



# Contribuir

## AL EMPODERAMIENTO

COMPILACIÓN DE PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS  
QUE CONTRIBUYEN AL EMPODERAMIENTO

# Resumen

Introducción 3

## REFERENCIAS PARA ENTENDER

5

### **El empoderamiento : tomar conciencia para emanciparse de las relaciones de dominación 6**

1. El origen del concepto 7
2. Las diferentes visiones del empoderamiento 8
3. Un proceso multidimensional 9
4. Una visión plural del poder 10

### **El género: un marco analítico para invertir las situaciones de poder 11**

1. Definición del concepto de género 11
2. Desigualdades de género 12
3. División del trabajo en función del género 13

### **Masculinidades: combatir los estereotipos para construir la igualdad 15**

1. Masculinidad y género 15
2. Masculinidad hegemónica 16
3. Construir nuevos modelos de masculinidad 18

### **Espacios no mixtos: un método para pasar de la auto-narrativa a la acción colectiva 20**

1. El concepto de espacios no mixto: definición y origen del concepto 20
2. Espacios no mixtos para la acción colectiva 21
3. Concepto e importancia de la diversidad 21

## REFERENCIAS PARA ACTUAR

23

|  |           |
|--|-----------|
| Índice   | 24        |
| <b>Observar y diagnosticar</b>   | <b>27</b> |
| Herramienta pedagógica <sup>n°1</sup> Cartografía social                         | 27        |
| Herramienta pedagógica <sup>n°2</sup> El árbol del poder de actuar               | 31        |
| Herramienta pedagógica <sup>n°3</sup> El violentómetro                           | 35        |
| Herramienta pedagógica <sup>n°4</sup> El árbol de la familia feliz               | 39        |
| <b>Preparar</b>  | <b>43</b> |
| Herramienta pedagógica <sup>n°5</sup> Guía pedagógica                            | 43        |
| Ficha de postura <sup>n°6</sup> Facilitar espacios no mixtos con hombres         | 47        |
| <b>Dirigir y facilitar</b>   | <b>51</b> |
| Herramienta pedagógica <sup>n°7</sup> ¿Usted dijo género?                        | 51        |
| Herramienta pedagógica <sup>n°8</sup> La balanza                                 | 55        |
| Herramienta pedagógica <sup>n°9</sup> Análisis crítico de la violencia de género | 59        |
| Herramienta pedagógica <sup>n°10</sup> Círculos de conversación entre hombres    | 63        |
| Herramienta pedagógica <sup>n°11</sup> Los manteles rotativos del actuar         | 67        |
| Herramienta pedagógica <sup>n°12</sup> Mitos del amor romántico                  | 69        |
| <b>Evaluar</b>   | <b>73</b> |
| Herramienta pedagógica <sup>n°13</sup> La matriz de empoderamiento               | 73        |
| Herramienta pedagógica <sup>n°14</sup> El estimómetro (o la escala de confianza) | 77        |

# Introducción

## ¿Por qué esta colección?

*« Porque los actores de la sociedad civil desempeñan un papel importante en el surgimiento de una sociedad más justa e inclusiva »<sup>1</sup>*

Frères des Hommes y sus socios senegaleses, haitianos, ruandeses, congoleños, indios y peruanos, en colaboración con BATIK International, se han unido para formar el colectivo «Formar para Transformar». Desde el 2016, las 10 organizaciones miembros de Formar para Transformar participan en este colectivo para compartir prácticas de campo, métodos y herramientas. Este folleto es el fruto de este intercambio para **fortalecer el poder de acción de las poblaciones vulnerables**. Es un nuevo recurso para todos los miembros del colectivo y otras organizaciones para enriquecer sus prácticas de formación y métodos de apoyo. También es un recurso para cualquier otra organización de la sociedad civil comprometida en la lucha por el cambio social.

<sup>1</sup> Cita del colectivo «Formar para Transformar»: <https://www.fdh.org/-/Le-collectif-Former-pour-transformer-.html>

## ¿De dónde proviene esta colección?

Este folleto fue diseñado durante las misiones de acompañamiento llevadas a cabo por FDH y Batik en colaboración con varias organizaciones aliadas: CENCA en Perú, APEF en la República Democrática del Congo, Duhamic-Adri y Adenya en Ruanda y Fedina en la India. Estas últimas participan en actividades de formación con objetivo de desarrollar el poder de acción y de superar las desigualdades de género trabajando por la emancipación económica de las mujeres, la defensa de los derechos de las trabajadoras informales o el fortalecimiento de los grupos comunitarios.

La colección ofrece claves para entender los conceptos de género y empoderamiento.

En el 2023, se enriqueció con elementos sobre masculinidades igualitarias y los conceptos de espacios no mixtos. En la segunda parte del folleto, esta colección ofrece herramientas didácticas basadas en la experiencia de los miembros del colectivo.

## ¿A quién va dirigido?

Esta colección tiene un **triple objetivo**:

- > Se dirige principalmente a profesionales y voluntarios involucrados en la creación de módulos de formación para personas en situación de vulnerabilidad y para quienes, en su alrededor, reproducen relaciones de poder. Descubrirán las herramientas que necesitan para ampliar su reflexión y alimentar sus actividades.
- > **Los miembros directivos** (miembros del consejo de administración o del comité ejecutivo) también encontrarán un marco conceptual para ampliar su reflexión y herramientas que les ayudarán a dirigir los debates estratégicos (en particular, la ficha sobre el Árbol del Poder para Actuar).
- > Por último, la colección puede interesar a quienes deseen profundizar en el tema y ampliar su reflexión sobre las cuestiones de género y empoderamiento.





# REFERENCIAS *para entender*

# El empoderamiento :

## UNA TOMA DE CONCIENCIA PARA EMANCIPARSE DE LAS RELACIONES DE DOMINACIÓN



### **Emancipación, poder de acción, empoderamiento: un vocabulario hecho a medida**

Los agentes de la sociedad civil utilizan varias palabras para describir el poder que una persona puede tener sobre su propia vida. Nacido en el extranjero, el concepto de empoderamiento tiene problemas para encontrar una traducción en francés que exprese todas sus dimensiones. La palabra más usada en el mundo francófono es “emancipación”. Sin embargo, cabe señalar que el vocabulario evoluciona según el contexto. Por ejemplo, en algunos países con regímenes autoritarios, las organizaciones de la sociedad civil no pueden hablar de empoderamiento o emancipación sin temor a ser amenazadas; en estos casos es más frecuente el uso del término «autonomización». A veces el uso de vocabulario técnico impide la comprensión y la transmisión del proceso del empoderamiento. Si dispone de tiempo, le aconsejamos que se tome un momento para discutir este concepto con la gente con la que está trabajando, tomando ejemplos concretos de su realidad.

Lejos de los dogmatismos conceptuales, creemos que es importante sentirse cómodo con las palabras utilizadas y aún más importante asegurarse de que la palabra se refiere, en la imaginación de las personas, al proceso de toma de conciencia del poder interior de cada individuo y del poder de las personas dentro de un grupo.

**En el colectivo «Formar para transformar» la palabra «emancipación» se refiere a la toma de conciencia del poder individual y colectivo de las poblaciones en situaciones de vulnerabilidad.**

Así, la formación con vocación «emancipadora», se basa en la articulación entre el reforzamiento de la capacidad técnica y la formación política destinada a desarrollar la conciencia crítica. El objetivo de las capacitaciones o formaciones está orientado a la acción.

**¡Siéntese libre de usar la palabra que te convenga!**

## 1. El origen del concepto

**1960** El concepto surgió en la década de los 1960 con **la labor de educación popular del brasileño Paulo Freire**<sup>2</sup> (que se centró en el desarrollo del pensamiento crítico en las comunidades vulnerables), **el movimiento afroamericano** (el poder negro) y el desarrollo **del enfoque participativo** en 1970. Todos estos enfoques tienen en común el cuestionamiento de la noción de poder y las relaciones de poder entre las personas.

**1980** A partir de 1980, los grupos populares de mujeres de América Latina reivindican la noción de empoderamiento con el fin de crear conciencia de las relaciones de dominación y elaborar propuestas económicas y políticas para cambiar esas relaciones. Destacan la importancia de trabajar la autoestima para comprender la construcción social y cultural de las relaciones sociales y su evolución a lo largo del tiempo.

**1990** A partir de la década de 1990, las organizaciones internacionales de desarrollo se interesaron en el concepto de empoderamiento. El término será retomado por una red internacional de mujeres e investigadores en referencia al proceso por el cual las mujeres obtienen el control de los recursos (materiales y simbólicos) y refuerzan su capacidad y representación en todas las áreas.

En términos más generales, fue después de la Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (1995) que el concepto fue adoptado por las instituciones internacionales y las ONG:

*El empoderamiento de la mujer y su plena participación en todas las esferas de la sociedad, incluida la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.*

Inicialmente, el término se utilizó exclusivamente en los estudios de género y comenzó a aplicarse a todos los colectivos de personas en situación de vulnerabilidad con un uso cada vez mayor en el trabajo comunitario o social, o en la cooperación para el desarrollo.

Gradualmente, los organismos de desarrollo, las Naciones Unidas e incluso el Banco Mundial comenzaron a utilizar el término. Sin embargo, al apropiarse del concepto, estas instituciones lo han vaciado del significado que le han dado los movimientos sociales. El concepto se redujo a la capacidad del individuo de hacerse cargo de su propia vida, en términos económicos.

<sup>2</sup> FREIRE, Paulo; Pedagogía de la autonomía, 1977



## 2. Las diferentes visiones del empoderamiento

Para los movimientos sociales, la noción de poder estaba en el centro de su pensamiento y el empoderamiento se refería sobre todo al cuestionamiento de las relaciones de dominación. El empoderamiento se refiere al proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, su confianza, su visión, su liderazgo como grupo social, a fin de lograr cambios positivos en las situaciones que experimentan, con miras a invertir las relaciones de poder.

### El empoderamiento liberador: desarrollar y cuestionar el sistema

Los individuos pueden, individual o colectivamente, desarrollar las capacidades necesarias para transformar sus estilos de vida. Sobre la base de esta premisa, los movimientos sociales consideraron que el empoderamiento estaba vinculado a la idea de aplicar y respetar los derechos y obligaciones.



El empoderamiento es una estrategia para que los grupos o individuos en situación de vulnerabilidad aumenten su poder a fin de acceder al uso y control de los recursos materiales y simbólicos, ganar influencia y participar en el cambio social. Este proceso incluye una fase en la que las personas toman conciencia de sus derechos, capacidades e intereses y de su interdependencia con los demás. Al haber reforzado su posición y estatus, podrán participar en las esferas de toma de decisiones y tendrán las condiciones para influir en otros. La solución de los problemas de los marginados ya no está en la aplicación de remedios a la pobreza sino en una redistribución del poder.



La organización aliada congoleña, APEF, propone a las mujeres una capacitación en corte y confección textil para que puedan desarrollar una actividad económica como emprendedoras. Al mismo tiempo, las mujeres participan a las capacitaciones para la «concientización» que ofrece el centro de capacitación de la APEF (módulos sobre los derechos de la mujer y el género, la autoestima, la salud sexual y reproductiva, el derecho a la educación, la conciencia cívica).

### Empoderamiento de los liberales: fortalecimiento del interés propio

El término también es utilizado, desde finales del decenio de 1980, por instituciones internacionales como el Banco Mundial o la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y se convierte en una de sus prioridades. En este enfoque, el empoderamiento significa un aumento de la capacidad del individuo para ser más autónomo y autosuficiente a fin de, por ejemplo, depender menos de los servicios de empleo, de modo que tenga más espíritu empresarial para crear microempresas y ascender en la escala social. Esto implica también mejorar el acceso a los mercados, así como a las estructuras políticas (organizaciones de agricultores, cámaras de comercio, etc.) para participar en la toma de decisiones económicas y políticas. En definitiva, esto implica un proceso que implica alguna forma de participación pero que no cuestiona las estructuras existentes.



### 3. Un proceso multidimensional

Desde la perspectiva de los movimientos sociales, el poder de acción incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva, e implica un cambio radical en las relaciones de dominación y en los mecanismos que reproducen la subordinación de ciertos grupos. El proceso de empoderamiento se considera como algo dinámico.

*Dimensión individual:  
la adquisición de una mayor autonomía,  
« Toma de conciencia »*

**El empoderamiento individual** se refiere al proceso por el cual las personas en situaciones vulnerables aumentan sus niveles de confianza, autoestima y capacidad para satisfacer sus propias necesidades.

Las personas que se encuentran en situaciones vulnerables suelen interiorizar los mensajes culturales o ideológicos de opresión y subordinación. Al carecer de ciertos derechos o ser ignorados por otros, estas personas terminan desarrollando una baja autoestima. La labor de desarrollar su poder de actuar implica, ante todo, ayudarlos a recuperar la confianza en sí mismos para fortalecer su sentido de legitimidad para actuar en las decisiones que los afectan.

*Colectivo:  
la capacidad que un grupo puede desarrollar  
para influir en el cambio social hacia una  
sociedad justa e igualitaria  
« Acción colectiva »*

**La dimensión colectiva** se basa en el hecho de que las personas en situación de vulnerabilidad se sienten más fuertes cuando se unen con objetivos comunes.

Los niveles individual y colectivo están intrínsecamente ligados, ya que uno no puede existir sin el otro.

El poder colectivo puede influir en cuestiones sociales, económicas y políticas más allá de la comunidad, así como en los poderes nacionales, la sociedad e incluso la comunidad internacional.

Por ejemplo, los grupos de discusión de mujeres organizados como parte de las acciones del equipo comunitario en CENCA, Perú, les permiten construir su confianza de manera individual y colectiva. De hecho, a través de los debates, las mujeres se dan cuenta de que la discriminación que sufren también la sufren otras mujeres de su vecindario. Se dan cuenta de una situación de injusticia. Este no es un caso aislado, sino el resultado de una construcción de la sociedad que puede ser cambiada. Las mujeres pueden confiar entre sí y tejer una red de autoayuda colectiva.

Así, el desarrollo individual es fomentado por el grupo de discusión mientras que el equipo comunitario de CENCA progresa gracias a la participación activa de las mujeres (proyecto Habla Mujer).

Por ejemplo, para llegar a los habitantes del barrio más allá del equipo comunitario, un festival cultural «Huayco de mujeres», iniciado por un grupo de mujeres del CENCA, permitió que su mensaje se escuchara más ampliamente.



3 Huayco : término andino para las inundaciones repentinas. Metáfora utilizada por CENCA para designar un levantamiento de mujeres.

## 4. Una visión plural del poder

Si el poder de actuar es una capacidad de las personas para tomar decisiones que cambien su vida cotidiana, primero deben tener los medios para poder hacer esos cambios.

El enfoque de la capacidad de actuar se basa en la idea de que existen diferentes formas de poder en las sociedades y dentro de las instituciones. Por consiguiente, el concepto de empoderamiento puede percibirse de diferentes maneras y se refiere principalmente al empoderamiento de mujeres y hombres:

### «PODER DE»

se refiere a la capacidad de tomar decisiones, tener autoridad, resolver problemas y desarrollar una cierta creatividad que le hace a uno capaz de realizar proyectos.

Por consiguiente, el concepto se refiere a las capacidades intelectuales (conocimientos y técnicas), así como a las necesidades materiales y los medios económicos (activos);

### «PODER INTERIOR»

esta noción de poder se refiere a la imagen de sí mismo, la autoestima, la identidad y la fuerza psicológica (autoconocimiento).

Se refiere al individuo: ¿cómo, a través de su análisis (su poder interior), es capaz de influir en su vida y proponer cambios? Esto lleva a una conciencia del lugar del individuo y sus capacidades;

### «PODER CON»

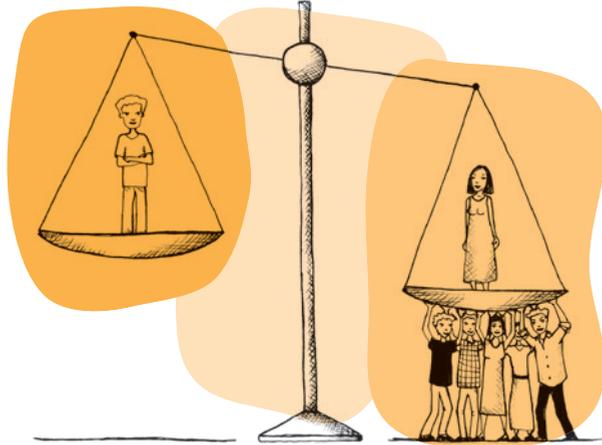
el poder social y político, pone de relieve la noción de solidaridad, la capacidad de organizarse para negociar y defender un objetivo común (derechos individuales y colectivos, ideas políticas). Colectivamente, las personas sienten que tienen poder cuando se organizan y se unen en torno a un objetivo común o cuando comparten la misma visión.



La perspectiva de empoderamiento es un marco analítico para invertir las situaciones de poder. Los cambios tienen que ser pensados junto con las mujeres y los hombres en todos los niveles de la sociedad.

# El género:

## UN MARCO ANALÍTICO PARA INVERTIR LAS SITUACIONES DE PODER



### 1. Definición del concepto de género

La noción de género ha sido trabajada por diferentes disciplinas de las Ciencias Humanas desde los años 60. Se refiere a una distinción entre el sexo biológico y el «sexo social», conocido como **género**, que corresponde al proceso de identificación con un grupo femenino o masculino.

El **sexo** se refiere a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. El sexo se refiere a las diferencias en la fisiología femenina y masculina.

El **género** se refiere a los atributos económicos, sociales, políticos y culturales asociados con el hecho de ser mujer u hombre. El significado que la sociedad da a la naturaleza femenina o masculina, por lo tanto, varía a través de las culturas y cambia con el tiempo. El **género** se refiere **a los papeles y funciones asignados** a los hombres y las mujeres respectivamente.

Los seres humanos **nacen con un género**. El comportamiento y las características de lo «masculino» y lo «femenino» no son innatos. Mientras que el sexo determina las características físicas, la socialización condiciona el comportamiento, los valores y las expectativas que son diferentes para hombres y mujeres.

El género es un concepto social, traducido del inglés «gender», que se refiere a las diferencias socialmente construidas entre hombres y mujeres, la forma en que interactúan y determinan las funciones de cada uno.

