

# Relaciones de género con equidad

Programa de formación-acción  
para líderes rurales

## Desatando Energías Locales

Byron Miranda Abaunza y Vilma Peña



**IICA**



Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), 2012



Relaciones de género con equidad: Programa de Formación – Acción para Líderes Rurales: Desatando Energías Locales por IICA se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported. Basada en una obra en [www.iica.int](http://www.iica.int).

El Instituto promueve el uso justo de este documento. Se solicita que sea citado apropiadamente cuando corresponda.

Esta publicación también está disponible en formato electrónico (PDF) en el sitio Web institucional en <http://www.iica.int>

Corrección de estilo: Máximo Araya  
Diagramación: Gabriela Watson  
Diseño de portada: Gabriela Watson  
Impresión: Imprenta IICA  
Colaboraron en la preparación de este documento: Jan Hurtwitch, Silvia Halsband y Mark Meassick

Miranda Abaunza, Byron

Relaciones de género con equidad: Programa de Formación – Acción para Líderes Rurales: Desatando Energías Locales / Byron Miranda Abaunza, Vilma Peña – San José, C.R.: IICA, 2012.  
76 p.; 21.5 x 28 cm

ISBN: 978-92-9248-435-4

1. Desarrollo rural 2. Participación comunitaria 3. Desarrollo de líderes 4. Liderazgo 5. Programas de capacitación 6. Género 7. Integración de la perspectiva de género I. Peña, Vilma II. IICA III. Título

AGRIS  
C10

DEWEY  
307.72

San José, Costa Rica  
2012

# Desatando Energías Locales

Programa de formación-acción para líderes rurales

## ● ¿Por qué este programa?

Este programa busca mejorar la efectividad de los procesos de desarrollo en los territorios rurales, para lo cual fomenta la creación de habilidades y actitudes que les permitan a sus habitantes actuar colectivamente en torno al logro de objetivos comunes. Se parte de la premisa de que todos los seres humanos tienen la capacidad de impulsar cambios y adquirir nuevas habilidades, pero esa capacidad debe ser “estimulada y fortalecida”.

Para que los habitantes rurales se desempeñen adecuadamente como gestores del cambio, es deseable que cuenten con conocimientos técnicos, pero estos no son suficientes. También deben tener interés en sí mismos y en quienes los rodean y estar comprometidos con los intereses colectivos. Se requiere, además,

que tengan energía para activar nuevos procesos y mantener vivos aquellos en los que participan, así como valor para lanzarse en la aventura de buscar el “bien común”, que radica tanto en el crecimiento personal como en el colectivo.

Lo que en última instancia persigue este programa de “formación-acción” es *incorporar la dimensión humana en los procesos de desarrollo*, reconociendo que esa dimensión no es solo un componente esencial de esos procesos, sino el ingrediente que los hace viables.

El Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) ha diseñado este programa con la convicción de que será una herramienta de gran valor y utilidad para reforzar procesos de desarrollo rural y contribuir a mejorar sus posibilidades de éxito.



# Introducción

*“Solo el ser humano confiere finalidad a su acción.  
Solo el hombre y la mujer, al actuar,  
se preguntan por qué y para qué actúan y qué  
valores y cualidades caracterizan su acción”  
Alejandro Serrano*

La inclusión de la perspectiva de género en este Programa se sustenta en la necesidad de lograr una mayor equidad y justicia en las relaciones entre hombres y mujeres, y en el convencimiento de que su incorporación no solo mejora y hace sostenible cualquier resultado, sino que contribuye a la construcción de un mundo mejor para todas las personas.

El propósito de este encuentro es que las personas tomen conciencia de la forma diferente en que hombres y mujeres construyen su identidad, y que comprendan que dicha identidad es el resultado de un largo proceso de socialización.

Los roles de género favorecen el establecimiento de relaciones desiguales, en las que las mujeres se encuentran en posición de inferioridad; de ahí la importancia de buscar más igualdad, más equidad y más colaboración entre hombres y mujeres. Esto es válido para todas las comunidades y empieza por los líderes de ambos géneros.

El tema despierta controversia porque alude directamente a nuestra forma de ser, de pensar y de actuar; porque desencadena un proceso de reflexión y de acción que trata de responder a preguntas de por qué y para qué; y porque mueve a indagar sobre los valores y las cualidades que caracterizan nuestra acción, según el lugar donde nos coloquemos (el de participantes o el de integrantes del equipo de facilitación). Por ello, el proceso de aprendizaje y la lectura de la experiencia los hacemos desde cada una de estas posiciones.

Por la naturaleza del tema, este encuentro, más que cualquier otro, no se puede reproducir de forma mecánica: debe adaptarse a la realidad concreta en la que va a tener lugar.

Donde se ha puesto en marcha este proceso de recuperación de relaciones de género equitativas, se ha hecho evidente el valor que agrega a las diversas dimensiones y facetas de la vida pública y privada. Por ello, se espera que las ideas que aquí se presentan puedan ser transmitidas a personas encargadas de formular políticas, locales y nacionales, y a quienes trabajan promoviendo el desarrollo sostenible de la agricultura y de los espacios rurales, para que estén en mejores condiciones de promover la equidad y la justicia en las relaciones de género, y de transformar estas relaciones en oportunidades de cambio social y colaboración.

El material adjunto es una guía con pautas para orientar cada actividad del encuentro. En algunos casos, se incluye información adicional, con la intención de complementar la experiencia vivida con orientaciones conceptuales básicas. Se exhorta a los interesados en facilitar los ejercicios propuestos que realicen una investigación profunda sobre los distintos temas que se tratarán en el encuentro, con el fin de ampliar sus conocimientos y mejorar su capacidad para brindar retroalimentación y dirigir la reflexión grupal.

# Contenidos

Las tres P del encuentro .....	5
El programa del encuentro .....	7
<b>Primer día.</b> Bienvenida e introducción al tema.....	9
<b>Segundo día.</b> Experiencias en torno a las relaciones de género ....	25
<b>Tercer día.</b> Brecha entre lo que se dice y lo que corresponde sobre relaciones de género .....	35
<b>Cuarto día.</b> Plan de acción .....	49
<b>Anexos.</b> Lecturas complementarias .....	61



# Las tres P del encuentro



## PROPÓSITO

**Propósito:** Mostrar que la consideración del enfoque de género en los diferentes grupos de trabajo mejora su desempeño, siempre y cuando se superen las dificultades que supone su aplicación.



## PROCESO

### Proceso:

- Ejercicios vivenciales
- Dinámicas
- Trabajo individual, grupal y en plenarios
- Presentaciones conceptuales
- Retroalimentación de las experiencias personales



## PRODUCTOS

### Productos:

Las personas participantes:

- Reconocen la necesidad y la utilidad de establecer relaciones de género con equidad.
- Incrementan su capacidad de trabajar en equipo, comparten liderazgo y desarrollan valores y una nueva visión de género con equidad.
- Elaboran un plan de acción para aplicar las enseñanzas del encuentro en su comunidad.



# Programa del encuentro

<b>Primer día</b> Bienvenida e Introducción al tema	<b>Segundo día</b> Experiencias en torno a las relaciones de género	<b>Tercer día</b> Brecha entre lo que se dice y lo que corresponde sobre relaciones de género	<b>Cuarto día</b> Plan de acción
Bienvenida: Recepción, inscripción y ubicación 	Quítame la cola 	Cuatro esquinas 	Gente diferente 
¿Quién soy? 	Árbol de mitos y creencias 	Construcción de la comunidad de Nueva Cinchona 	Plan de acción 
Honrando nuestros compromisos 	Una vida: ¿Cómo somos y qué hacemos? 	¡Salta la cuerda! 	Cierre 
¿Cómo nos educan a hombres y a mujeres? 	El sueño imposible 	Cierre 	Retorno a casa 
Cierre 	Nuestra visión: ¿cómo queremos ser y qué queremos hacer? 		
	Cierre 		

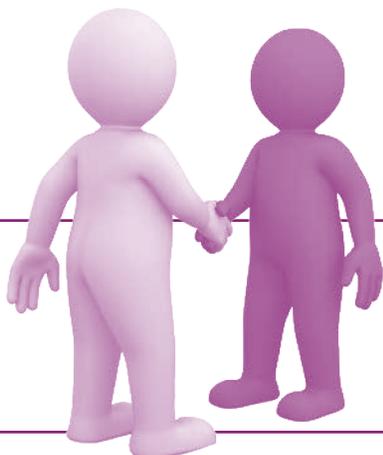


# Primer día

**Objetivos:** Dar la bienvenida a las personas participantes y presentar el encuentro.

## ● Actividades

- **Bienvenida:** Recepción, inscripción y ubicación
- **Actividad 1:** Apertura
- **Actividad 2:** Canción
- **Actividad 3:** Rompehielo: ¿Quién soy?
- **Actividad 4:** Formación de equipos
- **Actividad 5:** Definición de responsabilidades
- **Actividad 6:** Normas y comunicación
- **Actividad 7:** Honrando nuestros compromisos
- **Actividad 8:** Las tres P del encuentro
- **Actividad 9:** Programa del encuentro
- **Actividad 10:** ¿Cómo nos educan a hombres y a mujeres?
- **Actividad 11:** Cierre: El Rey Arturo



## **Bienvenida:** Recepción, inscripción y ubicación

**Intención:** Ofrecer un ambiente receptivo y amistoso centrado en cada persona y en su llegada.

**Materiales:**

- Letrero de bienvenida.
- Hojas de registro.
- Bolígrafos.
- Materiales del encuentro.
- Gafete.
- Llaves habitaciones.
- Refrigerio o almuerzo de bienvenida.

**Descripción:** El equipo facilitador recibe a los y las participantes de forma tal que se sientan bienvenidos. Seguidamente procede a inscribir a cada uno de ellos, les entregan las llaves de su habitación y les muestran la zona donde se encuentran los dormitorios, el lugar donde se llevará a cabo la alimentación y el sitio donde realizarán las actividades del encuentro.

Cuando todas las personas participantes se encuentren registrados y se haya ubicado su equipaje en los dormitorios, se les invita a disfrutar de un refrigerio antes de pasar al salón donde se llevará a cabo el encuentro.

Es recomendable que la inscripción se realice en un espacio diferente al salón donde se desarrollarán las actividades del encuentro, ya que dicho salón ha sido decorado y ambientado especialmente para dar una sorpresa de bienvenida al grupo de participantes, a fin de hacer sentir muy bien a cada uno de ellos.

## Actividad 1. Apertura

---



**Intenciones:** Celebrar la oportunidad de estar juntos, agradecer el interés en participar, explicar la importancia y el tema principal del encuentro y presentar al equipo facilitador.

**Duración:** 10 minutos.

**Descripción:** El grupo de participantes se dirigen al salón donde se realizará el encuentro. Allí las personas facilitadoras les dan la bienvenida y les brindan una breve presentación sobre el encuentro (nombre y características principales).

## Actividad 2. Canción

---



**Intenciones:** Despertar sentimientos y emociones e ir promoviendo el aprendizaje sobre el tema del encuentro a través del mensaje de la canción.

**Duración:** 10 minutos.

**Materiales:**

- Cancionero.
- Guitarra (si fuera posible).



**Descripción:** Se selecciona una canción relacionada con el tema del encuentro (ver cancionero). Si una o varias de las personas participantes saben la canción, se les pide que la enseñen a los demás para que el grupo pueda cantarla con la ayuda del cancionero. Si ninguno de ellos la conoce, la persona que facilita canta la canción propuesta para que el grupo se la una.

