intereses y necesidades.

Dentro de un proceso de participación un elemento central lo constituyen los mecanismos de toma de decisiones, por lo que no es suficiente estar integrado(a) en procesos colectivos, sino ser sujetos(as) que toman decisiones que tienen la posibilidad de transformar los hechos concretos.

La gestión es interpretada como el nivel más alto de participación, supone que los actores sociales, poseen competencias y los recursos para la conducción de procesos y actividades.

Las actividades que buscan el **empoderamiento** y la **participación** de las poblaciones con las cuales trabajamos son fundamentales para promover la perspectiva de género en el desarrollo y el compromiso del trabajo por la equidad. Ambos términos los escuchamos frecuentemente en el discurso de las agencias de desarrollo y, con frecuencia, son mal comprendidos y utilizados.

*Están las
mujeres
participando
en nuestros
proyectos*

Se dice normalmente que la participación en el desarrollo significa que las personas se involucren totalmente en los programas y proyectos sin distinción de género, edad, etnia o capacidad. Sin embargo, muchas veces damos por sentado que las personas participan, aunque en la práctica su aporte y experiencia sea marginal, subvalorada o ignorada.

Para las mujeres es común pasar por circunstancias de subestimación de su experiencia y capacidad de decidir, muchas veces se asume que están de acuerdo y sus puntos de vista no son tomados en cuenta. Sin embargo, los responsables de proyectos consideran que están "participando" porque están presentes en un grupo, en una comunidad o en las actividades promovidas por los proyectos, aunque su opinión sobre los procesos nunca haya sido considerada o tomada en cuenta.

En la mayoría de nuestros países, una de las brechas de género es la no participación de las mujeres, en los procesos de toma de decisión relacionadas con sus vidas y su comunidad. Esta realidad es obvia y visible: son pocas las mujeres que se encuentran en la coordinación o dirección de las organizaciones comunales, en los consejos municipales, en las organizaciones y en los proyectos de desarrollo.

La participación de las mujeres implica el involucramiento activo de ellas junto con los hombres en el planteamiento y ejecución del desarrollo de las familias, las comunidades y la sociedad.

La participación de las mujeres en un proyecto debe expresarse en el proceso de identificación de necesidades, en la formulación de los problemas (incluyendo los de las mujeres), en la formulación de los objetivos, en la programación de las actividades, en la administración de los recursos. Esto comprende las etapas de diseño, implementación, monitoreo y evaluación del proyecto.

La participación real de las mujeres en el desarrollo significa tener la oportunidad de expresar sus puntos de vista y de tomar las decisiones que afectan sus vidas. Significa que sus necesidades e intereses deben ser contemplados en la definición de los objetivos de los proyectos y ser tomadas en cuenta cuando se evalúa el impacto de las acciones desarrolladas por los proyectos.

Uno de los aspectos más importantes que hay que enfatizar sobre el empoderamiento es que nadie puede empoderar a otro u otra. El verdadero empoderamiento es logrado por las mismas personas involucradas, mediante su genuina participación en los procesos que definen sus oportunidades de vida y, sobre todo, en un proceso democratizante en donde el logro de relaciones equitativas entre los géneros sea una prioridad.

Hay una gran cantidad de mecanismos para lograr la participación de mujeres y hombres. Algunos de ellos varían por el estilo y los procedimientos que siguen los proyectos de desarrollo.

Por ejemplo, en algunos programas, los métodos llamados “participativos” para reclutar beneficiarios, con cierta frecuencia y de manera inadvertida para sus responsables, discriminan o excluyen a las mujeres.

La posibilidad de las mujeres de involucrarse en procesos participativos requiere ciertas condiciones en los modos en que se realiza una consulta. Esta se relaciona no sólo con problemas logísticos, como los horarios de las reuniones, el cuidado de los niños, sino también incluye problemas de fondo, relacionados con la forma en que se ha moldeado la identidad femenina en la sociedad patriarcal. Nos referimos, por ejemplo, al manejo de los espacios públicos, la capacidad de expresarse en público, la práctica de la lectura y la escritura, y la independencia.

Se hace necesario entonces **repensar** lo que significa la participación, a partir de nuestra experiencia en la práctica, profundizar en cómo entendemos esa participación y cómo la promovemos en nuestro quehacer cotidiano, en función de los roles de las personas, mujeres y hombres involucradas en los proyectos, y de las relaciones que establecen entre ellas y con nosotras(os).

La participación promueve el fortalecimiento personal y colectivo, debido a dos razones fundamentales:

- Porque mujeres y hombres, al reconocer y apropiarse de su realidad, adquieren un compromiso más auténtico con lo que hacen; entonces podrán decidir y aportar ideas con más facilidad y propiedad.
- Porque las mujeres y hombres participantes serán tomadas(os) en cuenta como sujetos con capacidad de actuar y no como simples “objetos” del proyecto.

Lo que se busca con esta concepción alternativa de la participación es que las personas desarrollen su visión del presente y del futuro, su perspectiva para analizar los problemas cotidianos, su autoestima y el compromiso que pueda asegurar un esfuerzo comunitario, sostenido y responsable, en el proyecto y más allá de éste.

II PROYECTOS, PODER Y PARTICIPACIÓN

Democratizar las relaciones de género en los proyectos de desarrollo a través de procesos de empoderamiento y participación, nos obliga a analizar cómo el poder se expresa, tanto en su gestión interna (proyecto u organización), como en la gestión dentro de la comunidad. Esta segunda unidad pretende aportar elementos que faciliten este análisis y sugerir algunas líneas de acción orientadas al cambio.

“A mí lo que más me anima es saber que puedo ayudar a mi comunidad; yo creo que las mujeres tenemos bastante capacidad para ser de la directiva... aunque no es fácil cuando los demás compañeros no creen en nosotras, nos tienen desconfianza y no nos dejan trabajar”.

(María Guadalupe, 1er vocal del Consejo Directivo de la Cooperativa El Chagüite, El Salvador).

Hablar de la participación social de la mujer es hablar de su acceso al poder, a los recursos, a tomar decisiones; es, por tanto, considerar su proceso de empoderamiento.

Experiencias como la expresada en el recuadro, que viven las mujeres cotidianamente en las comunidades, en las organizaciones de base y en los proyectos que ejecutamos, son la fuente que da origen al contenido de la presente unidad.

Las reflexiones que incluimos son producto de entrevistas y visitas de campo realizadas a mujeres y hombres de diferentes proyectos, tanto del nivel técnico como comunitario, en las áreas rurales.

Los proyectos comunitarios considerados para esta reflexión plantean que sus acciones deben responder principalmente a las necesidades prácticas de género, tanto de mujeres como de hombres, es por ello que desarrollan programas en los campos de salud, educación, orientación materno-infantil, agropecuario, ecológico, entre otros.

El empoderamiento promueve la participación social de las mujeres

¿Cómo se insertan estos proyectos en la comunidad?

Según el testimonio de las personas de las comunidades, la mayoría de los proyectos han sido ejecutados con la participación de promotores(as) o facilitadores(as), como representantes de las organizaciones responsables. Reconocen que los proyectos satisfacen de alguna manera sus necesidades, pero que no responden totalmente a sus expectativas.

Las promotoras o promotores han generado un conjunto de relaciones entre las instituciones y la comunidad participante. Entre otras actividades, realizan diagnósticos, coordinan con los representantes o líderes comunitarios; pero en la mayoría de los casos, es el personal técnico de las instituciones quien promueve la organización para que el trabajo se desarrolle con **participación** y **coordinación**.

En las comunidades identificamos: consejos, juntas directivas, comités o áreas de trabajo y otros grupos ligados a la estructura de los proyectos de desarrollo. Sin embargo, el nivel de participación en estos espacios varía según el grado de motivación, identificación y compromiso que se genere con el proyecto y de cómo éste responda a las necesidades de sus participantes.

Al valorar la participación de las mujeres, se obtiene una primera información que nos dice que más del 70% de quienes componen estos grupos son mujeres. Pero al analizar qué posición ocupan, nos damos cuenta que de diez personas que participan, siete son mujeres y tres son hombres y son estos tres últimos quienes ocupan puestos de decisión como miembros de la junta directiva.

Para Rosa Odilia, de 39 años, ser tesorera en la junta directiva de su comunidad le ha traído grandes satisfacciones, pero...

... "Mire, los hombres piensan que las mujeres no somos capaces de hacer algún trabajo; entre ellos sí se apoyan, a una la ven como nada. A mí por ratos me desanima, pero no voy a dejar de trabajar".

Por otra parte, los cuestionamientos al desempeño de una mujer en puestos de decisión también son hechos por las mismas mujeres. Mercedes, de 42 años y presidenta de la cooperativa el Manguito, nos comenta que:

... Mis vecinas me dicen que es demás, que los hombres jamás se van a dejar "mandar" por mí. Que me evitaría tantos problemas si no me metiera en nada":

A pesar del empeño que ponen en su participación, muchas mujeres se quedan al margen de las decisiones más importantes. Esta es una situación que se presenta en la familia, en los proyectos y en la comunidad.

En los grupos organizados alrededor de los proyectos, hombres y mujeres dicen realizar las mismas actividades. Cuando se profundiza en cuales espacios prefieren las mujeres y los hombres para participar, nos damos cuenta que aunque el proyecto pretenda flexibilizar roles, las mujeres siguen participando en actividades relacionadas con su papel reproductivo: cuidado de corrales, atención de niños y niñas, acciones de salud reproductiva, mantenimiento de huertos; tareas que según los hombres (y algunas mujeres) no requieren habilidades técnicas, fuerza física y no representan en apariencia ningún peligro.

Por su parte, los hombres expresan su rechazo a que se les involucre en la atención de niñas(os) o en las acciones de medicina natural, porque las consideran "cosas de mujeres". Su participación la relacionan con actividades tales como reuniones, capacitaciones, tareas agropecuarias, espacios comunales o grupales, para decidir sobre aspectos que consideran más importantes.

Esto nos lleva a preguntarnos si la división sexual del trabajo, las desigualdades en la participación y toma de decisiones se expresan solamente en la comunidad, o si estas expresiones de poder están ligadas también a lo que ocurre al interior de las organizaciones o proyectos. Una primera afirmación de los técnicos y las técnicas de los proyectos, que habría que considerar, es que las acciones que se realizan en las comunidades son planificadas, diseñadas y dirigidas desde las instituciones.

Para las(os) técnicas(os) y coordinadoras(es) que realizan el trabajo de campo, resulta complejo y difícil lograr que las personas participen y definan los problemas con los cuales necesitan y quieren trabajar, entre otras razones porque la historia de los proyectos comunitarios se base en el "autoritarismo técnico", es decir, que se considera que quien tiene el conocimiento técnico puede decir a la comunidad, con propiedad y autoridad, lo que debe hacer. Al reconocer este predominio "del saber técnico", algunas técnicas y técnicos aceptan que los lineamientos sobre qué hacer y cómo hacerlo sean dictados por la institución, o los definen ellos mismos.

**Valorización
del
conocimiento
comunal**

"... El error que se ha estado cometiendo es que a los técnicos se les ocurría algo, se aprobaba la idea y luego se ejecutaba y algunas veces la comunidad no había dicho su parecer..."

(Técnica coordinadora Área Agropecuaria)

La responsabilidad de dirigir un proyecto es grande; en las instituciones esta responsabilidad se concentra en la capacidad que tiene el director o directora (por lo general son hombres) de tomar las decisiones:

"...El ejercicio del poder está bastante centralizado, quien toma la decisión es el director; aunque también nos reunimos como Consejo Técnico, aquí se toman las decisiones que al final bajan al resto del personal."

(Coordinador de proyectos)

Algunos técnicos o técnicas hacen esfuerzos en los proyectos por motivar y fortalecer una participación mayor de las mujeres, porque están sensibilizados(as) para percibir las desigualdades.

"...Aquí no existe ningún favoritismo, el trato es igual con todos; pero no sucede lo mismo en la base, porque hay desigualdad entre los hombres y las mujeres, provocada quizá por la naturaleza del trabajo que es de ensamblar bicicletas... existe mucha desconfianza en las mujeres y ellas mismas también manifiestan poco interés..."

(Vicecoordinador, Escuela Taller)

Debido a que el enfoque de género en muchos proyectos es visto como imposición o no se cuenta con elementos para su implementación de manera integral, cuando se exploran las relaciones entre los géneros se le resta importancia. Existe mucha presión porque se cumplan las metas de los proyectos y no se generan espacios donde se analicen aspectos como la participación y la toma de decisiones en las comunidades, menos aún en los institucionales.

Rescatar la dinámica de los espacios institucionales en relación con el ejercicio del poder pone de manifiesto diferentes formas de expresión, vinculadas con la gestión y gerencia de los proyectos:

“Tuve que superar muchas pruebas para que me autorizaran manejar los vehículos del proyecto. A los compañeros jamás las sometieron a ninguna prueba”

(Médica, coordinadora Proyecto Salud)

Uno de los aspectos de la organización donde cotidianamente se evidencian relaciones inequitativas es el relacionado con la gestión de los recursos humanos, financieros y materiales. Estas relaciones se caracterizan, según la opinión de mujeres y hombres del nivel técnico, por situaciones que hacen referencia a:

- Oportunidades de acceso y control de vehículos, computadoras, herramientas, espacio físico y otros.
- Manejo de la información, estilos de comunicación y fuentes de conocimiento.
- Distribución de tareas y responsabilidades.
- Control y manejo del tiempo.
- Formas de organización interna; niveles de jerarquía.

Estos y otros aspectos referidos a la gestión y gerencia de los proyectos se profundizan en el Módulo 7 «Candil en la calle... luz en la casa», de la Serie “Hacia la Equidad”.

El personal técnico de los proyectos, logra mantener espacios de diálogo y de trabajo en equipo en sus relaciones cotidianas, y por lo general, se considera sensible a la problemática social de las comunidades. Pero como muy bien lo reconocen cuando se desempeña en las comunidades adopta posiciones que le permita ejecutar las líneas ya establecidas en la institución, como forma de enfrentarse a una realidad llena de desigualdad y en donde predomina una apatía para participar. En estas condiciones, es explicable que reproduzca actitudes y comportamientos propios del ejercicio vertical del poder, reflejados en relaciones paternalistas a veces y autoritarias otras, que desconocen el potencial de hombres y mujeres y promueven el liderazgo masculino.

Es importante señalar que los procesos de sensibilización sobre género favorecen que técnicas y técnicos de los proyectos realicen un esfuerzo consciente para superar la verticalidad institucional, y asumir el papel de facilitadoras(es) del desarrollo con equidad.

Buscar nuevas formas de relacionarnos con la comunidad

El grado de aceptación y confianza que despierta el promotor o promotora es vital para el proceso, sin embargo, en muchas organizaciones o comunidades se generan procesos de dependencia, sobre todo si quien desempeña este cargo es un hombre. La figura del que "lo sabe todo", del que tiene los recursos para resolver problemas de la comunidad es muy fuerte.

Mujeres y hombres reconocen que existen muchos problemas en su comunidad y que ambos tienen responsabilidad en la búsqueda de las soluciones que es necesario implementar. Sin embargo, algunas mujeres no se atreven a participar y menos aún a liderar las acciones, porque "los hombres no les hacen caso".

En los proyectos donde mayoritariamente participan mujeres ocurren algunos casos en los que, en ausencia del promotor o promotora, las mujeres sienten el compromiso de asumir la conducción del proyecto, pero les resulta difícil hacerlo. En aquellos proyectos donde una mujer tiene la oportunidad de coordinar, se presentan conflictos que obstaculizan su libre y eficaz desempeño, tal y como ella quisiera. Estos obstáculos tienen que ver con su condición de género y con los papeles que se espera que las mujeres cumplan.

Resulta importante destacar los conflictos que aparecen y se incrementan, principalmente en los espacios de poder más próximos a la mujer, como son la familia, el barrio y el trabajo, cuando ésta asume un papel más protagónico y una participación más activa en los procesos impulsados por los proyectos de desarrollo.

Las mujeres señalaron que los principales obstáculos para su participación son:

- La discriminación a través de palabras y burlas hacia ellas, en las actividades donde participan junto con los hombres: reuniones de trabajo, convivios, capacitaciones.
- La forma despectiva en que la mayoría de hombres tratan a las compañeras de grupo o trabajo.
- La desconfianza en la capacidad de las mujeres que ocupan cargos directivos de parte de sus compañeros de vida, compañeros(as) de trabajo, técnicos(as), vecinos(as), entre otros.
- El rechazo y críticas con las que se enfrentan cuando quieren asistir a reuniones, capacitaciones y comprometerse en actividades específicas fuera de la casa.
- La sobrecarga por el desempeño de la triple jornada: en la casa, en el trabajo y en la comunidad.

- Las limitaciones de su propio desarrollo en el plano personal: baja autoestima, analfabetismo, problemas de salud, bajo nivel de escolaridad, elevado número de hijos, entre otros.
- La asignación de roles tradicionales.
- El engaño de hacer creer que las ideas de las mujeres son tomadas en cuenta y luego son desechadas.
- La falta de apoyo para su trabajo reproductivo.
- El no hablar español (para el caso de poblaciones indígenas).

Hemos tenido la oportunidad de abrir espacios de reflexión al interior de los proyectos, sobre esta realidad de discriminación, buscando generar actitudes positivas y propositivas ante esta problemática. En el marco de esa reflexión, los grupos involucrados hacen observaciones y aportes importantes de tomar en consideración para generar mayores y mejores espacios de comunicación, participación y empoderamiento.