Cuando las sociedades construyen los conceptos de feminidad y masculinidad a partir de diferencias biológicas, les atribuyen simbólicamente diferentes características, posibilidades de acción y valores.

La normalización de estas diferencias conduce a la **desigualdad** entre mujeres y hombres. Vemos nuestra identidad de género (masculina o femenina) como una característica con la que nacemos y que naturalmente determina todos los aspectos de nuestras vidas.

Así pues, los estereotipos surgen de las consideraciones: en todas partes del mundo, el género femenino tradicional se asigna al espacio privado, un papel

destinado al cuidado y la crianza de la familia, ya que son las mujeres las que traen los niños al mundo.

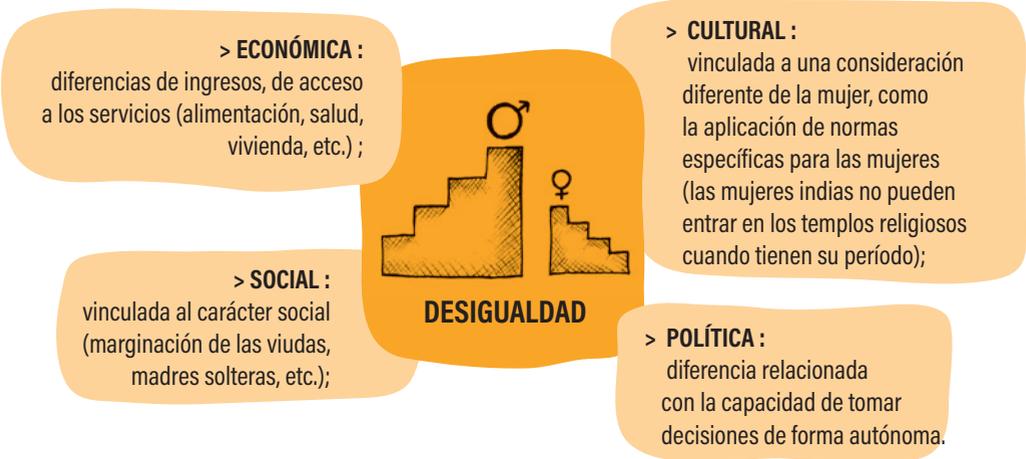
| Diferencias biológicas objetivas            | Representaciones sociales / estereotipos                     | Desigualdades de género   |
|---|--|---|
| Ej: La robusta masa corporal de los hombres | Los hombres son fuertes y capaces de enfrentar los desafíos. | Los hombres trabajan con prioridad y podrían trabajar en todas las áreas. |
| Ej: Embarazo de mujeres                     | Las mujeres son mejores para cuidar a los niños.             | Las mujeres deben cuidar de la casa.                                      |

4 Un estereotipo es una idea que no está necesariamente basada en hechos. Refleja una opinión subjetiva sobre las cosas o las personas y los atributos a menudo cualidades negativas para una categoría de personas.

## 2. Desigualdades de género

El género (biológico) no puede explicar la jerarquización social. Las desigualdades dependen de las relaciones sociales construidas en nuestras sociedades y utilizan tanto la cultura como las tradiciones.

Las desigualdades de género implican **disparidades entre la situación de los hombres y las mujeres** en un contexto determinado. Son el resultado de una percepción diferente de los papeles de las mujeres y los hombres y pueden ser de varios tipos como :



En la India, en Fedina, para defender la condición de las mujeres empleadas en el sector textil, se han organizado sesiones de capacitación, en forma de reuniones de sensibilización, para informarlas sobre sus derechos como mujeres y trabajadoras a fin de superar las desigualdades económicas y culturales.

El género ayuda a explicar la creación de diferencias de comportamiento entre hombres y mujeres. Por lo tanto, es **un problema social que nos concierne a**

**TODOS/AS** (hombres/mujeres) porque los hombres también deben corresponder a la imagen que les impone la sociedad. En efecto:

- No tenemos en cuenta su sensibilidad;
- Limitamos sus posibilidades de expresar sus sentimientos/beneficios de la paternidad;
- Se les imponen grandes responsabilidades;
- El "estereotipo del varón" debe mostrar su poder.

5 Droy, Dubois et al. Femmes et pauvreté en milieu rural

### 3. División del trabajo en función del género



Los modelos económicos también se han basado en las diferencias de género para estructurar una división sexual del trabajo:

- las mujeres se encargan exclusivamente de las tareas domésticas en la esfera privada. Los hombres están poco o nada involucrados en las tareas domésticas;
- **doble/triple jornada de trabajo** para las mujeres que combinan el trabajo productivo y el reproductivo ;
- las mujeres de los barrios de clase trabajadora trabajan más para ganarse la vida;
- las mujeres urbanas de las categorías sociales media-alta y media-alta, que trabajan fuera del hogar, no siempre realizan las tareas domésticas, delegándolas a menudo en otra mujer remunerada para que las realice.

El Instituto de Desarrollo Internacional de Harvard ha desarrollado la **Teoría de las 3 Funciones**<sup>6</sup> para analizar las actividades que hombres y mujeres realizan diariamente. Según esta teoría, los hombres y las mujeres cumplen tres roles en la sociedad:

- **Función reproductiva** – incluye las tareas domésticas necesarias para asegurar el mantenimiento biológico y la reproducción y el cuidado de la generación trabajadora o mayor;
- **Función productiva** – incluye el trabajo realizado para el pago o la producción de bienes de consumo con valor de cambio;
- **Función de la comunidad** – incluye actividades de administración de la comunidad.

La distribución de estos papeles es diferente de un tiempo a otro, de un lugar a otro, de una cultura a otra, y así sucesivamente. Por lo tanto, los roles en la misma sociedad pueden cambiar.

En la mayoría de las sociedades, los papeles de la mujer se clasifican en estas tres categorías. Por lo tanto, deben equilibrar estos tres papeles sin que se les reconozcan sus contribuciones. El trabajo de las mujeres en el hogar y la comunidad se considera «natural» y por lo tanto no se valora. Cuando las mujeres realizan «actividades productivas», por ejemplo, cultivar parcelas de tierra en la granja familiar, éstas no se consideran trabajo y no se pagan. La contribución de la mujer permanece invisible e induce a la dependencia económica de la familia.

**Las imágenes en los medios de comunicación también atribuyen funciones y roles a las mujeres y a los hombres.** Los hombres se encuentran en roles relacionados con la seguridad, la libertad, el poder, la política, la ciencia, las responsabilidades, el trabajo, el deporte, etc.

Las mujeres se asocian con roles relacionados con la sensualidad, las compras, la maternidad, el hogar, la belleza, la asistencia, las tareas domésticas, la moda, etc.



Por lo tanto, esto se traduce en :

- **Un mantenimiento de los estereotipos de género;**
- **Una reproducción de las relaciones de poder** en las esferas económica, política y social;
- **Una normalización de la posición subordinada** de la mujer frente al hombre: es «normal» que la mujer se quede en casa para cuidar de los hijos, es «normal» que haya más hombres en la política porque es necesario ser fuerte mentalmente, etc.

Cuidado, estas imágenes están muy difundidas en todas partes y transmiten ideas a todos los niveles sociales. Contribuyen a las desigualdades de género.

<sup>6</sup> Moser, Gender planning in the third world : meeting practical and strategies needs, 1989.

## ¿Qué hay de la violencia de género?

La violencia de género forma parte de los diversos mecanismos de dominación masculina y se **ejerce para imponer el control**.

Esta violencia está relacionada con los papeles asignados a los hombres y a las mujeres, el espacio en el que evolucionan y el contexto histórico. Según el contexto y la cultura, esa violencia puede ser legal o ilegal, tolerada o no, y puede tener lugar en espacios públicos o privados. Si no se hace nada para detenerla, continúa.



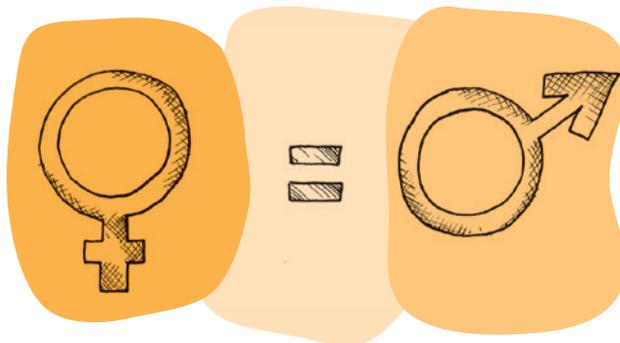
**El empoderamiento es una estrategia para combatir la violencia de género:** las mujeres deben ser capaces de decidir su propio destino, desarrollar su identidad y su papel, con miras a un cambio colectivo de la sociedad.

Para los niños y los hombres, se trata de reflexionar sobre la construcción de su masculinidad tradicional («los hombres no lloran», «los hombres son fuertes») que tiende a valorar la virilidad y el comportamiento agresivo.



# Masculinidades:

## COMBATIR LOS ESTEREOTIPOS PARA CONSTRUIR LA IGUALDAD



Comprender las masculinidades es una parte esencial de la exploración de la dinámica de género. A lo largo de la historia, los modelos de masculinidad han evolucionado y se han diversificado. Esta sección introductoria examina las diferentes formas de masculinidad que existen en la actualidad, sus implicaciones y retos, al mismo tiempo subraya la necesidad de repensar estos conceptos para lograr una sociedad más igualitaria e integradora.

### 1. Masculinidad y género

Los estudios sobre masculinidades se desarrollaron en los años 90 en torno a dos dinámicas: la promoción de la plena participación de los hombres en la vida familiar y la integración de las mujeres en la vida comunitaria. Consolidados como campo académico específico, teorizan que los hombres se definen por normas de género. Estas normas de género fijan roles según las expectativas de la sociedad.

La masculinidad se define entonces como un conjunto de atributos, valores, funciones y comportamientos considerados esenciales para los hombres de una cultura determinada. Cada cultura perfecciona su propio «modelo», pero existen sin embargo grandes similitudes entre los modelos dominantes. Esta observación ha permitido a Raewyn Connell desarrollar un concepto importante: **la masculinidad hegemónica**.

Una norma de género es «un sistema de creencias y valores culturales socialmente contruidos y aceptados, vistos como universales y 'naturales,' que determinan lo que significa ser hombre o mujer según las relaciones de poder existentes»<sup>1</sup>.

1. MD. Dembélé, AD Herrera, H. Lagacé, Masculinidades Positivas, Estrategias para involucrar a los hombres en la igualdad para todas y todos, Folleto de capacitación del proyecto JUPREC, [2018], Centre d'Etudes et de Coopération Internationale, Canada.

## 2. Masculinidad hegemónica

La masculinidad hegemónica, concepto clave creado por la socióloga Raewyn Connell en 1995, en su libro *Masculinities*,<sup>2</sup> se refiere a un conjunto de prácticas y modelos (roles y cosas que hacen los hombres) que contribuyen a reproducir la dominación de los hombres sobre las mujeres. Este modelo se destila a través de numerosos canales: medios de comunicación, textos legales, publicidad, aprendizaje escolar, etc. Esto es lo que le confiere su carácter hegemónico, es decir, dominante, arrollador. Los modelos de masculinidad se construyen en oposición a los modelos de femineidad. Por lo tanto, se construyen socialmente y evolucionan con el tiempo.

**El concepto de masculinidad hegemónica suele ir asociado a otros tres conceptos clave: masculinidad cómplice, masculinidad subordinada y masculinidad marginada:**

- **Una masculinidad cómplice** se refiere a los hombres que se benefician de la dominación masculina sin participar activamente en ella;
- **La masculinidad subordinada** se refiere a los hombres sometidos a la dominación masculina (por ejemplo, minorías como los homosexuales) ;
- **La masculinidad marginada** se utiliza para describir a los hombres que dependen, voluntaria o involuntariamente, de otros hombres que encarnan un modelo de masculinidad hegemónica.



2. R.Connell, *Masculinidades : retos sociales de una hegemonía*, [1995] Nvl Trad 2022, Paris, Amsterdam.

### Las características de las masculinidades hegemónicas :

#### - Represión de los sentimientos

El modelo de masculinidad hegemónica asocia ciertas emociones, como la ira o el orgullo, a la masculinidad. Por el contrario, proscribire otros sentimientos como el dolor, el miedo, la ternura, la vergüenza o cualquier otra emoción que evoque sensibilidad o delicadeza. Estos sentimientos se reprimen porque se asocian a lo femenino y se perciben como signos de debilidad o vulnerabilidad. Una de las formas más eficaces de represión es ridiculizar a los niños pequeños feminizándolos, con expresiones como: « sólo lloran las niñas». Los hombres no son insensibles por naturaleza, pero al reprimir constantemente los sentimientos considerados femeninos, acaban por dejar de identificarlos

#### - Agresión y violencia

Los hombres son más propensos a expresar su ira. Puede manifestarse de muchas formas: competitividad exacerbada, violencia simbólica, violencia física, e incluso violencia política y económica. A los hombres se les enseña desde la infancia que deben demostrar a sus compañeros que son «hombres de verdad», aunque implique actos de violencia. La ira, las reacciones impulsivas o incluso «sanguinarias» son una prueba tangible de virilidad, control y poder.

#### - Dominación y poder

Algunos hombres, educados en la convicción de que deben imponerse a las mujeres, encuentran muy difícil que se cuestione su autoridad, y necesitan reafirmar su identidad de hombres. No imponerse significaría humillación y desvalorización. El uso de la violencia es aquí una herramienta para mantener su posición de dominio. Consciente o inconscientemente, utilizan la violencia para mantener a las mujeres en un estado de inferioridad, incluso de sumisión.

*Es esencial señalar que esta violencia, sea cual sea la forma que adopte, afecta al desarrollo y la salud de las personas implicadas, generalmente a los miembros del hogar familiar (mujeres, niños, sus propios padres, etc.),*

*pero también a la sociedad en su conjunto. Además, este proceso de socialización de los hombres descalifica automáticamente a las mujeres. El ejercicio del poder por parte de los hombres deja sin espacio a las mujeres en la toma de decisiones y el control de los recursos, lo que de facto las mantiene en una situación de vulnerabilidad y opresión basada únicamente en su pertenencia a la categoría de género femenino.*

### - Competencias técnicas

A menudo se animan a los hombres a demostrar sus habilidades técnicas, en campos como ciencia, tecnología, mecánica, etc... Estos estereotipos crean un desequilibrio desde una edad temprana: a los chicos se les anima a seguir sus estudios en campos técnicos y científicos, mientras que a las chicas se les anima a seguir materias literarias o artísticas. También cabe señalar que algunas tareas normalmente reservadas a las mujeres son realizadas por hombres cuando se trata de demostrar un alto nivel de destreza técnica en la misma tarea (por ejemplo: las mujeres realizan la mayoría de las tareas domésticas relacionadas con la preparación de comidas, pero la mayoría de los chefs con estrellas Michelin son hombres).

### - Heterosexualidad

La heterosexualidad es la única orientación sexual fomentada y valorada en el marco de la masculinidad hegemónica. Este estereotipo se construye valorando, por un lado, la potencia sexual de los hombres: necesitan tener muchas relaciones sexuales con varias parejas, y la salud sexual - en particular la disfunción erectil - es un tabú. Por otro lado, el modelo hegemónico de masculinidad desvaloriza y excluye las prácticas sexuales no heterosexuales, en particular asociando comportamientos supuestamente vinculados a la homosexualidad con la feminidad (como el estereotipo de que los hombres homosexuales son afeminados). Esto tiene implicaciones muy concretas para las representaciones sociales de la sexualidad masculina y femenina: las mujeres son vistas como «responsables y asexuadas, mientras que los hombres son irresponsables y sexuales»<sup>3</sup>. En consecuencia, los hombres se ven liberados de la responsabilidad de asumir los deberes asociados a la sexualidad, como el uso de anticonceptivos, porque se les percibe como presos de su testosterona,

mientras que las mujeres se ven reducidas al papel de procreadoras.

### - El papel del hogar como proveedor

La gestión de los recursos financieros es una prerrogativa masculina, según el modelo de masculinidad hegemónica. Se espera que los hombres mantengan a sus familias y se les anima a seguir carreras en las que el salario es un indicador de poder. Los hombres que no siguen este modelo -por ejemplo, los desempleados, los que eligen trabajar a tiempo parcial o los que prefieren un trabajo satisfactorio a uno bien remunerado- quedan al margen del modelo de masculinidad dominante.

## LA REGLA DE LAS

# 3P

## PODER, PROTECCIÓN, POTENCIA

El antropólogo David D. Gilmore<sup>4</sup> caracteriza la masculinidad hegemónica por una serie de rasgos, que denomina la «regla de las tres P»:

- **PODER:** Por ejemplo, los hombres son los que aportan dinero al hogar (la principal fuente de reconocimiento social). A menudo, cuando los hombres fracasan en su papel de proveedores, afirman su autoridad mediante la violencia.
- **PROTEGER:** el hombre es quien se responsabiliza de los miembros de la familia y les proporciona ayuda y protección.
- **POTENCIA:** el hombre es el que está activo en la relación sexual. Esto significa demostrar su actividad sexual y presumir de sus conquistas sexuales para demostrar que tiene capacidad para procrear.

3. Patrick Govers et Pascale Maquestiau, *El mundo según las mujeres asbl, Les essentiels du genre 13, Genre et masculinités*, [2014], Bruxelles

4. D. G. Gilmore, *Manhood in the Making. Cultural Concepts of Masculinity*, New Haven/Londres, Yale University Press, 1990

### 3. Construir nuevos modelos de masculinidad

Los hombres también pueden sufrir de las normas de género que se les asignan: el poder y los privilegios que ostentan también implican grandes responsabilidades y cierto grado de aislamiento, lo que les provoca **estrés, malestar, soledad y dolor**. La mayoría de los hombres no son conscientes de que el malestar que sienten se debe fundamentalmente al desfase entre sus realidades y lo que la sociedad espera de los «hombres de verdad».



Los estereotipos de la masculinidad hegemónica siguen siendo socialmente valorados a pesar de que es muy difícil conciliar todos los dictados de este tipo de masculinidad. Identificar este malestar es una pista importante para trabajar en sus cambios hacia una nueva masculinidad más igualitaria e inclusiva.

Algunos hombres desafían las normas sociales establecidas y logran cuestionarlas, respetar los derechos de las mujeres e involucrarse en la gestión del hogar.