## Actividad 3. Rompehielo: ¿Quién soy?

---

**Intención:** Brindar al grupo de participantes la oportunidad de recrearse, para que inicien de forma amena las actividades del día.

**Duración:** 20 minutos.

**Materiales:**

- 1 rompecabezas para cada participante.

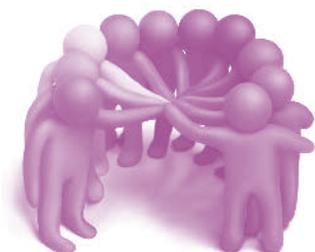
**Descripción:** Se le entrega a cada participante una pieza de un rompecabezas (el ornitorrinco). Se les pregunta qué es lo que han recibido y se les pide que en una hoja escriban su hipótesis de lo que consideran que es la figura. Finalizada esta parte, se les entregan todas las piezas del rompecabezas y se solicita que lo armen.

Cuando han terminado, se les solicita que identifiquen la figura y la ubiquen en una categoría: pez, mamífero, pájaro.

Por último, se comentan las respuestas y se hace una breve reflexión a partir de las siguientes preguntas: ¿qué hacemos frente a lo desconocido? y ¿cómo reaccionamos ante algo o alguien que no se puede ubicar o identificar fácilmente?



## Actividad 4. Formación de equipos



**Intención:** Promover la identidad de equipo y la responsabilidad compartida como elementos básicos para lograr que un grupo de personas trabaje armónicamente; y ofrecer al grupo de participantes espacios concretos de comunicación que les brinden la oportunidad de observar y valorar sus reacciones y comportamientos individuales y que fomenten el crecimiento grupal durante el encuentro.

**Duración:** 40 minutos.

**Materiales:**

- Cartulina, marcadores de colores, chinchetas, pizarras.

**Descripción:** Se solicita a las personas participantes que se agrupen de acuerdo con su lugar de procedencia, áreas de trabajo o intereses comunes en torno a acciones conjuntas que podrían realizar en su territorio o en la organización donde trabajan. También se les pide que definan un nombre, un lema y un símbolo para el equipo y la expectativa que este tiene del encuentro, y que los escriban en una cartulina. Cada persona puede decorar su gafete de manera creativa con su nombre y un símbolo que lo identifique individual y grupalmente.

Cada grupo selecciona una persona facilitadora para ese día, cuya función es fomentar el buen funcionamiento del grupo y ayudarlo a entender claramente las instrucciones de las actividades en equipo.

En plenaria, la persona que facilita de cada grupo presenta y caracteriza a su equipo, indicando su nombre, los integrantes, el territorio u organización de donde provienen, el significado de su lema y símbolo y la expectativa del encuentro.



## Actividad 5. Definición de responsabilidades

**Intención:** Lograr que las personas participantes se integren a la dinámica del evento, desarrollando su capacidad de observación, análisis crítico y evaluación del encuentro, tanto grupal como individualmente. Para ello, deben señalar las lecciones aprendidas de cada actividad y valorar la participación de los asistentes y los moderadores, además de sus reacciones y las dificultades observadas en el desarrollo del encuentro. Lo anterior permitirá mantener un ambiente dinámico y agradable, donde las personas participantes sientan que constituyen una parte integral del encuentro y consideren que sus aportes son importantes y valiosos.



**Duración:** 10 minutos.

### Materiales:

- Cartel grande donde se señalen las responsabilidades de los equipos.
- Hoja con la explicación de las responsabilidades.
- Símbolos de las responsabilidades (pequeños) para identificar las tareas diarias de cada equipo.

**Descripción:** Se entrega a cada grupo la hoja de las “Responsabilidades de los equipos”, las cuales deberán asumir durante el encuentro. La persona que facilita explica brevemente las responsabilidades y el procedimiento para que cada equipo asuma una responsabilidad y presente el reporte diario. Para ello se revisa la descripción de las diferentes responsabilidades y se escoge la que se va a asumir el primer día y las asignadas para los días siguientes. Asimismo, se define el método de trabajo para elaborar los reportes diarios.

Los miembros del grupo se ponen de acuerdo sobre cómo van a presentar el reporte al día siguiente, pudiendo recurrir a una presentación normal o a métodos alternativos como una canción, un poema, una dramatización o un sociodrama, entre otros. Cada equipo escribe su nombre en una tarjeta grande de color y lo pega en el cartel de responsabilidades correspondiente. En la mesa se colocará la imagen o el símbolo de la responsabilidad asumida. Cada presentación no debe tener una duración mayor a los cinco minutos.



# Responsabilidades de los equipos

	<p><b>Memoria:</b> Esta responsabilidad estriba en resumir las actividades del día anterior, señalando los temas importantes y el aprendizaje que se alcanzó en cada ejercicio o sesión.</p>
	<p><b>Observación del trabajo en equipo:</b> Esta tarea consiste en observar el funcionamiento de los grupos de trabajo. Se analiza su grado de participación de sus integrantes y el estado de ánimo de estos. Se identifican acciones positivas que contribuyan a que el trabajo sea más efectivo.</p>
	<p><b>Análisis de los líderes:</b> Los encargados de esta tarea deberán observar la forma de comportarse de los líderes de los demás grupos y los esfuerzos que realizan para lograr que las metas propuestas durante el día sean alcanzadas. Luego de analizar las características que hacen de esos líderes ejemplos a seguir, deberán presentar las observaciones al resto de las personas participantes.</p>
	<p><b>Observación del proceso:</b> Esta tarea consiste en observar las actividades realizadas durante el día y señalar los hechos más relevantes, especialmente aquellos relacionados con el aprendizaje del grupo y la reacción de las personas participantes. Se deberá valorar la contribución de esas actividades al propósito y a los productos esperados del encuentro, destacando aspectos positivos, así como las limitaciones y los ajustes requeridos para que el aprendizaje sea más efectivo, para lo cual se deben considerar los contenidos del encuentro y aspectos logísticos.</p>
	<p><b>Cuidado de la felicidad:</b> El propósito de esta tarea es asegurar que todo el grupo de participantes se sienta bien, que el ambiente de trabajo sea alegre para todos. A esos fines se pueden realizar dinámicas para animar al grupo u otras actividades.</p>
	<p><b>Puntualidad, orden y aseo:</b> Esta responsabilidad consiste en motivar y facilitar la puntualidad y el cumplimiento de lo programado, así como en colaborar para que el salón y las otras áreas de trabajo utilizadas durante el encuentro se mantengan limpios y en orden.</p>
	<p><b>Noticias:</b> Esta tarea consiste en asegurar que el grupo de participantes esté informado sobre lo que sucede en el encuentro, la comunidad, el país y el mundo, a fin de recordar que lo que ocurre en nuestro entorno siempre nos puede afectar. Las noticias se presentan en cualquier momento conveniente, según lo concertado con las personas facilitadoras del evento, o en el espacio designado a la presentación de las responsabilidades por equipo.</p>

## Actividad 6. Normas y comunicación

**Intención:** Ofrecer un ambiente de trabajo adecuado que facilite la interacción y el aprendizaje y que propicie un espíritu de libertad y respeto.

**Duración:** 10 minutos.

**Materiales:**

- Cartel grande donde se señalan las normas del encuentro.

**Descripción:** El equipo facilitador plantea y explica las tres reglas de convivencia básicas, las cuales son comunes a todos los encuentros. Luego, mediante una “lluvia de ideas”, los equipos proponen y escriben en tarjetas normas o reglas adicionales a las propuestas para que el encuentro se desarrolle en un clima de respeto, seguridad y confianza. Esas tarjetas son pegadas en el afiche respectivo.

**Las normas:** Las tres reglas básicas son las siguientes:

### Cuídese

Me cuido: no necesito pedir permiso para tomar agua, ir al baño o tomar mis medicinas; soy responsable de mí mismo y de mi participación.

### Cuidémonos

Nos cuidamos: estar pendientes de nuestros/as compañeros/as nos hace solidarios y nos facilita el trabajo; somos un grupo.

### “Se puede ir a pescar”

Es posible permitirse breves momentos de distracción, para pensar en otra cosa que no sea el encuentro, considerando que vinimos a él dejando muchas cosas por hacer y muchas personas que nos son de gran estima. Así, cuando nos pregunten algo de improviso y no estemos atentos, podemos decir: “disculpe, estaba pescando”.



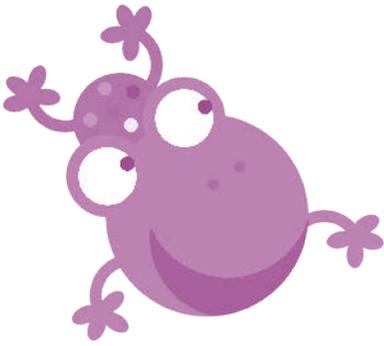
**CUÍDESE**



**CUIDÉMONOS**



**SE PUEDE IR  
A PESCAR**



### La ranita mensajera

**Intención:** Permitir que las personas participantes y el equipo facilitador expresen sus comentarios sobre el encuentro a través de una comunicación secreta.

**Materiales:**

- Cartel de la ranita.

**Descripción:** El equipo facilitador explica el objetivo del cartel de la ranita, que previamente ha sido ubicado en una esquina del salón. Este cartel sirve como un apoyo para la comunicación durante el encuentro. Las personas participantes pueden colocar en él tarjetas con información sobre noticias, anuncios, cumpleaños o comentarios sobre el curso y quejas, utilizando frases como “ocurrió así”, “lo insólito” y “lo genial”, entre otras.

### Mensajes personales

**Intención:** Permitir que las personas participantes y el equipo facilitador expresen sus emociones y sentimientos a otros participantes mediante una comunicación secreta.

**Materiales:**

- Sobres.

**Descripción:** Se solicita a las personas participantes que tomen un sobre, que escriban en él su nombre y dirección postal y que lo peguen cerca de su afiche. Las personas facilitadoras también tienen sus respectivos sobres, que colocarán en la pared junto con los demás. Las personas que así lo deseen podrán incluir en esos sobres mensajes escritos para felicitar a otros o expresarles alguna emoción. Nadie puede leer los mensajes durante el encuentro, ni siquiera la persona interesada. Al finalizar el evento, cada participante recogerá el sobre que le corresponde.



## Actividad 7. Honrando nuestros compromisos

**Intención:** Enlazar el encuentro actual con el anterior, para lo cual se revisan y evalúan los acontecimientos y los compromisos asumidos en el encuentro anterior y se informa a las personas participantes al respecto.

**Duración:** 1 hora y 15 minutos.

**Materiales:**

- Plan de acción del encuentro anterior.
- Tarjetas, marcadores, chinchetas y pizarra.

**Descripción:** El grupo de participantes reflexionará sobre la experiencia y los conocimientos que adquirieron al implementar el plan de acción elaborado en el encuentro anterior, para lo cual responderán individualmente las siguientes preguntas:

1. ¿Qué aspectos de lo que aprendí en el encuentro anterior apliqué en mi comunidad o familia?
2. ¿Qué logros se obtuvieron mediante la ejecución del plan de acción? ¿Cuál fue la reacción de su comunidad u organización como resultado de la ejecución del plan de acción?
3. ¿Cuáles factores limitaron o afectaron el cumplimiento del plan de acción? ¿Cómo podemos superarlos? ¿Qué podemos mejorar?

Una vez que todas las personas participantes hayan respondido a las preguntas, intercambiarán en grupo puntos de vista sobre sus respuestas, prepararán una síntesis y la presentarán en plenaria.



## Actividad 8. Las tres P del encuentro

---

### 1 PROPÓSITO

**Propósito:** Mostrar que la consideración del enfoque de género en los diferentes grupos de trabajo mejora su desempeño, siempre y cuando se superen las dificultades de aplicación.