Las expectativas de mujeres técnicas y participantes en el espacio comunal, relacionadas con la creación de condiciones en los proyectos y organizaciones donde se brinde igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, son las siguientes:

- Optar por un empleo bien remunerado sin distinción de sexo, donde se sientan útiles y respetadas.
- Disponer de recursos para resolver sus necesidades.
- Tomar decisiones en iguales condiciones que los hombres.
- Participar en directivas, patronatos y candidaturas locales.
- Valorar el trabajo doméstico.

En esas condiciones tendrían:

- Acceso y control de los recursos del proyecto.
- Espacios de trabajo y autonomía.
- Oportunidades de desarrollo personal.

- Respeto y apoyo de parte de mujeres y hombres que ocupan puestos de decisión.
- Mejores recursos para mayor calidad de vida de ellas y sus familias.
- Relaciones horizontales y democráticas, tanto con las organizaciones como con las personas participantes.
- Acceso a otras actividades y espacios: capacitación, recreación.
- Tiempo para sí mismas, a partir de menos carga doméstica.

Y entonces, las mujeres se sentirían:

- Felices con sus trabajos.
- Satisfechas y comprometidas con los proyectos.
- Con una elevada autoestima, capaces y con una nueva visión de la vida.
- Valoradas en los espacios institucionales y comunales.

De igual forma expresan que si existiera igualdad de oportunidades en las agencias u organizaciones de apoyo...

- Facilitarían procesos de consulta en las comunidades para la identificación, formulación y ejecución de los proyectos.
- Contribuirían a promover la toma de decisiones colectivas con amplia participación de mujeres.
- Apoyarían relaciones democráticas y horizontales tanto entre las instituciones ejecutantes como entre las personas participantes.
- Darían prioridad a la solución de las necesidades e intereses estratégicos sin olvidar el apoyo a las necesidades prácticas de género ⁴.

4 ___ Mayor elaboración sobre las necesidades básicas y las estratégicas en el Módulo 9 «Develando el género».

- Serían solidarias al darle continuidad a los proyectos que contemplan la equidad de género.

Si existiera igualdad, sus compañeras serían:

- Personas solidarias, auténticas y seguras.
- Valoradas con la misma óptica de igualdad y equidad de género.
- Más participativas, con criterio propio y dispuestas a asumir puestos de poder y toma de decisiones.
- Personas que no ven a la otra mujer como rival.
- Reconocerían el apoyo moral, corporal y sentimental de sus compañeros y compañeras.
- Serían más saludables física y mentalmente.

En consecuencia, consideran que sus compañeros serían:

- Hombres que valoran a las mujeres y las ven como sujetas y no objetos.
- Más sensibles y solidarios con los problemas de las mujeres.
- Respetuosos, abiertos y visibilizarían el trabajo de las mujeres.
- Estudiosos de su masculinidad.

(Ideas expresadas por las y los participantes del taller "Construcción de indicadores de género", El Salvador, junio de 1998).

El planteamiento de estas expectativas de cambio en los proyectos, expresadas por hombres y mujeres, se traduce en un reto para quienes de alguna manera nos vemos involucradas(os) en estos procesos sea cual sea nuestra posición en los niveles jerárquicos definidos por las organizaciones de desarrollo.

Este reto implica dejar de lado las ideas y actitudes antidemocráticas y reconocer que nos hemos acostumbrado a que es el jefe quien puede y tiene que decidir sobre el destino de las(os) otras(os).

Este "autoritarismo" es el que ha permitido que aceptemos, toleremos y reproduzcamos organizaciones injustas, que deciden y actúan a espaldas de quienes decimos que son las(os) "participantes del desarrollo".

Este cambio en la visión y práctica del poder y la participación en los proyectos también pasa por **democratizar** nuestra vida cotidiana. No podemos exigir participación si en nuestra casa, en nuestras relaciones familiares no somos capaces de escuchar y respetar, ni fomentamos el desarrollo de las propias opiniones y la búsqueda conjunta de soluciones.

Lograr procesos de gestión democráticos y participativos tiene que ver, por tanto, con la definición, coherencia y voluntad institucional, que requiere por el compromiso personal de sus integrantes.

Implica dejar a un lado el temor institucional de la pérdida del poder y la ruptura de una práctica que violenta procesos individuales y comunitarios de mujeres y hombres, para justificar y perpetuar posiciones e ideologías contrarias a un desarrollo con equidad.

III FACILITANDO EL CAMBIO

Los elementos teóricos y la reflexión generada en las unidades anteriores nos plantean la necesidad de buscar formas más equitativas en la gestión de los proyectos, lo que implica crear espacios de análisis sobre el tema del poder y de la participación. Surge entonces la pregunta ¿cómo lo hacemos?

Para facilitar que los responsables inicien un proceso de reflexión en ese sentido se han recopilado, adaptado y creado una serie de técnicas con el propósito de que tengamos a disposición un abanico de herramientas que sean la llave de la puerta hacia el análisis de las relaciones de poder, para mejorar los niveles de participación y contribuir a democratizar los proyectos de desarrollo rural.

La selección de la técnica más conveniente, de acuerdo con las características de cada uno de los grupos participantes y del momento determinado en que estos se encuentren, es una labor de mucho cuidado, que debe ser asumida por las facilitadoras y los facilitadores con estricta rigurosidad.

Encontrar técnicas que hayan sido diseñadas con el objetivo de acercarnos a la reflexión o profundizar en el análisis de las relaciones de poder no ha sido tarea fácil. Por esa razón, la recopilación, revisión y adaptación de aquellas que se consideran apropiadas a nuestro propósito fue el camino que elegimos.

Las 40 técnicas que ponemos en sus manos pretenden ser sólo un medio que facilite el análisis, la crítica, la reflexión dentro de un proceso participativo orientado al cambio. El manejo que hagamos de cada una de ellas nos dará, sin lugar a dudas, la oportunidad de descubrir una amplia fuente de conocimiento personal y colectivo en mujeres y hombres, el cual es construido a través de la vida cotidiana, cargada de experiencias significativas.

Este material es una guía para que el personal técnico utilice cuando se desarrollan procesos de sensibilización y educación, que parten del reconocimiento del valor de la experiencia intelectual y afectiva de las personas participantes. Con esto nos enfrentamos a un reto: hacer uso de toda nuestra creatividad para aplicar o recrear las técnicas sugeridas, adaptarlas a las necesidades y situaciones que se nos presentan, pero sobre todo, mantener la visión de cambio que motiva y anima este esfuerzo.

Las técnicas metodológicas se subdividen en 5 grupos. Su distribución en grupos también apunta a una secuencia en su aplicación,

que va desde los momentos más básicos de la sensibilización, hasta aquellos destinados al abordaje de contenidos particulares como la violencia. De acuerdo con el avance de los grupos, las habilidades y destrezas de las y los facilitadores(as) y los distintos momentos del desarrollo del proyecto, debemos seleccionar las técnicas más idóneas.

Primer grupo: Incluimos en este grupo las técnicas que se consideran más indicadas para el inicio de un proceso reflexivo y participativo en torno a las relaciones de poder entre los géneros. Su aplicación pretende hacer evidente las desigualdades existentes y cómo éstas afectan distintos ámbitos de la vida de hombres y mujeres en una comunidad.

Segundo grupo: Las técnicas pertenecientes a este grupo contribuyen a la construcción colectiva del concepto de poder. En un grupo de personas que inician un proceso de sensibilización, lo común será que surjan concepciones tradicionales del poder, como un poder no democrático ni liberador; y los sentimientos ligados a esta forma de entender el poder. Sin embargo la presencia de mujeres u hombres con versiones y vivencias diferentes podrá enriquecer la reflexión al permitir contraponer una concepción tradicional y patriarcal del poder, con una visión alternativa de las relaciones de poder entre los géneros.

Tercer grupo: En este grupo integramos un conjunto de técnicas de gran utilidad para analizar las relaciones de poder y formas de participación que han generado los proyectos de desarrollo. Están encaminadas a producir una reflexión interna sobre la dinámica de los proyectos, al hacer visibles aspectos que muchas veces pasan inadvertidos. Su aplicación supone que la persona facilitadora, asuma una actitud de apertura para reconocer que no siempre los proyectos generan condiciones de participación equitativa; además, su papel deberá facilitar la expresión de ideas y sentimientos, tanto de mujeres como de hombres.

Cuarto grupo: En este grupo encontramos algunas técnicas que posibilitan la reflexión y el análisis sobre el tipo de relaciones que es necesario construir para alcanzar mayor equidad entre los géneros. Se recomienda aplicarlas en grupos que estén sensibilizados con respecto a las desigualdades de género y hayan avanzado en la interiorización de las condiciones que las generan.

Quinto grupo: Incluimos tres técnicas que consideramos de uso delicado por la naturaleza de los contenidos y las emociones y vivencias que podrían provocar en las y los participantes. Se recomienda que su aplicación se realice con el apoyo de una persona que tenga experiencia en el manejo adecuado de las emociones y en capacidad de hacer contención. En todos los casos, las personas deben estar de acuerdo en participar, y tener conocimiento del contenido de la técnica que se va a abordar.

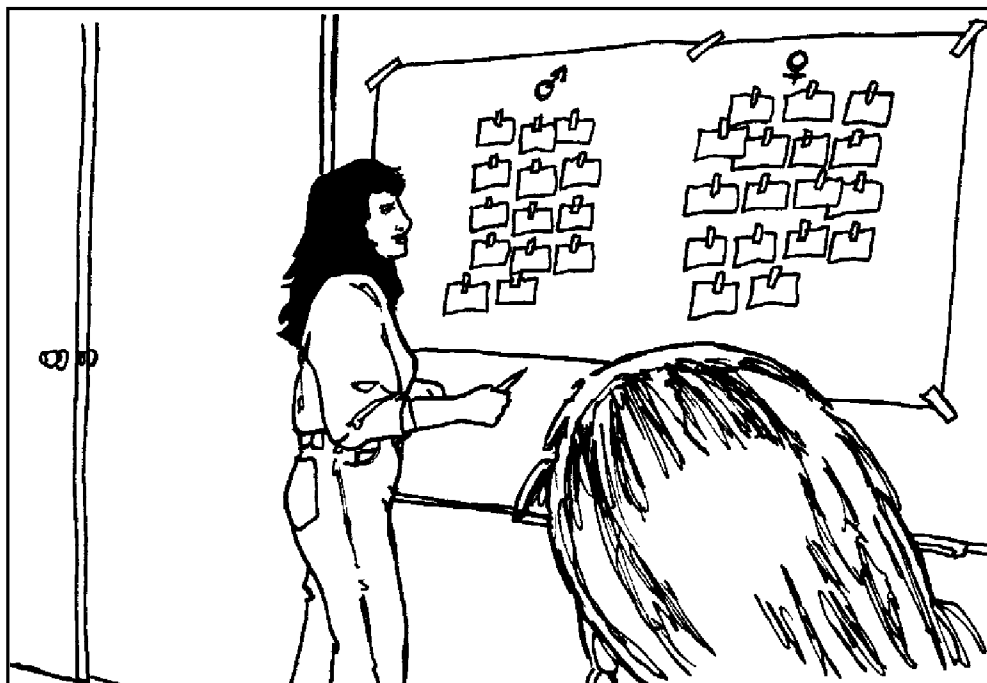
Primer grupo: SENSIBILIZACIÓN

- 1 ¿Cómo me han socializado?
- 2 El reloj
- 3 Afiche del poder
- 4 El semáforo del poder
- 5 Cuando decimos "Poder" queremos decir...
- 6 Jugando a tener poder
- 7 Las siluetas
- 8 Tiro al blanco
- 9 Las redondelas
- 10 Las discriminaciones

¿Cómo me han socializado?

PRIMER GRUPO:

Sensibilización



Fuente:

"Género y Desarrollo", Guía del facilitador, CARE-Perú (Adaptación).

Objetivo:

Identificar los agentes que, en la socialización de mujeres y hombres, generan relaciones de desigualdad entre ambos.

Tiempo:

1 hora.

Recursos:

Tarjetas de cartulina de dos colores diferentes. Lápices, marcadores. Papelógrafo. Cinta adhesiva.

Procedimiento:

- 1- Entregar dos tarjetas a cada participante, de un color a las mujeres y de otro a los hombres.
- 2- Se pide que en una tarjeta escriban (o dibujen) las actividades que les fueron premiadas cuando era niño(a). Y en la otra, las que les eran descalificadas o criticadas.
- 3- Se solicita que de manera voluntaria, hombres y mujeres, compartan su descripción.
- 4- Quien facilita recoge y sintetiza en un cuadro los elementos socializadores por género.
- 5- Se promueve la reflexión acerca de los elementos recopilados, orientada por preguntas como:
 - ¿Qué diferencias hay en la socialización de las mujeres y la de los hombres?
 - ¿Qué características femeninas y masculinas se construyen en este proceso?
 - ¿Cómo influye esta construcción en las relaciones que establecen hombres y mujeres?

El reloj

PRIMER GRUPO:

Sensibilización



Fuente: "Género y Desarrollo", Guía del facilitador, CARE-Perú (Adaptación).

Objetivo: Identificar situaciones cotidianas en las que se manifiestan relaciones de dominio entre hombres y mujeres.

Tiempo: 1 hora.

Recursos: Hojas de papel con la carátula de un reloj, según número de participantes. Lápices.

Procedimiento:

- 1- Entregar a cada participante la página con la carátula del reloj.
- 2- Se pide que dibujen las agujas del reloj y señalen la hora del día en que se sienten más dominadas(os) o controladas(os) o con mayor capacidad de dominio-control sobre otras personas.
- 3- Cuando todos(as) tengan elaborado su reloj, se integran dos grupos: uno de mujeres y otro de hombres.
- 4- En los grupos cada participante presenta su reloj y comparte por qué señaló esa hora y las situaciones asociadas con su elección.
- 5- Cada grupo elabora dos conclusiones obtenidas del ejercicio.
- 6- En plenaria, los grupos presentan sus conclusiones y el(la) facilitador(a) motiva a que hombres y mujeres expresen los sentimientos que les generó el desarrollo del ejercicio, tanto en la parte de desarrollo individual como en la colectiva.
- 7- Se promueve la reflexión en torno a los siguientes puntos de interés:
 - ¿Hay diferencias en lo expresado por hombres y mujeres?
 - ¿A qué corresponden esas diferencias?

Afiche del poder

PRIMER GRUPO:

Sensibilización



Fuente:

Memoria Taller "Género y Poder" CANTERA, Nicaragua, 1997 (Adaptación).

Objetivo:

Presentar de forma simbólica las ideas y sentimientos de un grupo sobre los mecanismos de dominio en alguna de las esferas de las relaciones intergeneracionales (pareja, familia, trabajo, proyecto, entre otras).

Tiempo:

2 horas.

Recursos:

Papelógrafos o cartulinas. Recortes de periódico. Plumones, crayones. Cualquier material a mano.

Procedimiento:

- 1- Esta técnica se utiliza de preferencia en pequeños grupos.
- 2- Se le pide a los(as) participantes discutir lo que saben sobre el tema.
- 3- El grupo expresa sus opiniones en forma de afiche.
- 4- Una vez elaborado el afiche, el grupo lo presenta al plenario, para realizar su decodificación.
- 5- Se le pide a alguno(a) de los(as) participantes que hagan una descripción de los elementos que están en el afiche.
- 6- Puede pedirse al resto de participantes que hagan una interpretación de lo que parece dar a entender el afiche.
- 7- Quienes han elaborado el afiche, explican al plenario la interpretación que ellos(as) le dieron.
- 8- El(la) coordinador(a) lleva al grupo a elaborar algunas conclusiones sobre el tema.

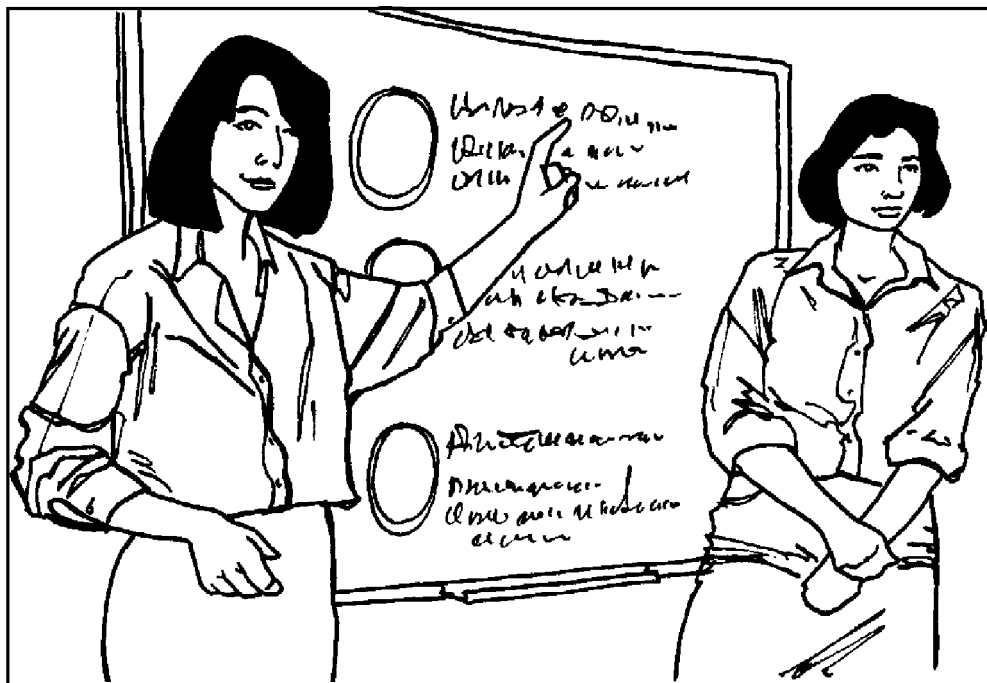
Nota:

El(la) facilitador(a), si lo considera necesario, aclara lo que se entiende por "afiche" y cómo se puede elaborar.