Para erradicar las masculinidades hegemónicas, es esencial trabajar en la deconstrucción de todas las representaciones promovidas por esta arraigada concepción de la masculinidad. Al mismo tiempo, se requiere la construcción de nuevas formas de masculinidad.



**Las nuevas masculinidades o masculinidades igualitarias** surgen como respuesta a las masculinidades<sup>5</sup> hegemónicas. En su libro de referencia sobre masculinidades, Raewyn Connell desarrolla el concepto de «nueva masculinidad». Esta nueva masculinidad hace hincapié en la necesidad de una comprensión más inclusiva, diversa y adaptable de lo que significa ser hombre en la sociedad contemporánea.

5. R.Connell, Masculinidades : retos sociales de una hegemonía., [1995] Nvl Trad 2022, París, Amsterdam.

Los elementos fundamentales de la nueva masculinidad, según describe Connell, abarcan :

- **Aceptación de la diversidad:** La nueva masculinidad reconoce que los hombres no son un grupo homogéneo. Acepta que existen diferencias culturales, sociales e individuales que conforman las experiencias y expresiones de la masculinidad. Este enfoque anima a los hombres a adoptar sus propias formas de masculinidad, en lugar de ajustarse a un ideal rígido y estereotipado.
- **Hacer frente a las estructuras de poder:** esta nueva masculinidad propone implicar a los hombres en el desafío y la deconstrucción de las estructuras patriarcales que perpetúan normas de género perjudiciales. Anima a los hombres a apoyar la igualdad de género y a promover activamente la justicia social, tanto en el ámbito político como en su comportamiento cotidiano.
- **Replantear los criterios de éxito:** Esto implica cuestionar los marcadores tradicionales de logro para los hombres, como el éxito financiero o el acceso a puestos de poder. La nueva masculinidad promueve una definición más amplia del éxito que incluye la inteligencia emocional, el desarrollo de las relaciones y la realización personal.

- **El enfoque interseccional:** el enfoque de Connell reconoce la interseccionalidad del género con otras categorías sociales como la raza, la clase y la orientación sexual. Esto significa que la nueva masculinidad tiene en cuenta las diferentes experiencias de hombres de diversos orígenes y pretende abordar sus retos específicos.

- **Adaptabilidad y cambio:** El concepto de nueva masculinidad hace hincapié en la importancia de la adaptabilidad y el cambio. Anima a los hombres a evolucionar en sus roles de género a medida que cambia la sociedad, sin sentirse amenazados por una pérdida de poder o identidad.

- **Asumir las tareas de cuidado:** para la psicóloga estadounidense Carol Gilligan<sup>6</sup>, las tareas de cuidado engloban todo el trabajo de cuidado activo (de niños, de ancianos), pero también el mantenimiento de relaciones benévolas, empáticas y de apoyo moral que las mujeres realizan cada día de forma gratuita. Las nuevas masculinidades proponen que los hombres asuman una parte equitativa de este trabajo invisible.

6. C. Gilligan, In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development Auteur, New York, Harvard University Press, 1982.

## Los hombres como aliados...

La desigualdad de género es un problema social que afecta tanto a las mujeres como a los hombres. Para contribuir a la igualdad, no basta con que los hombres se involucren en actividades destinadas a emancipar a las mujeres. Tenemos que desarrollar otras formas de «ser hombres».

Este compromiso debe involucrar un cuestionamiento personal de la propia posición dominante. Empieza por admitir que, como hombre, somos parte del problema y que tenemos que cambiar nuestro comportamiento

para limitar nuestra participación en los sistemas de opresión: informarse sobre las desigualdades, escuchar lo que tienen que decir las mujeres, no minimizar el sexismo y la violencia contra las mujeres y las minorías de género, contribuir a las tareas domésticas y al cuidado de los niños sin remuneración, alentar a las mujeres a hacerse respetar, educar a los chicos para que vean a las chicas y a las mujeres como iguales, negarse a apoyar a un agresor o a participar en bromas sexistas...

# Espacios no-mixtos:

## UN MÉTODO PARA PASAR DE LA AUTO-NARRATIVA A LA ACCIÓN COLECTIVA

### 1. El concepto de espacio no mixto: definición y origen del concepto

Lo "no-mixto" se refiere a la creación de espacios reservados a personas del mismo sexo. Esto permite a las personas compartir sus experiencias, vivencias comunes y sentimientos relacionados con su situación, en un entorno seguro y tranquilo.

La práctica de espacios no mixtos queda especialmente bien ilustrada por los grupos de concienciación de Estados Unidos (*consciousness raising groups*). Se trata de pequeños grupos de mujeres que se reúnen informalmente en lugares privados. En estas reuniones, se invita a las mujeres a hablar y expresar sus experiencias personales (como el aborto, el acoso callejero, las relaciones de pareja, etc.). Todas ellas se expresan tanto sobre sus historias personales como sobre lo que les inspiran las historias de otras mujeres. La metodología central de los grupos de debate unipersonales era «contar su verdad». Las mujeres compartían sus experiencias, mientras las demás escuchaban sin juzgar ni sugerir soluciones. El énfasis se puso en crear un espacio en el que las mujeres pudieran expresar sus sentimientos y experiencias, permitiéndoles reconocer que sus luchas personales eran de hecho compartidas por muchas otras.

Kathie Sarachild habla de su experiencia en los grupos de conciencia: «Partimos del principio de que [...] nuestros sentimientos tienen una dimensión política. [...] En nuestro grupo, compartimos nuestros sentimientos y los ponemos en común. Nos entregamos a ellos y vemos adónde nos llevan. [...] Nuestros sentimientos nos guiarán hacia nuestra teoría, y nuestra teoría hacia la acción [...]»<sup>1</sup>.

De este modo, el espacio no mixto permite a las personas hablar libremente: ayuda a crear un espacio en el que las personas se sientan seguras y puedan expresarse sin miedo a ser juzgadas o a que sus experiencias sean negadas o devaluadas.

Estos espacios no mixtos se ofrecen más a menudo a personas discriminadas, como las mujeres. Pero desde hace algunos años, varias organizaciones miembros de Formar para Transformar también organizan encuentros no mixtos para hombres, con el fin de ayudarles a deconstruir las normas sociales que los encierran en una masculinidad hegemónica.

1. K. Sarachild « A program for Feminist 'Consciousness Raising' dans A. Koedt et S. Firestone (ed). Notes from the second year : women's libération, New York, 1970, p.78.



## 2. Espacios no-mixtos para pasar a la acción colectiva

En los años 70, en Francia, el MLF<sup>2</sup> aprovechó esta metodología de intercambio de experiencias para convertirla en un espacio privilegiado de acción. La acción política era entonces posible de nuevas maneras: ya no es legítima porque se basa en un presupuesto teórico, sino porque se basa en la experiencia personal de las

mujeres, puesta en común en grupos de discusión. La experiencia personal se convierte en experiencia colectiva, y la experiencia colectiva es lo que hace posible la acción colectiva.

2. Mouvement de Libération des Femmes - Movimiento de Liberación de las Mujeres.

## 3. El concepto y la importancia de la diversidad

Una comprensión más profunda de las masculinidades requiere una reflexión sobre los conceptos de identidades mixtas y no mixtas, que abren espacios para el diálogo y para cuestionar las normas tradicionales de género.

La diversidad (lo mixto) se refiere a la inclusión de personas de distintos géneros en un mismo espacio.

Proporciona una plataforma donde compartir, debatir y cuestionar las experiencias masculinas en colaboración con otros géneros. Permite una diversidad de perspectivas, fomenta el aprendizaje mutuo y ayuda a deconstruir los estereotipos vinculados a las masculinidades.







PISTAS  
*para actuar*

# Índice

## OBSERVAR Y DIAGNOSTICAR



- Hoja de herramientas n<sup>o</sup>1 **La cartografía social**  
La cartografía social es un instrumento dinámico y sencillo para trabajar sobre el empoderamiento, ya que facilita la toma de consciencia de las relaciones de poder.



- Hoja de herramientas n<sup>o</sup>2 **El árbol del empoderamiento**  
El árbol del empoderamiento es una herramienta que ayuda a alinear la estrategia y las prácticas de la organización. Este instrumento es utilizado en los diagnósticos organizacionales para destacar la contribución al proceso de empoderamiento.



- Hoja de herramientas n<sup>o</sup>3 **El violentómetro**  
El violentómetro es una herramienta para medir el grado de violencia al que se enfrentan las mujeres, que puede utilizarse en una fase de análisis o prevención, o para empezar a planificar acciones para combatir dicha violencia.



- Hoja de herramientas n<sup>o</sup>4 **El árbol de la familia feliz**  
El árbol de la familia feliz es una herramienta derivada de la metodología GALS (Sistema de Aprendizaje sobre Género por la Acción), que analiza las desigualdades en el trabajo y los gastos de un hogar para sugerir formas de equilibrar las contribuciones y decisiones dentro de la familia.

## PREPARAR



- Hoja de herramientas n<sup>o</sup>5 **Marco pedagógico**  
El marco pedagógico es un medio de formalizar la forma y el contenido de un curso de formación, dejando al mismo tiempo al/a la facilitador-a libertad para adaptarlo o modificarlo.



• Ficha de postura n<sup>o</sup>6 **Facilitar espacios no mixtos con hombres**

Para crear las condiciones adecuadas para reflexionar sobre las masculinidades con los hombres, es esencial trabajar sobre la propia postura, y se pueden poner en marcha una serie de buenas prácticas para crear una relación de confianza con los hombres con los que trabajamos.

## FACILITAR



• Hoja de herramientas n<sup>o</sup>7 **¿Dijiste género ?**

A través de tres herramientas originales, descubra cómo facilitar talleres en torno al concepto de Género y aprenda a diferenciar las características biológicas de las representaciones sociales.



• Hoja de herramientas n<sup>o</sup>8 **La balanza**

La balanza es un instrumento que permite destacar las desigualdades de género mediante un esquema en el que se enumeran las diferentes actividades de la vida personal, pública y profesional.



• Hoja de herramientas n<sup>o</sup>9 **Análisis crítica de la violencia de género**

Este instrumento de debate ayuda a introducir una capacitación o un taller sobre la violencia de género. Al leer frases de cada día, los/las participantes analizarán situaciones de violencia.



• Hoja de herramientas n<sup>o</sup>10 **Círculos de conversación entre hombres**

Hay dos ejemplos de herramientas que le ayudarán a empezar a organizar círculos de conversación de hombres para debatir las representaciones de la masculinidad y concienciar a los hombres sobre los estereotipos y las desigualdades de género.



- Hoja de herramientas n<sup>o</sup> 11 **Los manteles rotativos**

Los manteles rotativos de la acción permiten, en poco tiempo, reunir a los participantes para proponer ideas de acciones que contribuyan al desarrollo del poder interior.



- Hoja de herramientas n<sup>o</sup> 12 **Mitos del amor romántico**

El amor romántico está entretreído en las canciones, los proverbios y los chistes de nuestra vida cotidiana, pero a menudo transmite estereotipos de género, así como opresión y violencia. Este taller es una oportunidad para desentrañar la cara oculta del amor romántico y reflexionar sobre formas de amor más sanas.

## EVALUAR



- Hoja de herramientas n<sup>o</sup> 8 **La matriz del empoderamiento**

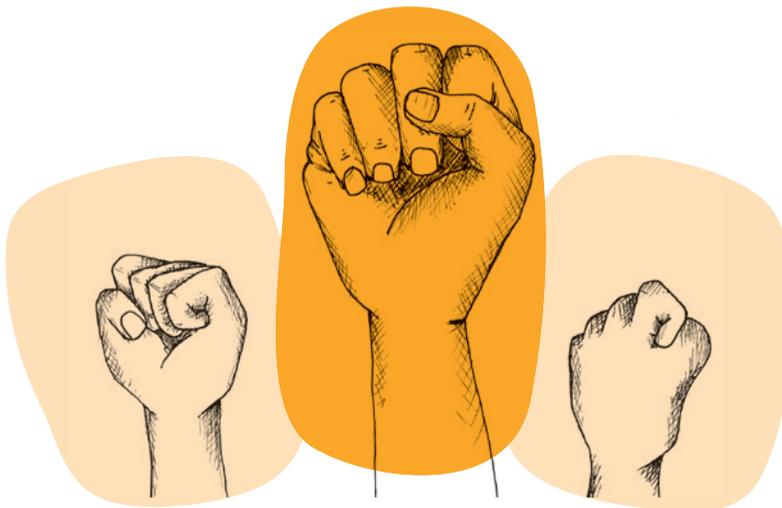
La matriz del empoderamiento permite medir el progreso o los resultados de acciones de capacitación, que se inscriben en un proceso de empoderamiento



- Hoja de herramientas n<sup>o</sup> 9 **El estimómetro**

El estimómetro (o escala de confianza) es una herramienta que le permite autoevaluar sus propias capacidades a lo largo de los tres ejes de la autoestima (confianza en sí mismo, relación con los demás y la capacidad de acción y toma de decisiones).

# Cartografía social



## Objetivos

El objetivo es lograr que los/las participantes diagnostiquen situaciones de poder en zonas de sus barrios o aldeas y que actualicen a los poseedores de ese poder.

Esta herramienta permite a los/las participantes expresar su visión de un territorio y las situaciones de poder que identifican, basándose en lo que cada uno piensa, conoce o siente.

**¿El objetivo?** Dar un primer paso hacia el empoderamiento antes una distribución del poder que a menudo está lejos de ser igualitaria gracias al análisis del contexto social en el propio ámbito de vida.

## Descripción del contenido

Movilice su imaginación, está al principio de un seminario y se pregunta cómo abordar la noción de empoderamiento. De repente, te viene una idea... «¿y si probamos el mapeo social juntos?»

### Pequeño recordatorio: ¿Qué es el mapeo social?

Se trata de una herramienta muy simple que consiste en traducir sobre el papel una representación subjetiva, en este caso la presencia de hombres y mujeres en un espacio (barrio, ciudad, etc.).

**Esta herramienta es adecuada para todo tipo de público.** Todo lo que necesitas son unas hojas de papel blanco, lápices o marcadores y estás listo para irte.



de 1 a 2h

## **Uso práctico**

### **¡Empecemos!**

Para empezar, pida a los/las participantes que se reúnan en pequeños grupos de 3 o 4 personas. Lo ideal sería que se asociaran según el lugar donde viven. El objetivo, recuerde, es reflexionar sobre las relaciones de poder dentro de su propio vecindario.

Una vez que los pequeños grupos se hayan asentado, distribuya una hoja grande de papel A3 y lápices o marcadores y anuncie las instrucciones:

> **En primer lugar**, en 20 minutos, con el material que tiene delante, intente representar su barrio o pueblo dibujándolo esquemáticamente: esto significa simbolizar los principales lugares cotidianos (casa, escuelas, tiendas, lugares de culto, lugares de trabajo, lugares de atención...).

> Luego, **en un segundo paso**, en 10 minutos, posicionarán -en este nuevo espacio dibujado- los lugares donde se encuentran las mujeres y los hombres: elija un color para los hombres y otro para las mujeres, coloree los espacios en los que unos y otros son mayoría. *- No olvides que estás en un grupo, así que lo ideal sería tener en cuenta tus diferentes experiencias para construir esta representación dibujada.*

> **Finalmente**, en 15 minutos, pida a los grupos que consideren los tipos de relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres en estos lugares cotidianos: ¿quién hace qué? ¿Quién toma las decisiones? (por ejemplo: líderes masculinos / empleados femeninos...).

### **Para concluir, invítelos a una restitución colectiva.**

Una persona por grupo debe presentar los resultados del grupo a los/las demás participantes y facilitadores, que pueden hacer preguntas para aclarar los tipos de relaciones de poder entre hombres y mujeres.

Para facilitar la retroalimentación, considere la posibilidad de registrar esta valiosa información en un gráfico en una de las paredes de la habitación.

Este gráfico puede registrar

- > Los lugares indicaban donde las situaciones de poder están en juego;
- > Las personas que son mayoría en estos lugares;
- > Las personas con poder sobre los demás en estos lugares y su tipo de poder (moral, económico, social-privilegio, etc.).

*Ejemplo de una tabla :*

| UBICACIÓN | MAYORÍA<br>(HOMBRE O MUJER) | TITULAR DEL PODER<br>Y TIPO DE PODER |
|-----------|-----------------------------|--------------------------------------|
|           |                             |                                      |

## ¿Cuál es la última palabra?

Para sintetizar el desarrollo de estas relaciones de poder, se puede establecer el vínculo con las 3 dimensiones del empoderamiento (véase *parte de la guía «Puntos de referencia para entender»*).

De hecho, los diferentes dibujos de los/las participantes alentaron un cuestionamiento de su propia situación y los hicieron conscientes de su papel dentro de estas diferentes situaciones de poder.

En lo que respecta a estas relaciones, se trata ahora de identificar los tipos de poder que la mujer puede desarrollar en la formación para emanciparse:

- > Poder con;
- > Poder para;
- > El poder interior.