### 2 PROCESO

**Proceso:**

- Ejercicios vivenciales
- Dinámicas
- Trabajo individual, grupal y en plenarias
- Presentaciones conceptuales
- Retroalimentación de las experiencias personales

### 3 PRODUCTOS

**Productos:**

Las personas participantes:

- Reconocen la necesidad y la utilidad de establecer relaciones de género con equidad.
- Incrementan su capacidad de trabajo en equipo, comparten liderazgo, y desarrollan valores y una nueva visión de género con equidad.
- Elaboran un plan de acción para aplicar las enseñanzas del encuentro en su comunidad.



Se solicita a todas las personas participantes que recuerden su infancia y su juventud. En plenaria, se pide al grupo que conteste las siguientes preguntas en forma de “lluvia de ideas”:

### Preguntas:

- ¿Jugaba cuando era niño? ¿Qué clase de juegos?
- ¿Jugaba cuando era niña? ¿Qué clase de juegos?
- Para Navidad o en los cumpleaños, ¿qué regalos se les hacía a los hombres?
- Para Navidad o en los cumpleaños, ¿qué regalos se les hacía a las niñas?
- Cuando era niña, ¿en qué tenía que ayudar en la casa? y ¿cuánto tiempo por día?
- Cuando era niño, ¿en qué tenía que ayudar en la casa? y ¿cuánto tiempo por día?
- Cuando las mujeres eran adolescentes, ¿les daban permiso para salir con sus amigas?
- Cuando los hombres eran adolescentes, ¿les daban permiso para salir con sus amigos?

Las dos personas designadas van apuntando las respuestas en las respectivas tarjetas.

Luego se analizan las diferencias entre las respuestas para hombres y las respuestas para mujeres. Una persona de entre los y las participantes facilita esta parte de la actividad recopilando los comentarios y los intercambios que se susciten, para que todos los miembros del grupo puedan:

- a) Comprobar que los juegos y los hábitos que se enseñan en casa son parte fundamental de la educación que recibimos.
- b) Señalar las consecuencias de esta educación en la vida de las personas y en la sociedad: ¿para qué tipo de actividades y de comportamientos prepara esta educación?
- c) Hacer otros comentarios que enriquezcan el tema.

# Actividad 11. Cierre: El Rey Arturo

---

**Intención:** Crear una atmósfera que invite a la reflexión y permita culminar el tema del día.

**Actividad sugerida:** Presentar un vídeo, hacer una reflexión o realizar una dramatización u otra actividad acorde con el tema del encuentro. Se sugiere la actividad “El Rey Arturo”, para introducir el tema de género de forma amena y, al mismo tiempo, derivar una enseñanza.

**Duración:** 20 minutos.

## Materiales:

- Cuento del Rey Arturo
- Guión para cada personaje.
- 4 caballitos de madera.
- 2 coronas para los reyes.
- 7 espadas y 7 cinturones.
- Gorra para la bruja
- Máscara, traje, gorra y peluca para la bruja.
- Peluche que simule ser la presa del Rey Arturo (venado).

**Descripción:** La persona facilitadora elige siete participantes para que representen a los personajes del cuento: el rey Arturo, tres caballeros de la Mesa Redonda, el rey de un país vecino, el acompañante del rey del país vecino y la bruja. Ellos elaborarán los arreglos del guión y presentarán la obra. Una vez concluida la dramatización, la persona que facilita solicitará al grupo de participantes que en plenaria identifiquen la moraleja del cuento.

## Cuento del Rey Arturo

Un mal día, el Rey Arturo decidió salir de cacería. Sin percatarse de que había entrado en los bosques de un reino vecino, mató allí un venado. En ese otro reino, matar un venado se consideraba un grave delito que se castigaba con la muerte. El Rey Arturo fue llevado ante el rey vecino y, por su condición de noble, este le dijo que le perdonaría la vida, pero con la condición de que en el término de tres meses le contestara la pregunta: ¿Qué es lo que las mujeres quieren?



El Rey Arturo regresó muy triste a su territorio y reunió a los caballeros de la Mesa Redonda para plantearles su problema. Ya había transcurrido un mes y ninguna respuesta había satisfecho al Rey; sin embargo, un buen día, durante una reunión de los caballeros de la Mesa Redonda, uno de ellos afirmó que sabía quién tenía la respuesta, o al menos sabría lo que el otro rey quería escuchar del Rey Arturo. El caballero se refería a la bruja Hermelinda, la más fea, vulgar, hedionda y malvada bruja conocida en el reino.

Los caballeros fueron a verla y, en efecto, ella dijo que sí conocía la respuesta, pero dada su importancia, a cambio de ella exigía que le concedieran casarse con el más apuesto e interesante caballero de la mesa redonda: el joven Lancelot. Ante esta noticia, el Rey Arturo se llenó de tristeza porque Lancelot no aceptaría semejante propuesta; no obstante, se reunió con él y los demás caballeros. Lancelot, con tal de salvar la vida de su rey, aceptó el sacrificio de casarse con la bruja.

Cuando Lancelot se disponía a casarse con la bruja, resultó ser que su prometida era una mujer bellísima. Confundido al verla, le dijo que esperaba a una bruja y no a una hermosura como ella, a lo que ella respondió: “¡yo soy la bruja!”. Sin embargo, le comentó al caballero que podía ser fea de noche y bella de día o viceversa, por lo que le pidió al joven que escogiera el horario, a lo que él le respondió: “Como usted quiera”. Ella le contestó: “Bueno, ¡elijo ser bella de día y de noche!”.

Así fue como la bruja Hermelinda le dio a Lancelot la respuesta que tanto necesitaba el Rey Arturo. El caballero, presuroso, acudió al encuentro de su rey y le comunicó la respuesta.

*Lo que las mujeres quieren es: (que les permitan decidir por ellas mismas).*

Finalmente, el equipo facilitador les recuerdan a los equipos que deben preparar un reporte completo del día sobre su área de responsabilidad, el cual deben exponer el día siguiente en un período máximo de cinco minutos.

Se les recuerda a los equipos preparar el informe del día, con base en el área de responsabilidad que les ha tocado, para que lo expongan el día siguiente. La presentación no debe pasar de 5 minutos.



# Segundo día

## Objetivo:

Analizar experiencias en torno a las relaciones de género.

### ● Actividades

- **Actividad 1:** Buenos días. Ayer fue...hoy es...
- **Actividad 2:** Canción
- **Actividad 3:** Reportes grupales
- **Actividad 4:** Rompehielo: Quítame la cola
- **Actividad 5:** Árbol de mitos y creencias
- **Actividad 6:** Una vida: ¿Cómo somos y qué hacemos?
- **Actividad 7:** Rompesueño: Abrazos musicales
- **Actividad 8:** Video: El sueño imposible
- **Actividad 9:** Nuestra visión: ¿cómo queremos ser y qué queremos hacer?
- **Actividad 10:** Cierre: El regalo perfecto

## Actividad 1. Buenos días. Ayer fue... hoy es...

---

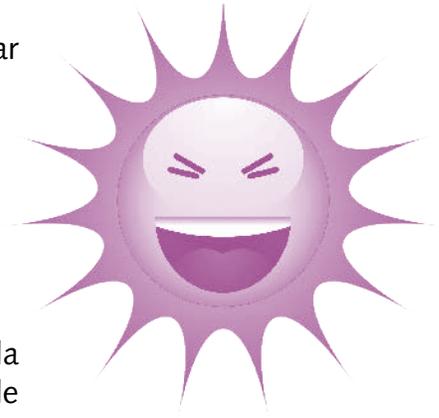
**Intenciones:** Iniciar el día con un saludo afectuoso y presentar las actividades del día.

**Duración:** 5 minutos.

**Materiales:**

- Afiche del programa del encuentro.

**Descripción:** La persona que facilita ofrece una cálida bienvenida al grupo de participantes, hace una breve recapitulación de las actividades del día anterior y presenta las que se realizarán durante este día.



## Actividad 2. Canción

---

**Intenciones:** Despertar sentimientos y emociones en el grupo de participantes para mantener vivo su interés por el encuentro, y experimentar la música como un medio eficiente que favorece el aprendizaje.

**Duración:** 10 minutos.

**Materiales:**

- Cancionero.
- Guitarra (si fuera posible).

**Descripción:** Se selecciona una canción relacionada con el tema del encuentro (ver cancionero). Si una de las personas participantes o varias de ellas sabe(n) la canción, se le(s) solicita que la enseñe(n) a los demás, para que todo el grupo la cante con la ayuda del cancionero. Si ninguno de ellos la conoce, la persona facilitadora canta la canción propuesta para que el grupo se la una.



## Actividad 3. Reportes grupales

---



**Intención:** Propiciar que el grupo de participantes comprenda la importancia de la responsabilidad compartida y ejerciten destrezas para observar y analizar procesos, mediante la elaboración y exposición de reportes diarios sobre el desarrollo del encuentro.

**Duración:** 30 minutos.

**Materiales:**

- Reportes escritos.
- Afiche de responsabilidades.

**Descripción:** Cada grupo presenta el reporte de la actividad que tuvo a su cargo el día anterior, así como sugerencias sobre cómo mejorarla en el futuro, para lo cual cuenta con cinco minutos. El equipo facilitador comenta brevemente sobre el desarrollo de la actividad y, si corresponde, se aceptan las mejoras sugeridas. Se realiza una rotación de tareas, para lo cual a cada grupo se le asignan nuevas responsabilidades para este segundo día.

## Actividad 4. Rompehielo: Quítame la cola

---

**Intención:** Brindar al grupo de participantes la oportunidad de recrearse, para que inicien las actividades del día en forma amena.

**Duración:** 30 minutos.

**Materiales:**

- Pañuelos.
- Mecate.

**Descripción:** Todos las personas participantes deberán colocarse un pañuelo en la parte posterior del cinturón, sin anudarlo. Luego el equipo facilitador deberá amarrar a cada participante

de la siguiente manera: una punta de la cuerda en la muñeca del brazo izquierdo, pasar este brazo por detrás de la cintura y amarrar la otra punta de la cuerda en el codo del brazo derecho (de esta manera se reduce considerablemente la capacidad de movimiento del brazo derecho).

Una vez que todo el grupo de participantes está listo, la persona que facilita da la señal de iniciar el juego y todos deben tratar de quitar los pañuelos de las demás personas participantes.

Aquel que logre quitar la mayor cantidad de pañuelos sin perder el suyo será el ganador.



## Actividad 5. Árbol de mitos y creencias

---

**Intención:** Analizar el origen de nuestras actitudes y comportamientos, así como sus consecuencias.

**Duración:** 1 hora y 15 minutos.

**Materiales:**

- Papel periódico blanco.
- Lápices de color.
- Marcadores, tarjetas, chinchetas y pizarras.

**Descripción:** Se explica al grupo de participantes que deben dibujar un “árbol de mitos y creencias”. Se les indica lo que representa cada parte del árbol: las raíces, el tronco y la copa (ver el texto al final de la descripción de esta actividad). La persona facilitadora explica lo que significa “mitos y creencias”, a fin de trabajar con base en conceptos comunes. Las personas se ubican en grupos pequeños y se pide a cada grupo que dibuje un árbol lo suficientemente grande como para que se puedan colocar tarjetas en sus diferentes partes.

Cada grupo identifica de ocho a doce creencias y mitos sobre lo que se dice y piensa de los hombres y las mujeres en su familia,



pueblo, país y cultura, para lo cual pueden utilizar lo que se plantea al respecto en canciones, dichos, poemas, refranes y toda clase de creencias populares en torno al tema del género.