El semáforo del poder

PRIMER GRUPO:

Sensibilización



Fuente:

"Manual de capacitación para promotores de salud" CECADEC-ASAPROSAR, El Salvador, 1998 (Adaptación).

Objetivo:

Visualizar cómo se perciben las relaciones de poder desde cada uno de los géneros.

Tiempo:

90 minutos.

Recursos:

Rotafolio o pizarrón. Marcadores y tizas de colores: verde, amarillo y rojo. Cinta adhesiva.

Procedimiento:

- 1- Integración de grupos: uno de mujeres y otro de hombres.
- 2- Entrega a cada grupo de los materiales para la elaboración del semáforo: papelógrafo, marcadores rojo, verde y amarillo.
- 3- En los grupos reflexionan y anotan, valiéndose de los colores del semáforo, las actitudes y situaciones que caracterizan las relaciones entre mujeres y hombres (en la familia, en el proyecto, en la comunidad).
 - * **VERDE:** para lo permitido. Ejemplo: respeto a la palabra del otro(a).
 - * **AMARILLO:** para estar alerta. Ejemplo: dañar la autoestima.
 - * **ROJO:** para lo que debemos evitar. Ejemplo: el acoso sexual.
- 4- En plenaria los grupos presentan su semáforo.
- 5- La persona que coordina, promueve la reflexión y discusión promoviendo el consenso para elaborar un sólo semáforo entre todos.
- 6- Para concluir, comentamos la actividad desarrollada.
¿Qué aprendimos?

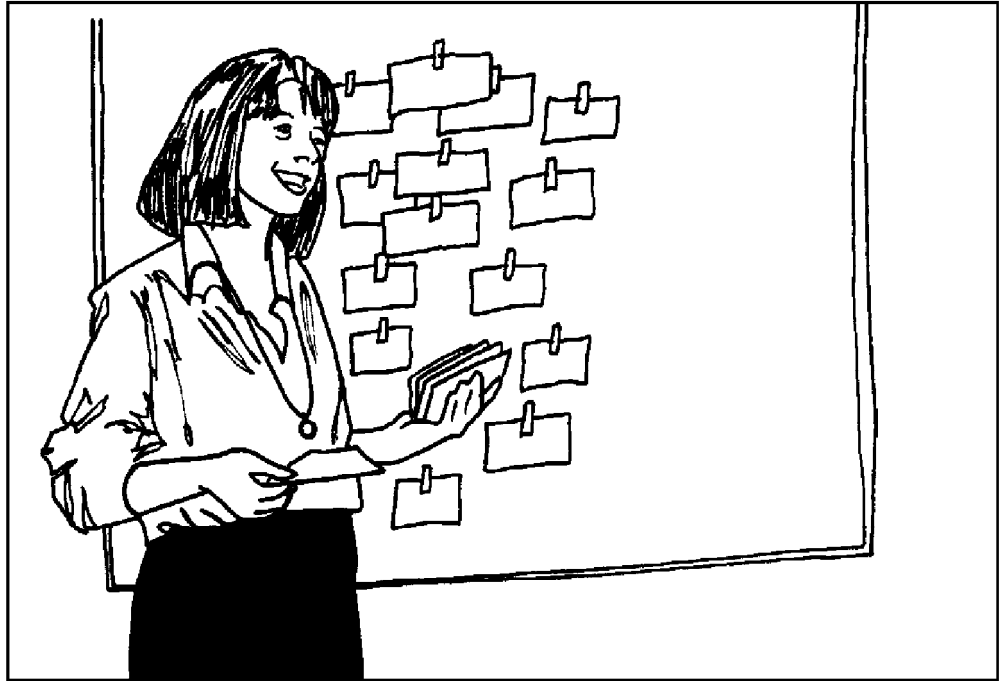
Nota:

Quien facilita presenta los ejemplos de acuerdo con el contexto del grupo.

Cuando decimos «poder» queremos decir...

PRIMER GRUPO:

Sensibilización



Fuente: Memoria Taller "Género y Cooperativismo" COACES, El Salvador, 1997 (Adaptación).

Objetivo: Socializar ideas y sentimientos relacionados con el poder en la vida cotidiana.

Tiempo: 30 minutos.

Recursos: Tarjetas de papel. Marcadores. Papelógrafos. Cinta adhesiva.

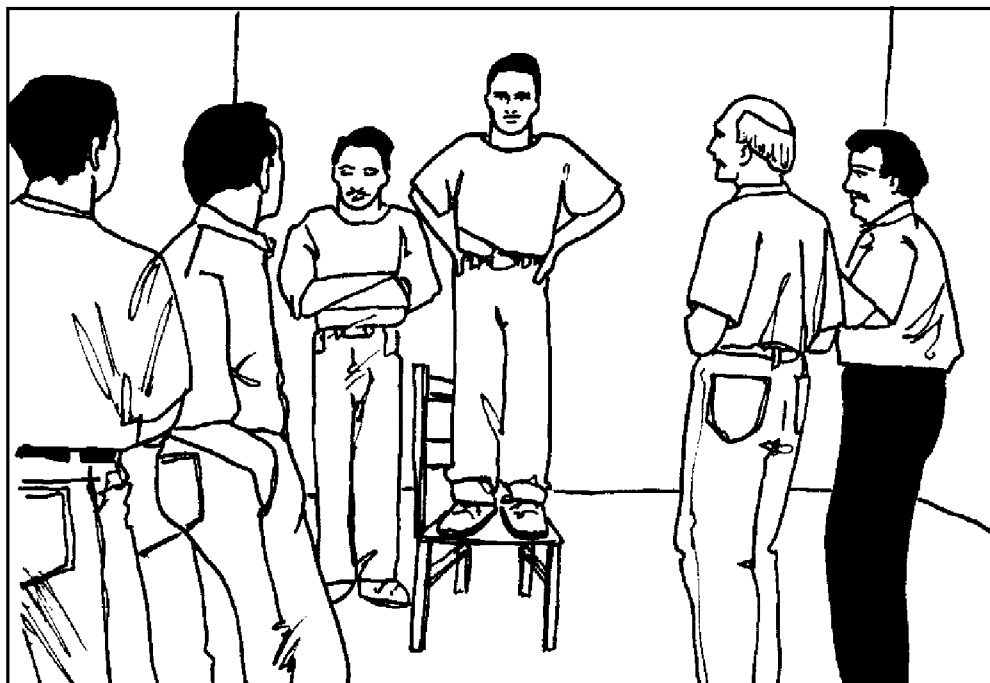
Procedimiento:

- 1- Se entrega a cada participante una tarjeta.
- 2- Quien facilita explica que el ejercicio consiste en completar una frase agregando la última palabra; el(la) facilitador(a) dirá la frase incompleta y los participantes escribirán en la tarjeta la palabra con la que creen se completa la idea.
- 3- La frase es: "Cuando decimos poder, queremos decir..."
- 4- Cuando los(as) participantes han escrito la palabra que completa la frase, leen una por una en plenario.
- 5- Conforme la lectura, las tarjetas se pegan en la pared, se separan las de las mujeres y las de los hombres.
- 6- Al completar el tarjetero, quien facilita comenta y motiva el análisis de su contenido, enfatizando en aspectos como:
 - Idea o concepto de poder que predomina.
 - Las formas en que este poder se manifiesta en las relaciones que establecen hombres y mujeres.
 - Sentimientos que esta vivencia del poder genera en mujeres y hombres.

Jugando a tener poder

PRIMER GRUPO:

Sensibilización



Fuente:

Área de Capacitación, CEMUJER – El Salvador, 1998 (Adaptación).

Objetivo:

Visibilizar ideas, actitudes y sentimientos de hombres y mujeres en relación con el ejercicio del poder.

Tiempo:

1 hora.

Recursos:

Dos sillas. Papelógrafo. Marcadores. Cinta adhesiva.

Procedimiento:

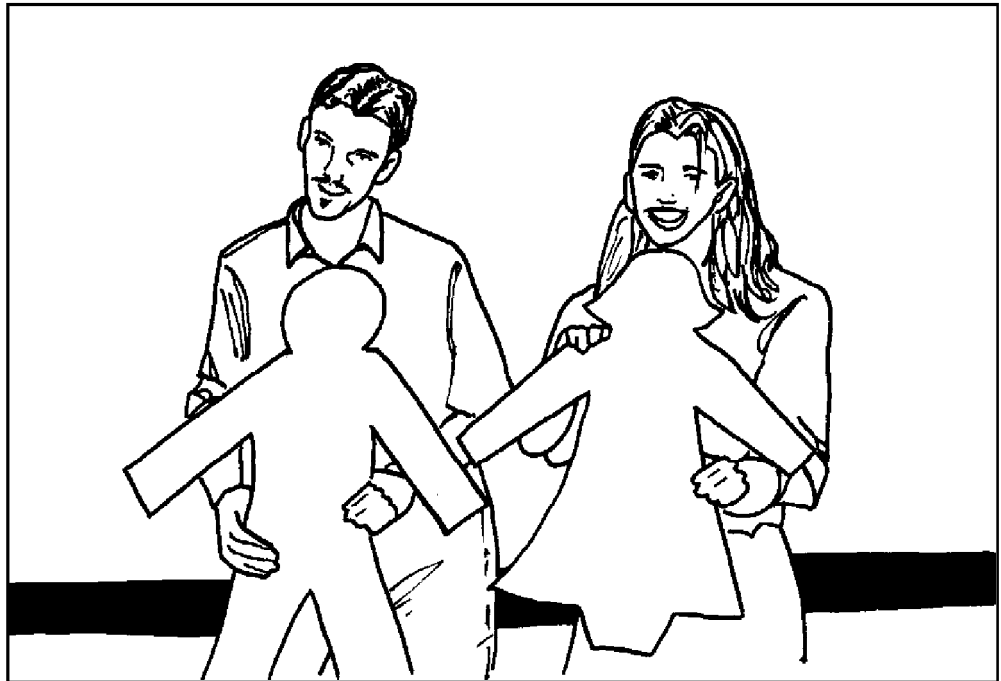
- 1- Las personas participantes se dividen en dos grupos: mujeres y hombres.
- 2- Se pide que cada grupo seleccione 2 personas: una que desempeñará el papel de líder y otra de observadora.
- 3- En espacios separados, ambos grupos forman un círculo, permanecen de pie y colocan al centro una silla. Sobre ésta se para la persona que hará de líder.
- 4- La tarea consiste en que la persona que está sobre la silla ponga de manifiesto o ejerza poder sobre el grupo de la forma más creativa posible.
- 5- La persona observadora en cada grupo toma nota de la forma en que se desarrolla el ejercicio y tratan de rescatar algunos elementos como los siguientes:
 - Posturas, actitudes, palabras de quien está ejerciendo poder.
 - Reacciones, actitudes del grupo.
 - Situaciones que llamen la atención.

- 6- En plenaria se recupera el ejercicio, dando oportunidad a que cada grupo exprese:
 - ¿Qué fue lo que sucedió, que roles se jugaron?
 - ¿Cómo se sintieron frente a la situación?
- 7- Después de que cada grupo expresa sus opiniones, se pide que la persona observadora manifieste las suyas.
- 8- La persona que facilita orienta la discusión hacia las ideas claves que surjan, tratando de que el grupo reflexione y construya conclusiones sobre aspectos como los siguientes:
 - ¿Se pueden establecer diferencias en la forma de ejercicio del poder en el grupo de mujeres en relación con el de hombres?
 - ¿Cuáles sentimientos y actitudes prevalecen en cada sexo?
 - ¿Cómo reaccionan mujeres y hombres frente al poder?

Las siluetas

PRIMER GRUPO:

Sensibilización



Fuente:

Proyecto "Hacia la Equidad": ASAPROSAR – El Salvador, 1998.

Objetivo:

Reflexionar acerca de las relaciones de poder entre los géneros.

Tiempo:

1 hora.

Recursos:

Siluetas de papel de hombres y mujeres. Marcadores. Cinta adhesiva.

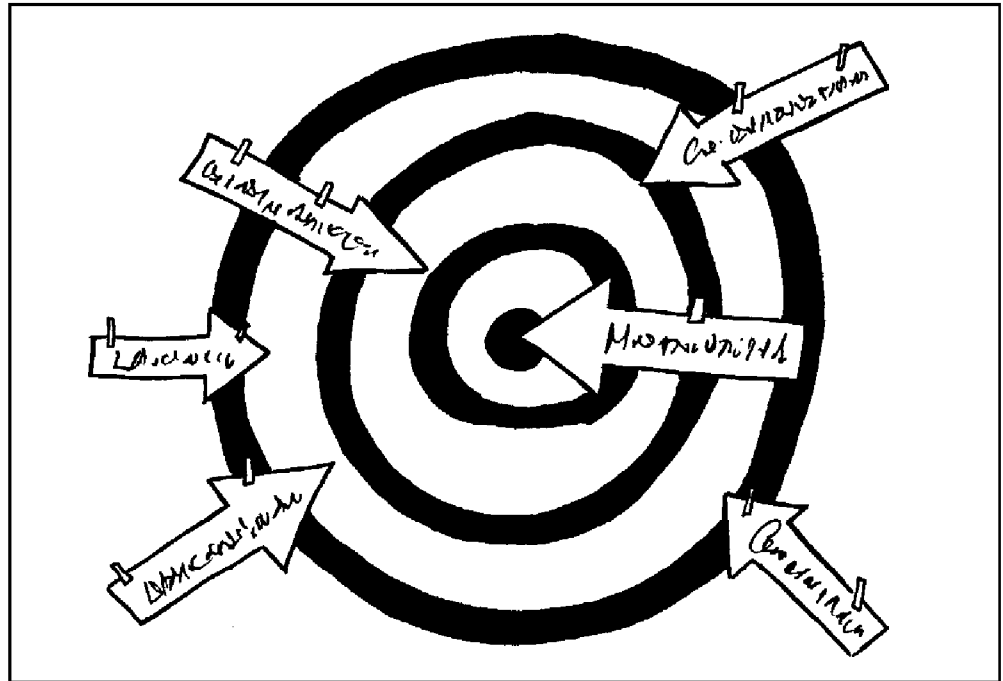
Procedimiento:

- 1- Se integran grupos mixtos según el número de participantes.
- 2- Se entrega a cada grupo dos siluetas (una de un hombre y otra de una mujer).
- 3- Haciendo uso de las siluetas, colores, símbolos y palabras, los grupos representarán cómo se dan las relaciones de poder entre ambos géneros.
- 4- En plenaria se presentan las siluetas de cada grupo y se analiza el contenido, tratando de identificar características, formas y mecanismos utilizados en las relaciones de poder entre los géneros.
- 5- Quien facilita promueve la elaboración de conclusiones, sobre la base de interrogantes tales como:
 - ¿Qué caracteriza a las relaciones descritas según el género?

Tiro al blanco

PRIMER GRUPO:

Sensibilización



Fuente:

«La organización cooperativa». Guía para el coordinador, ACI. El Salvador, 1993 (Adaptación).

Objetivo:

Reflexionar acerca de las formas que adopta el poder en las relaciones intergenéricas de un grupo.

Tiempo:

1 hora.

Recursos:

Flechas de papel o cartulina (un color para cada sexo). Dos carteles con dibujo de tiro al blanco. Marcadores. Cinta adhesiva.

Procedimiento:

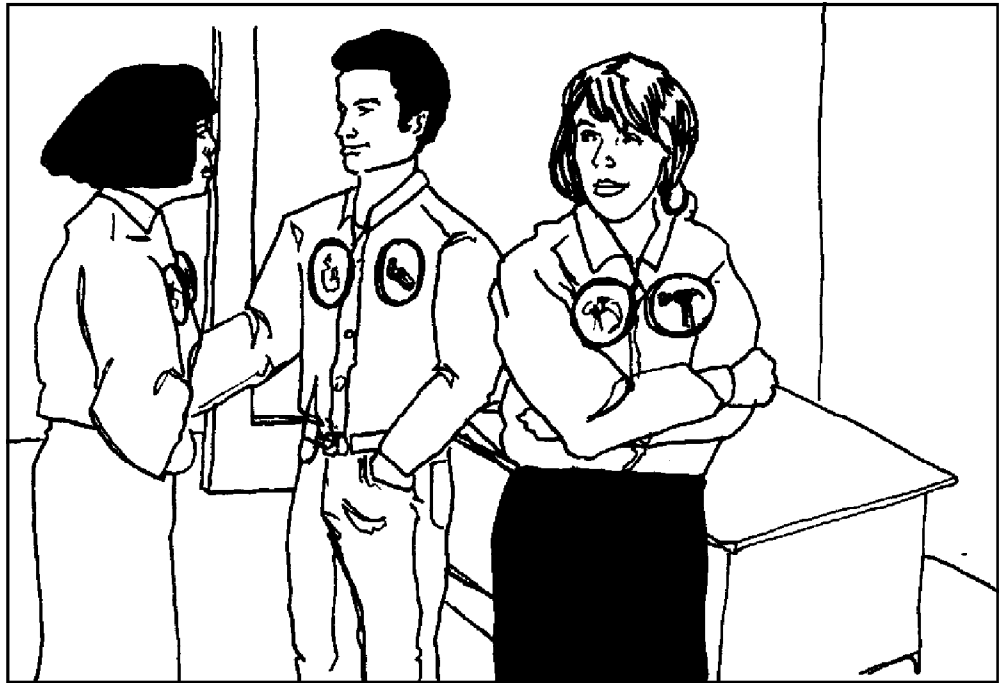
- 1- En pequeños grupos integrados por sexo, se distribuyen las flechas de papel.
- 2- Se pide al grupo que discuta acerca de cómo el otro sexo ejerce poder sobre las otras personas y que escriba o dibuje en las flechas cada una de las maneras identificadas.
- 3- El(la) coordinador(a), debe haber preparado previamente el cartel con el dibujo del tiro al blanco para cada sexo.
- 4- Se pide al grupo de las mujeres y al de los hombres que por separado discuta cómo acomodar las flechas en el tiro al blanco, tomando en cuenta que las formas más efectivas o de mayor prevalencia se colocan más cerca del centro y las de menor potencial para ejercer poder, se colocan más lejos.
- 5- Cuando cada grupo ha ubicado las flechas en el tiro al blanco, se intercambian los carteles. El grupo de los hombres lee y comenta el trabajo hecho por las mujeres y éstas el de ellos.