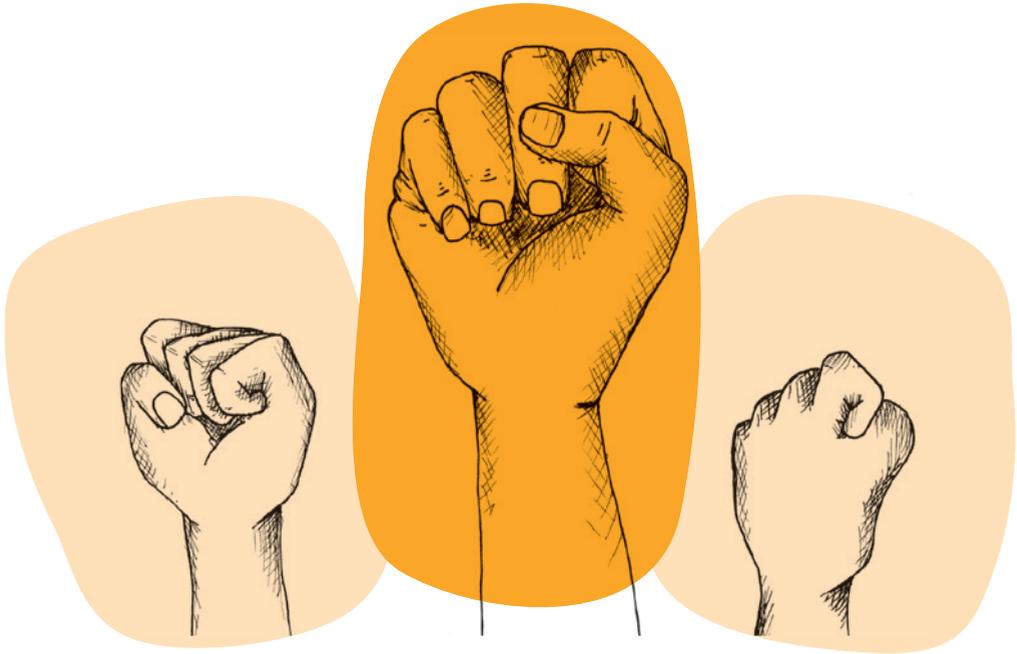


*¿Qué tipo de adaptación es posible?*

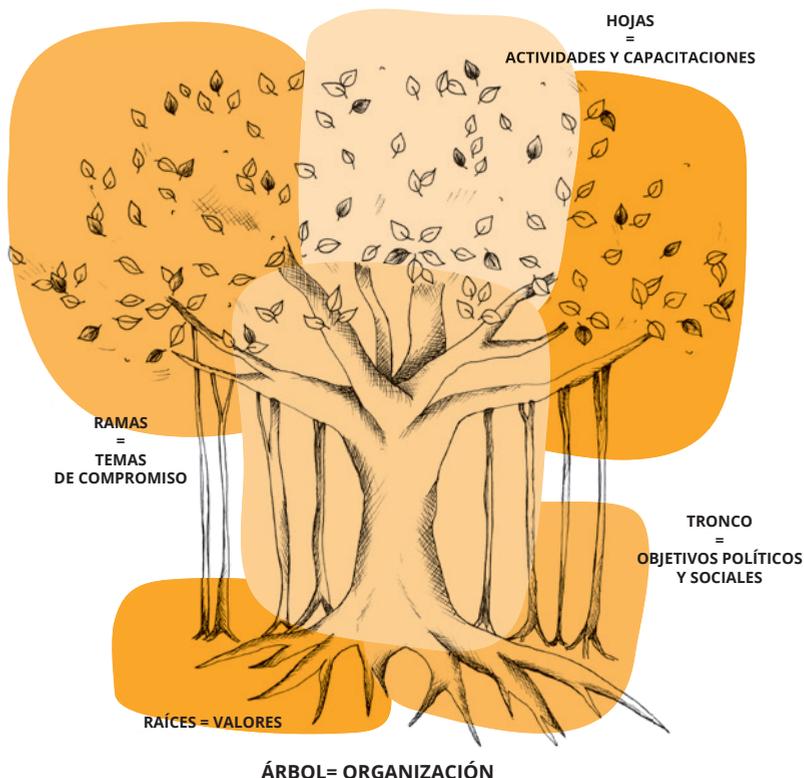
*Este taller puede adaptarse para analizar otros tipos de relaciones de dominación. Simplemente añade otros indicadores a la tabla como clase social, grupo de edad, religión, origen cultural, etc.*

## Palabras clave

EMPODERAMIENTO  
DESIGUALDADES  
DIAGNÓSTICO



# El árbol del poder de actuar



## Objetivos

El objetivo es establecer un diagnóstico de la organización o incluso de un colectivo o grupo sobre la naturaleza de las actividades con finalidad de capacitación (formación, encuentros, animaciones, seminarios, etc.) que contribuyan a reforzar la capacidad de actuar.

**¿El objetivo?** Llevar a cabo un inventario de las acciones en las que participa actualmente la organización, destacar las que forman parte de la capacitación e identificar las actividades de capacitación que faltan o que podrían reforzarse.



**1 a 2 días**  
de formación

## Descripción del contenido

A través del símbolo del árbol, observe la arquitectura de una organización e identifique las actividades que más contribuyen al empoderamiento de las personas.

**El árbol te hace consciente de las áreas de actividad, valores y principios políticos** que están en el centro de las actividades emprendidas.

## **Uso práctico**

### **¡Empecemos!**

> **Para comenzar el taller**, dibuja o proyecta en la pizarra un árbol frondoso con muchas raíces y ramas. Este árbol simbolizará la organización durante el taller. Explica que las raíces representan los valores de la organización porque nutren al árbol y le permiten crecer. El tronco del árbol representa los objetivos políticos y las diferentes ramas corresponden a cada uno de los temas en los que la organización está involucrada, como por ejemplo la emancipación de la mujer. Finalmente, las hojas representan las diferentes acciones con fines de capacitación (ejemplos: teatro de calle, un módulo de formación en liderazgo, etc.).

> **En primer lugar**, lleve a los/las participantes a preguntarse sobre los valores de la organización. Mostrar las raíces del árbol haciéndoles las siguientes preguntas:

- *En su opinión, ¿cuáles son los valores fundamentales enraizados en las acciones y misiones de su organización?*
- *Cuando habla de la misión de su organización en el exterior (con amigos, vecinos), ¿qué valores menciona?*
- *En términos de evolución, ¿ha visto surgir nuevos valores o dejar de lado otros valores?*

Pida a los/las participantes que escriban 4 ideas de valores específicos de la organización en notas post-it, y luego, una tras otra, invítelos a explicar sus respuestas oralmente. Luego fija el valor de las notas post-it en las raíces del árbol.

> **A continuación**, pida a la audiencia que se centre en los objetivos políticos y sociales de la organización. Señale el tronco del árbol y haga las siguientes preguntas:

- *¿Cuáles son los objetivos políticos y sociales de la organización?*
- *A través de estos objetivos, ¿en qué objetivos y luchas desea participar o contribuir la organización?*

Si los/las participantes desean hacerlo, sugiérales que digan en voz alta los objetivos políticos que identifican para la organización. Escriban sus diferentes propuestas sobre la mesa, a la altura del tronco del árbol.

> **En tercer lugar**, lleve a su audiencia a las ramas del árbol que simbolizan los temas de las actividades desarrolladas por la organización. Para ello, invítelos a dividirse en grupos y pida a cada grupo que dibuje, en una hoja de papel A3, tantas ramas como temas identifique para la organización. En cada una de las pancartas, animelos a escribir el nombre del tema de la actividad.

A continuación, sugiérales que compartan los resultados mediante una exposición abierta de todas sus propuestas y, juntos, anoten en las ramas del árbol de la tabla, los temas más frecuentemente identificados por los grupos.

> **Por último**, sobre la base de esta identificación de temas, orientar a los/las participantes hacia la definición de las actividades formativas realizadas por la organización. Estas actividades corresponden a las hojas del árbol. La forma más fácil de hacerlo es distribuir un documento impreso a cada grupo ya formado, incluyendo los elementos que se indican a continuación.

| TEMA | TIPO DE ACTIVIDAD CON FINES DE CAPACITACIÓN (REUNIONES, ANIMACIONES, SEMINARIOS...) | PÚBLICO (PARTICIPANTES) | FRECUENCIA                            |
|------|---|-------------------------|---------------------------------------|
|      | > 1<br>> 2<br>> 3   | > 1<br>> 2<br>> 3       | > X DÍA<br>> X POR AÑO<br>> X POR MES |
|      | > 1<br>> 2<br>> 3   | > 1<br>> 2<br>> 3       | > X DÍA<br>> X POR AÑO<br>> X POR MES |

En cada línea, el/la facilitador-a escribe en la columna «temática» cada uno de los temas previamente identificados por los grupos. En cuanto a las otras columnas, los/las participantes pueden rellenarlas según sus ideas. La numeración corresponde a la posibilidad de registrar varias actividades para el mismo tema.

## ¿Cuál es la última palabra?

Una vez terminado este trabajo de grupo final, pida a los/las participantes que compartan con el resto de la audiencia las diferentes actividades que han identificado.

Durante este intercambio, escriba las diferentes actividades mencionadas en las hojas del árbol dibujadas en la pizarra. De esta manera, el árbol simbólico de la organización se habrá completado desde las raíces hasta las hojas.

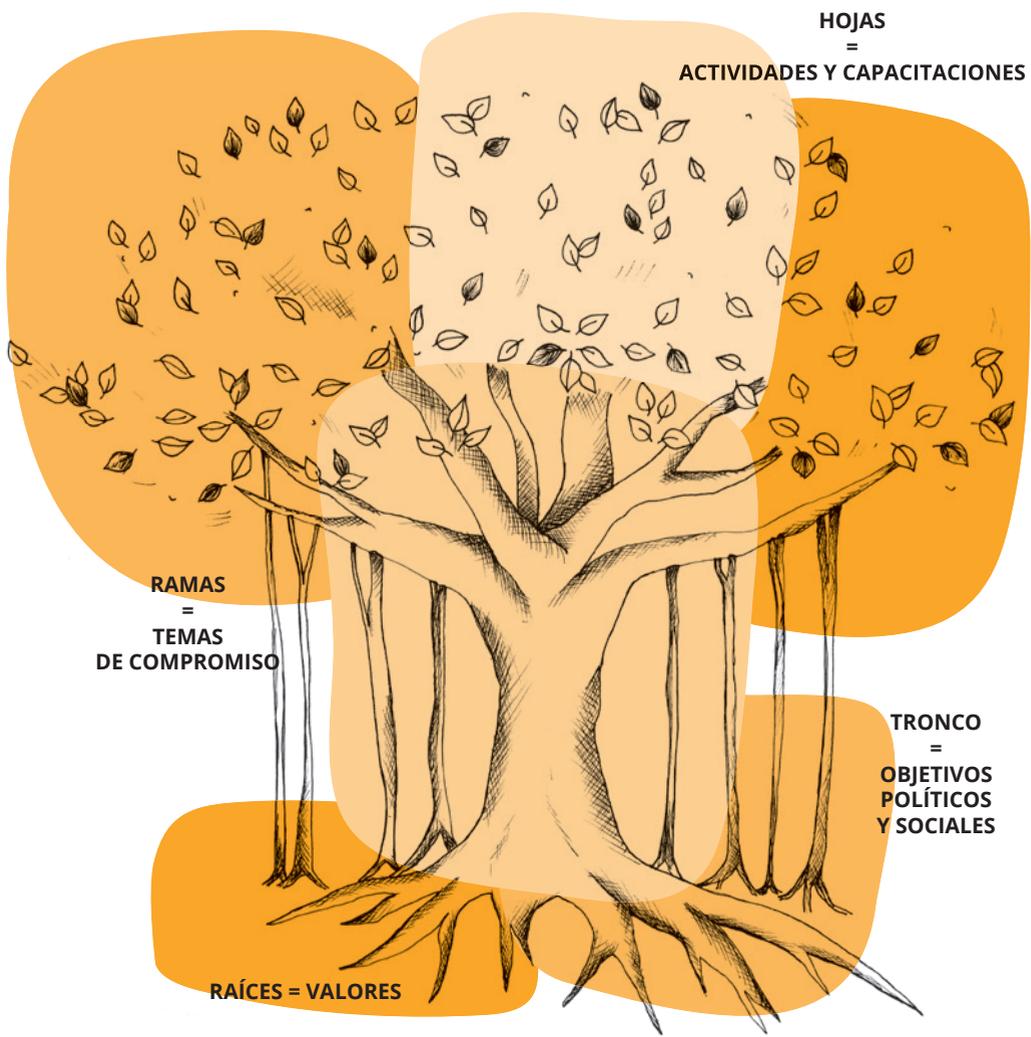
Se puede concluir vinculando verbalmente todos los elementos que se han actualizado en relación con los valores, objetivos políticos, temas y actividades de la organización.

El árbol completado le permite cuestionar lo que necesita ser reforzado para lograr el propósito político de la organización.

Si vemos que uno de los objetivos políticos de la organización es fortalecer el empoderamiento colectivo de la mujer, pero que se proponen pocas o ninguna actividad con este fin, la organización podría decidir desarrollar este componente de actividades.

## Palabras clave

PODER PARA ACTUAR  
DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL  
ACTIVIDADES DE FORMACIÓN



**HOJAS**  
=  
**ACTIVIDADES Y CAPACITACIONES**

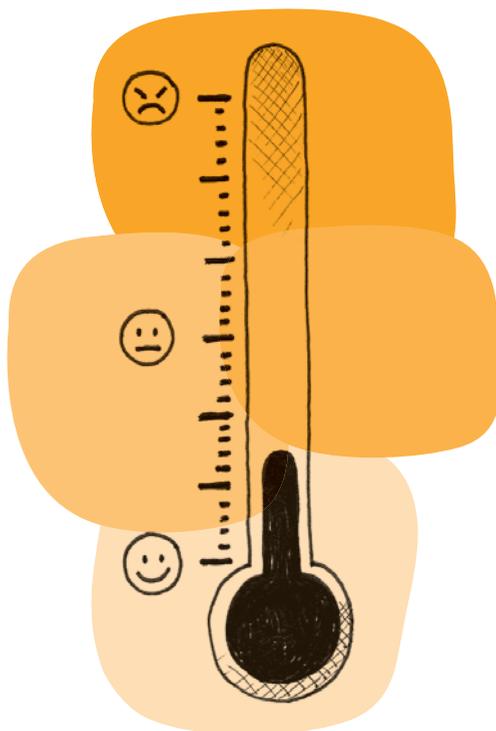
**RAMAS**  
=  
**TEMAS DE COMPROMISO**

**TRONCO**  
=  
**OBJETIVOS POLÍTICOS Y SOCIALES**

**RAÍCES = VALORES**

**ÁRBOL = ORGANIZACIÓN**

# El violentómetro



## Objetivos

El objetivo es permitir a las participantes (re)conocer los tipos de violencia a los que pueden enfrentarse, y ofrecerles la oportunidad de responder colectivamente.

**¿El objetivo?** Esta herramienta puede adaptarse a diferentes públicos: puede utilizarse para comprender el tipo de violencia al que se enfrentan las mujeres, pero también para considerar colectivamente formas de superar la violencia.

## Descripción del contenido

El violentómetro es una herramienta de autoevaluación de la violencia sexual y de género. Se utiliza como herramienta de prevención e información sobre el tema de la violencia doméstica e intrafamiliar. También puede utilizarse para organizar sesiones de sensibilización y formación, como lo hace la organización Cenca en Perú.



**de 1h a 1h30**  
para cada dinámica

## Uso práctico

### ¡Empecemos!

Existen dos versiones de la actividad para utilizar el violentómetro con un grupo de 10 a 15 mujeres.

**Una es para utilizarla con mujeres que no han recibido previamente apoyo sobre el tema de la violencia**, y permitirá hablar de los diferentes tipos de violencia a los que pueden enfrentarse las mujeres, y sensibilizarlas sobre la necesidad de desarrollar relaciones sanas entre mujeres y hombres.

**La otra versión se realiza con mujeres que ya han recibido apoyo inicial sobre el tema de la violencia** y les permitirá clasificar la violencia y buscar acciones para combatirla.

> **Para cada dinámica, se imprime un violentómetro para exponerlo y varios violentómetros para repartir entre las participantes.**

### PRIMERA VERSIÓN

Primera versión

> **Antes del taller**, se preparan hojas de papel con ejemplos de violencia o una breve descripción de un conflicto o situación violenta.

Algunos ejemplos para inspirarles, que deben adaptar a su contexto:

- *Tu pareja levanta la voz cuando se enfada. A menudo utiliza insultos.*
- *Tu marido administra el dinero de la casa y no siempre te deja lo suficiente para tomar el autobús.*
- *Tu pareja te ha dado una cachetada durante una discusión, pero ya se ha disculpado.*

**Indicar situaciones positivas en determinados papeles.**

Por ejemplo:

- *Te sientes capaz de hablar de cualquier cosa con tu pareja.*
- *Tu marido confía en ti.*

> **Al comienzo del taller**, se doblan todas las hojas de manera que no se pueda leer su contenido y se colocan en una caja abierta.

Luego, se entrega a cada participante una copia impresa del violentómetro, tal como se muestra en el apéndice.

> Se invita a las mujeres a **elegir un papel y leer en voz alta la situación que figura en su hoja**. A continuación, se les pide que asocien la situación descrita en su papel con la casilla correspondiente del violentómetro.

*Ejemplo: «Tu compañero levanta la voz cuando se enfada. Insulta a menudo» puede compararse con los niveles 16 y 17.*

*La participante explica por qué ha elegido clasificar de esta forma la situación que escogió.*

> Se pide al resto del grupo **comentar la propuesta realizada por la primera participante**. El grupo construye junto la decisión final.

> Una vez recogidos todos los papeles, se enumera de nuevo las situaciones conflictivas o violentas que aparecen en naranja y rojo en el violentómetro. A continuación, puede **informar a las participantes de los mecanismos jurídicos, sociales y psicológicos** que existen para apoyarles si se enfrentan a algunas de estas situaciones violentas.

> **Antes de cerrar el taller**, es una buena idea volver a enumerar las situaciones positivas que han señalado las candidatas. A continuación, puede insistir en la importancia de construir una relación sana y sin violencia en la pareja.

## SEGUNDA VERSIÓN

Esta segunda forma de ejecutar el violentómetro consta de **4 etapas**:

### 1. IDENTIFICAR LA VIOLENCIA

Constituir dos grupos. Se pide a cada grupo enumerar lo que, en su opinión, constituye violencia (no tener acceso a dinero, ser golpeada, gritos, etc.). En grupo, las mujeres enumeran estas diferentes formas de violencia y las anotan en hojas de papel.

### 2. CLASIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA

Una vez identificados todos los tipos de violencia, se pide a las participantes que los clasifiquen. Se invitan a las participantes, en grupos, a elaborar sus propias clasificaciones.

*Ejemplo: desde la más impactante en el desarrollo del proceso de empoderamiento, hasta la violencia más cotidiana, o dependiendo de la edad en la que las mujeres se enfrentan a esta violencia (desde el nacimiento hasta la edad adulta).*

El objetivo de este tiempo es que cada grupo clasifique la violencia que experimenta según sus propias percepciones. Sobre la marcha, colocan las hojas en el suelo de manera que los dos violentómetros que representan los dos grupos estén uno al lado del otro.

### 3. COMPARAR LA VIOLENCIA

Se pide a cada grupo que explique su sistema de clasificación. Las mujeres toman la palabra para explicar la progresión de su violentómetro. Cada grupo puede interrogar al otro sobre la manera en que han organizado sus ideas, las representaciones y el impacto que subyacen a estas formas de violencia.