Se escribe un mito o creencia en cada tarjeta y estas se colocan en las raíces del árbol. Después, el grupo identifica las instituciones mediante las cuales se han difundido esos mitos y creencias, como la escuela, la familia, la iglesia y los medios de comunicación, entre otras. Se escribe solo una institución por tarjeta y se colocan en el tronco del árbol. Luego se revisan los diferentes frutos del árbol, de modo que cada mito y creencia que se hayan expresado pueda ser relacionado con sus consecuencias sociales tanto para hombres como para mujeres.

Finalmente, cada grupo presenta su árbol en plenaria y se obtienen conclusiones mediante preguntas como ¿qué hacemos con este árbol para mejorar sus frutos? y ¿qué hacemos con este bosque de mitos y creencias? Se concluye que se pueden injertar nuevos patrones, nuevas semillas, nuevos árboles. Se debe determinar cuáles frutos queremos para definir nuevas creencias.

**El árbol y sus partes:** El árbol es un ícono o símbolo muy utilizado con fines didácticos. Sus raíces pueden representar causas; su tronco, transiciones en cualquier situación; y sus frutos y flores, consecuencias, como se indica en la ilustración (copa: efectos o productos; tronco: consecuencias e instituciones que apoyan y reproducen los mitos y creencias; raíces: mitos y creencias).

#### **Definiciones:**

- Mitos: Ideas arraigadas en la sociedad que se mantienen a lo largo del tiempo y que refuerzan nuestras creencias. Se presentan como verdades, aunque no lo sean.
- Creencias: Ideas que las personas están dispuestas a defender y que representan su forma de actuar y de pensar.

Ambos tipos de ideas son transmitidas y aceptadas por la sociedad, pero no se ha demostrado absolutamente su certeza o justificación.

## Actividad 6. Una vida: ¿cómo somos y qué hacemos?

---

**Intenciones:** Reflexionar sobre lo que nos caracteriza como hombres o mujeres y sobre las actividades que la sociedad le ha asignado a cada uno de esos grupos; y hacer una comparación al respecto que incite a las personas participantes a realizar un análisis de las características por género.

**Duración:** 1 hora.

**Materiales:**

- Tarjetas, marcadores, chinchetas y pizarras.



**Descripción:** Para llevar a cabo esta actividad, las personas participantes se dividen en grupos según su género. La persona que facilita indica que se está en comunicación con un ser extraterrestre, a quien se le debe describir cómo es un hombre y cómo es una mujer, ya que jamás los ha visto.

Se solicita a los grupos que elaboren un listado de las características y actividades de los respectivos grupos, con base en las preguntas: ¿cómo somos? (características) y ¿qué hacemos? (actividades). Hombres y mujeres escriben en tarjetas de colores las características y las actividades (una característica o actividad por tarjeta y un color de tarjeta para las actividades y otro para las características, por ejemplo, celeste para las características y amarillo para las actividades).

Los grupos pegan en un afiche las tarjetas divididas de acuerdo con su color. Cada afiche debe tener un signo que lo identifique como el de los hombres o el de las mujeres. Luego lo colocan en una pizarra y realizan una exposición al respecto. Después de esta, se hace un intercambio de signos, lo cual generalmente es motivo de risas y cierta sorpresa en los y las participantes. Se vuelven a leer los afiches, esta vez con los símbolos invertidos. Para concluir la actividad, la persona que facilita indica que las diferencias entre hombres y mujeres son biológicas, y que el

género y las relaciones constituyen una construcción social. Se comentan las reacciones y los sentimientos de las personas participantes.

## Actividad 7. Rompesueño: Abrazos musicales

---



**Intención:** Brindar a los y las participantes la oportunidad de recrearse, para que inicien las actividades de la tarde con un ejercicio agradable.

**Duración:** 30 minutos.

**Materiales:**

- Música.

**Descripción:** El grupo completo va a un lugar amplio donde pueda moverse con comodidad. La persona facilitadora inicia la actividad explicando que todos deben formar un círculo. Se pondrá música alegre y todos bailarían en ronda. Cuando la música se detenga, según la orden de la persona que facilita, deberán abrazarse de acuerdo con el número que este diga. Por ejemplo: “¡Abrazos de 5 personas!” Y así continuarán, hasta que la persona facilitadora guíe al grupo a un gran abrazo donde ninguno quede fuera.

Con el propósito de que nadie quede fuera, la persona que facilita debe conocer, con anticipación, la cantidad de personas participantes.

## Actividad 8. Video: El sueño imposible

---

**Intenciones:** Sensibilizar al grupo de participantes sobre la falta de equidad en las relaciones de género y favorecer relaciones más solidarias y cooperativas entre hombres y mujeres.

**Duración:** 15 minutos.

**Materiales:**

- Video: El sueño imposible (7 minutos, en dibujos animados).

**Descripción:** Se presenta el video y el/la facilitador/a orienta la discusión en plenaria solicitando a las personas participantes sus reacciones.

El video tiene dos partes. La primera ilustra relaciones de inequidad entre los géneros y la segunda presenta relaciones de equidad. Para este ejercicio se trabaja solo con la primera parte.

Una vez finalizada la proyección, se realiza una discusión que no debe extenderse por más de diez minutos a partir de preguntas como ¿qué observaron?, ¿cuál es el rol del niño? y ¿cuál el de la niña?, entre otras. Durante la conversación, se toman en cuenta, según el género, elementos como alimentación, comunicación, tiempo de descanso, trabajo, economía (salarios, horarios, relación patronal), relaciones sociales (vínculos con otras personas, además de la familia), afectos y deseos. La discusión constituye un momento especial para tratar el tema de los paradigmas y la manera como las personas perciben las situaciones según su propia experiencia. Esto, a su vez, permite vincular lo anterior con la forma en que los seres humanos perciben la realidad y cómo lo hacen específicamente los hombres y las mujeres.



## Actividad 9. Nuestra visión: ¿cómo queremos ser y qué queremos hacer?

---



**Intención:** Reflexionar sobre los roles que desempeñan los hombres y las mujeres en la sociedad y la posibilidad de introducir cambios en nuestro comportamiento para mejorar la convivencia.

**Duración:** 45 minutos.

**Materiales:**

- Tarjetas, marcadores, papel periódico blanco.

**Descripción:** En este ejercicio se mantienen los grupos de la actividad 6. Es importante hacer sentir al grupo de participantes que este es un espacio que promueve la esperanza de que es posible construir una visión de futuro que haga realidad los deseos de cambio en la convivencia entre hombres y mujeres. Es un buen momento para que el grupo responda a las preguntas ¿cómo queremos ser? y ¿qué queremos hacer?

Se inicia proponiendo a los grupos que respondan en pizarras a las preguntas ¿cómo queremos ser? y ¿qué queremos hacer?, y que luego compartan sus respuestas en plenaria. Posteriormente compararán esas pizarras con las realizadas en la actividad 6 (¿cómo somos y qué hacemos?), lo que permitirá generar una transición creativa entre el “soy” y el “quiero ser”.

Finalmente, se presenta la segunda parte del video que concierne al sueño y que culmina con la interrogante: ¿un sueño imposible? Nuevamente en grupos pequeños, las personas reflexionan sobre lo que vieron y conversan en plenaria sobre factores, las estructuras y los patrones de comportamiento que afectan las relaciones de género.

Este ejercicio, aunque simple, adquiere un mayor significado si se realiza justo después de analizar nuestros roles actuales como hombres y mujeres en la sociedad. Además, la experiencia del video permite llegar a un estado emocional

que hace posible responder las preguntas de este ejercicio con mayor reflexión. Posiblemente, si se aplicara como un ejercicio aislado, sin preparación previa, esta actividad podría adquirir un matiz idealista, sin encontrar razones que justifiquen el deseo de cambiar nuestra forma de ser y actuar como hombres y mujeres.

## Actividad 10. Cierre: El regalo perfecto

---

**Intención:** Propiciar un ambiente lúdico, de intercambio y búsqueda de empatía.

**Duración:** 25 minutos.

**Materiales:**

- Tarjetas, marcadores y papel periódico blanco.

**Descripción:** Los hombres hacen una lista de las diez cosas más importantes que les gustaría que las mujeres les regalaran; lo mismo hacen las mujeres. Se nombra un relator por grupo y un moderador. El primero se encarga de ser la voz de su grupo y el segundo, de revisar si en la lista del otro grupo está o no el regalo propuesto. Cada grupo trata de adivinar los regalos que el otro grupo ha indicado.



Para terminar, las personas que facilitan les recuerdan a los equipos que deben preparar un reporte completo del día sobre su área de responsabilidad, cuya exposición al día siguiente no deberá tardar más de cinco minutos.

# Tercer día

## Objetivo:

Reconocer la brecha entre lo que se dice sobre las relaciones de género y las conductas reales.

### ● Actividades

- **Actividad 1:** Buenos días. Ayer fue... hoy es...
- **Actividad 2:** Canción
- **Actividad 3:** Reportes grupales
- **Actividad 4:** Rompehielo: Cuatro esquinas
- **Actividad 5:** Construcción de la comunidad de Nueva Cinchona
- **Actividad 6:** ¡Salta la cuerda!
- **Actividad 7:** Cierre: Intercambio de roles

## Actividad 1. Buenos días. Ayer fue... hoy es...

---

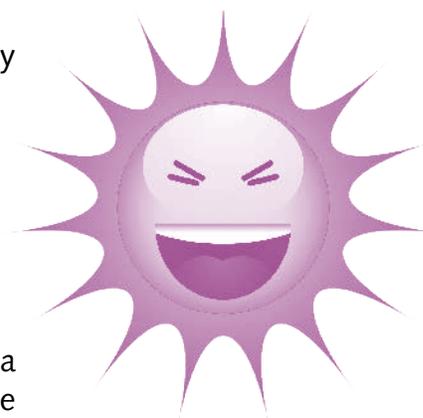
**Intenciones:** Comenzar la jornada con un saludo afectuoso y presentar las actividades del día.

**Duración:** 5 minutos.

**Materiales:**

- Afiche del programa del encuentro.

**Descripción:** La persona que facilita ofrece una cálida bienvenida al grupo de participantes, hace una breve recapitulación de las actividades del día anterior y presenta las que se realizarán durante ese día.



## Actividad 2. Canción

---

**Intenciones:** Despertar sentimientos y emociones en las personas participantes para mantener vivo su interés por el encuentro, y experimentar la música como un medio eficiente que favorece el aprendizaje.

**Duración:** 10 minutos.

**Materiales:**

- Cancionero.
- Guitarra (si fuera posible).

**Descripción:** Se selecciona una canción relacionada con el tema del encuentro (ver cancionero). Si una o varias de las personas participantes sabe(n) la canción, se le(s) pide que la enseñe(n) a los demás para que el grupo pueda cantarla con la ayuda del cancionero. Si ninguno de ellos la conoce, la persona facilitadora canta la canción propuesta para que el grupo se le una.



## Actividad 3. Reportes grupales

---



**Intención:** Propiciar que el grupo de participantes comprenda la importancia de la responsabilidad compartida y ejercite destrezas para observar y analizar procesos, mediante la elaboración y exposición de reportes diarios sobre el desarrollo del encuentro.

**Duración:** 30 minutos.

### Materiales

- Reportes escritos.
- Afiche de responsabilidades.

**Descripción:** Cada grupo presenta el reporte de la actividad que tuvo a su cargo el día anterior, así como sugerencias para realizar mejoras en actividades futuras. El tiempo máximo de la presentación es de cinco minutos por grupo. El equipo facilitador comenta brevemente sobre el desarrollo de la actividad y, si corresponde, se aceptan las mejoras sugeridas. Se realiza una rotación de tareas asignando nuevas responsabilidades a cada grupo, las cuales deberán cumplir ese mismo día.