- 6- En plenaria se comparten y analizan los carteles. Los hombres presentan el cartel y sus reacciones al de las mujeres, y las mujeres presentan el de los hombres, con sus comentarios
- 7- El plenario puede ser orientado por preguntas como las siguientes:
 - ¿Qué diferencias encuentran en las formas en que ejercen poder los hombres y las que emplean las mujeres?
 - ¿Cómo se sienten hombres y mujeres con estas maneras de ejercer poder?
 - ¿Qué consecuencias tienen estas formas de ejercer el poder en la vida cotidiana de mujeres y de hombres?

Las redondelas

PRIMER GRUPO:

Sensibilización



Fuente: "Género y Desarrollo", Guía del facilitador, CARE-Perú, 1994 (Adaptación).

Objetivo: Rescatar ideas y sentimientos generados en hombres y mujeres por la vivencia personal de las relaciones de poder entre ellos.

Tiempo: 45 minutos.

Recursos: Círculos de cartulina de 2 colores diferentes. Lápices marcadores. Cinta adhesiva.

Procedimiento:

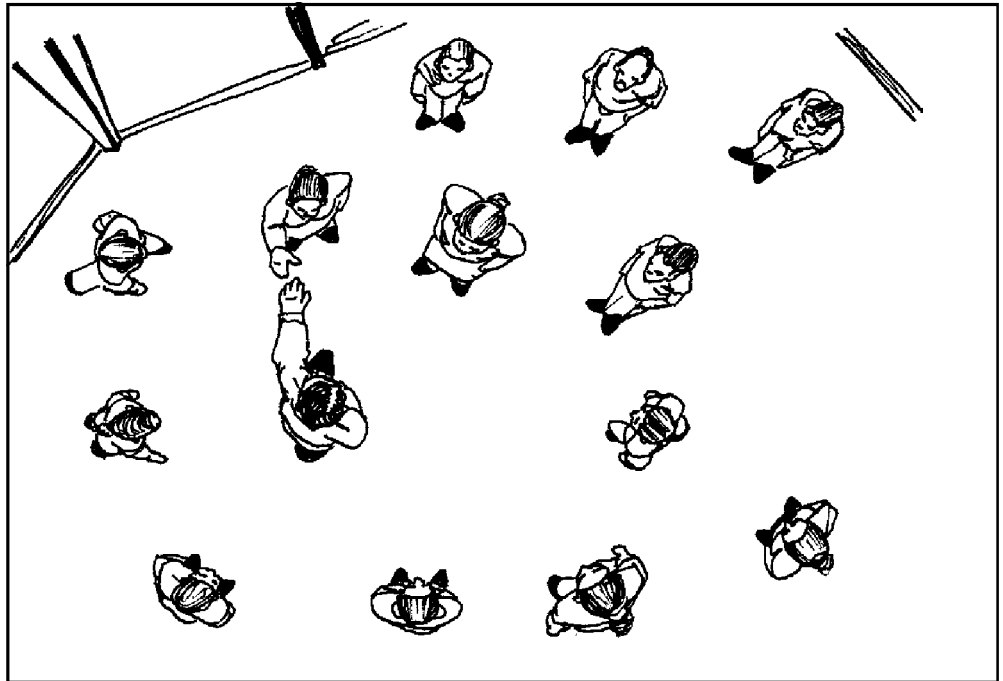
- 1- Se entrega a cada participante 2 círculos de colores diferentes.
- 2- Se les pide dibujar en el primero un objeto que para ellas(os) simbolice el poder y en el otro escribir el sentimiento que le produce ese símbolo.
- 3- Cuando todas(os) hayan elaborado sus redondelas, se les pide que se las coloquen sobre el pecho y se pongan de pie.
- 4- El(la) facilitador(a) los(as) invita a caminar por el salón sin hablar y observar las redondelas de quienes encuentran a su paso.
- 5- Mientras caminan y observan las redondelas se les pide que se vayan agrupando entre quienes han escrito sentimientos iguales o parecidos.
- 6- En los pequeños grupos, cada participante presenta su símbolo y explica por qué elaboró esa representación.
- 7- En plenaria se pide a las mujeres pegar sus símbolos en una parte de la pared y a los hombres en otra, colocando juntas las que son semejantes.

- 8- Quien facilita orienta la discusión en plenaria con preguntas como:
- ¿Qué semejanzas y que diferencias encontramos entre los símbolos de hombres y mujeres?
 - ¿Qué situaciones de nuestra vida cotidiana (en la pareja, en la familia, en el proyecto, entre otras) representan estos símbolos?

Las discriminaciones

PRIMER GRUPO:

Sensibilización



Fuente:

Taller "Forjando relaciones justas". CANTERA, Nicaragua, 1996 (Adaptación).

Objetivo:

Analizar las discriminaciones asociadas a las prácticas del poder y los efectos en las mujeres y hombres.

Tiempo:

45 minutos.

Recursos:

Lista de discriminaciones.

Procedimiento:

- 1- Los(as) participantes forman un círculo en silencio.
- 2- Quien coordina lee, poco a poco, una lista de discriminaciones elaborada previamente (lista anexa como sugerencia).
- 3- Mientras el(la) coordinador(a) mencionan, una por una las discriminaciones, los(as) participantes que en algún momento de su vida se hayan sentido discriminados(as) por esa razón, caminan hacia el centro del círculo.
- 4- Una vez en el centro, se miran entre sí y también a quienes se han quedado en el círculo exterior, y regresan luego a éste.
- 5- Al terminar de leer el listado, quien coordina deja que los(as) participantes propongan y comenten otros motivos de discriminación que hayan experimentado en cualquier momento de su vida.
- 6- Para finalizar se procede al análisis y se rescata cómo se sintieron durante la dinámica, con base en preguntas como las siguientes:
 - ¿Cómo nos sentimos (mujeres y hombres) al recordar la discriminación?

- ¿Cómo nos sentimos al identificarnos con otros(as) que han tenido similares experiencias de discriminación?
- ¿Qué hacemos (mujeres y hombres) para evitar o superar la discriminación?

Lista de discriminaciones:

- Por edad
- Por condiciones físicas (delgadez, obesidad)
- Por condición social (origen campesino, marginal, etnia)
- Por ser hombres
- Por ser mujeres
- Por el color de la piel
- Por trabajar fuera de casa
- Por tener miedo
- Por ser débil
- Por fumar
- Por vivir solo(a)
- Por no tener hijos ni hijas
- Por ser madres solteras
- Por la condición civil: solteros(as), unión libre, divorciado(a)
- Por la religión
- Por ser analfabeto(a)
- Por ser pobre
- Por el trabajo realizado
- Por ser extranjero

Segundo grupo: CONCEPTUALIZACIÓN

- 1 Así lo veo
- 2 El poder tiene cara de...
- 3 Acróstico
- 4 Definiendo el poder
- 5 La definición
- 6 Personalización

Así lo veo

SEGUNDO GRUPO:

Conceptualización



Fuente:

Proyecto "Hacia la Equidad", ASAPROSAR, El Salvador, 1998.

Objetivo:

Visualizar y analizar el concepto de poder que tienen mujeres y hombres.

Tiempo:

1 hora.

Recursos:

Tarjeta de papel o cartulina de 2 colores diferentes. Lámina con la palabra "PODER". Marcadores. Lápices de colores. Cinta adhesiva.

Procedimiento:

- 1- La persona que facilita prepara una lámina con la palabra "PODER" de la forma más llamativa posible.
- 2- Se distribuyen las tarjetas entre los(as) participantes, entregando las de un color a las mujeres y las del otro a los hombres.
- 3- Se presenta la lámina a cada participante y se les pide dibujar en la tarjeta la primera idea que le provocó la palabra **poder**.
- 4- Para socializar los dibujos, se colocan en la pared separando los de las mujeres y los de los hombres. Se les invita a observarlos detenidamente.
- 5- En plenaria se analiza el contenido de los dibujos, se orientan con preguntas como las siguientes:
 - ¿Qué ideas de poder transmiten los dibujos de las mujeres?
 - ¿Qué ideas expresan los dibujos de los hombres?
 - ¿Cuáles son las diferencias más significativas entre lo que expresan los hombres y lo que expresan las mujeres?
 - ¿Cuál es el origen de esas diferencias?
- 6- Quien facilita toma nota de los aportes y elabora algunas conclusiones, e insta a los participantes a hacerlo también.

El poder tiene cara de...

SEGUNDO GRUPO:

Conceptualización



Fuente:

Proyecto "Hacia la Equidad", ASAPROSAR, El Salvador, 1998.

Objetivo:

Conceptualizar el poder a partir de la vivencia cotidiana de mujeres y hombres.

Tiempo:

1 hora.

Recursos:

Páginas de papel. Lápices de color. Cinta adhesiva. Papelógrafos.

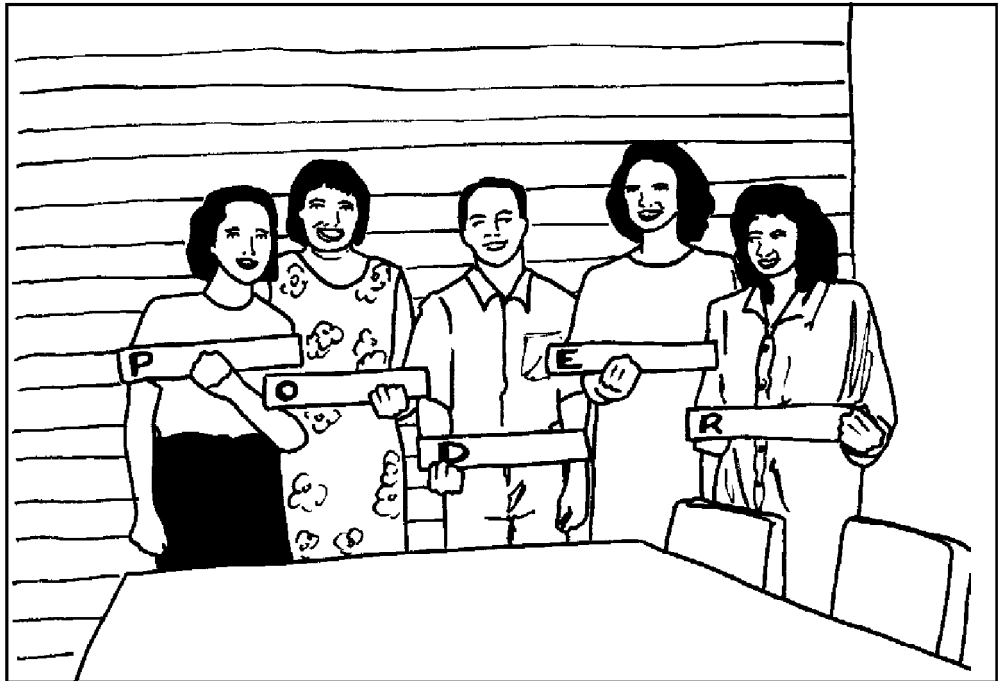
Procedimiento:

- 1- Cada participante recibe una hoja de papel.
- 2- La persona que facilita explica que la técnica consiste en completar la frase que se les dirá con un dibujo. Cada participante hará el dibujo en la hoja.
- 3- Quien facilita dice la frase: "*El poder tiene cara de...*" y da tiempo para que los y las participantes la completen con el dibujo.
- 4- Cuando todos y todas han hecho su dibujo, se les pide se pongan de pie y se desplacen por el lugar, mientras muestran el dibujo a los demás.
- 5- Conforme se movilizan, buscan reunirse con otros(as) que hayan hecho dibujos semejantes.
- 6- Los grupos se reúnen y sus integrantes discuten: ¿porqué el poder tiene esa cara?
- 7- En plenaria se presentan los dibujos y las reflexiones de cada grupo. Se discute sobre las diferencias y similitudes en las "caras del poder".

Acróstico

SEGUNDO GRUPO:

Conceptualización



Fuente:

Proyecto "Hacia la Equidad", ASAPROSAR, El Salvador, 1998.

Objetivo:

Socializar ideas y sentimientos acerca de las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

Tiempo:

1 hora.

Recursos:

Tiras de cartulina. Marcadores. Cinta adhesiva.

Procedimiento:

1. La persona que facilita elabora previamente tiras de cartulina según el número de participantes, en las que escribe en el extremo izquierdo una de las letras de la palabra "PODER", de la siguiente forma:

P

R

2. Al azar, distribuye las tiras entre los(as) participantes.
3. Se les pide escribir en ellas, una frase u oración corta que comience con la letra indicada y que exprese lo que piensan o sienten acerca de las relaciones desiguales entre mujeres y hombres.
4. Cada participante busca y se une con otros(as) con los que pueda formar la palabra "poder".
5. Al integrarse cada grupo, construyen el acróstico, leen las frases y reflexionan sobre su significado.

P

O

D

E

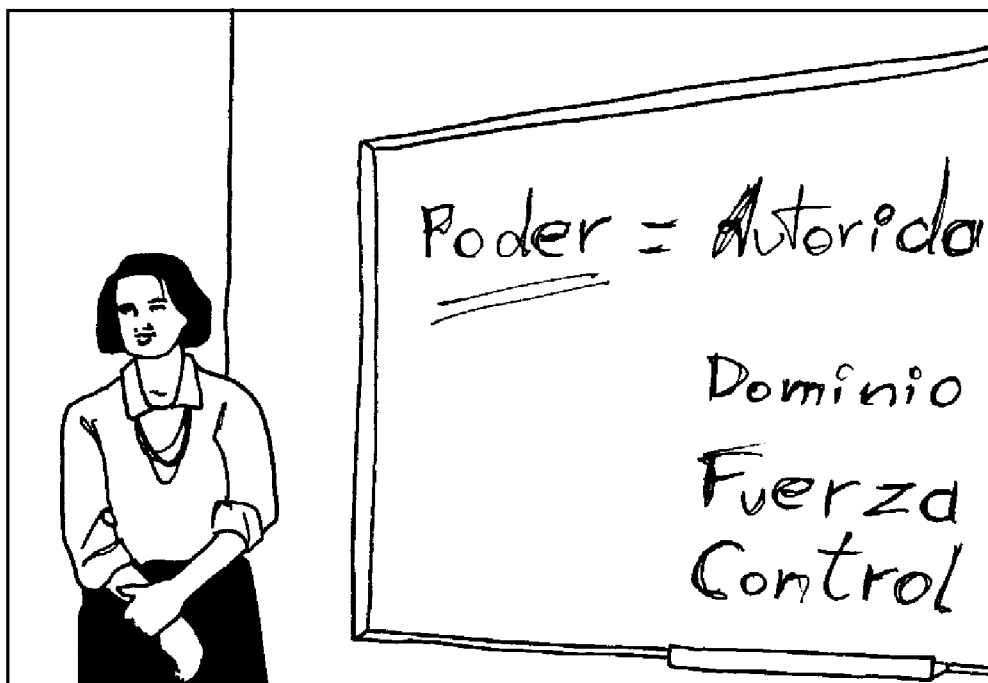
R

6. En plenario, cada grupo lee su acróstico.
7. Cuando se ha realizado la lectura de todos los grupos, se promueve la discusión, y se puntualiza en aspectos como:
 - Idea de poder que predomina.
 - Formas de expresión del poder en las relaciones de género.
 - Sentimientos reflejados.
 - Concepciones y expresiones alternativas del poder presentes en el grupo (si las hay).

Definiendo el poder

SEGUNDO GRUPO:

Conceptualización



Fuente:

Taller "Relaciones de Poder" Área de Capacitación, CEMUJER, El Salvador, 1998 (Adaptación).

Objetivo:

Analizar y construir colectivamente los elementos contenidos en el concepto de poder.

Tiempo:

30 minutos.

Recursos:

Papelógrafos. Marcadores. Cinta adhesiva.