### 4. RESPONDER A LA VIOLENCIA

Una vez identificados y clasificados los tipos de violencia, se pide a cada grupo que comparta las acciones que están llevando a cabo o que creen que podrían llevar a cabo para combatir esta violencia.

## ¿Cuál es la última palabra?

Al acabar las dinámicas, puede informar a las mujeres sobre el apoyo jurídico, social y psicológico que tienen a su disposición.

Si su equipo cuenta con personas recursos (abogado, psicólogo, etc.), puede ofrecer a las mujeres un se-

guimiento individual después de este taller de grupo.

Si no dispone de recursos internos, no dude en remitir a las mujeres hacia las estructuras adecuadas para orientarlas en el proceso.



#### **Un breve recordatorio teórico**

Para más información, consulte el inserto titulado *¿Qué hay de la violencia de género?* (parte Referencias para Entender)

## Palabras clave

VIOLENCIA  
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO  
CAPACITACIÓN  
EMPODERAMIENTO

## DISFRUTA

Tu relación es sana cuando él...

Respeto tus decisiones y tus gustos

Accepta a tus amigo/as y a tu familia

Confía en ti

Está contento cuando te sientes realizada

Se asegura que estás de acuerdo para lo que hacen juntos

## CUIDADO DILE ¡BASTA!

Hay violencia cuando él...

Te ignora durante varios días cuando está molesto

Te hace chantaje si no quieres hacer algo

Menosprecia tus opiniones y tus proyectos

Te humilla en público

Te manipula

Es siempre celoso

Controla tus salidas, ropa, maquillaje

Revisa en tus textos, correos, apps

Insiste en que envíes fotos íntimas

Te aleja de tu familia y amigo/as

## CUIDATE, PIDE AYUDA

Estás en peligro cuando él...

Dice que estás loca cuando le haces reproches

“Se vuelve loco” cuando algo no le gusta

Te empuja, te jalea, te da una cachetada, te sacude, te golpea

Amenaza con suicidarse por tu culpa

Te toca las partes íntimas sin que estés de acuerdo, te manosea

Amenaza con difundir fotos íntimas tuyas

Te obliga a ver pornografía

Te obliga a tener relaciones sexuales

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24

# El árbol de la familia feliz



## Objetivos

El objetivo es que los/las participantes identifiquen las desigualdades relacionadas con el género y la edad en el trabajo remunerado y doméstico, y en los gastos del hogar. Esto les permite identificar los cambios necesarios para lograr un equilibrio, de modo que el árbol de la familia «crezca derecho», sea sostenible y próspero, es decir, que las relaciones dentro de la familia sean más equilibradas y respetuosas.

Esta herramienta es también una forma de involucrar a los hombres en las tareas domésticas y las actividades de cuidado, en la perspectiva de una mejor división del trabajo en el hogar, y de implicar a las mujeres en la toma de decisiones domésticas.

## Descripción del contenido

El árbol de la familia feliz es una herramienta para grupos mixtos. Durante los primeros 40 minutos, los/las participantes, formando un hogar, dibujan en una hoja de papel un árbol que representa su contribución al hogar. La herramienta se basa en el análisis individual de los/las participantes sobre su propia realidad, y pretende producir una cuantificación de los desequilibrios, por parte de los/las participantes, con vistas a convencerles de que actúen sobre estos desequilibrios.



aproximadamente 2 horas

## 🌀 Uso práctico

> **Para comenzar el taller**, los/las participantes se dividen en familias (marido, mujer, hijos, etc.). Se recuerda a los/las participantes que el ejercicio es confidencial, pero que quienes lo deseen pueden compartir ejemplos a medida que avance el taller.

Se entrega a cada grupo una hoja de papel lo suficientemente grande para que dibujen su árbol familiar y marcadores de 4 colores diferentes: rojo, verde, negro y azul.

### ETAPA 1 - EL TRONCO: ¿QUIÉN PERTENECE AL HOGAR?

🕒 10 minutos

Cada familia dibuja dos líneas en el centro de la hoja, para representar el tronco del árbol. Luego, dibuja a cada persona de la familia dentro del tronco.

- > Las mujeres trabajadoras deben dibujarse en el lado izquierdo del tronco, en rojo.
- > Los hombres trabajadores deben dibujarse en el lado derecho, en verde.
- > Las personas a cargo se dibujan en el centro del tronco, en el color que corresponda a su sexo.



### ETAPA 2 - LAS RAÍCES: ¿QUIÉN CONTRIBUYE A QUÉ TRABAJO?

🕒 10 minutos

**Se invita a los/las participantes a dibujar 5 raíces:**

- dos raíces para las mujeres de la izquierda,
- dos raíces para hombres a la derecha,
- la raíz central se dedica a actividades comunes.

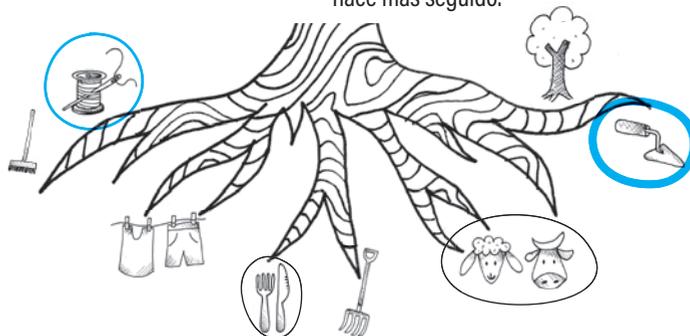
Dibujar un círculo azul alrededor de las que generan más ingresos, cuyo grosor indica la cantidad relativa de ingresos.

**En la raíz exterior de cada lado**, se pide a los/las participantes dibujar con símbolos las actividades que las personas de este sexo realizan solas para obtener ingresos. Se puede distinguir entre adultos, niños, ancianos, etc.

**En las raíces interiores**, se representan las actividades que las personas de cada sexo realizan solas en beneficio de la familia, por ejemplo las tareas domésticas. Se rodea con un círculo negro las actividades que requieren más tiempo.

Poner un círculo negro alrededor de las actividades que le llevan más tiempo, como una situación que quisieran cambiar.

**En la raíz central**, se representan las actividades que mujeres y hombres realizan juntos y que generan ingresos, colocando el dibujo del lado del sexo que las hace más seguidas.



### ETAPA 3 - LAS RAMAS: ¿QUIÉN SE LLEVA QUÉ FRUTO?

10 minutos

Se invita a cada familia dibujar cinco ramas correspondientes a cada raíz: mujeres, hombres y el tronco central para los gastos comunes del hogar.

En las ramas interiores, se dibujan los gastos domésticos pagados por una persona. Rodear con un círculo negro los gastos más importantes.

En la rama exterior de cada lado, se dibujan símbolos de los gastos que cada sexo gasta para sí mismo/a. Rodear con un círculo negro los gastos personales más importantes.

Por último, en la rama central, se dibujan los gastos comunes, colocando el símbolo en el lado del sexo que más gasta. Rodear con un círculo negro los gastos más importantes.



### ETAPA 4 - ¿QUÉ HACE CRECER AL ÁRBOL?

10 minutos

En sus respectivos lados del tronco, se dibujan las cosas que poseen las mujeres y los hombres.

- ¿Una sola persona toma todas las decisiones?
- ¿La pareja siempre toma las decisiones junta?

Por ejemplo:

- ¿A quién pertenece es la tierra? ¿El ganado? ¿La casa?

Se invita a los/las participantes a observar el árbol y a analizar juntos la situación:

A continuación, se indican los tipos de decisiones que toman las mujeres y los hombres.

- ¿Están equilibradas las actividades?
- ¿Un sexo hace más trabajo?
- ¿Tiene uno de los sexos más bienes?

Por ejemplo:

- ¿Qué decisiones toman sólo las mujeres? ¿los hombres? ¿conjuntamente?

### PASO 5 - ACCIÓN: ¿QUÉ QUEREMOS CAMBIAR?

30 minutos

Se pide a los/las participantes que rodeen con un nuevo color las cosas que les gustan y que ayudan al equilibrio del árbol. Estas cosas no tienen por qué cambiar.

- ¿Qué gastos podrían reducirse?
- ¿Qué bienes deben compartirse?

Luego, se les pide que reflexionen en cómo mejorar el equilibrio del árbol:

Después de reflexionar, se les propone identificar 5 compromisos de acción para equilibrar el árbol. Los/las participantes pueden escribir estos compromisos en una hoja aparte para llevársela a casa.

- ¿Qué tareas deben realizarse conjuntamente?

Para concluir, los/las participantes pueden compartir sus compromisos en sesión plenaria e inspirarse mutuamente.

## ¿Cuál es la última palabra?

Las mujeres se enfrentan a menudo al trabajo doméstico no remunerado y a la falta de control sobre sus ingresos. Esta situación dificulta su capacidad para desarrollar su poder de acción, ya sea por su propio bienestar o por el de su hogar.

Cambiar los comportamientos, compartir la carga de trabajo, las decisiones y los bienes dentro del hogar, puede mejorar significativamente la calidad de vida de todos sus miembros.

### *Algunas buenas prácticas:*

Asegurarse que todos los miembros de la familia participen y que no predominen las opiniones discriminatorias. Identificar a las personas que apoyan los cambios y solicitarlas para que se expresen. Cuantos/as más participantes que apoyen el cambio se expresen y defiendan sus puntos de vista ante los demás, más fuerte será el cambio en su ausencia.

Como facilitador-a, intente hablar en último lugar para aclarar o cuestionar contradicciones, o simplemente para señalar observaciones.

### *Un breve recordatorio teórico*



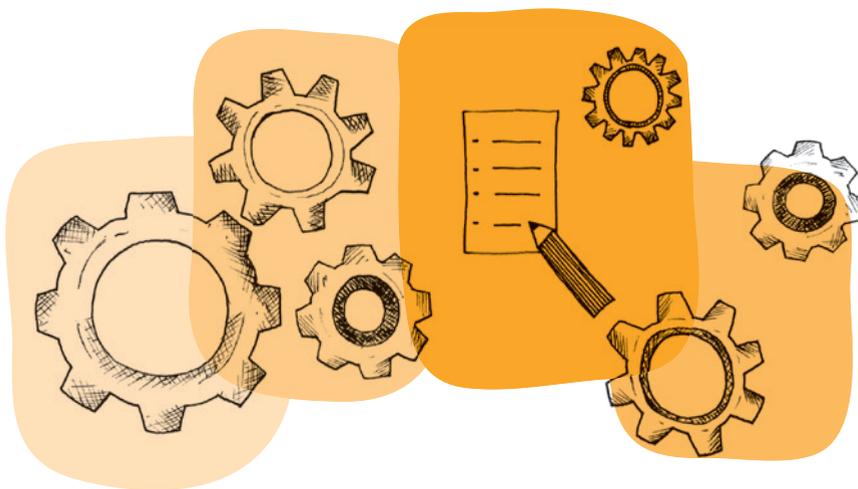
*Esta herramienta se basa en la metodología GALS (Gender Action Learning System).*

*Para más información, consulte el manual GALS de Oxfam Novib: [https://www.oxfamnovib.nl/Redactie/Downloads/English/publications/150115\\_Practical%20guide%20GALS%20summary%20Phase%201-2%20lr.pdf](https://www.oxfamnovib.nl/Redactie/Downloads/English/publications/150115_Practical%20guide%20GALS%20summary%20Phase%201-2%20lr.pdf)*

## *Palabras clave*

**FAMILIA  
DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO  
DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS**

# Guía pedagógica del enfoque de empoderamiento



## Objetivos

El proceso pedagógico tiene por objeto formalizar, mediante un soporte escrito, los objetivos a los que apunta su capacitación e identificar, en particular, los que contribuyen al empoderamiento.

También permite establecer, dentro de un marco preestablecido, los diferentes contenidos que se cubrirán durante el módulo de capacitación. La guía también será una buena matriz para facilitar la capacitación.

## Descripción del contenido

La guía pedagógica le dará un marco a **sus módulos de capacitación para orientarlos hacia objetivos de empoderamiento**.

Reflexionarán sobre los objetivos de cada módulo de capacitación y las diferentes técnicas de facilitación para transmitir los contenidos.

La secuencia pedagógica es una herramienta que facilitará su capacidad de trabajar en equipo para construir una capacitación.

También tiene la ventaja de ser un apoyo para el mejoramiento continuo de los módulos de capacitación, haciendo posibles ajustes, secuencia por secuencia, después de cada experimento.



**1/2 jornada**  
de formación

## **Uso práctico**

**Antes del entrenamiento**, rellene esta hoja al menos un mes antes de la sesión para afinarla y detallarla progresivamente.

**Durante la sesión de capacitación**, imprima este documento para que pueda confiar directamente en él.

**Al final de la sesión**, no dude en anotar, como recordatorio, los elementos que deben ser reelaborados para la próxima sesión de capacitación.

## **Cuadro del organigrama pedagógico**

**La secuencia pedagógica es un apoyo para los entrenadores.**

Debe ser rellenado **antes de la formación** porque es un documento que permite especificar la finalidad (los objetivos) y las formas de llegar (temas y animaciones). Puede utilizarse para mejorar continuamente la capacitación.

| DEFINICIÓN DEL MARCO DE CAPACITACIÓN |  |
|--------------------------------------|--|
| EL NOMBRE LA CAPACITACIÓN            | Indique el nombre elegido para la capacitación.  |
| OBJETIVO GENERAL                     | Determinar los objetivos finales de la capacitación que tienen un impacto general en el empoderamiento de los/las participantes.<br><i>Ejemplos: desarrollar, tener éxito, etc.</i>          |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS                | Explique los objetivos pedagógicos relacionados con el tema de empoderamiento de la sesión de capacitación.<br><i>Ejemplos: construir, crear, contribuir a...</i>                            |
| HABILIDADES ESPERADAS                | Detalle las habilidades que deben adquirir los/las participantes a los que se dirige esta capacitación.<br><i>Ejemplos: Conocimientos, habilidades interpersonales</i>                       |
| NÚMERO DE PARTICIPANTES              | Especifique el número de participantes que asistirán al curso.   |
| PERFILES DE LOS/LAS PARTICIPANTES    | Especifique qué información tiene sobre los perfiles de los/las participantes y las expectativas de la capacitación.<br><i>Ejemplos: profesiones, grupo de edad, sexo, experiencia, etc.</i> |
| FACILITADORES                        | Escriba los nombres de los/las facilitadores   |

Puede añadir una columna de «comentarios/observaciones» que se rellenará durante o después de la capacitación para recordarle los elementos que debe mantener o modificar.

| TEMA DE LA SECUENCIA              | HORARIO                                  | MENSAJES IMPORTANTES POR TRANSMITIR  | MÉTODOS Y HERRAMIENTAS DE FACILITACIÓN   | FACILITADOR (ES)                                 | MATERIALES Y SOPORTES NECESARIOS |
|-----------------------------------|--|--|--|--|----------------------------------|
| Título del tema de cada secuencia | Hora de inicio y final de cada secuencia | ¿Qué mensajes o contenidos clave le gustaría explicar a los/las participantes? | ¿Cómo va a abordar esta secuencia?<br>¿Cuál es su técnica de facilitación?<br><i>(por ejemplo; debates, grupos de discusión, teoría, explicación, preguntas y respuestas, taller...)</i> | Nombre de la persona que facilita cada secuencia | Lo que necesita la capacitación. |
| PRIMERA SECUENCIA:                |  |  |  |  |                                  |
| SEGUNDA SECUENCIA:                |  |  |  |  |                                  |

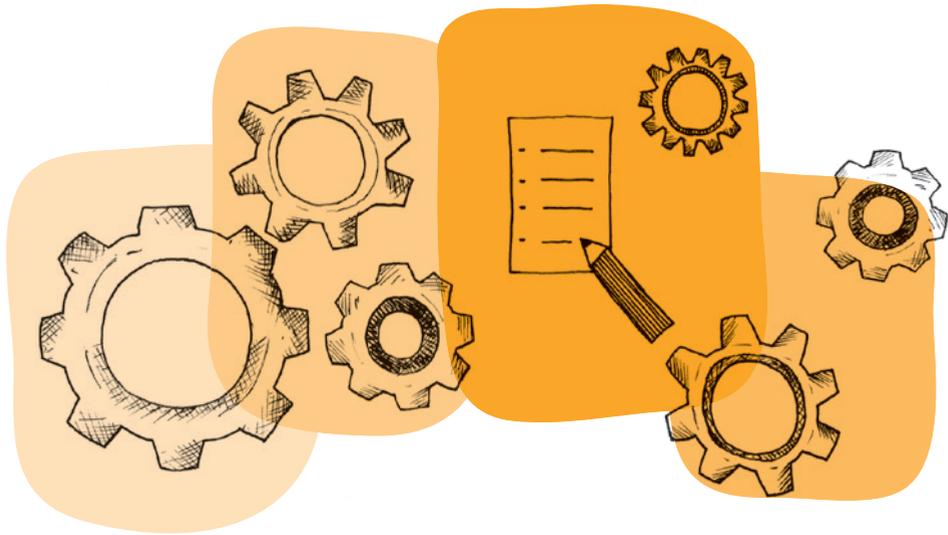
La guía pedagógica permite **agrupar las secuencias pedagógicas en un solo documento** y así **imaginar una progresión en la adquisición de conocimientos y medios** desde una perspectiva de empoderamiento.

Esto significa, por ejemplo, favorecer las secuencias, compuestas de ejercicios y conocimientos, orientadas en primer lugar al empoderamiento individual y luego continuar con las secuencias destinadas al empoderamiento colectivo

Con un marco establecido, los facilitadores dispondrán de **más tiempo para centrarse en el contenido de la capacitación y, de ese modo, asegurarse de que los objetivos y las aptitudes estén orientados al empoderamiento.**

## Palabras clave

PEDAGOGÍA  
OBJETIVOS  
MÉTODOS DE FACILITACIÓN



# Facilitar espacios no mixtos con hombres



## Objetivos

El objetivo de esta ficha es crear las condiciones adecuadas para que los hombres reflexionen sobre sus masculinidades y construyan masculinidades igualitarias.