## Actividad 4. Rompehielo: Cuatro esquinas

---



**Intención:** Brindar a las personas participantes la oportunidad de recrearse, para que inicien de forma amena las actividades del día.

**Duración:** 45 minutos.

**Descripción:** Antes de la actividad, se prepara en una pizarra una lista de afirmaciones, que puede oscilar entre 6 y 8, las se ordenan de menor a mayor, según su grado de impacto. Las afirmaciones han sido construidas para generar polémica y se escriben lo más claramente posible, con letra grande y con el mínimo de palabras posibles, para que todos las puedan leer fácilmente. Se encaran temas como aborto, participación, tratados de libre comercio (TLC) y otros.

También se ubican cuatro esquinas con rótulos en cada una de ellas que digan: “Totalmente de acuerdo”, “De acuerdo”, “Totalmente en desacuerdo” y “En desacuerdo”. Estos letreros deben ser suficientemente visibles durante toda la dinámica.

Al inicio de la actividad, se ubica a las personas en un lugar donde pueden ver, a la vez, los cuatro rótulos en las cuatro esquinas, y la pizarra con las afirmaciones. Se les pide que lean la afirmación y que, en silencio, cada persona se dirija a la esquina que considere se apega más a su opinión; se debe hacer hincapié en que no es posible situarse en el centro o en un lugar “neutro”.

Cada grupo, ubicado en su esquina, se organiza como quiera y discute durante tres minutos la razón de su posición e intenta atraer a las otras esquinas a su posición (un minuto por esquina, en total cuatro minutos). Cuando quien facilita indica que terminó el tiempo, el grupo vuelve al centro para esperar una nueva afirmación de las que están en la pizarra.

Se cierra la actividad con el intercambio de opiniones acerca de las vivencias y sentimientos del grupo de participantes. Es importante aclarar que no hay respuestas correctas o incorrectas, sino que, por el contrario, se trata de apreciar la diversidad de posiciones posibles en torno a un tema.

Este es un ejercicio de estrategia, actividad y movimiento, que enciende pasiones y genera mucha polémica, por cuanto se trabajan afirmaciones radicales, utilizando términos absolutos, que obligan a las personas participantes a tomar posiciones que no sean intermedias, sino radicales.

Aquí se aprovecha para conocer lo que el grupo de participantes piensa acerca del tema que nos interesa estudiar. Se trata de traer a la discusión temas que de antemano sabemos que son polémicos y que generan diferentes puntos de vista.

Al final de cada discusión, no se le da la razón a nadie. Hay que recordar que es un ejercicio para demostrar la diversidad de opiniones y las distintas reacciones, según sea la persona que responde, la cual reacciona de acuerdo con sus experiencias y creencias. No hay respuestas correctas o incorrectas; por el contrario, el ejercicio busca la mayor cantidad de posiciones posibles en torno al tema.

Por lo tanto, quien facilita debe mantener, como en los otros ejercicios, una posición condescendiente aunque neutral. No debe dar la razón a nadie ni mover la cabeza para aprobar o desaprobar. Debe abstenerse de hacer comentarios sobre las personas con otras personas miembros del equipo facilitador y mucho menos con alguna persona participante. Igual actitud deben asumir las otras personas que facilitan el proceso.

Esta actividad tiene como fin conocer la brecha que existe entre la teoría y la práctica y la forma para superarla. Es un ejercicio que puede servir para tratar cualquier temática, siempre que se prepare con antelación y se tenga el cuidado de no exponer a las personas participantes a adoptar posturas que las puedan afectar negativamente; por tal razón, se recomienda analizar cuidadosamente las afirmaciones que se utilizarán.

El ejercicio se presta para hacerlo al aire libre, lo cual favorece el aprendizaje, ya que, según los lineamientos metodológicos, es útil mantener activo el cerebro y una manera de hacerlo es variar el ambiente de aprendizaje. Una vez alcanzado el fin, también al aire libre, se procesa el ejercicio.

## Actividad 5. Construcción de la comunidad de Nueva Cinchona

---



**Intención:** Vivenciar las diferencias entre los intereses de los hombres y los de las mujeres y entre sus formas de negociación.

**Duración:** 2 horas.

**Materiales:**

- Pizarras, tarjetas, marcadores, calculadora y papel adhesivo.
- Relato de la historia de Nueva Cinchona.

**Descripción:** Se anuncia al grupo que se va a relatar la historia de la desaparición de “Cinchona” y la construcción de “Nueva Cinchona”. El grupo se subdivide procurando la representación de los diversos sectores de la comunidad, y

con el criterio de mantener la división de género que existe en la realidad de los pueblos.

Este es un ejercicio para modelar negociación; las personas participantes siguen las instrucciones anotadas en la hoja del presupuesto, pero no saben que tienen que pasar a una mesa de negociación con los otros grupos. Para la negociación no se da más instrucción que el propósito: "Ponerse de acuerdo sobre las inversiones".

Se dan 30 minutos para escoger las prioridades en cada uno de los grupos. En grupos, negocian sobre infraestructura y presupuesto. Disponen de cinco minutos para discutir quién será el representante de cada sector y cuáles son los puntos para negociar.

Luego, en la mesa de negociación, se discute por espacios de 15 minutos. Si no logran ponerse de acuerdo, regresan a sus grupos para buscar estrategias de negociación durante cinco minutos y luego vuelven los/as representantes a la mesa negociadora por otros quince minutos.

Habrán únicamente tres rondas de negociación: el proceso se repite por tres intervalos de tiempo para un total de 45 minutos de negociación y 15 minutos de diálogo en grupo.

Una plenaria de síntesis analiza el ejercicio desde los siguientes puntos de vista:

- Los aspectos considerados en los ejercicios previos (intereses, posiciones, actores, relaciones de poder, normas y reglas, comportamientos y actitudes).
- Diferencias hay entre las posiciones de los hombres y las de las mujeres.
- Diferencias que se observan en las maneras de negociar.

Este ejercicio está originalmente pensado para desarrollar las habilidades de negociación en las personas participantes. Sin embargo, en este caso, se utiliza para demostrar la diferencia que hay entre las necesidades, las prioridades y las formas de negociar de los hombres y las mujeres.

## La historia:

Todo marchaba bien. El progreso y el desarrollo habían llegado a la comunidad de Cinchona. Todo parecía un sueño, una ilusión; la esperanza lo embargaba todo. De repente, todo se vino abajo. Un terremoto arrasó con el casco urbano y con todas las tierras de cultivo. La muerte, la desolación y la destrucción pusieron su huella para siempre en Cinchona.

Todo se ha acabado, y ahora se trata de comenzar con nuevos sueños, nuevas ilusiones y nuevas esperanzas. Cinchona ha desaparecido. Hay que construir una nueva comunidad en un nuevo lugar. Cuatrocientas familias, unas 3150 personas, han quedado en la calle. Como techo, tienen el cielo oscuro y la constante lluvia.

El Alcalde emprende un éxodo, un peregrinaje a pie hacia la capital, en busca de ayuda y de una mano amiga y solidaria.

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

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

Una de las primeras decisiones es cambiarle nombre a la comunidad: se llamará "Nueva Cinchona". Cada familia contará con media manzana para su vivienda.

Después de hacer un estudio sobre la construcción del pueblo, llegan a la conclusión de que la construcción de la comunidad de Nueva Cinchona costará por lo menos US\$43 450 000, y se puede elegir entre dos tipos de casa:

1. Vivienda modelo "A"	2. Vivienda modelo "B"
Tamaño: 30 metros cuadrados	Tamaño: 50 metros cuadrados
Baños, servicios y lavaderos públicos (fuera de la casa)	Baños, servicios y lavadero adentro de la casa
Cocina afuera	Cocina adentro
Valor: 20 000 dólares	Valor: 30 000 dólares
400 casas: 8 000 000 dólares	400 casas: 12 000 000 dólares

Los gastos adicionales a la construcción de las casas son los siguientes:

	Miles de \$
1. Edificio de la alcaldía	500 000
2. Casa comunal	200 000
3. Centro de internet	150 000
4. Centro de salud	500 000
5. Escuela	1 000 000
6. Iglesias	500 000
7. Colegio	2 000 000
8. Agua potable (tanque, protección de fuentes)	2 000 000
9. Energía eléctrica	2 000 000
10. Canchas deportivas	100 000
11. Parque	100 000
12. Calles internas de tierra (3 km)	2 000 000
13. Calles internas empedradas y con cunetas y alcantarillas	4 000 000
14. Carreteras para todo tiempo (15 km)	10 000 000
15. Local para el GAL	100 000
16. Local para la Policía	100 000
17. Local para el Juzgado	100 000
18. Biblioteca	100 000
19. Mercado	1 000 000
20. Parque ecológico	500 000
21. Cementerio	500 000
22. Ayuda alimentaria a la población por dos meses	1 000 000
23. Fondo para reposición de enseres domésticos, insumos y herramientas agrícolas	2 500 000
24. Relleno sanitario	200 000
25. Camiones para recolección de basura	300 000

De la lista de planificación para la construcción de “Nueva Cinchona”, ¿cuáles serían las cosas prioritarias que ustedes escogerían, pues solo se cuenta con 32 millones de dólares?

### Comentarios y sugerencias para la facilitación

Experiencias previas con esta actividad han mostrado que los grupos no suelen llegar a una solución negociada y, en algunos casos, la negociación concluyó con cierta sensación de frustración. Como ya se comentó, este resultado refleja la brecha entre la teoría y la práctica, entre “lo que digo” y “lo que hago”. Lo interesante es observar los argumentos de hombres y mujeres, así como la perspectiva que cada género adopta al expresar sus necesidades y sus intereses. Se debe considerar lo siguiente:

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

En el análisis de la actividad con el grupo, es interesante destacar cómo esta permite visualizar las diferencias entre las necesidades de los hombres y las de las mujeres. Por ejemplo, los intereses de las mujeres revelan las funciones y las responsabilidades que asumen: el cuidado de hijos e hijas (por ello quieren una casa con divisiones), las tareas domésticas (por ello insisten en servicios básicos al interior de la casa); en tanto que el hombre acepta una vivienda sin divisiones y servicios básicos compartidos con la comunidad, y pone más énfasis en los aspectos productivos y económicos. Este tipo de revelaciones muestra con claridad las construcciones de género presentes en hombres y en mujeres, y abre, también, la posibilidad de discutir y dialogar sobre esto.

## Actividad 6. ¡Salta la cuerda!

---

**Intenciones:** Comprobar en la práctica los prejuicios y estereotipos de género, darse cuenta de los comportamientos que provocan y medir el progreso del grupo con respecto a la aceptación de comportamientos más equitativos.

**Duración:** 1 hora.

### Materiales

- Una cuerda de saltar de unos 15 metros de longitud (elástica, por razones de seguridad), colocada entre dos árboles, por ejemplo, y aproximadamente a 1 metro del suelo (la altura promedio de la cintura de las personas participantes).

**Descripción:** El ejercicio consiste en brincarse la cuerda sin tocarla, pero el grupo debe estar tomado de las manos formando una cadena; así deben saltar. No se puede utilizar ninguna herramienta ni ningún material extra. Si alguien toca la cuerda, las personas que ya habían cruzado la cuerda deben volver atrás y empezar de nuevo. Es bueno pedir al menos a cuatro personas que ejerzan la labor de observadores de las expresiones de sus compañeros, para que luego las comenten en plenaria y reflexionen sobre ellas.