Procedimiento:

- 1- En plenaria, la persona que facilita escribe la palabra "PODER" y solicita a los(as) participantes que expresen todas aquellas palabras que asocian con ésta.
- 2- A medida que lo hacen, se anotan esas palabras en el papelógrafo y se elabora una lista.
- 3- Cuando se ha agotado el aporte de palabras, se retoma cada una de ellas y se escribe a la par los lugares o espacios en los cuales se pone de manifiesto. Por ejemplo:

PODER =	AUTORIDAD	¿DÓNDE SE MANIFIESTA?
	Dominio	
	Fuerza	Gobierno, hogar, trabajo, etc.
	Control	

Una de las palabras asociadas con la palabra poder es autoridad: al preguntar en que espacios se manifiesta la autoridad, el grupo identifica el hogar, el trabajo y el gobierno.

- 4- Cuando el grupo agota el paso anterior, se le pide construir una definición de "poder" que recoja las ideas expresadas.
- 5- Quien facilita promueve la reflexión sobre este concepto construido colectivamente y la identificación de conclusiones.

La definición

SEGUNDO GRUPO:

Conceptualización



Fuente:

Memoria Taller "Género y Desarrollo", Secretariado Social Arquidiocesano, El Salvador, 1995 (Adaptación).

Objetivo:

Analizar y construir colectivamente el concepto de "poder".

Tiempo:

45 minutos.

Recursos:

Juego de tarjetas por grupo. Cinta adhesiva. Marcadores.

Procedimiento:

- 1- El(la) facilitador(a) prepara con anticipación un juego de 7 tarjetas para cada grupo. En cada una de ellas escribe una palabra que ayude a definir el concepto de poder. Prepara además otras tarjetas en blanco.
- 2- Integra grupos de 4 a 5 personas.
- 3- Entrega el juego de tarjetas a cada grupo.
- 4- El grupo se reúne con su juego de tarjetas y estudia el significado de cada una.
- 5- El grupo debe elegir 3 (solo 3) para definir lo que piensa que es el "poder"
- 6- Si el grupo considera que faltan algunas palabras puede escribirlas en las tarjetas en blanco.
- 7- Cada grupo presenta su definición y explica por qué eligió esas palabras.
- 8- Quien facilita orienta la construcción colectiva y el análisis del concepto de poder.

Personalización

SEGUNDO GRUPO:

Conceptualización



Fuente:

Taller "Género, Comunicación y Desarrollo Sostenible", UCA-ASDI, El Salvador, 1995 (Adaptación).

Objetivo:

Conceptualizar el poder a partir de la vivencia que cada género tiene de éste.

Tiempo:

60 minutos.

Recursos:

Papel. Lápices. Marcadores.

Procedimiento:

- 1- Integración de grupos (preferiblemente por sexo)
- 2- Se pide a cada uno personalizar al "PODER", o sea, pensar que éste es una persona con ciertas características y a partir de la caracterización, dibujarlo.
- 3- En plenaria se presentan las personificaciones y se promueve la discusión alrededor de las características expresadas por hombres y mujeres, a la vez que se identifican las diferencias observadas en torno al concepto y la vivencia del poder entre ellos(as).

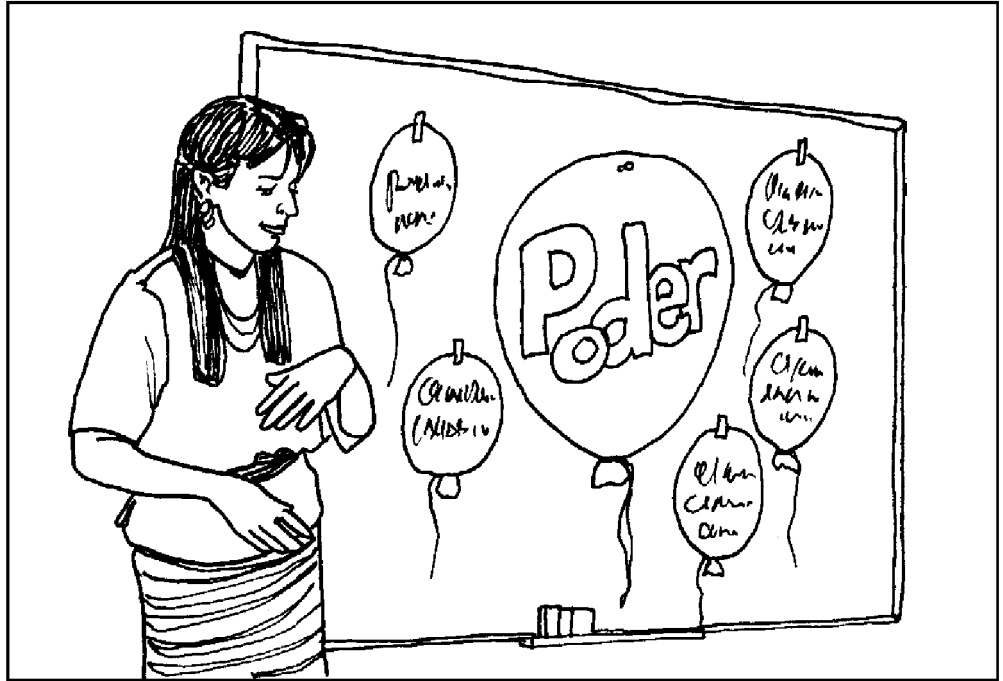
Tercer grupo: ANÁLISIS DE RELACIONES DE PODER

- 1 Los globos
- 2 Mi proyecto es masculino/femenino
- 3 La otra cara de la moneda
- 4 El poder pesa
- 5 Matriz del poder
- 6 Calendario de participación
- 7 Busca tu esquina
- 8 En busca del equilibrio
- 9 La pelota preguntona
- 10 El sociodrama
- 11 La balanza
- 12 Mapa mental
- 13 El árbol del poder
- 14 Mapa del poder

Los globos

TERCER GRUPO:

Análisis de relaciones de poder



Fuente:

Manual de Capacitación en Género de OXFAM (Adaptación).

Objetivo:

Identificar y reflexionar acerca de las formas en que se establecen las relaciones de poder en un grupo o proyecto.

Tiempo:

1 hora.

Recursos:

Globos de papel. Cinta adhesiva. Marcadores.

Procedimiento:

- 1- La persona que facilita coloca sobre una superficie plana (pared, piso o pizarra) un globo en el que previamente ha escrito la palabra «Poder».
- 2- Distribuye entre los y las participantes globos de papel de diferentes colores.
- 3- Luego de haber presentado al grupo el globo con el tema, quien facilita invita a pensar en frases o palabras que expresen cómo se dan las relaciones de poder en el grupo o en el proyecto.
- 4- Cada participante escribirá en su globo la frase y la pegará alrededor del globo generador.
- 5- Cuando todos(as) los(as) participantes han colocado sus globos se les invita a que lean las ideas expresadas y agrupen aquellas que tienen relación entre sí. De esta manera, pueden construir categorías más amplias.
 - a- En plenaria, quien facilita motiva la discusión de cada una de las categorías identificadas.

- b- A través de la discusión, se puede dirigir al grupo para que identifique y analice:
 - Características de las relaciones entre hombres y mujeres en el grupo o proyecto.
 - ¿Cómo se manifiesta el poder en estas relaciones?
 - Formas que adoptan las relaciones de poder entre las mujeres (y también entre los hombres) del proyecto.
 - Efectos de este tipo de relaciones en la dinámica del proyecto y de la organización.

Mi proyecto es masculino/femenino

TERCER GRUPO:

Análisis de relaciones de poder



Fuente:

Manual de capacitación en Género de OXFAM (Adaptación).

Objetivo:

Descubrir y analizar algunas de las contradicciones y complejidades en la estructura de un proyecto.

Tiempo:

1 hora.

Procedimiento:

- 1- Quien facilita explica la actividad y divide a los(as) participantes en dos grupos. Uno de ellos tiene que defender la posición: «Mi proyecto es un proyecto masculino». El otro grupo tiene que defender la posición: «Mi proyecto es un proyecto femenino».
- 2- Cada grupo dispondrá de 15 minutos para preparar sus argumentos. Se le pide que para ello considere las personas que participan en el proyecto, las relaciones que se establecen, los roles que desempeñan, las formas de participación, las posiciones de poder que ocupan, los procesos de toma de decisión, además de otros aspectos que consideren convenientes.
- 3- Mientras los grupos se preparan, se ubican dos sillas en el centro de la habitación, una frente a otra.
- 4- Cada grupo escoge un(a) representante para empezar el debate, quien deberá sentarse en una de las sillas. Cuando la persona que está en la silla ha expuesto su argumento, o cuando otra de su mismo grupo quiere tomar su lugar, se lo indica con un golpe ligero en el hombro. Se produce entonces el cambio de lugares y el debate continúa. Estos cambios deben hacerse rápidamente para mantener la fluidez de la discusión. La dinámica debe permitir que varias personas expongan sus puntos de vista.

5- Quien facilita toma nota de los argumentos de ambos grupos y al finalizar el debate, comenta con los participantes sus opiniones sobre el ejercicio.

6- Puede profundizarse en la reflexión de los argumentos que caracterizan a un proyecto como masculino o como femenino, y cómo se sintieron los participantes al defender sus argumentos.

La otra cara de la moneda

TERCER GRUPO:

Análisis de relaciones de poder



Fuente:

Proyecto "Hacia la Equidad", ASAPROSAR, El Salvador, 1998.

Objetivo:

Visualizar las relaciones que establecen hombres y mujeres participantes en un proyecto con la organización ejecutora.

Tiempo:

2 horas.

Recursos:

Papelógrafos. Círculos de cartulina (25 cm de diámetro aproximadamente). Lápices de colores. Crayones. Marcadores.

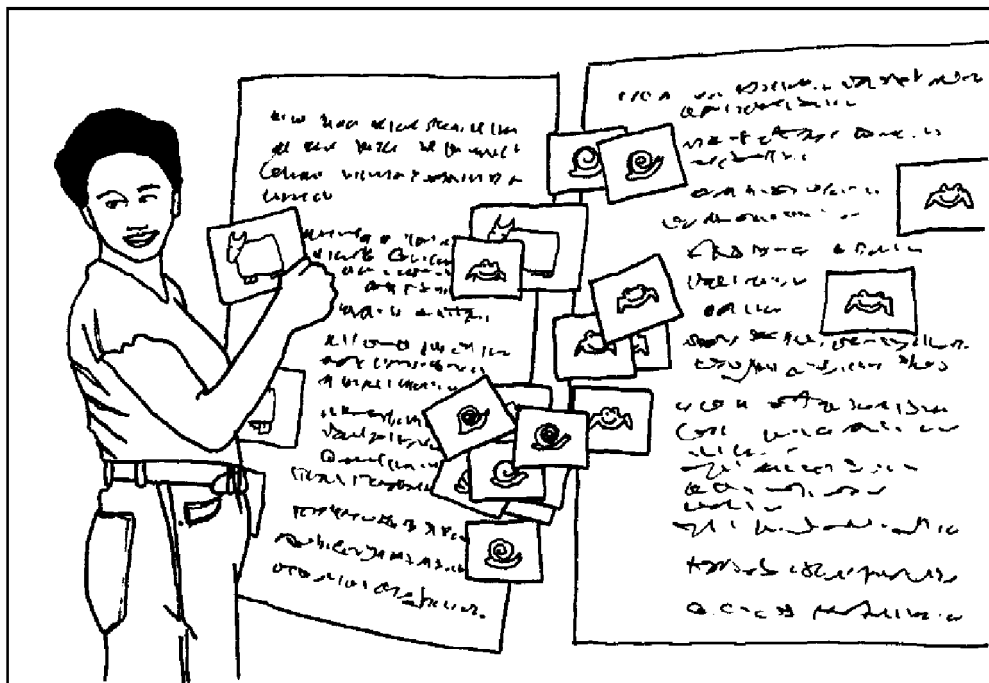
Procedimiento:

- 1- Las personas participantes se dividen en grupos de mujeres y hombres.
- 2- Se entrega a cada grupo un círculo de cartulina y lápices de colores, crayones o marcadores.
- 3- Quien facilita pide que cada grupo discuta acerca de las formas en que ellas y ellos se relacionan con la organización que ejecuta el proyecto y escojan la forma que les parezca más común y frecuente.
- 4- La forma de relación seleccionada será representada por un dibujo o símbolo en una cara del círculo y en la otra, cómo les gustaría que fuera esa relación en el futuro.
- 5- En plenaria, los grupos presentan sus dibujos y se promueve la discusión alrededor de las ideas expresadas y recopiladas por la persona que facilita, enfatizando en la visión de futuro de las relaciones de poder en el proyecto.

El poder pesa

TERCER GRUPO:

Análisis de relaciones de poder



Fuente:

Taller «Ojos que ven y corazones que sienten», UI CN, Costa Rica, 1999.

Objetivo:

Visualizar y analizar las relaciones de poder y sus efectos en mujeres y hombres de un grupo, proyecto u organización.

Tiempo:

2 horas.

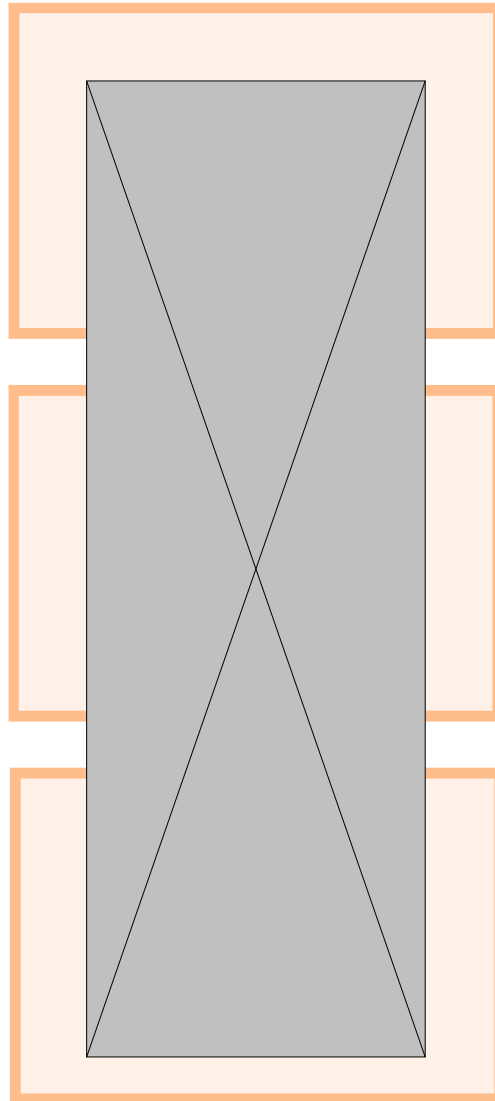
Recursos:

Tarjetas con dibujos de tres animales con diferente peso (ejemplos anexos). Papelógrafos. Marcadores. Cinta adhesiva.

Procedimiento:

- 1- La persona que facilita elabora previamente tarjetas con dibujos de 3 animales de peso diferente (uno en cada tarjeta). Preparará 2 series de tarjetas con los mismos dibujos; pero de 2 colores diferentes y en cantidad suficiente para el número de participantes.
- 2- La actividad inicia con una lluvia de ideas acerca de las decisiones más sobresalientes tomadas en la historia del proyecto y sus correspondientes acciones. Quien facilita toma nota de los aportes y elabora una lista en los papelógrafos, procurando que los(as) participantes recuerden y aporten el mayor número de datos posibles.
- 3- Cuando se ha completado la lista, se forma un grupo de hombres y otro de mujeres; se entregan a cada grupo una serie de tarjetas con los dibujos (un color de tarjeta por sexo).
- 4- Se pide a cada grupo que retome la lista y discuta cómo cada una de las situaciones planteadas les afectó como mujeres o como hombres.

- 5- Según el peso que cada situación haya tenido sobre sus vidas, pegarán a la par de ésta el dibujo que mejor la exprese.



- 6- Cuando mujeres y hombres han colocado sus tarjetas, se promueve el análisis de aquellos elementos más significativos, como podrán ser:
- ¿Cuáles situaciones tuvieron el mismo peso para hombres y mujeres?
 - ¿Cuáles situaciones tienen una muy marcada diferencia de valoración y por qué?
 - ¿Hay efectos diferenciados de estas situaciones para mujeres y hombres?

Matriz del poder

TERCER GRUPO:

Análisis de relaciones de poder



Fuente:

"Los Gráficos", Módulo de enfoque REFLECT, CIAZO, El Salvador, 1998.

Objetivo:

Representar y analizar la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones de una organización, comunidad o proyecto.

Tiempo:

2 horas.

Recursos:

Superficie plana: pizarra, papelógrafos. Marcadores. Lápices de color. Tarjetas de papel o cartulina. Cinta adhesiva.

Procedimiento

- 1- La persona que facilita elabora previamente una matriz (como el ejemplo adjunto).
- 2- Los(as) participantes se dividen en grupos mixtos para responder a la siguiente pregunta: ¿cuáles fueron las decisiones más importantes que se tomaron en el proyecto, organización o comunidad durante el último año?
- 3- Las respuestas se escriben (o dibujan) en las tarjetas (una respuesta por tarjeta).
- 4- En plenaria se presentan las tarjetas de cada grupo, se seleccionan las comunes y aquellas más significativas para los(as) participantes.
- 5- Estas tarjetas se colocan una por una en las filas de la matriz.
- 6- Se integran dos grupos: uno de mujeres y otro de hombres. Cada grupo deberá identificar en cuáles de las decisiones que se tomaron tuvieron participación.

- 7- En plenaria, cada grupo señala su participación en la matriz, coloreando la casilla correspondiente (se puede asignar un color a cada sexo).