**¿El objetivo?** Involucrar a los hombres en un proyecto de emancipación de las mujeres permite a éstas recibir el apoyo de su entorno (maridos, padres, hermanos, hijos, vecinos, etc.), y así no estar bloqueadas por sus pares masculinos, y eso favorece su proceso de emancipación.

## Descripción del contenido

Como facilitador o formador, es importante trabajar su postura para facilitar el proceso de deconstrucción de las masculinidades tradicionales y promover un comportamiento equitativo entre hombres y mujeres. Descubrirá algunos consejos prácticos sobre cómo avanzar hacia una postura de facilitador y prepararse para el uso de herramientas presentadas en esta colección.



**1/2 jornada**  
de formación

## Algunas buenas prácticas

Algunas buenas prácticas para trabajar las masculinidades igualitarias en espacios con hombres.

### ESPACIOS NO MIXTOS

**Para empezar**, es esencial **trabajar con un grupo no mixto**, es decir, reunir a un grupo exclusivamente compuesto por hombres. Es preferible que el facilitador también sea un hombre. Si hay mujeres presentes, es posible que los hombres no se expresen con naturalidad y limiten su participación. También es preferible que el facilitador sea un miembro de la misma comunidad que los participantes, ya que siempre es más fácil hablar con sus pares.

### OFRECER ALGO MÁS QUE FORMACIÓN

Para conseguir que los hombres quieran participar, puede **proponerles una actividad que les guste o que estén acostumbrados a hacer**: hacer deporte juntos, organizar un torneo de fútbol interbarrios, reunirse en un café para hablar de política, etc. Esta actividad puede permitir reunirlos y es un pretexto para empezar a hablar de la realidad que viven estos hombres, pero también de las mujeres de su entorno.

### REUNIRSE EN EL LUGAR ADECUADO

Es preferible que el lugar de encuentro no se identifique como un lugar dedicado a las mujeres y a su emancipación. **Un lugar accesible a los hombres** a diario es un obstáculo menos para iniciar el proceso de reflexión colectiva con los hombres.

### GENERAR CONFIANZA

La clave del papel del facilitador es establecer un clima de confianza:

- Entre los participantes
- Entre el facilitador y los participantes

Para ayudar a que los participantes se conozcan y empiecen a hablar entre ellos, puede **proponer actividades divertidas**.

Por ejemplo: un debate informal para crear un ambiente amistoso al inicio de la sesión, juegos o rompehielos para ayudar a los participantes a conocerse, trabajo en pequeños grupos para animar a todos a hablar, etc. El facilitador también debe crear un vínculo de confianza

con los participantes. Al principio de la sesión, el facilitador puede recordar a los participantes el **principio de confidencialidad** e invitarles a que los intercambios no se repitan fuera del grupo. De este modo, los hombres podrán hablar libremente de los problemas que encuentran a diario, como hombres, en torno a las masculinidades.

### CREAR UNA RELACIÓN ESTRECHA Y HORIZONTAL CON LOS HOMBRES

- El papel del facilitador es **acompañar el debate y la reflexión**, no transmitir conocimientos. Cuanto más se acerque el facilitador a los participantes, más podrá contribuir horizontalmente a los intercambios. Es a través de estas relaciones y del intercambio, que se desarrollarán nuevas prácticas.
- Puede utilizar **un lenguaje accesible, más cercano a la forma de expresarse de los participantes**. Esto ayudará a los hombres a hablar con más confianza, como lo harían con sus amigos en la calle.
- También es buena idea hacer saber a los hombres que sigue estando **disponible para hablar con ellos, fuera de este espacio**. Puede ser por teléfono, WhatsApp o cualquier otro método adecuado al contexto.
- Otro pilar de la postura del facilitador es **dar a los participantes un papel activo y promover la participación**. Ellos son los protagonistas del proceso. Esto se puede conseguir a través de pequeños planes de acción elaborados por los propios participantes, o creando un comité de gestión de este espacio abierto.
- Evitar una relación de dominación y **favorecer el respeto mutuo** permitirá compartir en pie de igualdad. Para ello, es importante escuchar a los hombres y cederles la palabra, en lugar de que el facilitador la monopolice. Estos espacios suelen llamarse círculos de escucha o círculos de conversación.
- Y por último, **¡el papel de conferenciante sobre el machismo no funciona!** Un enfoque de «formación descendiente» no es adecuado para movilizar e interesar a los hombres. La metodología llamada «vertical» no permite a los hombres apropiarse del tema y cuestionarse a sí mismos. El conocimiento no se impone, se construye colectivamente.

## Un método de educación popular: ver, analizar, actuar

Para co-construir con los hombres las bases de unas masculinidades igualitarias que correspondan a la realidad y la vida cotidiana del grupo, CENCA y APEF proponen varios pasos:

### 1. VER

Preguntas basadas en las experiencias de las personas. Compartir las historias de vida de los participantes y aceptar los temores de todos. Empezar hablando de sus situaciones personales en el trabajo y en casa, y de los retos a los que se enfrentan como hombres, es una puerta de entrada eficaz para abordar las cuestiones de desigualdad de género.

### 2. ANALIZAR JUNTOS

Identificar las normas de género que se imponen a los participantes en su cultura. Luego, confrontarlos con realidades diferentes de las que han aprendido. Analizar el sistema que genera las condiciones para las masculinidades tradicionales, pero también las opresiones que se sufren y a las que se someten las personas, permitirá deconstruir la masculinidad hegemónica. Esto puede implicar explorar las representaciones que los hombres tienen de la masculinidad (ver la ficha 10: Círculos de conversación de hombres).

### 3. ACTUAR

Construir juntos nuevas masculinidades. Junto con los participantes, encontrar soluciones que puedan ponerse en práctica a diario para promover un comportamiento igualitario entre mujeres y hombres.



***¡Punto de atención!*** : Es importante que el facilitador tenga un buen conocimiento de las cuestiones de género y masculinidad, para evitar reforzar actitudes perjudiciales hacia las mujeres o incluso disminuir el poder de acción de las mujeres.

**Un primer paso podría ser que el facilitador analice sus propias actitudes, posturas y comportamientos como hombre en una sociedad, en su familia, en el trabajo, etc.**



#### ***Un breve recordatorio teórico***

*No dude en consultar la ficha teórica sobre masculinidad (ver Puntos de referencia para la comprensión).*

## *Palabras clave*

RELACIÓN HORIZONTAL  
ESPACIO NO MIXTO  
FACILITACIÓN



# ¿Usted dijo género?



## 🎯 **Objetivos**

Gracias a dos animaciones, permitirá a los/las participantes disociar, por un lado, las características biológicas vinculadas al género de una persona y, por otro, las representaciones sociales asociadas a ellas.

**¿El objetivo?** Evitar la confusión entre sexo y género y tomar conciencia de la construcción cultural, social e histórica que subyace a este concepto.

## 📄 **Descripción del contenido**

Para facilitar la apropiación del concepto de género, es importante **comprender la diferencia** entre las características biológicas del sexo de un individuo y los atributos económicos, sociales y culturales que se asocian con el hecho de ser hombre o mujer.

## ⚙️ **Uso práctico**

**¡Vámonos!**

**Existen dos animaciones** en relación con este taller, una trabaja en forma de representaciones dibujadas del cuerpo y la otra se interesa por las situaciones sociales.



**alrededor de 1h**  
por cada animación

## PARA PROBAR LA ANIMACIÓN «DIBUJANDO UN HOMBRE Y UNA MUJER»:

- > Invitar a los/las participantes a formar subgrupos de unas cinco personas.
- > En una hoja de papel, pídale que dibujen su propia representación de la silueta del cuerpo de un hombre y una mujer, destacando lo que consideran los atributos físicos de los hombres y las mujeres;

**El objetivo es que el grupo se ponga de acuerdo en las características de cada una de las siluetas.**

**Para ir un paso más allá**, haga que los/las participantes indiquen alrededor de las siluetas los comportamientos, valores, actitudes y habilidades que parecerían corresponder al género de la silueta.

Una vez dibujadas las siluetas y anotadas las indicaciones, comienza la discusión. Uno tras otro, los subgrupos presentan su producción a la audiencia, explicando los argumentos que se han escrito.

Para destacar las diferencias entre las dos siluetas, el/la facilitador-a enumera los elementos de cada restitución en un cuadro que distingue claramente entre las características biológicas (sexo) y las construcciones sociales (género).

## PARA INICIAR LA SEGUNDA ANIMACIÓN «ROLES DE GÉNERO»:

### > Primera versión: el juego de cartas

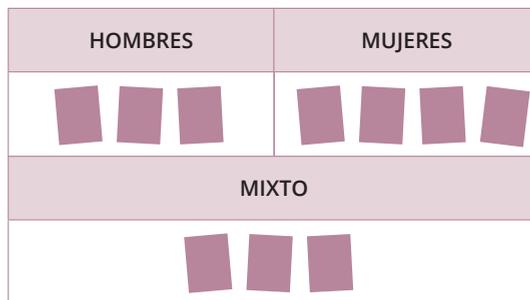
Entregue a cada participante en parejas un juego de tarjetas con dibujos (que usted habrá creado) que representen los roles o actividades que se dicen femeninos y otros que se dicen masculinos (ejemplos: maternidad, criar a los hijos, llevar joyas, usar armas, conducir un camión, llevar barba, usar un ordenador, leer libros, herramientas de manipulación...).

A cada pareja se le pide que separe, en un primer paquete, las actividades asociadas con el sexo femenino y, en un segundo paquete, con el sexo masculino.

Si algunas imágenes son comunes a ambos sexos, fomenta la creación de otro paquete «mixto».

Pida a los participantes que coloquen sus tarjetas en una pared en la que se hayan colocado dos notas adhesivas para simbolizar dos columnas: una para las actividades masculinas, «Hombres», y la segunda para las actividades femeninas, «Mujeres».

En cuanto a las actividades mixtas, pueden estar en otra fila debajo de las dos columnas.



Luego, dé a los participantes la oportunidad de justificar su elección de clasificación y exhibición. Cada pareja puede entonces expresar sus argumentos para dos cartas.

> **Segunda versión: si hubiera nacido del otro sexo**

**El principio de este taller es averiguar qué habría cambiado en la vida de un-a participante si hubiera nacido del sexo opuesto.**

Es posible hacer este taller en grupos o individualmente. Simplemente pida a los/las participantes que se proyecten en la vida que habrían tenido si hubieran nacido varón o mujer.

Tras un breve período de reflexión, proponga recoger las ideas y rellenar juntos un cuadro, como en el ejemplo que figura a continuación.

| <b>SI HUBIERA NACIDO<br/>CON UN GÉNERO MASCULINO...<br/>(RESPUESTAS DE LAS MUJERES)</b>   | <b>SI HUBIERA NACIDO<br/>CON UN GÉNERO FEMININO<br/>(RESPUESTAS DE LOS HOMBRES)</b>   |
|---|---|
| <p><b>Ejemplos de respuestas :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Convertirse en Presidente de la República</li><li>&gt; Tener varias esposas</li><li>&gt; Viajar a todas partes sin permiso</li><li>&gt; Camionero de remolque</li><li>&gt; Fútbol</li></ul> | <p><b>Ejemplos de respuestas :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Maquillaje</li><li>&gt; Promover la división de las tareas domésticas</li><li>&gt; No aceptando tener hijos</li><li>&gt; Coordinadora de una asociación de mujeres para la defensa de los derechos de la mujer</li><li>&gt; Dar a luz</li></ul> |

**Para resumir**, invite a los/las participantes a analizar los resultados de estas dos categorías. Puedes, por ejemplo, grabar:

> tomar más responsabilidad, si se nace varón, o tener más libertad en las relaciones y parejas, o incluso reconocimiento social;

> el hecho de aceptar maquillarse si se nace mujer, o tener más tareas domésticas y encargarse de la educación de los niños.

## ¿Cuál es la última palabra?

Para comenzar el análisis, siguiendo cualquier versión, sugiero imaginar que las atribuciones se intercambian. Invierte las notas post-it de «Hombres» y «Mujeres» en las columnas de la pared.

En esta nueva configuración, pregunte a los/las participantes: *¿puede un hombre tener este papel? ¿Puede realizar esta actividad?*

Por ejemplo: *¿Es posible que un hombre lleve pendientes? ¿Puede una mujer conducir un camión?*

Cuando los roles no se pueden invertir, como en la maternidad, marque la tarjeta de esta actividad con una cruz.

Para concluir, anime al público a preguntarse por qué ciertos papeles no se pueden invertir en absoluto.

Explique que en el caso de las tarjetas que sólo puede realizar un sexo, la incapacidad del otro sexo para realizar la función está relacionada únicamente con razones biológicas.

Todas las demás actividades que pueden realizar ambos sexos dependen sólo de construcciones sociales, y por lo tanto del género, y adoptan la forma de representaciones.



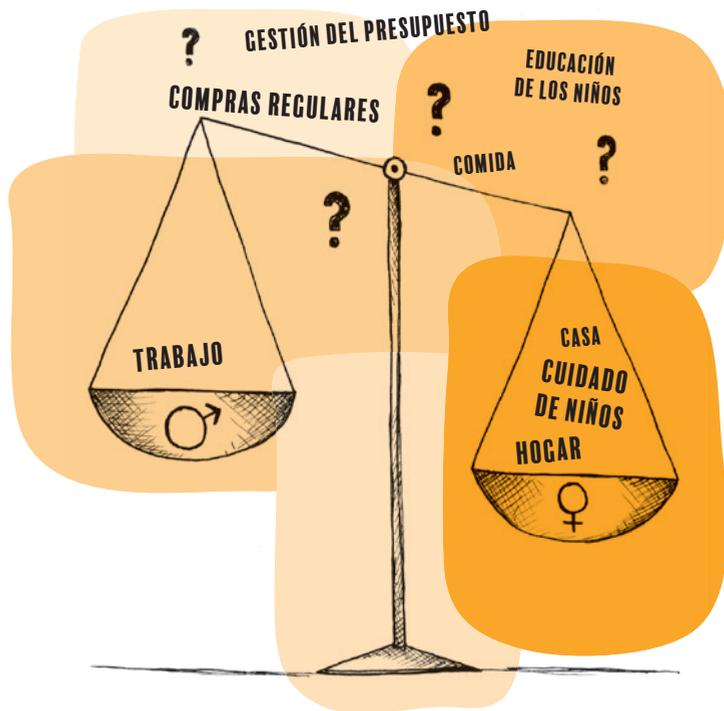
### **Un breve recordatorio teórico**

*No dude en utilizar la Matriz del empoderamiento (véase la parte 1).*

## *Palabras clave*

**GÉNERO  
SEXO  
REPRESENTACIONES SOCIALES**

# La balanza



## Objetivos

El objetivo es permitir que todos-as puedan tomar conciencia de los estereotipos de género y para identificar áreas de la vida personal, profesional o público en el que aparecería interesante para trabajar con el fin de entrar en un proceso la igualdad y el empoderamiento.

## Uso práctico

Distribuya a cada participante un cuadro de doble entrada con una columna de «tiempo dedicado/participación» y una columna de «toma de decisiones». Pida a cada participante que rellene, línea por línea, el porcentaje de tiempo que considera dedicado a estas diferentes actividades, por un lado, por las mujeres o las niñas y, por otro, por los hombres o los niños.

## Descripción del contenido

La Balanza es una herramienta que permite visualizar la distribución de las tareas y la carga de trabajo según el género mediante el análisis de un panel de actividades.

Para empezar, es mejor hacer este trabajo individualmente. Luego, al final del taller, haga que su audiencia comparta su opinión sobre los resultados obtenidos en esta cuadro.



de 1 a 2h



|  | TIEMPO DEDICADO / PARTICIPACIÓN |                       | TOMA DE DECISIONES |                       |
|--|---------------------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|
|  | MUJERES/ CHICAS                 | HOMBRES/<br>MUCHACHOS | MUJERES/ CHICAS    | HOMBRES/<br>MUCHACHOS |
| <b>FAMILIA</b>   |                                 |                       |                    |                       |
| COMPRAS COTIDIANAS   |                                 |                       |                    |                       |
| PRESUPUESTO FAMILIAR   |                                 |                       |                    |                       |
| CUIDADO DE LOS NIÑOS   |                                 |                       |                    |                       |
| PREPARACIÓN DE LA COMIDA   |                                 |                       |                    |                       |
| EDUCACIÓN DE LOS NIÑOS   |                                 |                       |                    |                       |
| MANTENIMIENTO DE LA CASA   |                                 |                       |                    |                       |
| ASISTENCIA FAMILIAR<br>(ACOMPañAMIENTO, SERVICIOS<br>PRESTADOS, SALUD)                   |                                 |                       |                    |                       |
| <b>ELIJA UN CAMPO PROFESIONAL, ESPECIFIQUE LA OCUPACIÓN LABORAL EN ESTE CAMPO</b>        |                                 |                       |                    |                       |
| 1. INDUSTRIA   |                                 |                       |                    |                       |
| 2. NEGOCIOS  |                                 |                       |                    |                       |
| 3. AGRICULTURA   |                                 |                       |                    |                       |
| 4. MÉDICO/CUIDADO  |                                 |                       |                    |                       |
| 5. SERVICIOS PERSONALES  |                                 |                       |                    |                       |
| 6. LEY   |                                 |                       |                    |                       |
| 7. INDUSTRIA TERCIARIA<br>(SERVICIOS)  |                                 |                       |                    |                       |
| 8. TRABAJO SOCIAL -<br>ASOCIACIONES - EDUCACIÓN  |                                 |                       |                    |                       |
| 9. ARTE Y CULTURA  |                                 |                       |                    |                       |
| 10. TRABAJO INFORMAL   |                                 |                       |                    |                       |
| <b>COMUNIDAD/ESPACIO PÚBLICO</b>   |                                 |                       |                    |                       |
| PARTICIPACIÓN EN LA VIDA<br>DEL DISTRITO, ACTIVIDADES<br>ASOCIATIVAS...                  |                                 |                       |                    |                       |
| REPRESENTACIÓN POLÍTICA<br>(MANDATO)   |                                 |                       |                    |                       |
| PARTICIPACIÓN CIUDADANA<br>(CONSEJO DE VECINDARIO,<br>ASOCIACIÓN DE INQUILINOS,<br>ETC.) |                                 |                       |                    |                       |

Compartir la información verbalmente permitirá conocer las principales tendencias de las actividades de género, ya sean de carácter familiar, profesional o público.