Si el grupo es superior a 50 participantes, es mejor dividirlo en dos, pues el ejercicio, dependiendo del grupo, puede tomar de 20 a 40 minutos. Pasado ese período y si no han logrado saltar todos, la persona facilitadora decide finalizar el ejercicio.

El grupo se sienta en círculo y comenta cómo estuvo la actividad. Para enriquecer la experiencia se pueden hacer preguntas como las siguientes:

- ¿Cómo se sintieron en distintos momentos del ejercicio?
- ¿Qué comentarios escucharon sobre hombres y mujeres?
- ¿Cómo se organizaron para brincar la cuerda?
- ¿Hubo manifestaciones de liderazgo? ¿De quién?
- ¿Hubo diferencias entre la manera de saltar de hombres y de mujeres?



- ¿Cómo se trató a las mujeres? ¿Qué opinan de ese trato? ¿Fue equitativo?
- ¿Qué aprendieron con esta actividad?

### Sugerencias prácticas para la realización de la actividad

El lugar que se escoja para hacer el ejercicio debe ser seguro, para que las personas no se lastimen si se caen; lo mejor es hacerlo al aire libre. Se debe colocar un mecate elástico entre dos árboles a la altura de la cintura del promedio de las personas participantes y solicitarles que se quiten los zapatos, para evitar accidentes.

### Sugerencias para el análisis de las vivencias

El tema de género se comprueba aquí en la práctica. En el discurso, el grupo expresa una y otra vez que “tanto mujeres como hombres, podemos”, “somos complementarios” y otros comentarios similares. Sin embargo, en la práctica se escuchan exclamaciones como “las mujeres no pueden”, “pongan a un hombre”, “solo un hombre puede saltar eso” y “los hombres aguantan más peso”, entre otras.

Puede ser que al principio este ejercicio les parezca a las personas participantes un momento de recreo al aire libre. Pero una vez que el grupo logra finalizar la tarea y se inicia el análisis del ejercicio a la luz del enfoque de género, las personas por sí mismas notan lo que significa el discurso y lo que significa la acción.

Es importante que las personas facilitadoras que han desempeñado el papel de observadoras registren las palabras textuales y los comportamientos de las personas participantes, pues estos durante la actividad ni se dan cuenta de lo que están diciendo.

Otro aspecto que debe tenerse en cuenta es que el ejercicio también refleja la construcción de relaciones complementarias, lo que puede ser objeto de reflexión: también se escuchan comentarios donde no se descalifica a nadie por ser mujer o por ser hombre, sino que las personas son tratadas con sumo cuidado, como seres humanos en quienes se deposita la confianza de superar un obstáculo.

Otro tema relevante que puede leerse en el ejercicio es el tema del liderazgo. Aunque surgen líderes durante el desarrollo de la actividad, esto no garantiza el éxito; por el contrario, el éxito se logra cuando, en grupo, se reconocen los aportes y las opiniones de todas las personas, cuando hay capacidad de escucharse unos a otros y cuando se intenta probar las ideas, una y otra vez, hasta lograr lo esperado. Esta conclusión demuestra lo importante de reconocer el aporte de las mujeres y los hombres, trabajando por igual, eficiente y efectivamente.

## Actividad 7. Cierre: Intercambio de roles

---

**Intención:** Identificar la brecha entre teoría y práctica en relación con el trabajo que realizan hombres y mujeres, lo que permitirá reflexionar si sus tareas son valoradas y reconocer hasta qué punto un hombre o una mujer pueden asumir determinados roles.

**Duración:** 2 horas.

### Materiales

- Fichas con tareas típicas de hombres y de mujeres (una tarea por ficha).
- Papel de color.
- Palos y palitos.
- Otros objetos que puedan servir para dramatizar tareas reales.

**Descripción:** La actividad consiste en hacer un intercambio de roles. Los hombres deben realizar tareas que tradicionalmente efectúan las mujeres y las mujeres, tareas que son generalmente asumidas por los hombres; por lo tanto, el grupo se subdivide en grupos de mujeres y grupos de hombres.

A cada persona se le entrega una ficha en la que está escrita la tarea que debe llevar a cabo. Las tareas se deben adaptar al entorno y a las costumbres del grupo. Pueden ser, por ejemplo, atender a un niño o niña con diarrea, preparar tamales, cortar

y coser una prenda, reparar un techo, revisar los frenos de un vehículo y sacarle el filo a un machete, entre otras.

Cada grupo tiene 30 minutos para prepararse para ejecutar la tareas correctamente: pueden aprovechar los materiales y los recursos que se encuentran en la sala o en el entorno (cocina del centro, oficina, jardín, entre otros), pero el ingenio de resolver el tema debe lograrse dentro del grupo y no a través de consultas con otras de las personas participantes. Cuando los grupos están listos, se procede a la presentación en plenaria de cómo cada uno ejecuta las tareas asignadas. Esta presentación se hace por medio de una dramatización, con solo las palabras necesarias.

Luego de cada una de las dramatizaciones, se hacen comentarios breves: primero, se le da espacio al grupo de actores para que comenten cómo se sintieron desempeñando ese rol: ¿qué fue lo más difícil?, ¿qué fue lo más fácil?, ¿pueden (los hombres o las mujeres) realizar esta tarea?

Seguidamente se abre el diálogo con el grupo: ¿qué piensan ustedes? En algunas dramatizaciones, los hombres se disfrazan de mujeres o, por el contrario, esto no debería ocurrir. Pero si sucede, se le saca provecho preguntando: ¿por qué lo hicieron? Las personas exponen sus ideas y aportan sugerencias. Califican el trabajo de sus colegas y se continúa con el siguiente grupo, y así sucesivamente.

Se cierra la actividad con un comentario general sobre los aprendizajes obtenidos. La síntesis es que la teoría implica el dominio conceptual: es la idea de qué hacer. La práctica, en cambio, es el dominio técnico y tiene que ver con el cómo hacer.



Las personas que facilitan les recuerdan a los equipos que deben preparar un reporte completo del día sobre su área de responsabilidad, que deben exponer el día siguiente en un período máximo de cinco minutos.



# Cuarto día

## Objetivos:

Reflexionar sobre lo aprendido y preparar un plan de acción que permita poner en práctica lo aprendido en el encuentro y transmitir ese aprendizaje a la comunidad.

## ● Actividades

- **Actividad 1:** Buenos días. Ayer fue... hoy es...
- **Actividad 2:** Canción
- **Actividad 3:** Reportes grupales
- **Actividad 4:** Rompehielo: Gente diferente
- **Actividad 5:** Nuestro plan de acción
- **Actividad 6:** Evaluación del encuentro
- **Actividad 7:** Entrega de certificados
- **Actividad 8:** Cierre: Celebrando el aprendizaje
- **Actividad 9:** Honrando el salón
- **Actividad 10:** Despedida

## Actividad 1. Buenos días. Ayer fue... hoy es...

---

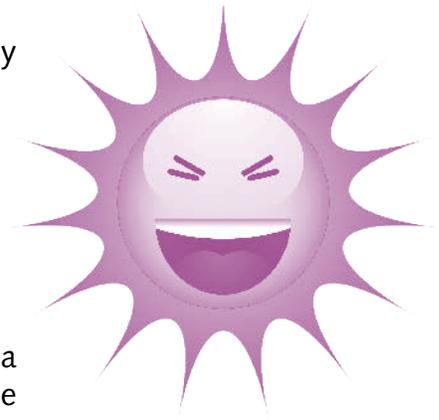
**Intenciones:** Iniciar la jornada con un saludo afectuoso y presentar las actividades del día.

**Duración:** 5 minutos.

**Materiales:**

- Afiche del programa del encuentro.

**Descripción:** La persona que facilita ofrece una cálida bienvenida al grupo de participantes, hace una breve recapitulación de las actividades del día anterior y presenta las que se realizarán durante ese día.



## Actividad 2. Canción

---

**Intenciones:** Despertar sentimientos y emociones en las personas participantes para mantener vivo su interés por el encuentro, y experimentar la música como un medio eficiente que favorece el aprendizaje.

**Duración:** 10 minutos.

**Materiales:**

- Cancionero.
- Guitarra (si fuera posible).

**Descripción:** Se selecciona una canción relacionada con el tema del encuentro (ver cancionero). Si una o varias de las personas participantes saben la canción, se les pide que la enseñen a los demás para que el grupo pueda cantarla con la ayuda del cancionero. Si ninguno de ellos la conoce, la persona facilitadora canta la canción propuesta para que el grupo se le una.



## Actividad 3. Reportes grupales

---



**Intención:** Propiciar que el grupo de participantes comprenda la importancia de la responsabilidad compartida y ejercite destrezas para observar y analizar procesos, mediante la elaboración y exposición de reportes diarios sobre el desarrollo del encuentro.

**Duración:** 30 minutos.

**Materiales:**

- Reportes escritos.
- Afiche de responsabilidades.

**Descripción:** Cada grupo presenta el reporte de la actividad que tuvo a su cargo el día anterior, así como sugerencias para realizar mejoras en actividades futuras. El tiempo máximo de la presentación es de cinco minutos por grupo. El equipo facilitador comenta brevemente sobre el desarrollo de la actividad y, si corresponde, se aceptan las mejoras sugeridas. Se realiza una rotación de tareas asignando nuevas responsabilidades a cada grupo, las cuales deberán cumplir ese mismo día.

## Actividad 4. Rompehielo: Gente diferente

---

**Intención:** Iniciar el día con una actividad amena que permita entrar en contacto con el tema de la discriminación y que también permita celebrar la diversidad.

**Duración:** 1 hora.

**Materiales:**

- Calcomanías de varias formas y colores.

**Descripción:** Se le solicita al grupo hacer un círculo, todos de pie. Se indica que cada integrante del grupo va a cerrar los ojos cuando le toque su turno, que debe permitir que se le pegue "algo" en la frente mientras tiene los ojos cerrados y que los debe mantener así hasta que el grupo le diga que los puede abrir.

Durante esta parte de la actividad, nadie puede hablar. Cuando se colocan las calcomanías, una a una, se recomienda pegar las que son diferentes a las personas líderes del grupo.

Una vez pegadas todas las calcomanías, se da una única instrucción: "Agrúpanse". Las personas, siempre en silencio, tienen unos minutos para que se establezca una dinámica grupal y se organicen como lo deseen. Cuando el grupo se siente listo, se le dice que puede hablar y se procede al análisis de la actividad.

Algunas preguntas que permitirán acercarse al tema pueden ser:

- ¿Cómo se sintieron cuando les atrajeron a un grupo? Y ¿cómo cuando los rechazaron?
- ¿En la vida real les ha pasado que los rechazan o que los atraen?
- ¿En qué se les parece esto a la realidad?
- ¿Qué se gana y quiénes ganan con discriminar?
- ¿Qué se pierde y quiénes pierden cuando se discrimina?
- ¿Cómo actuamos cuando nos encontramos algo o alguien diferente?
- ¿Nos pasa algo parecido, por ser hombres o por ser mujeres?

Se puede solicitar a las personas participantes que brinden diferentes ejemplos que enriquezcan los comentarios generados.



## Actividad 5. Nuestro plan de acción

---

**Intención:** Definir los compromisos de las personas participantes para la aplicación práctica del aprendizaje que obtuvieron mediante el encuentro, para lo cual formulan un plan de acción (este constituye un puente que une un encuentro con otro y brinda la oportunidad al grupo de participantes de ejercitarse como líderes y promotores del desarrollo en sus comunidades).

**Duración:** 1 hora y 30 minutos.

**Materiales:**

- Tarjetas, marcadores, chinchetas y pizarras.
- Guía para la reflexión grupal.
- Cuadro para formular el plan de acción.