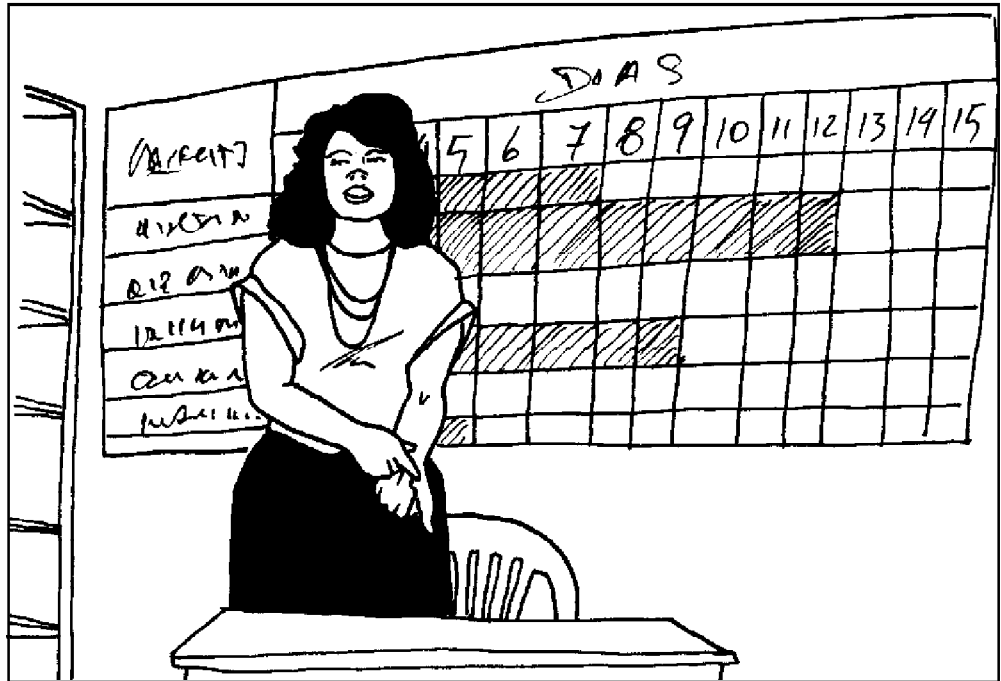
DECISIONES	SEXO	
	MUJERES	HOMBRES

- 8- Al completarla, se "estudia" la matriz, y se orienta la reflexión con preguntas como:
- ¿En cuáles decisiones participaron sólo las mujeres, en cuáles sólo los hombres y en cuáles ambos?
 - ¿Qué efectos tuvo esta participación en el proyecto, organización o comunidad?
 - ¿Cómo han afectado estas decisiones a las mujeres?
 - ¿Qué decisiones provocaron conflicto entre hombres y mujeres?
- 9- Para finalizar, quien facilita puede orientar la elaboración de algunas conclusiones.

Calendario de participación

TERCER GRUPO:

Análisis de relaciones de poder



Fuente:

"Los Gráficos", Módulo de enfoque REFLECT, CIAZO, El Salvador, 1998 (Adaptación).

Objetivo:

Graficar y analizar los procesos de participación de género en un proyecto, comunidad u organización.

Tiempo:

2 horas.

Recursos:

Dos gráficos del calendario (dividido en meses, semanas, o días), según el caso. Marcadores. Lápices de color.

Procedimiento:

- 1- El(la) facilitador(a) elabora previamente los calendarios (en este caso dividido en quince días).
- 2- En plenaria los(as) participantes harán una lluvia de ideas de las diferentes actividades que se realizan en el proyecto durante un determinado mes (ellos(as) escogen el mes). Se escriben las actividades en una lista.
- 3- El grupo se divide en dos subgrupos: uno de mujeres y otro de hombres, a cada uno se le entrega un calendario.
- 4- Cada grupo selecciona las cinco actividades que consideren más importantes y escribe cada una de ellas en la columna de actividades.
- 5- Se invita al grupo de hombres a que representen el tiempo que dedican a participar en esas actividades y que colorean las casillas correspondientes (puede colorearse medio día, un cuarto). Las mujeres harán lo mismo con el tiempo que ellas emplean.

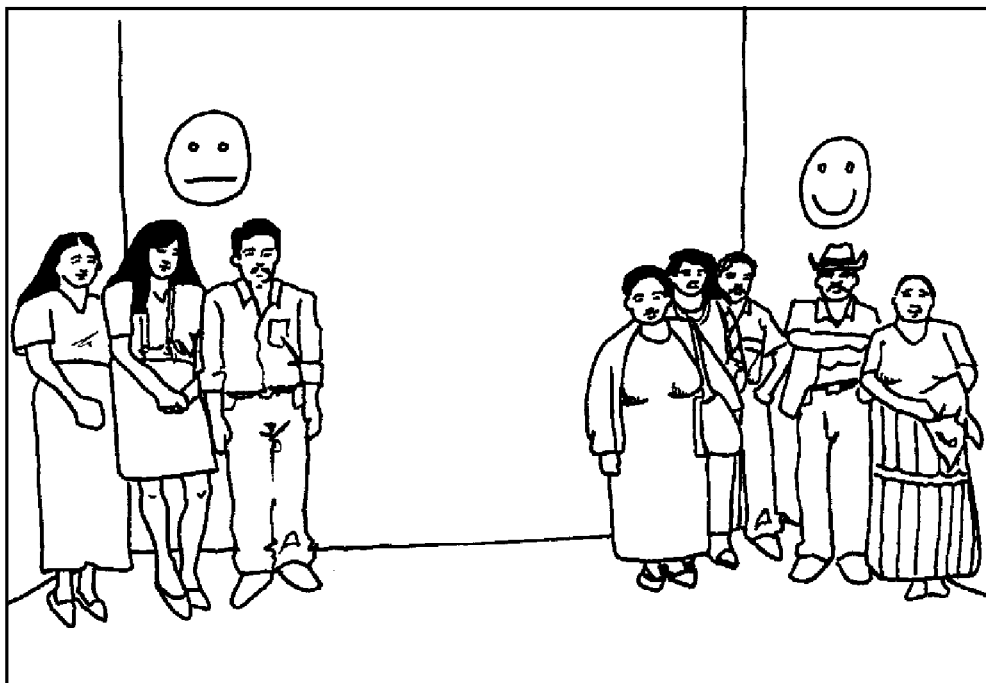
ACTIVIDADES	DIAS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

- 6- Al completar la tarea, en plenaria se comparten ambos calendarios y se invita a hombres y mujeres a que revisen cómo ven su participación.
- 7- Quien facilita recoge aportes, diferenciando los de las mujeres y los de los hombres.
- 8- A partir de las ideas expresadas, puede profundizarse la reflexión con preguntas como las siguientes, u otras que se consideren oportunas:
 - ¿Existe diferencia entre las actividades priorizadas por los hombres y por las mujeres?
 - ¿La participación (de hombres y mujeres) en estas actividades, les da algún poder en el proyecto? ¿cuál?
 - ¿Qué problemas se dan en el proyecto provocados por las formas en que participan los hombres y las mujeres?
 - ¿Cómo pueden superarse esos problemas?

Busca tu esquina

TERCER GRUPO:

Análisis de relaciones de poder



Fuente:

Manual de Capacitación en Género, OXFAM (Adaptación).

Objetivo:

Iniciar la discusión sobre las relaciones de poder en un grupo, proyecto u organización.

Tiempo:

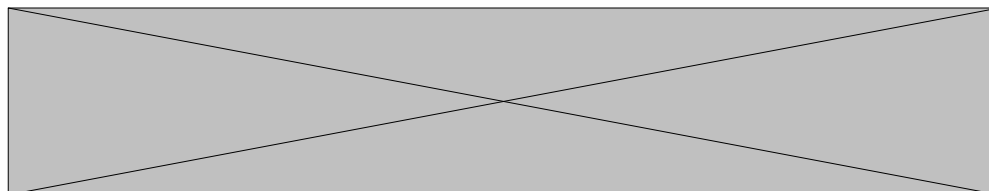
1 hora.

Recursos:

Lista de 4 a 6 afirmaciones (sugerencias anexas). Papelógrafos. Marcadores.

Procedimiento:

- 1- Se dibujan las siguientes caras en 5 hojas de papel (cada una en una hoja) y se pegan de ser posible, una en cada esquina del sitio de reunión. Se explica a las(os) participantes que las caras representa las siguientes opciones:



completamente
de acuerdo

de acuerdo

neutral

en desacuerdo

totalmente
en desacuerdo

- 3- Se pide a los(as) participantes que se ubiquen en el centro de la habitación.

- 4- Una vez que el facilitador(a) lea una afirmación, deben dirigirse hacia donde está la cara que representa mejor sus puntos de vista.
- 5- Una vez ubicados los(as) participantes en las esquinas, tendrán 8 minutos para discutir su escogencia y luego un(a) representante explicará al resto las conclusiones a las que llegaron. Esto se repite cada vez que se lea una afirmación.
- 6- Al finalizar la dinámica, se puede hacer una reflexión general sobre el ejercicio.

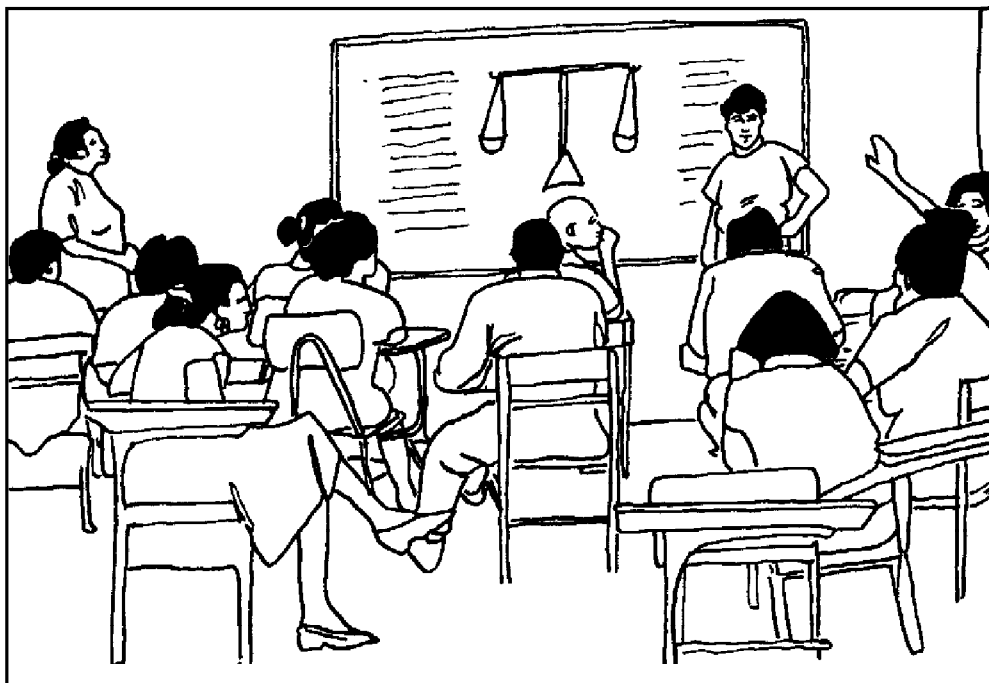
Lista de afirmaciones sugeridas:

- Cuando las mujeres participan en un proyecto descuidan sus responsabilidades en la casa.
- Los proyectos sólo de hombres, son más exitosos.
- Las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres de participar en los proyectos.
- Los proyectos deberían de invertir más en la capacitación de las mujeres.
- Las mujeres siempre se excusan en su falta de tiempo para no participar.
- Los hombres han demostrado más capacidad para dirigir un proyecto.
- Las organizaciones siempre toman en cuenta a los hombres y a las mujeres para la ejecución de sus proyectos.
- Los proyectos sólo de mujeres son más conflictivos.
- Las mujeres siempre están dispuestas para asumir responsabilidades de dirección.
- Las burlas, la desconfianza y el rechazo afectan el desempeño de las mujeres en los proyectos.
- Los hombres aceptan con facilidad que una mujer dirija el proyecto.

En busca del equilibrio

TERCER GRUPO:

Análisis de relaciones de poder



Fuente:

Manual de Capacitación en Género, OXFAM (Adaptación).

Objetivo:

Identificar el grado de participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones de un proyecto u organización.

Tiempo:

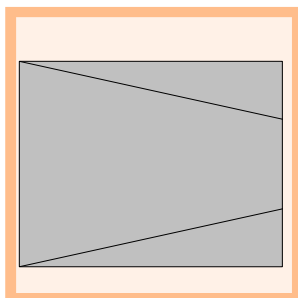
1 hora.

Recursos:

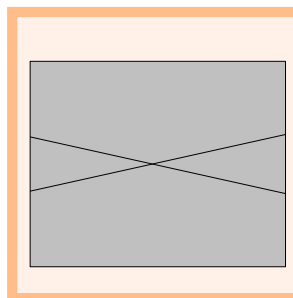
Tarjetas con los dibujos de las balanzas. Papelógrafos. Marcadores. Cinta adhesiva.

Procedimiento:

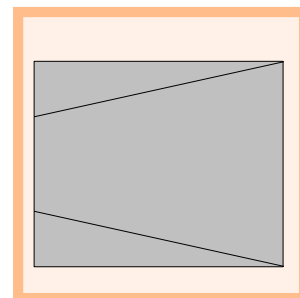
1- La persona que facilita dibuja previamente en varias tarjetas con las siguientes figuras:



Las mujeres tienen un grado mayor de participación.



Los hombres tienen un grado mayor de participación.



Indica un equilibrio en la participación.

- 2- En plenario los(as) participantes harán una lluvia de ideas sobre las diferentes decisiones que se han tomado a lo largo de la vida del proyecto en el que participan. Quien facilita escribe en pape-lógrafos, haciendo una lista de las principales decisiones.
- 3- Se pide a los(as) participantes que, de manera voluntaria, coloquen a la par de cada decisión de la lista, la tarjeta que mejor expresa el grado de participación de los hombres y las mujeres en el momento de tomar la decisión.
- 4- Una vez que se ha completado el paso anterior, quien facilita promueve la revisión de la lista y de cómo es el balance de participación de hombres y mujeres.
- 5- Se orienta la reflexión a identificar los posibles obstáculos que las mujeres tienen para participar.

La pelota preguntona

TERCER GRUPO:

Análisis de relaciones de poder



Fuente:

“La Organización Cooperativa”, Guía para el Coordinador, ACI, El Salvador, 1993 (Adaptación).

Objetivo:

Determinar los criterios acerca del nivel de participación de hombres y mujeres en un proyecto.

Tiempo:

45 minutos.

Recursos:

Tarjetas con preguntas (sugerencias anexas). Un cartel para anotar las respuestas, dividido en tres. Marcadores. Cinta adhesiva. Pelota.

Procedimiento:

- 1- El(la) facilitador(a) pide que se formen 3 grupos: uno de mujeres, uno de hombres y otro mixto.
- 2- Cada grupo se ubica en una esquina del salón.
- 3- Quien facilita ha preparado previamente la pelota con las tarjetas de preguntas adheridas a ésta y el cartel donde anotará las respuestas de cada grupo.
- 4- El(la) facilitador(a) inicia tirando la pelota a cualquiera de los grupos, el cual toma una tarjeta y lee la pregunta en voz alta. Los integrantes de los 3 grupos comentan entre sí para elaborar una respuesta.
- 5- El primer grupo que cree tener la respuesta, levanta la mano y la dice a todos(as). Quien facilita anota las ideas en el cartel. Los otros dos grupos pueden agregar sus ideas si lo desean.
- 6- El grupo que tiene en su poder la pelota la tira a otro y se continúa con el mismo procedimiento hasta terminar las tarjetas de preguntas.

**Preguntas
sugeridas:**

- 7- La persona que facilita retoma el cartel con las respuestas y promueve la discusión sobre las ideas expresadas. Debe evidenciar las diferencias entre lo dicho por el grupo de mujeres, el de hombres y el mixto.
- ¿Cuántos hombres y cuántas mujeres participan en el proyecto?
 - ¿Quiénes dedican más tiempo al proyecto? Los hombres o las mujeres ¿por qué?
 - ¿Las mujeres consideran que el proyecto es una carga más para ellas? ¿por qué?
 - ¿Qué facilidades tienen los hombres para participar en el proyecto?
 - ¿Qué limita la participación de las mujeres en el proyecto?
 - ¿En cuáles actividades del proyecto participan más las mujeres? ¿por qué?
 - ¿Cómo podría ayudar el proyecto para que las mujeres participen más?
 - ¿Qué piensan los hombres acerca de la participación de las mujeres del proyecto?
 - ¿Cómo valoran las mujeres el formar parte del proyecto?

El sociodrama

TERCER GRUPO:

Análisis de relaciones de poder



Fuente:

Técnicas participativas para la educación popular, Alforja, San José, 1998 (Adaptación).

Objetivo:

Representar una situación que permita analizar el ejercicio del poder en los proyectos de desarrollo.

Tiempo:

1 hora.

Recursos:

Materiales que hagan más real la actuación como pañuelos, sombreros, herramientas, etc.