**Tiene dos posibilidades para compartir:** puede invitar a los/las participantes a compartir los resultados de sus cuadros (esta opción funciona regularmente con grupos que se conocen bien), o puede hacer investigaciones, previas, sobre la representación de las mujeres y los hombres en las profesiones, en la esfera política, etc., y presentarlas. A veces existen estudios que informan sobre la distribución de las tareas domésticas.

La balanza permite presentar **la teoría de los tres roles** en la medida en que arroja luz sobre el concepto de doble o triple jornada, según el cual las mujeres combinan diferentes roles (rol reproductivo - familia; rol productivo u ocupación laboral y el rol comunitario). Según el país, la balanza también puede utilizarse para presentar la subrepresentación de la mujer en determinados sectores económicos u ocupaciones laborales.

Por último, la columna sobre la toma de decisiones permite **hablar de la dependencia económica de las mujeres** en determinados contextos en los que el acceso a una actividad económica no garantiza la autonomía, ya que ellas entregan sus salarios a los miembros masculinos de la familia.

Es posible que entre los/las participantes haya personas que no encajen en las tendencias presentadas porque su situación familiar u ocupación laboral sería la opuesta a las tendencias. Se puede aprovechar su experiencia para recordar que las desigualdades entre hombres y mujeres son el resultado de representaciones sociales que evolucionan con el tiempo y según las sociedades o tradiciones.

Se puede iniciar un debate para reflexionar sobre las soluciones o los procesos que deben aplicarse para superar esas desigualdades.



**Adaptación de la herramienta:**

*Si desea destacar la idea de que las relaciones de género pueden cambiar con el tiempo, puede invitar a algunos/as participantes a que utilicen a sus padres o abuelos como modelo para rellenar el formulario. Esto también puede ser útil para aportar diversidad a un grupo que puede ser homogéneo (por ejemplo, de la misma edad o categoría socioprofesional).*

## VARIANTE DE LA HERRAMIENTA: RELOJ DIARIO

**El reloj diario detalla la cantidad de tiempo que hombres y mujeres dedican a cada una de sus actividades a lo largo de un día.**

Puede utilizar esta herramienta en el marco de un círculo de conversación entre hombres: se propone a los hombres que enumeren individualmente en una hoja de papel todas las actividades que realizan en un día normal, desde que se levantan hasta que se acuestan, indicando las horas.

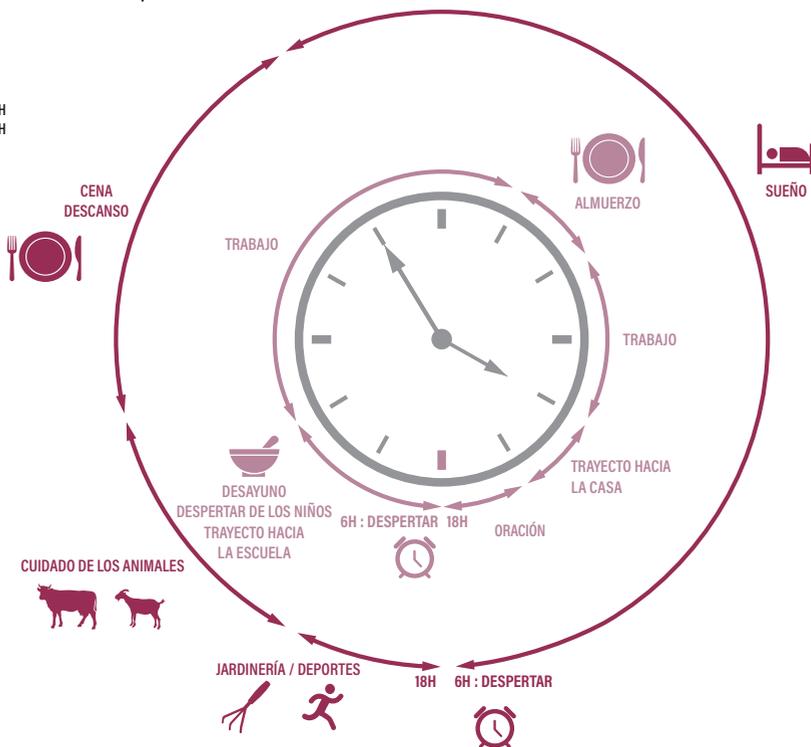
En un segundo tiempo, se les pide que repitan el ejercicio, detallando el día normal de su esposa o hermana.

Durante la retroalimentación, el/la facilitador-a puede dibujar dos gráficos circulares para representar la cantidad de tiempo que estos hombres y sus esposas o hermanas dedican a sus actividades diarias.

Tras este ejercicio, el/la facilitador-a puede preguntar a los hombres qué ven en este diagrama resumido, las diferencias que observan entre los relojes diarios de los hombres y de las mujeres, qué les sorprende, etc.

### EJEMPLO DE RELOJ DIARIO

- DIVISIÓN DE 6H > 18H
- DIVISIÓN DE 18H > 6H



## Palabras clave

**PODER PARA ACTUAR  
DESIGUALDADES DE GÉNERO  
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO**

# Análisis crítico de la violencia de género



## Objetivos

Este taller es una oportunidad para iniciar una reflexión crítica sobre la violencia de género.

El objetivo es ofrecer un tiempo de expresión para comprender mejor los mecanismos de control y analizar los diferentes tipos de violencia.

Este paso es un requisito previo para la formulación de respuestas concretas para combatir la violencia.

## Descripción del contenido

Gracias a un instrumento de debate, los/las participantes podrán analizar las frases que se escuchan en su vida cotidiana, conectándolas con diferentes situaciones de violencia.

Esta toma de conciencia es una forma de lanzar un debate sobre las tipologías de la violencia de género.



**unos 30 minutos**  
son suficientes

## **Uso práctico**

Como primer paso, formen grupos de 3 o 4 personas y entreguen una copia del cuadro de las « diferentes maneras de controlar ».

También puede exhibir el cuadro colocándolo en la pared de la sala.

Explique a los/las participantes que utilizarán el cuadro durante el ejercicio.

| <b>DIFERENTES MANERAS DE CONTROLAR</b>   |   |
|--|---|
| «La violencia de género es un instrumento de control para mantener a las mujeres y los hombres en el papel que se espera de ellas-os en la sociedad. » |   |
| <b>NEGAR, MINIMIZAR</b>  | Negándose a admitir la agresión, no sintiéndose responsable de su comportamiento violento.  |
| <b>AISLAR</b>  | Controlar lo que hace la víctima, con quién habla, a quién ve, limitar sus actividades al exterior, prohibirles salir.  |
| <b>JUSTIFICADO POR LAS PRUEBAS, POR COSTUMBRES...</b>  | Relativizar la gravedad de los actos y sus consecuencias.<br><i>Por ejemplo: «los hombres son así», «es típicamente femenino», «con nosotras es normal», «siempre ha sido así»...</i>               |
| <b>CULPAR, HUMILLAR, SEÑALAR CON EL DEDO...</b>  | Diciendo que es culpa de la víctima, devaluándola para que pierda la confianza, chantajeándola...   |
| <b>ACOSAR, ASUSTAR, GOLPEAR</b>  | Asustar a la víctima con miradas, palabras, gestos, asaltos, golpes, violencia sexual.  |
| <b>USANDO LA PROSTITUCIÓN, LA PORNOGRAFÍA, LA HIPER-SEXUALIZACIÓN</b>  | Considerando el cuerpo como un objeto, transmitiendo la imagen del hombre exitoso, usando la sexualidad y la apariencia física para elogiar a alguien, hiper-mediatizando el comportamiento sexual. |

Antes del taller, preparará frases de la vida cotidiana que puedan expresar una situación de desigualdad, control o sumisión entre mujeres y hombres.

A continuación se presentan algunos ejemplos de frases para escribir en pequeños papeles para que cada participante elija una:

**NO LE HICE MUCHO DAÑO.  
CUANDO ESTOY SOLO-A, MI JEFE TRATA DE BESARME.  
SIENTO LA BOFETADA, NO SABÍA LO QUE HACÍA, HABÍA BEBIDO DEMASIADO.  
NO QUIERO QUE TRABAJES, ¡TIENES QUE QUEDARTE EN CASA!  
EN MI RELACIÓN, TIENE QUE HABER SEXO CASI TODOS LOS DÍAS.  
ES UN CUMPLIDO CUANDO ALGUIEN TE SILBA EN LA CALLE.  
CUANDO UNA CHICA DICE QUE NO, A MENUDO SIGNIFICA QUE SÍ.**

En los subgrupos, pida a cada participante que recoja un papel con una frase escrita en él. La persona presenta la frase a los demás, indicando si creen que fue dicha por un hombre o una mujer.

A continuación, cada participante imagina el contexto en el que la frase podría haber sido pronunciada y cada uno vincula la frase al cuadro de las « diferentes maneras de controlar » que se distribuyó/colocó al comienzo del taller.

Puedes dar una hoja de papel para que el grupo anote sus puntos de vista. Dale unos diez minutos para discutir la frase.

Finalmente, se abre el debate en el plenario. A continuación, se invita a cada grupo a presentar la frase que ha elegido, el contexto que ha imaginado y los medios de control a los que corresponde. Los/las demás participantes pueden completar o compartir sus preguntas.

En conclusión, puede mostrar a los/las participantes lo relevante que es ser consciente de los diferentes tipos y técnicas de control entre las personas. En efecto, **cuanto más sepa un individuo sobre la violencia a la que puede enfrentarse, más podrá identificarla, nombrarla y denunciarla** (véase la sección *Puntos de referencia para entender*).



***¡Punto de atención!*** La facilitación de este taller requiere que el/la facilitador-a tenga un conocimiento mínimo de los diferentes tipos de violencia y del ciclo de la violencia.

## *Palabras clave*

**GÉNERO  
EMPODERAMIENTO  
VIOLENCIA DE GÉNERO**



# Círculos de conversación entre hombres



## Objetivos

El objetivo de los círculos de conversación entre hombres es conseguir que los hombres reflexionen e intercambien ideas sobre las representaciones de la masculinidad, en un entorno no mixto, y sensibilizar a los participantes sobre cuestiones como las desigualdades y los estereotipos de género, el reparto de las tareas domésticas, la violencia de género, etc.

**¿El objetivo?** Los debates y actividades propuestos apuntan a involucrar a los hombres como aliados en los debates y acciones necesarios para lograr la equidad de género y combatir las masculinidades hegemónicas.



**Aproximadamente 1 hora**  
para cada dinámica

## Descripción del contenido

Estas dos actividades podrán permitir a los participantes, por un lado, identificar y tomar conciencia de las prácticas y comportamientos que influyen en la construcción de su masculinidad a lo largo de su vida, y por otro lado, discernir cómo la relación con su padre representa una de las principales fuentes de aprendizaje con respecto a su papel como padre y cónyuge.

## **Uso práctico**

Los círculos de conversación entre hombres pueden incluir 4 fases:

**1) Una introducción en forma de debate informal** con todos los hombres, empezando por sus preocupaciones actuales. El facilitador maneja progresivamente el debate hacia temas relacionados con las representaciones de la masculinidad, las relaciones entre hombres y mujeres, etc.

*Ejemplo: Se empieza preguntando por las noticias del barrio o sobre lo que piensan los hombres de la situación socioeconómica y política actual. Puede hacer preguntas progresivas a los hombres para que discutan el lugar de las mujeres y los hombres en la gestión del hogar, para hacerles pensar en el papel de las mujeres como aliadas y colaboradoras/socias en la gestión del hogar.*

**2) Una actividad de reflexión individual o en pequeños grupos**, destinada a tomar conciencia de las representaciones de la masculinidad que han heredado de sus padres, o del reparto de las tareas domésticas en el hogar. Esta ficha contiene el contenido de dos actividades de reflexión que se pondrán a prueba durante estos círculos de conversación.

**3) Un tiempo para la retroalimentación y el debate**, durante el cual se puede preguntar a los hombres qué han aprendido de este ejercicio, qué les ha sorprendido, y los comportamientos y acciones que pueden poner en marcha para remediar los problemas que han identificado, sin forzar a todos los hombres a responder.  
*Ejemplo: ¿qué tarea doméstica podrías hacer para aliviar la carga de trabajo de tu mujer?*

**4) Una recapitulación final por parte del facilitador**, para establecer el vínculo entre este ejercicio y el tema de las masculinidades igualitarias, de manera benévola, y pedir a los hombres su opinión general sobre la sesión.

### **LA DINÁMICA «DICTADOS DE LA MASCULINIDAD»**

> Dividir a los participantes en grupos y darles una hoja de papel y marcadores para que dibujen tres columnas que deberán rellenar:

| CUANDO ERA NIÑO,<br>¿QUÉ HACÍA<br>PARA DEMOSTRAR<br>QUE ERA UN HOMBRE? | CUANDO ERA ADOLESCENTE<br>Y JOVEN, ¿QUÉ HACÍA<br>PARA DEMOSTRAR<br>QUE ERA UN HOMBRE? | ¿QUÉ ESTOY HACIENDO<br>AHORA MISMO<br>PARA DEMOSTRAR<br>QUE SOY UN HOMBRE? |
|--|---|--|
|  |   |  |

**El objetivo es que los hombres identifiquen y tomen conciencia de las prácticas y comportamientos que conducen a la construcción de la masculinidad en las distintas etapas de la vida. Esta actividad invita a los hombres a reflexionar y deconstruir las acciones y comportamientos que se esperan de ellos de niños, adolescentes y adultos para demostrar que son hombres.**

> En un segundo tiempo, se propone a los hombres que pongan en común sus ideas y repasen juntos el ejercicio. *Por ejemplo, puede preguntarles:*

- ¿Qué le parece este cuadro? ¿Qué cree que destaca?
- ¿Ha observado algún patrón o tendencia? ¿Qué opina al respecto?
- ¿Qué ocurre si un chico no realiza estos comportamientos? ¿Cómo es juzgado/visto por los demás? ¿Conoces a algún hombre así? Si es así, ¿cómo vive?

### DINÁMICA «MI PADRE Y YO»

> Esta actividad comienza con un período de reflexión individual. Entregar a cada uno una hoja de papel y un marcador. Se les invita a trazar una línea en el papel para formar dos columnas.

> **En primer lugar**, escriben en la columna 1 las cosas que tienen en común con sus padres.

> **A continuación**, escriben en la segunda columna todas las diferencias con sus padres sobre los mismos puntos.

|   | SIMILITUDES<br>CON MI PADRE | DIFERENCIAS<br>CON MI PADRE |
|---|-----------------------------|-----------------------------|
| ACTITUDES<br>Y COMPORTAMIENTOS                        |                             |                             |
| CUALIDADES<br>Y DEFECTOS                              |                             |                             |
| MANERA DE EDUCAR<br>Y CREAR VÍNCULOS<br>CON LOS NIÑOS |                             |                             |
| VÍNCULOS<br>CON LAS MUJERES                           |                             |                             |
| VÍNCULOS<br>CON FAMILIARES                            |                             |                             |

> **En un tercer momento de reflexión colectiva**, puede invitar a los hombres a compartir lo que han descubierto durante el ejercicio. Se pueden plantear las siguientes preguntas para reactivar las discusiones:

- ¿Qué características imito de mi padre?

- ¿Cuáles son las características/actitudes/comportamientos de mi padre que repito con mis hijas e hijos, aunque no esté de acuerdo con él en ese aspecto?

- ¿Qué puedo hacer con estas características que he repetido y que no me gustan o que son perjudiciales para mis hijos y/o mi mujer?



También puede proponer a los hombres que reflexionen sobre el reparto de las tareas domésticas entre hombres y mujeres mediante la dinámica del «reloj diario», cuyo principio es similar a la balanza de tareas entre hombres y mujeres (ver la ficha nº8 La Balanza).

## ¿Cuál es la última palabra?

A lo largo de su vida, los hombres se sienten presionados para ajustarse a las normas sociales de género que los llevan a adoptar comportamientos asociados a la virilidad. Estas representaciones del hombre ideal, que no necesariamente son conscientes de estar reproduciendo, tienen consecuencias negativas para las mujeres, los niños y la dinámica

familiar, incitando a veces a los hombres a adoptar comportamientos autoritarios y distantes para ser reconocidos. **Por tanto, es crucial cuestionar estas normas y promover prácticas que permitan a los hombres expresarse sin comprometer su bienestar ni el de los demás, creando así un entorno más sano para todos.**



### *Un breve recordatorio teórico*

*No dude en consultar la ficha teórica sobre masculinidades (ver Puntos de referencia para la comprensión) y la ficha de herramientas nº 6 Facilitar espacios no mixtos con hombres.*

## *Palabras clave*

DECONSTRUCCIÓN  
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO  
IDENTIDAD MASCULINA  
PATERNIDAD

# Los manteles rotativos del actuar



## Objetivos

El objetivo es poner a los/las participantes en una situación de reflexión creativa para proponer acciones concretas a implementar en su grupo, colectivo o organización que contribuyan al empoderamiento.

**¿El objetivo?** Movilizar las ideas en un marco flexible y libre para proponer acciones fuertes.

## Descripción del contenido

La herramienta de los manteles rotativos será un elemento clave en el despliegue de acciones que contribuyan al empoderamiento en un colectivo o grupo asociado. De hecho, a través de una gran sesión de lluvia de ideas en movimiento, usted dirigirá a su organización para desarrollar ideas para acciones que empoderen a las personas en situaciones vulnerables. ¿Estás listo para una tormenta de ideas?