**Descripción:** Las personas participantes se reubican en sus grupos y reflexionan sobre la aplicación en la vida diaria de los conocimientos obtenidos en el encuentro. Con este propósito, se les entrega la guía que se adjunta. Una vez finalizada la reflexión, deberán formular su plan de acción con la ayuda del cuadro adjunto.

La persona que facilita debe recordarles que la intención de este plan es que trasladen lo aprendido a sus comunidades, por lo que las actividades que identifiquen (proyectos, eventos, reuniones y celebraciones comunitarias, entre otras) deben ser aplicables a su realidad y prioridades.

Los resultados deben colocarse en una pizarra. También se debe entregar una copia al equipo facilitador del formulario “nuestro plan de acción”, con los detalles sobre las propuestas de plan de acción.



**PROGRAMA DE FORMACIÓN-ACCIÓN**  
**“DESATANDO ENERGÍAS LOCALES”**  
PLAN DE ACCIÓN

Nombre del grupo: \_\_\_\_\_

Cantón: \_\_\_\_\_

Integrantes:


Nombre del coordinador: \_\_\_\_\_

Teléfono o correo electrónico: \_\_\_\_\_

**La siguiente pregunta debe ser respondida en las pizarras:**

¿Qué queremos hacer? (objetivo) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Agenda**

<b>Actividades</b>	<b>Materiales</b>	<b>Responsable</b>

## Costos y financiamiento

	Costo	Fuente de financiamiento
Alimentación		
Materiales		
Otros		

## Otros datos

Lugar de la actividad: \_\_\_\_\_

Número de participantes: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Reunión previa para coordinar detalles del evento (fecha y lugar): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Reunión para elaborar el informe (fecha y lugar): \_\_\_\_\_

Costo total del evento: \_\_\_\_\_

## Actividad 6. Evaluación del encuentro

**Intención:** Valorar el encuentro y el desempeño del equipo facilitador.

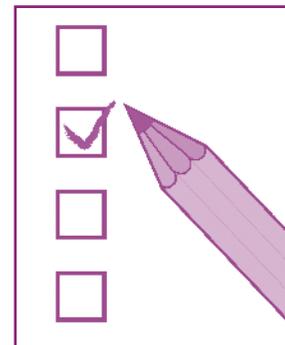
**Duración:** 30 minutos.

**Materiales:**

- 1 cartel grande para anotar los resultados de la evaluación.
- 2 bolsas plásticas.
- 2 tarjetas para cada participante (una roja y una azul).

**Descripción:** En la tarjeta roja, cada participante escribe con un marcador lo que más le gustó y le resultó útil del encuentro. En la azul anota lo que menos le gustó y cree que se debería cambiar. Luego coloca la tarjeta roja en una bolsa y la azul en otra. La persona que facilita revuelve las tarjetas en las bolsas y cada participante saca al azar una tarjeta de cada bolsa. Cada persona lee el contenido de la tarjeta roja y de la azul que le correspondió y las pega en el cartel preparado con ese propósito. Cada participante tiene derecho a colocar en el cartel solo dos tarjetas (una de cada color). La persona facilitadora realiza un resumen sobre los aspectos más destacados señalados por las personas participantes.

Adicionalmente, la persona facilitadora podrá considerar llevar a cabo una evaluación más detallada, a fin de obtener respuestas más precisas sobre el desempeño del encuentro, para lo cual puede elaborar una guía como la que se adjunta.

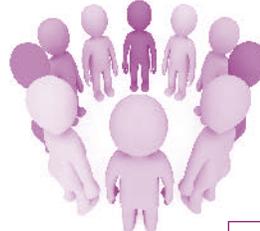


### Ejercicio de evaluación

Favor colocar en el cuadro adjunto una calificación a cada actividad según la siguiente escala:

1: mala 2: regular 3: buena 4: muy buena 5: excelente.

# Programa del encuentro

Primer día	Segundo día	Tercer día	Cuarto día
<p>Bienvenida: Recepción, inscripción y ubicación</p>  <input type="checkbox"/>	<p>Quítame la cola</p>  <input type="checkbox"/>	<p>Cuatro esquinas</p>  <input type="checkbox"/>	<p>Gente diferente</p>  <input type="checkbox"/>
<p>¿Quién soy?</p>  <input type="checkbox"/>	<p>Árbol de mitos y creencias</p>  <input type="checkbox"/>	<p>Construcción de la comunidad de Nueva Cinchona</p>  <input type="checkbox"/>	<p>Plan de acción</p>  <input type="checkbox"/>
<p>Honrando nuestros compromisos</p>  <input type="checkbox"/>	<p>Una vida: ¿Cómo somos y qué hacemos?</p>  <input type="checkbox"/>	<p>¡Salta la cuerda!</p>  <input type="checkbox"/>	<p>Cierre</p>  <input type="checkbox"/>
<p>¿Cómo nos educan a hombres y a mujeres?</p>  <input type="checkbox"/>	<p>El sueño imposible</p>  <input type="checkbox"/>	<p>Cierre</p>  <input type="checkbox"/>	<p>Alimentación</p>  <input type="checkbox"/>
<p>Cierre</p>  <input type="checkbox"/>	<p>Nuestra visión: ¿cómo queremos ser y qué queremos hacer?</p>  <input type="checkbox"/>	<p>Cierre</p>  <input type="checkbox"/>	<p>Hospedaje</p>  <input type="checkbox"/>

## Actividad 7. Entrega de certificados

---

**Intención:** Entregar certificados con el fin de reconocer la valiosa contribución de las personas que participaron en el encuentro.

**Duración:** 10 minutos.

**Materiales:**

- Certificados.

**Descripción:** A cada participante se le entrega un certificado que no sea el suyo. Una vez que a todos se les haya proporcionado un certificado, se inicia su entrega a quienes realmente pertenecen. Para ello, se invita a una de las personas participantes a pasar al centro del salón, donde llamará a la persona a quien corresponde el certificado que tiene en sus manos. La persona que lo recibe repetirá el procedimiento hasta que todos los certificados sean entregados. Si en algún momento se interrumpe la cadena, la persona que facilita invitará a otro(a) participante a continuar con el proceso.



## Actividad 8. Cierre: Celebrando el aprendizaje

---

**Intención:** Celebrar el aprendizaje y el hecho de haber compartido tantos buenos momentos, para lo cual las personas participantes se expresan mutuamente la gratitud por las aportaciones de cada una.

**Duración:** 15 minutos.

**Materiales:**

- Calcomanías con caritas alegres.
- Un globo por persona.

**Descripción:** Cada participante recibe diez calcomanías de caritas alegres y un globo que deberán inflar. A la señal de la persona facilitadora, el/la participante debe buscar a diez personas para felicitarlas por sus aportes y participación en el encuentro, a quienes condecorará colocándoles una calcomanía de carita alegre en cualquier parte de su cuerpo. Además, cada participante deberá seleccionar a otro, a quien dará un abrazo intenso con el globo en medio de sus cuerpos, hasta que éste se reviente.



## Actividad 9. Honrando el salón

---

**Intención:** Ordenar y limpiar el local donde se desarrolló la mayor parte del proceso de aprendizaje, como un gesto de respeto y agradecimiento.

**Duración:** 30 minutos.

**Materiales:**

- Valijas.
- Cajas de cartón.
- Basureros y bolsas plásticas.
- Cobertores de pizarras.
- Cinta adhesiva.

**Descripción:** Todos las personas participantes y miembros del equipo facilitador ordenan y empacan los materiales utilizados en el encuentro, los cuales deben quedar listos para ser utilizados en una próxima actividad. Posteriormente, dichos materiales son trasladados al medio de transporte que los conducirá a su destino. Se limpia y acomoda el salón.



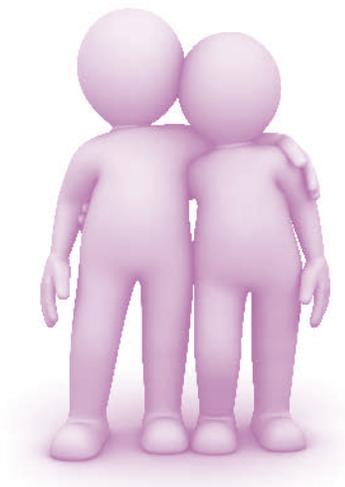
## Actividad 10. Despedida

---

**Intención:** Brindar una afectuosa despedida al grupo de participantes.

**Duración:** 10 minutos.

**Descripción:** Se agradece al grupo de participantes por sus aportes y se brindan las indicaciones finales que correspondan. Finalmente, se procede a despedirles y a desearles un feliz retorno a sus hogares.





# Anexos

## Lecturas complementarias

# El ornitorrinco<sup>1</sup>

---

El **ornitorrinco** (*Ornithorhynchus anatinus*) es una especie de mamífero semiacuático endémico del este de Australia y de la isla de Tasmania. Junto con las cuatro especies de equidna, es una de las cinco especies que perviven en la actualidad del orden de los monotremas, únicos mamíferos actuales que ponen huevos en lugar de dar a luz crías vivas. Es el único representante vivo de la familia Ornithorhynchidae y del género *Ornithorhynchus*.

La extraña apariencia de este mamífero ponedor de huevos, venenoso, con hocico en forma de pico de pato, cola de castor y patas de nutria desconcertó a los naturalistas europeos cuando se lo encontraron por primera vez, e incluso llegó a ser considerado por algunos como una elaborada falsificación. Es uno de los pocos mamíferos venenosos; los machos tienen un espolón en las patas posteriores que libera un veneno capaz de producir un dolor intenso a los humanos. Sus características únicas lo convierten en importante sujeto de estudio en el campo de la biología evolutiva, así como en un símbolo reconocible e icónico de Australia; ha aparecido como mascota en acontecimientos nacionales y aparece al dorso de la moneda de 20 céntimos australiana. El ornitorrinco es el emblema animal del estado de Nueva Gales del Sur.

## Algunos significados

---

Esa guía teórica breve es solo eso, una guía breve. Y fue preparada con la esperanza de que sirva de consulta y de ejemplo para una indagación más profunda y para una mayor elaboración conceptual, según sea el público al que se dirige su trabajo, y según sean los objetivos pedagógicos trazados.

---

<sup>1</sup> Tomado de: Wikimedia Foundation. 2009. *Ornithorhynchus anatinus* (en línea). San Francisco, US. Consultado 19 jul. 2009. Disponible en [http://es.wikipedia.org/wiki/Ornithorhynchus\\_anatinus](http://es.wikipedia.org/wiki/Ornithorhynchus_anatinus)

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

Le estimulamos a hacer una búsqueda más exhaustiva, más analítica y más reflexiva de lo que encuentre aquí.

**Desarrollo humano:** Cuando hay calidad en la satisfacción del alimento, del abrigo, del techo, de la salud y de la educación, se dice que las personas tienen acceso a bienes y servicios adecuados a su medio. No importa si su ámbito es urbano o rural, si su etnia es indígena o blanca. Se habla de desarrollo humano cuando la persona puede explotar todo su potencial y cultivar su capacidad creadora, lo que la pone en condiciones de satisfacer las necesidades de otras personas.

Desarrollo humano implica tener acceso a lo económico, a lo político, a lo filosófico y a lo cultural. La sustentabilidad, la equidad, la productividad y el empoderamiento están en constante interacción. Como dice Marcela Lagarde, el desarrollo humano es acción interactiva (1997: 103,112).