Procedimiento:

- 1- Quien coordina debe seleccionar un tema y tener muy claro la utilidad de éste para el análisis de las relaciones de poder en el proyecto.
- 2- El grupo conversa acerca el tema: lo que conoce del tema, cómo lo vive, cómo lo entiende.
- 3- El grupo hace la historia o argumento sobre el tema:
 - Ordena los hechos y situaciones que se han dicho.
 - Define cómo va a actuar, definen personajes y deciden a quién le toca representar cada personaje.
- 4- Una vez hecha la historia, es recomendable hacer un ensayo.
- 5- El grupo presenta el sociodrama.
- 6- La persona que facilita promueve la discusión del tema, para lo cual considera algunas preguntas guías como las siguientes:
 - ¿Qué opinan de los personajes que intervienen? (de los masculinos y los femeninos)
 - ¿Cuáles son los elementos que sobresalen en las relaciones que establecen los personajes?
 - ¿Qué situaciones de la historia son típicas en el proyecto?
 - ¿Qué cambios se sugieren sobre el manejo del poder en los proyectos?

La balanza

TERCER GRUPO:

Análisis de relaciones de poder



Fuente:

Proyecto "Hacia la Equidad", ASAPROSAR, El Salvador, 1998.

Objetivo:

Identificar y reflexionar acerca de las relaciones de poder que se establecen entre la instancia ejecutora de un proyecto y la comunidad beneficiaria.

Tiempo:

1 hora.

Recursos:

Una balanza. Tarjetas de papel. Marcadores.

Procedimiento:

- 1- La persona que facilita prepara o elabora anticipadamente una balanza. Un lado de la balanza será identificado con el nombre de "institución/organización" y el otro con el de "comunidad".
- 2- Se divide a los participantes en 2 grupos, preferiblemente mixtos.
- 3- Uno de los grupos discute y hace una lista de las acciones a través de las cuales "la institución/organización" pone de manifiesto su poder en el proyecto. Escribe o dibuja las acciones en tarjetas y le asigna un peso (en onzas o libras) a cada acción, dependiendo de la incidencia que ésta tenga en el proyecto.
- 4- El otro grupo hace lo mismo con las acciones a través de las cuales la comunidad considera que ejerce poder en el proyecto.
- 5- Cuando los integrantes del grupo tienen elaboradas sus tarjetas, suman el peso de todas y lo escriben en una tarjeta sobre el plato.
- 6- En plenaria se presenta la balanza y se motiva la reflexión a partir de las preguntas:
 - ¿Qué piensan de la balanza?
 - ¿Refleja lo que sucede en el proyecto?
- 7- Para profundizar en el análisis, puede hacerse la lectura colectiva de las tarjetas colocadas en cada balanza.

Mapa mental

TERCER GRUPO:

Análisis de relaciones de poder



Fuente:

“Género y Desarrollo”, Guía del facilitador, CARE, Perú 1994 (Adaptación).

Objetivo:

Analizar un problema relacionado con el ejercicio del poder en un grupo, proyecto u organización.

Tiempo:

45 minutos.

Recursos:

Hojas con diseño del mapa. Lápices.

Procedimiento:

1. El mapa es diseñado previamente por la persona que facilita, quien escribe en el centro el problema que se desea abordar (ejemplo anexo).
2. Entrega la hoja con el mapa a cada participante y orienta para que se expresen ideas breves y claras respecto a lo que cada uno hace, piensa y siente frente al problema.
3. Luego cada participante completa su mapa.
4. En grupos integrados por sexo, comparten su mapa, discuten y elaboran uno solo.
5. El grupo de hombres y el grupo de mujeres socializan el mapa construido.
6. Quien facilita orienta la discusión hacia el análisis de la manera diferenciada en que mujeres y hombres viven el problema y cómo las relaciones de poder determinan esta vivencia.

MAPA MENTAL

PIENSO

SIENTO

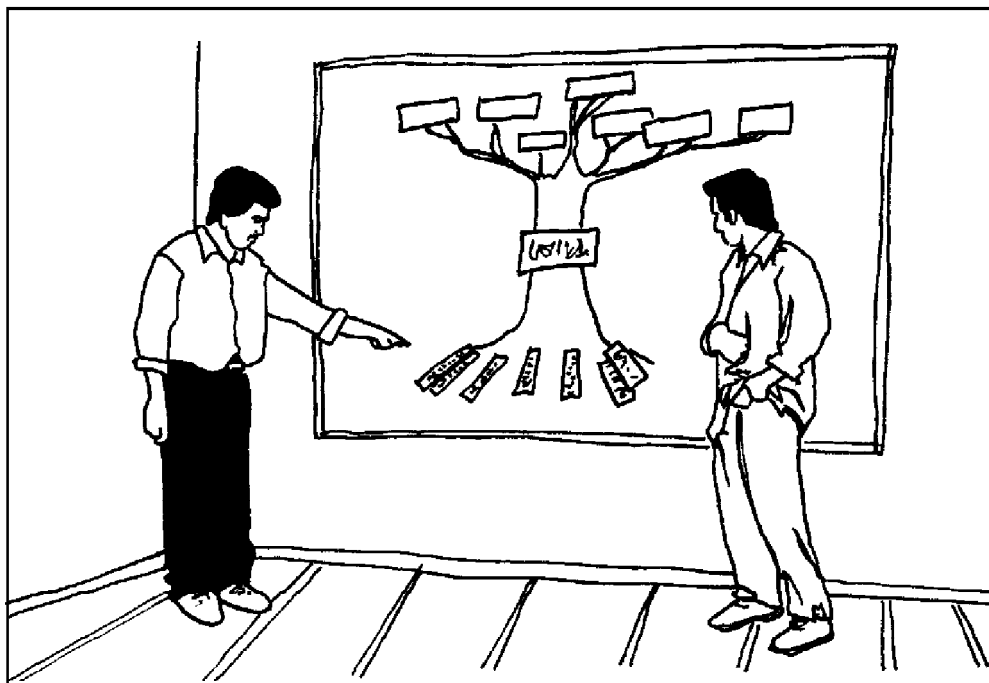
La directiva del proyecto
decidió invertir las ganancias
en comprar una desgranadora
y no equipar la guardería

HAGO

El árbol del poder

TERCER GRUPO:

Análisis de relaciones de poder



Fuente:

"Los Gráficos", Módulo de enfoque REFLECT, CIAZO, El Salvador, 1998 (Adaptación).

Objetivo:

Analizar causas y consecuencias de un problema relacionado con el ejercicio del poder en un grupo, proyecto u organización.

Tiempo:

2 horas.

Recursos:

Pliegos de papel. Marcadores. Lápices. Tarjetas de papel. Cinta adhesiva.

Procedimiento:

- 1- El(la) facilitador(a) prepara con anticipación el dibujo grande de un árbol con todas sus partes (raíces, tronco, ramas).
- 2- En plenaria retoma uno de los problemas ya identificados por el grupo en relación con el ejercicio del poder, lo escribe y lo coloca en el tronco del árbol.
- 3- Los(as) participantes se dividen en dos grupos y se les distribuye las tarjetas.
- 4- A uno de los grupos se le pide discutir acerca de las causas del problema y escribirlas en las tarjetas (una por tarjeta). Al otro se le pide hacer lo mismo con las consecuencias.
- 5- Los grupos colocan las tarjetas en el árbol, ubicando las causas en las raíces y las consecuencias en las ramas.
- 6- En plenaria el(la) facilitador(a) promueve la discusión acerca de los diferentes elementos reflejados en el árbol.

Nota:

Aplicar cuando los grupos hayan identificado problemas en relación con el ejercicio del poder.

El mapa del poder

TERCER GRUPO:

Análisis de relaciones de poder



Fuente: "Los Gráficos", Módulo de enfoque REFLECT, CIAZO, El Salvador, 1998 (Adaptación).

Objetivo: Identificar problemas relacionados con el manejo del poder en los proyectos u organizaciones.

Tiempo: 2 horas.

Recursos: Pliegos de papel o una superficie plana (puede ser el piso).
Marcadores, tiza.
Materiales de la comunidad (granos, hojas, piedras, entre otros).
Plastilina o arcilla.

Procedimiento:

- 1- Según el número de participantes puede integrarse uno o dos grupos.
- 2- Se distribuyen los materiales en los grupos y se les pide representar en un mapa al proyecto o la organización y lo que sucede con las diferentes personas que intervienen en su gestión (hombres, mujeres, niños(as), técnicos(as), autoridades locales).
- 3- Quien facilita da pistas acerca de algunos elementos que hay que considerar, por ejemplo:
 - ¿Cómo participan las diferentes personas?
 - ¿Cuáles son los recursos y los beneficios del proyecto?
 - ¿Quiénes tienen el control de los recursos?
 - ¿Cómo se toman las decisiones?
 - ¿Quiénes manejan la información?

- 4- Una vez elaborados los mapas, cada grupo observa el del otro y trata de interpretar su contenido (qué le dice y qué no le dice).
- 5- En plenaria se comparten las reflexiones y quien facilita orienta la discusión hacia el propósito del ejercicio.

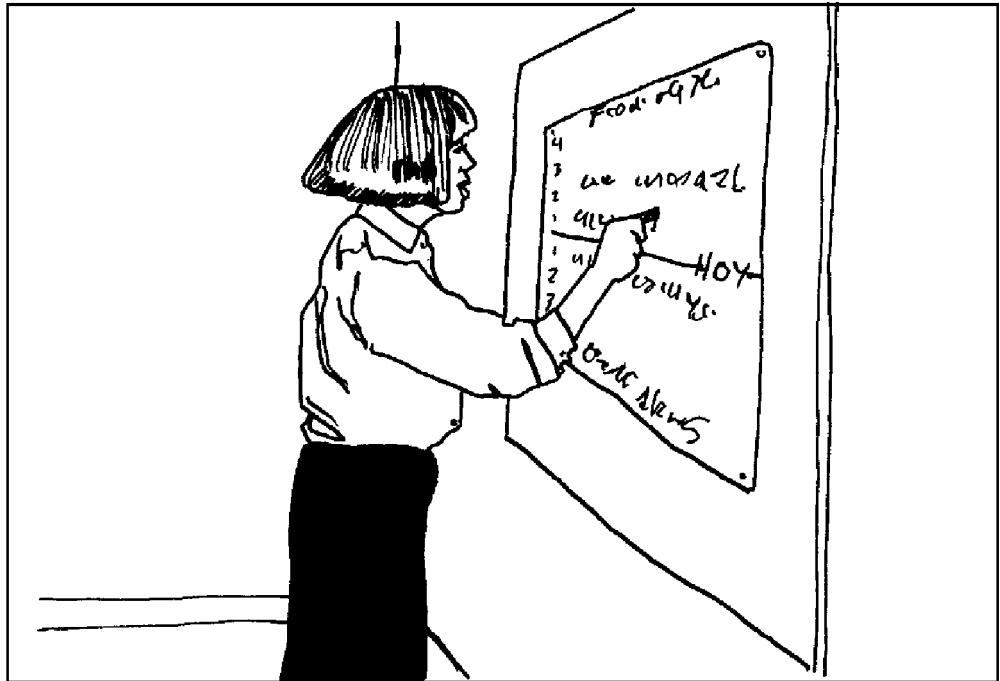
Cuarto grupo: PROPUESTAS

- 1 Campos de fuerza
- 2 Pasado, presente y futuro
- 3 ¿Sabía usted que ella sabe mucho?
- 4 Escultura: ¿qué debemos cambiar?
- 5 Dibujando formas de vida
- 6 Olla de sueños
- 7 Las frases

Campos de fuerza

CUARTO GRUPO:

Propuestas



Fuente: "La organización cooperativa", Guía para el Coordinador, ACI, El Salvador, 1993.

Objetivo: Realizar un diagnóstico de las relaciones intergenéricas de un grupo u organización.

Tiempo: 1 hora.

Recursos: Hojas "CAMPOS DE FUERZA". Lápices. Marcadores.

Procedimiento:

- 1- El grupo se subdivide formando pequeños grupos de 4 o 5 miembros cada uno, según la cantidad de participantes. Luego se reparte a cada grupo una hoja como la que se anexa para el desarrollo del ejercicio.
- 2- Para desarrollar la técnica es necesario que cada grupo cuente con la hoja titulada "CAMPOS DE FUERZA", que debe ser preparada con anticipación por quien coordina.
- 3- El(la) coordinador(a) indica la forma de desarrollar el ejercicio:
 - Cada grupo analiza los cuatro aspectos más positivos en la relación que establecen las mujeres y los hombres.
 - Cada uno de los aspectos se ordena según su importancia y se anotan en la hoja, en los renglones destinados para las FUERZAS POSITIVAS. La importancia está determinada por los números, así, el uno es mucho más importante que el número cuatro.
 - Otro elemento a tomar en cuenta es la línea que divide la hoja al centro, la cual simboliza el HOY. Esto quiere decir que entre más cerca del hoy esté el aspecto, es más actual e importante.

- De la misma forma se procede con los aspectos negativos, estos se ordenan en la parte inferior de la hoja, en el espacio destinado a las FUERZAS NEGATIVAS.
- Es importante que quien coordina recuerde a cada grupo que tenga cuidado a la hora de escribir los aspectos positivos y negativos, pues deben colocarse de acuerdo con la prioridad e importancia establecidas por el grupo y representada por los números.
- En plenario los grupos presentan los resultados y se genera la reflexión respecto a los aspectos positivos: ¿cómo potenciarlos?, y los aspectos negativos: ¿cómo superarlos?

Nota:

La técnica puede variarse al diagnóstico de las relaciones entre mujeres o entre hombres o a otros interrogantes de las relaciones intergeneracionales.

FUERZAS POSITIVAS	
4	
3	
2	
1	
	HOY
1	
2	
3	
4	
FUERZAS NEGATIVAS	

Pasado, presente y futuro

CUARTO GRUPO:

Propuestas



Fuente:

Memoria Taller "Metodología de trabajo con Mujeres", Secretariado Social Arquidiocesano, El Salvador, 1995 (Adaptación).

Objetivo:

Visualizar un proceso de deconstrucción de las relaciones inequitativas en un grupo, proyecto u organización.

Tiempo:

1 hora.

Recursos:

Materiales existentes en la comunidad. Papelógrafos. Marcadores. Cinta adhesiva.

Procedimiento:

- 1- Se pide a los(as) participantes desplazarse por los alrededores del lugar y buscar 3 cosas u objetos: uno que simbolice su pasado, otro su presente y un tercero su futuro, referidos a la vivencia que cada participante ha tenido en su relación con los hombres y las mujeres del grupo o proyecto.
- 2- Se integran grupos por afinidad, de preferencia mixtos.
- 3- En los grupos cada quien presenta los símbolos y su significado. Luego se escogen los tres que mejor simbolizan el sentir del grupo.
- 4- En plenaria se agrupan por aparte los símbolos que representan el pasado, el presente y el futuro. Quien facilita promueve la re-flexión acerca de los cambios necesarios para hacer posible relaciones de equidad en el grupo.

¿Sabía usted que ella sabe mucho?

CUARTO GRUPO:

Propuestas



Fuente:

Manual para la Capacitación en Género de OXFAM (Adaptación).

Objetivo:

Crear conciencia acerca de la necesidad e importancia de incorporar el conocimiento y la perspectivas de las mujeres en la planificación de proyectos de desarrollo, como un mecanismo que contribuye a su empoderamiento.

Tiempo:

1 hora.

Recursos:

Hojas ¿Qué sabe ella sobre...? (se adjunta esquema). Lápices. Papelógrafos. Marcadores. Cinta adhesiva.

Procedimiento:

- 1- La persona que facilita distribuye la hoja "¿Qué sabe ella sobre...?" a cada participante.
- 2- Se pide a cada participante pensar en una mujer que conozca (de su familia o de la comunidad) y llenar las preguntas de la hoja.
- 3- En plenaria, los(as) participantes comparten sus trabajos y quien facilita anota en un papelógrafo las ideas clave que surjan.
- 4- Quien facilita retoma las ideas y orienta la reflexión acerca de ideas como las siguientes:
 - Escuchar a las mujeres es esencial para la planificación con sensibilidad de género.
 - Debido a sus múltiples roles (productivo, reproductivo, comunal) las mujeres poseen información importante para la planificación.
 - Debido a su posición subordinada, las mujeres pueden tener una perspectiva diferente sobre el uso, asignación y control sobre los recursos a nivel familiar y comunal.
 - Valorar la información que las mujeres poseen, contribuye en su proceso de empoderamiento.

¿Qué sabe ella sobre...?

Ella misma:

Las necesidades
de sus hijos(as):

La economía
del hogar:

Su trabajo
en la agricultura y
otras actividades:

Las necesidades
de sus vecinos(as):

Los problemas
de su comunidad:

Los problemas
de otras mujeres:

Escultura: ¿qué debemos cambiar?

CUARTO GRUPO:

Propuestas



Fuente:

Manual para la Capacitación en Género de OXFAM (Adaptación).

Objetivo:

Identificar formas de cambiar las relaciones de género opresivas.

Tiempo:

45 minutos.

Procedimiento:

- 1- La persona facilitadora presenta el tema de la escultura: «Mujeres y hombres en el mundo: ¿qué debemos cambiar?» y promueve una lluvia de ideas sobre lo que les sugiere el tema, que se anotan en un papelógrafo.
- 2- Se divide a los participantes en grupos de 3 o 4 integrantes y se les pide expresar una de las ideas del papelógrafo a través de una escultura. Una persona actúa como escultora y coloca a las otras en distintas posiciones para representar la idea como un cuadro vivo.
- 3- Cada grupo muestra su escultura a los otros grupos.
- 4- Finalmente, puede hacerse la discusión en la plenaria y buscar formas de unir todas las esculturas en una sola obra de arte. Es importante terminar la sesión con una visión positiva: los cambios son posibles y hacer algunas preguntas, tales como:
 - ¿Quiénes están involucrados en esos cambios?
 - ¿Qué nos corresponde hacer a cada uno(a) de nosotros?
 - ¿Cuál es nuestro compromiso para que estos cambios se logren?