## Uso práctico

### ¡Empecemos!

- > **Para comenzar el taller**, identifique un número limitado de preguntas (unas 3 o 4) en las que quiera hacer pensar a los/las participantes;
- > **Luego**, colóquese en el espacio con el mayor cuidado, tantas mesas como temas haya que tratar;
- > **Luego**, con tu mejor pluma, escribe una pregunta por papelógrafo (tamaño mínimo A3), y distribuye cada papelógrafo de preguntas en cada una de las mesas.



de 1h30 a 3h

**¡Ahora todo está listo!** Entonces párate sobre tus dos piernas y levanta la voz para recibir las instrucciones:  
> «Siéntese en una mesa y discuta sus ideas con el grupo y escríbalas en los carteles;

> Puedes quedarte todo el tiempo que quieras alrededor de la mesa de preguntas que te interesa. Sin embargo, cada 30 minutos se producirá un sonido que le invitará, si lo desea, a unirse a otra mesa para discutir otro tema con gente nueva. Si se comprueba que la gente no se mueve de una mesa a otra, es posible proponer 3 rondas: la primera de 35 minutos, la segunda de 20 minutos y la última de 15 minutos. »

**Algunos ejemplos de preguntas sobre el tema de la violencia contra la mujer para tener algunas ideas:**

- > *¿Cómo se puede prevenir o concienciar sobre la violencia contra la mujer?*
- > *¿Qué puede hacer nuestra organización para encontrar soluciones para las víctimas de la violencia?*
- > *¿Cómo podemos crear solidaridad entre las personas en situaciones vulnerables?*

## ¿Cuál es la última palabra?

**Tienes dos opciones para terminar esta gigantesca tormenta de ideas:**

> **La primera** es hacer una exhibición en la pared de los carteles. En este caso, sugiera a los/las participantes que caminen por el espacio para conocer todas las propuestas que han surgido.

> **La segunda** es organizar una restitución colectiva. Ten cuidado, debes dejar tiempo suficiente para la restitución. En parejas, dos relatores, por cartel, se ofrecen voluntariamente a leer en voz alta las propuestas. Al final de la lectura, el público puede añadir o reaccionar a estas ideas de soluciones.

Cabe señalar que hay varias versiones de manteles rotativos. El método propuesto puede adoptar otras formas, como un Café Mundial durante el cual los grupos se complementan mutuamente las ideas sobre la base de lo que ya se ha escrito.

### Para sintetizar

No olviden recordar a los/las participantes que el objetivo de esa actividad es dar voz a todos/as para poder hacer propuestas y permitir que las ideas más inesperadas sean lo más creativas posible.

El objetivo final es que la organización integre las propuestas de acción en un plan estratégico para ayudar a empoderar (a las personas más vulnerables).

## Palabras clave

PODER PARA ACTUAR  
LLUVIA DE IDEAS  
ACCIONES CONCRETAS

# Los mitos del amor romántico



## Objetivos

El objetivo es reflexionar críticamente sobre los mitos del amor romántico presentes en nuestra vida cotidiana (chistes, canciones, frases, etc.) y sus efectos en nuestras vidas, así como incentivar un proceso de autorreflexión constante sobre el amor romántico.

## Descripción del contenido

Se trata de reconocer que el amor romántico es un elemento que mantiene y refuerza los estereotipos de género y a veces incluso la violencia contra las mujeres. Ciertos chistes, canciones, frases, por más inocentes que parezcan, pueden derivar de un marco mental patriarcal y opresor.

Para ello, proponemos fijarnos en las historias de amor que nos contaron de niños y las que contamos a nuestras hijas: Blancanieves y Romeo y Julieta, por ejemplo, reproducen estereotipos de género.

El amor romántico no es la forma más sana de demostrar amor. En los talleres, reflexionamos sobre las distintas formas de amor: amor a uno mismo, amor a nuestros hijos, a nuestra familia, a nuestros amigos y a nuestra pareja. Reforzamos la idea de saber preservar nuestros vínculos (con la familia y los amigos).

## **Uso práctico**

### **Empecemos con algunos consejos**

La risa que genera la dinámica fomenta un clima de empatía y confianza.

Este taller depende mucho de los/las participantes, de la confianza y la libertad que tengan para expresar libremente sus ideas. **Se recomienda que no sea la primera sesión** (como parte de un proceso pedagógico).

### **¡Empecemos!**

> **Cuando lleguen los/las participantes, sonarán algunas canciones populares sobre el amor romántico.** Los/las participantes que lleguen antes también podrán sugerir nuevas canciones para añadir a la lista proporcionada por el/la facilitador-a.

A partir de estas canciones, se invita a los/las participantes a reflexionar sobre su contenido. El/la facilitador-a guía la reflexión con preguntas como:

- ¿Cómo se describe el amor en esta canción?
- ¿Cómo te hace sentir esta canción?
- ¿Describe esta canción la relación de pareja que tienes / te gustaría tener?

Esto fomenta el cuestionamiento y la reflexividad sobre otras situaciones, frases o canciones. Esta primera secuencia también permite a los/las participantes **tomar conciencia del alcance de los estereotipos sobre las relaciones.**

> **Tras esta primera secuencia,** el/la facilitador-a presenta el tema y el contenido del taller. Dada la naturaleza altamente personal de este taller, se recomienda encarecidamente que el/la facilitador-a incentive a los/las participantes a mostrar una gran benevolencia en sus debates, con el fin de crear un clima de confianza.

> **Para iniciar el taller,** el/la facilitador-a recoge las ideas previas de los/las participantes sobre el «amor romántico» y las escribe en una pizarra o rotafolio que se puede ver a lo largo de la sesión.

> **Luego,** los/las participantes reciben tarjetas cortadas por la mitad con frases sobre el amor romántico. *Por ejemplo:*

- *He encontrado/ a mi otra mitad*
- *Abandona la vara / y malcría al niño*
- *Lo amo / hasta la muerte*
- *El amor / es ciego*

Estas frases pueden adaptarse a cada contexto, inspirándose en proverbios, expresiones y canciones locales.

Una vez que han visto sus tarjetas, los/las participantes tienen que buscar a la otra mitad (la persona que tiene la otra mitad de la tarjeta cortada) en la sala. Una vez que las parejas se han encontrado se reúnen y discuten las frases. El/la facilitador-a pregunta a los/las participantes si las han oído antes, qué piensan de ellas y si las han utilizado alguna vez.

Se anima a cada pareja a **compartir sus impresiones y pensamientos sobre estas frases.**

> **A partir de estas frases,** el/la facilitador-a propone un debate "en movimiento", dividiendo la sala en dos: un lado «estoy a favor», otro «estoy en contra», en el medio «no estoy seguro/a».

Esta actividad **crea un debate colectivo en torno a estos adagios y frases.** Los/las participantes exponen sus posturas y se crea un debate entre las distintas visiones del amor romántico.

## ¿Cuál es la última palabra?

El/la facilitador-a explica que nuestras representaciones del machismo no siempre son exactas. Se expresa no sólo en formas extremas de violencia (como el feminicidio), sino también en frases familiares y cotidianas que nosotros/as mismos/as hemos pronunciado.

El/la facilitador-a introduce el concepto de amor propio. La idea es animar a los/las participantes a desidealizar el amor romántico, y que cada mujer cuestione su papel activo en la reproducción de estos estereotipos (*por ejemplo, para las mujeres: haciendo juicios despectivos sobre las madres solteras, las mujeres que no tienen hijos, las mujeres que no quieren relaciones, etc.*).

### *Palabras clave*

AMOR  
ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO  
EMPODERAMIENTO



# La matriz de empoderamiento

## Evaluación de un proceso formativo que contribuya al empoderamiento



### Objetivos

Comprenderá las cuestiones relacionadas a la evaluación de una capacitación gracias a la herramienta de la matriz de empoderamiento que le permitirá medir cómo la capacitación contribuye a empoderar a los/las participantes.

### Descripción del contenido

A fin de animar un tiempo en torno a la evaluación aplicada al proceso de capacitación, descubra un ejemplo de uso práctico.

La matriz de empoderamiento le permitirá ilustrar y analizar cada dimensión del proceso de empoderamiento.



Matriz que se completará según el tiempo del que dispongan los/las participantes.

## **Uso práctico**

La evaluación permite tanto a los/las participantes tomar conciencia de sus logros como a los/las facilitadores tener una retroalimentación sobre su aprendizaje a fin de adaptar su apoyo de capacitación en este largo proceso de empoderamiento.

### **¿Cómo utilizar la matriz de empoderamiento en un marco de evaluación?**

El empoderamiento puede desglosarse en tres tipos de poder (véase el capítulo: *Puntos de referencia para entender*):

- > el poder interno;
- > el poder de;
- > el poder con.

Estos poderes se declinan y estructuran en torno a **cuatro dimensiones interdependientes y se alimentan mutuamente** durante el proceso de toma de poder para actuar (cuadro siguiente) :

- > Tener;
- > Saber;
- > Querer
- > Poder.

Para cada una de estas dimensiones del empoderamiento, pueden utilizarse diferentes instrumentos para reunir información sobre la evolución de la persona o el grupo que se está formando/acompañando.

Este tipo de herramienta es particularmente interesante cuando las personas participan en capacitaciones de emancipación, es decir, capacitaciones que tienen como objetivo fortalecer la confiabilidad en sí mismo, así como proporcionar conocimientos técnicos.

#### **TENER** - Recursos, acceso a servicios y situación personal

1. Roles (trabajo remunerado/no remunerado, educación, búsqueda de empleo; padre/madre soltero/a; esposo-sa...), actividades y responsabilidades derivadas de los roles y relaciones sociales (relaciones con la familia, parientes, grupos sociales)
2. Ingresos individuales y familiares y gestión de los ingresos
3. Acceso a los servicios (vivienda, banco, salud, etc.)
4. Los recursos, la propiedad y su uso (casa, tierra, bienes, herramientas, recursos naturales y productivos)
5. Acceso a los espacios públicos (movilidad, libertad de movimiento)

#### **SABER** - Conocimientos, habilidades y conciencia crítica

1. Formación técnica y nivel de aprendizaje general básico (idiomas, alfabetización, etc.)
2. La conciencia crítica individual de las relaciones de poder
3. Capacidad de formular ideas, una opinión

#### **QUERER** - Estado mental, fuerza psicológica, capacidad de llegar a los demás...

1. Aceptación y autoestima
2. Confianza en sí mismo (reconocimiento de las capacidades y asignación de responsabilidades por parte de uno mismo y de los demás)
3. Hablar en público
4. Desarrollo personal (proyecto personal, apreciación de la calidad de vida propia)

#### **PODER** - Concienciación crítica y capacidad de influencia colectiva

1. La conciencia crítica colectiva de las relaciones de poder y del poder de la acción colectiva
2. Participación en asociaciones, redes relacionadas con el desarrollo local
3. Capacidad de influencia colectiva (responsabilidades, medidas adoptadas, influencias locales)

**El primer paso** es crear una cuadrícula de preguntas. A partir de las dimensiones de la capacitación, se seleccionarán los criterios a los que se dirige la capacitación (confianza en sí mismo, hablar en público, alfabetización, etc.).

Para cada uno de los criterios, va a formular una propuesta que permite medir la evolución de la persona o del grupo, en una escala que va del 1 (no) al 5 (sí), en diferentes momentos de la capacitación (al inicio/ después de la capacitación).

*Ejemplo: Taller sobre la violencia de género*

| DIMENSIÓN | ACCIÓN                                      | FECHA                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------|---|-------------------------|---|---|---|---|---|
| TENER     | Tengo un total acceso a mis ingresos        | INICIO DE LA FORMACIÓN  |   |   |   |   |   |
|           |   | DESPUÉS DE LA FORMACIÓN |   |   |   |   |   |
| CONOCER   | Puedo identificar la violencia de género    | INICIO DE LA FORMACIÓN  |   |   |   |   |   |
|           |   | DESPUÉS DE LA FORMACIÓN |   |   |   |   |   |
| QUERER    | Me atrevo a expresar mis deseos y opiniones | INICIO DE LA FORMACIÓN  |   |   |   |   |   |
|           |   | DESPUÉS DE LA FORMACIÓN |   |   |   |   |   |
| PODER     | Participo en acciones colectivas            | INICIO DE LA FORMACIÓN  |   |   |   |   |   |
|           |   | DESPUÉS DE LA FORMACIÓN |   |   |   |   |   |

Puede formular tantas propuestas como criterios desarrollados en las capacitaciones, pero tenga cuidado de **no hacer un formulario muy largo!**

Le aconsejamos administrar este cuestionario al principio y al final o después de la capacitación para medir los cambios.

Si la persona no sabe leer y escribir, puede ofrecerse a rellenar el cuestionario juntos durante una entrevista de seguimiento.

## *Palabras clave*

**EVALUACIÓN  
MATRIZ DE EMPODERAMIENTO  
MEDICIÓN DEL EMPODERAMIENTO**



# El estimómetro (o la escala de confianza)



## **Objetivos**

El objetivo es acompañar a las personas en la toma de conciencia de su autoestima para aumentar su poder de actuar. Esta toma de conciencia permitirá a cada persona definir su capacidad de acción, identificar sus fortalezas y debilidades y trabajar en los caminos para aumentar su autoestima.

## **Descripción del contenido**

La baja autoestima afecta a la capacidad de actuar. Utilizando una cuadrícula que presenta situaciones de su vida cotidiana, invite a los/las participantes a reflexionar sobre sus propios obstáculos para transformarlos en palancas para mejorar sus acciones. Este instrumento de autoevaluación puede utilizarse como diagnóstico inicial o como una brújula para liberarse de las relaciones de dominación.



**de 1 a 2h**

## **Uso práctico**

¡Con un soporte escrito!

- Para comenzar el taller, distribuya un cuadro de cuatro columnas a cada participante; ;

- El/la facilitador-a lee las diferentes situaciones del cuadro, línea por línea, y da tiempo a los/las participantes para que respondan a cada una de ellas.

> En una escala del 1 al 4, se pide a los/las participantes que, para cada situación, indiquen lo que mejor corresponde a su realidad (en términos de sentimientos, etc.):

1 : corresponde totalmente a mi realidad

2 : corresponde mayormente a mi realidad

3 : corresponde parcialmente a mi realidad

4 : no corresponde en absoluto a mi realidad.

Luego, cada participante especifica, para esta situación, frente a quien se siente más o menos capaz de vivirla. Luego completa el lugar y la forma en que reacciona o se siente capaz de llevarlo a cabo.

Algunos ejemplos de situaciones para dar ideas según los 3 ejes:

| EJES DE AUTOESTIMA                                   | INFORME DE SITUACIÓN  | ESCALA DE 1 A 4   | ¿DELANTE DE QUIÉN? (COLEGAS, FAMILIARES...) | ¿DÓNDE? (EN CASA, EN EL TRABAJO, EN EL ESPACIO PÚBLICO...) | ¿CÓMO REACCIONO EN ESTA SITUACIÓN? ¿CÓMO LA REALIZO ?               |
|--|---|-------------------|---|--|---|
| <b>CONFIANZA EN MÍ MISMA</b>                         | Me siento inseguro  | <i>Ejemplo: 3</i> | <i>Colegas</i>                              | <i>En el trabajo</i>                                       | <i>Temo ser asaltado por mis compañeros.</i>                        |
|  | A menudo me siento desanimada   |                   |   |  |   |
|  | Acepto las críticas   |                   |   |  |   |
|  | Digo lo que pienso, mi opinión, mis desacuerdos...  |                   |   |  |   |
|  | Pido ayuda cuando la necesito.  |                   |   |  |   |
|  | Puedo defender mis derechos y cumplir con mis deberes                                     |                   |   |  |   |
| <b>RELACIÓN CON LA ACCIÓN</b>                        | Soy capaz de orientarme sola, de mobilizarme y de tomar el transporte sola.               | <i>Ejemplo: 1</i> | <i>Mi familia</i>                           | <i>En el espacio público</i>                               | <i>Puedo llevar a mis hijos a la escuela en transporte público.</i> |
|  | Conozco la ubicación de los servicios sociales, culturales y deportivos de mi ciudad.     |                   |   |  |   |
|  | Estoy gestiono mis problemas financieros  |                   |   |  |   |
|  | Tengo tiempo para participar en actividades al aire libre con mi familia                  |                   |   |  |   |
|  | Soy capaz de obtener información para mejorar mi vida cotidiana (formación, dinero, etc.) |                   |   |  |   |
| <b>RELACIONES CON LOS DEMÁS Y TOMA DE DECISIONES</b> | Tengo responsabilidades cívicas (grupos locales, sindicato, etc.)                         | <i>Ejemplo: 4</i> | <i>Vecinos</i>                              | <i>En el barrio</i>  | <i>Tengo miedo de involucrarme con grupos locales.</i>              |
|  | Creo que si me involucro con otras personas, podemos mejorar nuestra calidad de vida.     |                   |   |  |   |

Una vez completada la cuadrícula, el/la facilitador-a pide a los/las participantes que **expresen sus opiniones sobre los resultados del ejercicio**. Dependiendo del tamaño del grupo, esta discusión puede llevarse a cabo en pequeños grupos.

**Para continuar la discusión**, se pueden hacer las siguientes preguntas al grupo:

- ¿Qué es lo que quieren cambiar personalmente?
- ¿Cómo se puede lograr esto?
- ¿Qué podría ayudarles a hacer esto?



### **Variación para un taller dinámico**

*Puede proponer este mismo ejercicio en forma de una puesta en escena.*

*Por ejemplo, una escalera puede utilizarse como escala de opinión: el escalón más bajo de la escalera sería el nivel de adecuación más bajo, mientras que el escalón más alto simbolizaría el nivel más alto de adecuación para la situación.*

## **¿Cuál es la última palabra?**

La baja autoestima de las mujeres, un fenómeno muy común, se manifiesta de muchas maneras en todas las actividades y proyectos que emprenden. Se expresa mediante una evaluación negativa de sus ideas, su capacidad de decisión y de pensamiento.

La baja autoestima de los hombres se manifiesta de otra manera. Dependiendo de sus roles sociales, los hombres tienen que mantener una imagen segura, tienen que ocultar sus límites y debilidades.

Por eso la agresión o la violencia pueden ser expresiones de baja autoestima en los hombres.

La capacidad de los/las participantes de tomar conciencia e identificar sus propias capacidades o dificultades a la autoestima les permitirá trabajar en su poder de actuar para la transformación social.

## *Palabras clave*

**PODER PARA ACTUAR  
AUTOESTIMA  
AUTOEVALUACIÓN**



**Este documento está disponible bajo los términos de la Licencia.  
Atribución de Creative Commons - No uso comercial - No Enmienda 4.0  
Internacional.**

Usted es libre de reproducir, distribuir y comunicar este documento al público. Sin embargo, debe respetar las siguientes condiciones: debe citar el nombre del autor original en la forma indicada por el autor, o el autor de la obra o el titular de los derechos que le da esta autorización (pero no de una manera que sugiera que te apoyan o aprobar su uso de la obra); no tiene derecho a utilizarla para fines comerciales; no puede modificar, alterar o suprimir ninguno de los transformar o adaptar este documento.

**El texto completo del contrato está disponible en la siguiente dirección:**  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