**Diversidad:** Distintas materias y naturalezas expresadas en un espacio y en un tiempo definidos. La diversidad está presente en los sistemas sociales, económicos, políticos, ambientales y filosóficos. A mayor diversidad, mayor sinergia. Aplicando este concepto al tema social, es importante que haya suficiente diversidad para que el sistema esté equilibrado y se produzca sinergia.

Está comprobado que la diversidad dinamiza. Cultivar el respeto y lograr la sinergia que produce la diversidad no es fácil, pero es posible, y los resultados que produce son mejores.

**La equidad de género como cambio paradigmático:** Asumir las diferencias de género con libertad, respeto y sinergia son la puerta de entrada a una sociedad nueva. Es en ese sentido que hablamos del género como cambio paradigmático.

Cambiando la imagen de lo que son los hombres y las mujeres se pueden transformar las culturas en algo deseado, querido o necesitado. La equidad de género es una de las llaves de la transformación.

**Feminismo:** Corriente filosófica analítica que procuran la igualdad de oportunidades para las mujeres. El feminismo dio paso a los estudios de género.

Algunas personas rechazan el feminismo por considerarlo sinónimo de mujer o por que lo entienden como una tendencia “contramasculina”. Dentro de la corriente feminista hay muchas tendencias. La persona que defiende los derechos de las mujeres y lucha por reivindicar su lugar es feminista. Por lo tanto, no solo hay mujeres feministas. Personas que trabajan a favor de los derechos humanos asumen ciertas posturas feministas.

**Equidad:** No es igualdad. La equidad es la distribución justa de acuerdo con los intereses y necesidades de hombres y mujeres. La equidad es una fórmula donde todas las partes salen ganando, aunque sus intereses y necesidades sean diferentes.

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

La división genérica social asigna, de acuerdo con la definición de hombre o mujer, comportamientos, actitudes y destrezas “propias” de hombres y mujeres. Es una categorización que en lugar de construir, divide; busca suplementar, no complementar.

**Igualdad:** Ambas partes son tratadas de forma idéntica. En materia de relaciones genéricas, la igualdad se refiere sobre todo al hecho de que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades, sin que medien diferencias físicas ni genéricas.

Es un concepto que debe ser utilizado con precaución, porque dentro del grupo de mujeres hay intereses y necesidades diferenciadas, lo mismo que dentro del grupo de los hombres. Es importante destacar algo que parece obvio, pero que no lo es: hombres y mujeres no son iguales, son diferentes y es por esa diferencia que es necesario pensar en relaciones de género con equidad.

**Machismo:** Actitud que fomenta la superioridad del sexo masculino sobre el femenino. Es una actitud que puede modificarse cuando se reconocen y aceptan las diferencias y cuando se produce la revalorización de las personas, de mujeres y hombres. No es un conjunto de conceptos o posturas analíticas; la corriente que actualmente podría equipararse a un análisis profundo es lo que se denomina, masculinidad.

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

**Paradigma:** Se considera una forma de definir el mundo. Se refiere a patrones y a esquemas que todas las personas poseen. También se comprende como un conjunto de reglas que fijan límites y señalan ciertos comportamientos.

“Romper paradigmas” significa estar abierto a otros modos de pensar y renunciar a viejos paradigmas, para adoptar nuevos esquemas y nuevos comportamientos (Barker, Joel 1995:35).

**Relaciones de poder intergeneracionales e intrageneracionales:** Las interrelaciones humanas reflejan una condición de poder. El poder es intrínseco a la condición humana, no es posible pensar al ser humano liberado del poder.

Es el uso y el manejo del poder lo que es importante trabajar. Las relaciones de poder intergeneracionales nos remiten a la lucha de poder entre hombres y mujeres por alcanzar la supremacía de un género. Las relaciones intrageneracionales aluden a las luchas de poder que tienen lugar dentro de los grupos mismos de mujeres o de hombres.

**Rol:** Se refiere al papel asignado y asumido. Es el conjunto de actitudes y tareas que le otorgan identidad a la persona que las realiza. Y si no las hace de acuerdo con lo socialmente esperado, se considera que esa persona no asume el rol. Algunos roles se imponen, pero generalmente las personas optan por asumirlos. Los roles pueden cambiar; lo que pareciera ser lo óptimo: procurar que los roles roten de acuerdo con las necesidades, destrezas e intereses de las personas.

**Sexo:** Definición basada en la genitalidad masculina o femenina. Se trata de una definición fisiológica, biológica, que diferencia principalmente los cuerpos de las mujeres y de los hombres. La diferencia es percibida como negativa, porque se trabajan opuestos, por ejemplo fuerte-débil, sensible-insensible.

Es un tema considerado tabú, aún en este tiempo, poco conocido, ignorado y prohibido, pese a ser parte integral de nuestra naturaleza como seres humanos.

**Sinergia:** El todo es mayor que la suma de las partes. En el concepto de sinergia  $1+1$  no es igual a 2,  $1+1$  es mayor que 2.

Implica potenciar y exceder la capacidad, porque los sistemas en sincronía producen mejores y óptimos resultados.

## Género

---

El género o rol **sexual** es lo que significa ser hombre (masculino) o mujer (femenino) y la manera en que este hecho define las oportunidades, los papeles, las responsabilidades y las relaciones de las personas.

Mientras que el sexo es una característica biológica, el género o rol sexual está definido socialmente. Nuestra comprensión de lo que significa ser mujer u hombre evoluciona durante el curso de la vida. No hemos nacido sabiendo lo que se espera de nuestro sexo, sino que lo hemos aprendido en nuestra familia y en nuestra comunidad a través de generaciones. Por tanto, esos significados variarán en el transcurso del tiempo y con cada generación, de acuerdo con la cultura, la comunidad, la familia, las relaciones interpersonales y las relaciones grupales y normativas.

En la sociedad han surgido estereotipos con respecto a cada género, que son el conjunto de creencias y mitos existentes sobre las características que socialmente se consideran apropiadas para los hombres (la "masculinidad") y las mujeres (la "feminidad").

Esos estereotipos, a su vez, crean los roles sexuales: las formas como los hombres y las mujeres realizan su vida cotidiana, según lo que socialmente se considera apropiado para cada uno.

### El origen del género en la sociedad

Muchos son los estudios que pretenden explicar el origen del género a partir de una forma específica de organización que adoptaron las diferentes sociedades en su desarrollo, la cual trajo consigo una división sexual del trabajo. De acuerdo con esta división, le correspondió a la mujer el espacio de la casa, debido a su capacidad para gestar y amamantar a los hijos. El cuidado de ellos se le asignó más allá del tiempo en que era imprescindible su presencia, es decir, cuando los hijos ya eran adultos y capaces de realizar sus funciones por sí mismos. Debido a la proximidad espacial, la mujer se ocupó también del resto de las funciones vinculadas al espacio de la casa.

Una mirada más crítica a esta realidad apunta a que la capacidad de gestar y amamantar de la mujer le daba garantía de su continuidad como especie, lo cual estaba vedado al hombre. La inseguridad de los hombres sobre su paternidad y su necesidad de tener esa certeza, cuando había acumulado riquezas y quería transmitir las a su descendencia, fueron condiciones que indujeron la idea del control de la sexualidad de las mujeres mediante el matrimonio y su confinamiento al espacio de la casa como garantía de la paternidad y de la conservación de los bienes acumulados.

La existencia de una sociedad sin género es un tema en discusión, sin muchas evidencias para probarla, pero de lo que sí hay un convencimiento es de que las formas en que se dan las relaciones entre mujeres y hombres y los roles asignados a cada uno varían de una sociedad a otra, lo que apoya la idea del carácter construido por la influencia cultural de lo que denominamos género y de la necesidad de realizar el análisis de cualquier realidad a partir de su contextualización sociohistórica.



### La transmisión de los roles de género en la familia

Al momento de nacer, cada uno de nosotros ha estado inmerso en una historia, un contexto y una familia que ya poseen

ciertos valores y patrones de comportamiento muy arraigados, que son transmitidos de generación a generación. A través de este legado social, se espera que las personas que pertenecen a un grupo realicen aquello que les corresponde, de acuerdo con el rol o la categoría a la que pertenecen. En este sentido, es importante mencionar los roles de género, es decir, el conjunto de expectativas relacionadas con los comportamientos sociales que se esperan de las personas de determinado sexo. Estas expectativas, que reflejan creencias y valores sociales, se transmiten tanto en un nivel micro como macrosocial, comenzando por la familia.

Cabe mencionar que existen muchos estereotipos sociales sobre los roles masculinos y femeninos. Las características atribuidas transgeneracionalmente a ambos géneros muestran al hombre más fuerte físicamente que la mujer, realizando tareas más activas y criado para demostrar iniciativa sexual, entre otros aspectos. Mientras tanto, se muestra a la mujer en roles pasivos, como los de la atención del hogar y el cuidado de los hijos, y con una menor iniciativa sexual, entre otras características. Sin embargo, a través del tiempo, han ocurrido cambios que han influido en los roles de género, como la inserción de la mujer al mundo laboral, la revolución de la pastilla anticonceptiva –a través de la cual se logró que las relaciones sexuales se convirtieran en un acto de placer y no solo una acción con fines reproductivos–, el derecho al voto, mayor acceso a la educación y otros acontecimientos que han logrado que la mujer conquiste mayores espacios.

A pesar de estos enormes avances, aún es posible ver cómo se reproducen patrones transmitidos transgeneracionalmente, que contienen marcadas diferencias de género, incluso en personas que mantienen un discurso de igualdad. Teniendo en cuenta que la familia es el escenario para comprender la transmisión transgeneracional de los roles de género y es donde existe la posibilidad de transformación, sería importante que logremos tomar conciencia de esta herencia y cuestionemos nuestro propio legado.

No obstante, llama la atención el hecho de que una gran cantidad de mujeres todavía transmite a sus hijos un discurso machista en forma casi inconsciente. Muchas veces, las mujeres terminan

siendo víctimas de la historia, dado que, aparentemente, es difícil borrar las costumbres machistas del pasado. Algunas veces, resulta gracioso ver cómo las mujeres sirven la porción de comida más grande al hombre y primero que al resto de los miembros de la familia, ver cómo la niña tiene que ayudar en la cocina y el niño no, etc.

Es increíble pensar que han pasado tantos años y que aún existen carreras en las universidades que dejan al descubierto estas diferencias de género, dado que algunas todavía son clasificadas como carreras de hombres (por ejemplo, la ingeniería mecánica) y otras de mujeres (la educación preescolar y la primaria), debido por supuesto a su asociación a los roles que a cada género se le ha asignado a través de la historia. Sin embargo, se debe rescatar que el número de mujeres que ingresa cada año a estas carreras “de hombres” ha ido en aumento, lo que indica que tal vez los estereotipos ya no pesan tanto como en años atrás. Es importante notar la manera en que la publicidad y los medios de comunicación en general han influido en este cambio de mentalidad.

Hombres y mujeres aún deben conquistar algunos campos que tradicionalmente pertenecen al otro género. Las mujeres deben permitir que los hombres ingresen a los espacios que ellas ya conquistaron por tanto tiempo y dejar que ellos se equivoquen. Ante todo, nadie debe poner en duda la identidad sexual de hombres y mujeres que realizan tareas cargadas de estereotipos de género.









**Instituto Interamericano de Cooperación  
para la Agricultura (IICA)**  
Sede Central.

Apartado Postal 55-2200  
San José, Vázquez de Coronado,  
San Isidro 11101 – Costa Rica  
Tel. (+506) 2216 0222 / Fax (+506) 2216 0233  
Correo electrónico: [iicahq@iica.int](mailto:iicahq@iica.int)  
Sitio web: [www.iica.int](http://www.iica.int)