Dibujando formas de vida

CUARTO GRUPO:

Propuestas



Fuente:

Proyecto "Hacia la Equidad", ASAPROSAR, El Salvador, 1998.

Objetivo:

Analizar formas alternativas de relaciones entre hombres y mujeres.

Tiempo:

2 horas.

Recursos:

Papelógrafos. Marcadores. Lápices de color. Crayones. Cinta adhesiva.

Procedimiento:

- 1- La persona que facilita prepara previamente una pared del lugar del lugar de la reunión y la cubre con papelógrafos. Explica a los(as) participantes que entre todos(as) harán un mural colectivo que exprese el tema: "Nuevas relaciones entre hombres y mujeres".
- 2- Pide a un(a) voluntario(a) que inicie el trabajo de construir el mural, mediante un dibujo sobre lo que el tema le sugiere.
- 3- Otro(a) participante, a partir del dibujo anterior, trata de completar la idea con otro dibujo.
- 4- Cada uno(a) de los(as) participantes hará espontáneamente lo mismo, de tal forma que se logre completar e integrar el dibujo con las ideas de todo el grupo.
- 5- Quien facilita motiva a todos(as) para que aporten al dibujo de la manera más ágil posible y sin intercambiar ideas entre ellos(as).
- 6- Cuando el mural se ha terminado, se promueve la reflexión del contenido con preguntas como las siguientes:
 - ¿Qué sentimientos generó la realización del mural?
 - ¿Cómo participaron los hombres y las mujeres en su elaboración?
 - ¿Qué ideas y sueños vemos reflejados en el mural?
 - ¿Qué cambios se destacan en las relaciones de género?

Nota:

Dependiendo del tamaño del grupo, pueden trabajarse de manera simultánea dos murales: uno elaborado por las mujeres y otro por los hombres.

Olla de sueños

CUARTO GRUPO:

Propuestas



Fuente:

"Memoria Taller Latinoamericano Derechos Humanos: Violencia contra la Mujer" ICI, Panamá, 1993 (Adaptación).

Objetivo:

Redimensionar las relaciones de género en la vida cotidiana de mujeres y hombres.

Tiempo:

30 minutos.

Recursos:

Una olla. Tarjetas. Lápices.

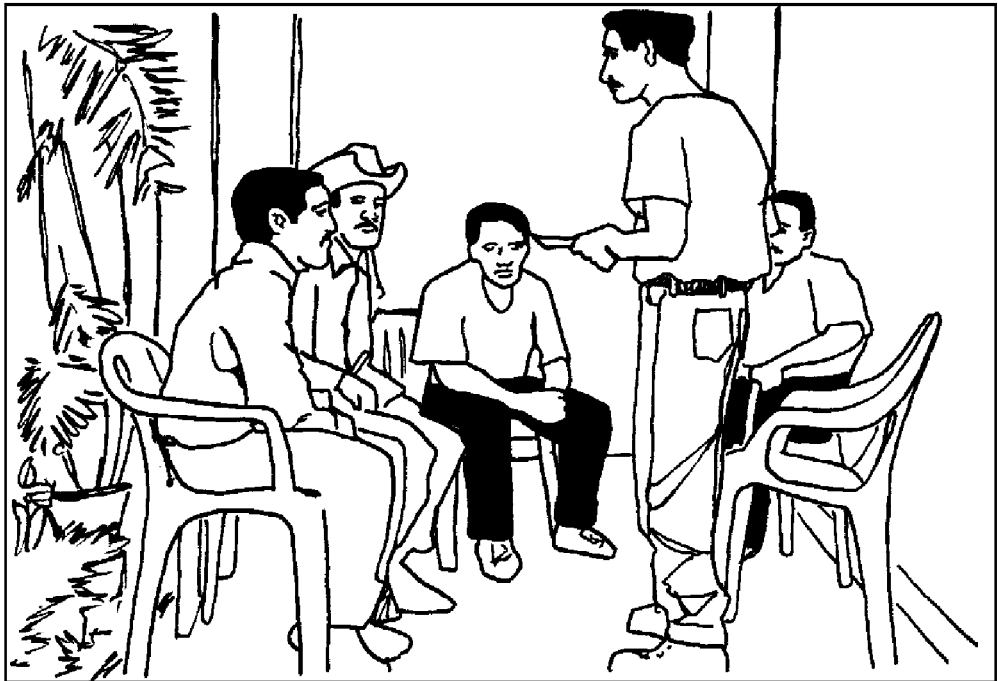
Procedimiento:

- 1- Los(as) participantes se sientan en el suelo y forman un círculo.
- 2- En el centro del círculo se coloca la olla.
- 3- Se entrega a cada participante una tarjeta en la cual escribirá o dibujará su ideal de una relación de género más justa y humana.
- 4- Cada participante lee su tarjeta y la deposita en la olla.
- 5- Quien facilita puede promover una reflexión final.

Las frases

CUARTO GRUPO:

Propuestas



Fuente:

Memoria Taller "Metodología de Género y Educación Popular", Secretariado Social Arquidiocesano, San Salvador, 1995 (Adaptación).

Objetivo:

Analizar las distintas acciones que se pueden planear como respuesta a problemas relacionados con el manejo del poder en los proyectos.

Tiempo:

1 hora.

Recursos:

Un juego de frases (escrita cada una en una hoja) que expresen los distintos problemas que se dan en el proyecto.

Procedimiento:

- 1- Los(as) participantes se dividen en grupos.
- 2- A cada grupo se le entrega una hoja con una frase.
- 3- Quien facilita hace la siguiente pregunta:
"Si como grupo tuviéramos este problema, ¿qué haríamos?"
- 4- Se da el tiempo suficiente a cada grupo para que discuta y encuentre alternativas de solución al problema planteado. Las alternativas deben ser lo más creativas y específicas posibles.
- 5- En plenaria cada grupo leerá su frase y explicará a los(as) demás su plan de acción para solucionarlo.

Quinto grupo: VIOLENCIA

- 1 La flor del poder
- 2 En busca de sentimientos
- 3 Las máscaras

La flor del poder

QUINTO GRUPO:

Violencia



Fuente:

“Memoria Taller Latinoamericano Derechos Humanos: Violencia contra la Mujer” ICI, Panamá, 1993 (Adaptación).

Objetivo:

Reconocer y reflexionar acerca de las relaciones de desigualdad que se dan entre los géneros, con el fin de detectar la violencia por razones de género.

Tiempo:

2 horas.

Materiales:

Pétalos de cartulina. Marcadores.

Procedimiento:

- 1- El(la) facilitador (a) elabora previamente 5 pétalos de cartulina para cada flor (cuatro flores de diferente color).
En cada uno de los pétalos escribe una de las siguientes categorías: Hogar, escuela, trabajo, religión, calle, (u otras).
- 2- Los pétalos se distribuyen en las cuatro esquinas del salón.
- 3- Se forman cuatro grupos y cada uno se ubica en una esquina.
- 4- Cada grupo escribe en los pétalos las relaciones de dominación que se manifiestan en acciones de violencia en los diferentes espacios señalados (hogar, escuela, entre otros).
- 5- En cada esquina el grupo construye su flor.
- 6- Los grupos ubicados en esquinas opuestas intercambian y comentan el contenido de sus flores.
- 7- En plenaria se comenta el contenido y las emociones que esta reflexión ha provocado para elaborar conclusiones.

En busca de sentimientos

QUINTO GRUPO:

Violencia



Fuente:

“Memoria Taller Latinoamericano Derechos Humanos: Violencia contra la mujer” ICI, Panamá, 1993 (Adaptación).

Objetivo:

Recuperar los sentimientos de mujeres víctimas de violencia por razones de género (Las personas participantes deben conocer previamente la finalidad de la dinámica y estar dispuestas a compartir sus experiencias).

Tiempo:

45 minutos.

Recursos:

Tarjetas de papel de colores. Lápices. Marcadores.

Procedimiento:

- 1- Distribución de tarjetas de colores sobre el piso.
- 2- Cada participante escoge una del color que más le guste.
- 3- De forma individual se representa con un símbolo en la tarjeta la experiencia de violencia que más le haya afectado en su vida como mujer.
- 4- Se forman grupos según colores de tarjetas para compartir esa experiencia.
- 5- En plenaria se recuperan los sentimientos que afloraron en el reconocimiento del acto de violencia.

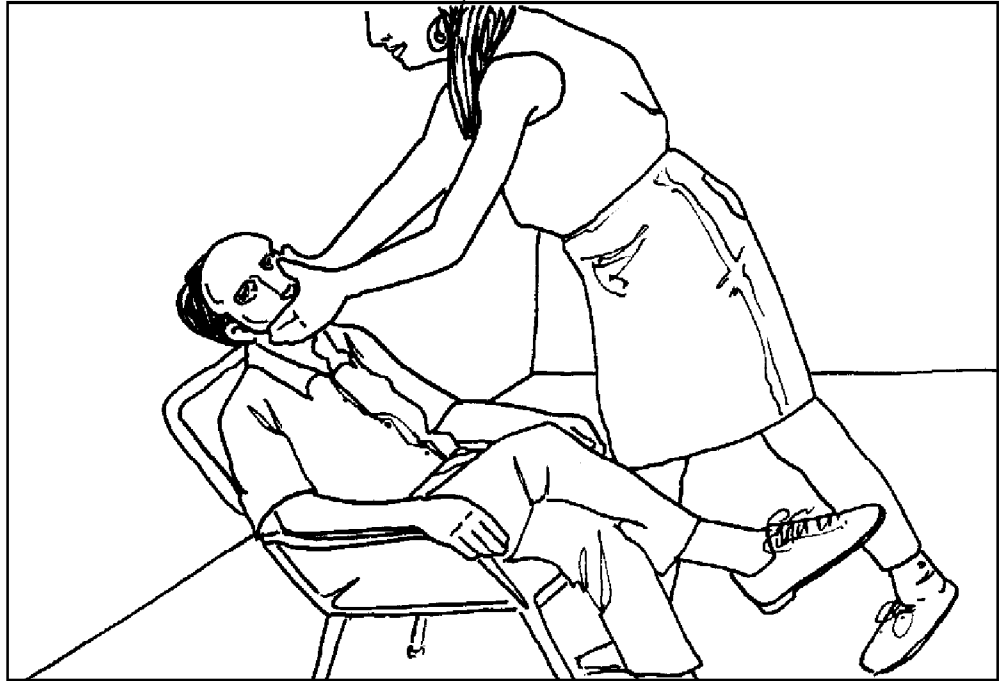
Nota:

Quien facilita debe tener cuidado con el manejo que se haga de los sentimientos y emociones manifestadas, debe asumir en algunos momentos una actitud de contención y recurrir al contacto físico, si es necesario.

Las máscaras

QUINTO GRUPO:

Violencia



Fuente:

“Memoria Taller Latinoamericano Derechos Humanos: Violencia contra la Mujer” ICI, Panamá, 1993 (Adaptación).

Objetivo:

Expresar y analizar las experiencias, ideas y sentimientos generados por relaciones opresivas y desiguales, mediante la construcción de una máscara.

Tiempo:

6 horas.

Recursos:

Vendas de enyesar. Vaselina. Pinturas de colores. Lápices. Botones. Plumas.

Procedimiento:

- 1- Los(as) participantes trabajan en parejas (un hombre y una mujer).
- 2- Cada participante se pone vaselina en el rostro antes de ponerse la venda húmeda. La vaselina no permite que la venda se pegue al rostro y facilita su desprendimiento.
- 3- Se cortan pequeños pedazos de venda que se humedecen y se colocan en el rostro de la otra persona (el hombre a la mujer y viceversa).
- 4- Se trata de ir moldeando la máscara. Mientras se construye, se expresan las emociones que generaron las relaciones opresivas y desiguales entre hombres y mujeres. Cuando la máscara esté seca, se desprende del rostro con cuidado.
- 5- Al estar completamente seca, cada quien pinta su máscara tratando de manifestar lo que piensa y siente frente a un hecho de violencia vivido.
- 6- Las máscaras de mujeres y hombres se exponen de forma separada.
- 7- En plenaria, quien facilita motiva la reflexión del grupo y enfatiza en las ideas y sentimientos de mujeres y hombres.

IV BIBLIOGRAFÍA

Berrón, L. (comp.)

Las mujeres y el poder. San José: Colección Ensayo. 1ª Edición, 1997.

ACI.

La organización cooperativa, Guía para el coordinador. San Salvador: ACI, 1993.

Aguilar, L., Rodríguez, R., Rodríguez, G.

Nudos y desnudos. San José: Absoluto S.A., 1997.

ALFORJA.

Técnicas participativas para la educación popular. Tomo I y Tomo II. San José: Centro de Estudios y Publicaciones, ALFORJA, 1998.

Amorós, C.

Mujer: participación, cultura, política y Estado. Buenos Aires: Estudios e Investigación Latinoamericanas / mujer Hoy / Ediciones de Flor, 1990.

Archer, D., y Cottingham.

Manual base del método Reflect. Londres: Actionaid, 1997.

Ayales, I., Madden, L.

Género y desarrollo: de la vivencia a la reflexión. San José: ANDAR, 1996.

Barrig, M., Ruiz Bravo, P.

Género en el Desarrollo: Manual de trabajo. Lima: Comité de Estudios de Género en las Américas y Fundación Ford, 1995.

Barrig, M., Wehkamp, A. (edit).

Sin Morir en el Intento: Experiencia de Planificación de Género en el Desarrollo. Lima: Novib, Red entre mujeres. 1ª Edición, 1994.

Bucher, D., Domínguez, L.

El enfoque de género y desarrollo: Un análisis crítico de sus orígenes, aportes y su aplicación. San Salvador: Serie de Estudios de la mujer N°5. Instituto de Investigación, Capacitación y Desarrollo de la Mujer (I MU). 1ª Edición, 1995.

CARE.

Género y Desarrollo. Guía del facilitador.

Lima: CARE, 1994.

Centro de Educación y Comunicación Popular.

Memoria del Taller Identidades Masculinas. Managua: CANTERA, 1997.

Memoria del Taller Género, Poder y Violencia. Managua: CANTERA, 1996.

Memoria del segundo encuentro nacional entre hombres y mujeres "Forjando relaciones juntas". Managua: CANTERA, 1996.

CECADEC-ASAPROSAR.

Manual de capacitación para promotores de salud. Santa Ana: Centro de Capacitación y Asesoría para el Desarrollo Comunitario, 1998.

COACES.

Memoria del Taller "Género y Cooperativismo". Programa Nacional de la Mujer Cooperativista-COACES: San Salvador, 1997.

CEMUJER.

Memoria del Taller "Resoluciones de Poder". Área de Capacitación Instituto de la Mujer "Norma Virginia Guirola" San Salvador, El Salvador, 1998.

CI AZO.

Los Gráficos, Módulos del enfoque REFLECT. San Salvador: Fundación de Educación Popular (CIAZO), 1998.

Dalla Costa, M., James, S.

El poder de la mujer y la subversión de la comunidad. México Siglo XXI Editores. México, 1995.

Domínguez L.

De acciones de mujeres y olvidos estatales. San Salvador: Serie de Estudios de la Mujer N°4. Instituto de la Mujer (IMU)/Hivos. 1995.

Escalante, A.

Memoria del Taller "Construcción de indicadores de género". Proyecto Hacia la Equidad-UI CN: San Salvador, 1998.

- Geilfus, F.
80 Herramientas para el desarrollo participativo. Prochalate - IICA. S.S. El Salvador, 1ª Edición, 1997.
- Instituto Cooperativo Latinoamericano.
Memoria del Taller Latinoamericano "Violencia contra la Mujer". Panamá: ICI, 1993.
- Lagarde, M.
¿Qué es el poder? en Red De Educación Popular Entre Mujeres. "Educación popular y liderazgo de las mujeres". Quito, Ecuador. Septiembre 1990.

Memoria del curso "Poder y liderazgo entre mujeres". Managua: Puntos De Encuentro. 1991.
- Mujeres por la Dignidad de la Vida.
Las mujeres ante, con, contra, desde, sin, tras... el poder político. San Salvador: Las Dignas/Oxfam/Novib. 1985.

Hacer política desde las mujeres: una propuesta feminista para la participación política de las mujeres Salvadoreñas. San Salvador: Las Dignas/Oxfam, 1993.
- Schuler, M. (comp). **Poder y derecho: estrategias de las mujeres del tercer mundo.** (ciudad): OEF International . Traducción Delgado G, 1987.
- Secretariado Social Arquidiocesano.
Memoria del Taller "Género y Desarrollo". Programa de la Mujer. San Salvador: S.S.A., 1995.
- Siu, I. (coord).
Centroamérica: Las mujeres en el espacio local: un diagnóstico preliminar. Managua: Oxfam UK. Centro Editorial de la Mujer, Programa Regional La Corriente, 1997.
- Unesco. **Memoria del taller: mujeres, participación política y ciudadana.** San José: Unesco, Costa Rica, 1997.
- Williams, S., Seed, J. y Mwau, A.
Manual de capacitación en Género de OXFAM. Tomo 1, Tomo 2 y Tomo 3. Edición adaptada para América Latina y el Caribe. Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán: Lima, Perú, 1997.