



Cartilla Didáctica

“Violencia de género y construcción de liderazgo social en las mujeres”

“Diseño e Implementación de la Estrategia Para la Promoción de Empleo Decente e Ingresos en Santa Rosa de Copán”



Cartilla Didáctica

“Violencia de género y construcción de liderazgo social en las mujeres”

“Diseño e Implementación de la Estrategia Para la Promoción de Empleo Decente e Ingresos en Santa Rosa de Copán”



1. Presentación

La guía didáctica sobre “Violencia de género y construcción de liderazgo social en las mujeres”, tiene el objetivo de fortalecer capacidades a nivel de las MIPYMES, así como de otros actores involucrados en el proceso de fortalecimiento para el Desarrollo Económico e Ingresos.

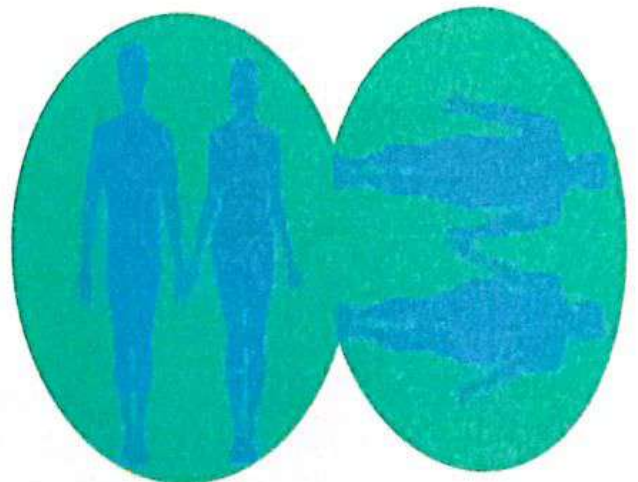
El proceso de formación generado a partir de la implementación de la presente guía didáctica está orientado a generar procesos de liderazgo social femenino, para la incidencia política, buscando impulsar y promover la participación propositiva de las y los actores locales históricamente condicionados a situaciones de desventaja en la sociedad hondureña, es así que se propone una metodología ampliamente participativa que permita el desarrollo de capacidades para la promoción e impulso de la prevención de la violencia de género y construcción de liderazgo social en las mujeres Hondureñas.

La Asociación de Organismos No Gubernamentales y el Centro Desarrollo Empresarial de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME), fielmente comprometida con la incorporación de la perspectiva de género en el abordaje de temáticas relacionadas a los Derechos Humanos de las mujeres, es consiente que se requerirá de un esfuerzo personalizado en los procesos de formación para así lograr los objetivos de fortalecimiento de capacidades locales para la gestión de conocimientos para el control social. Este proceso de formación es desarrollado en el marco del Proyecto: “Diseño e Implementación de la Estrategia para la Promoción de Empleo e Ingresos en el Municipio de Santa Rosa de Copán”, ejecutado por CDE-MIPYME-ROC y ASONOG



Despertemos humanidad, ya no hay tiempo.

Berta Cáceres.



2. La cartilla didáctica

Esta cartilla educativa tiene como objetivos formativos el abordaje educacional sobre violencia de género con enfoque en construcción de liderazgo social femenino, las metodologías buscan generar conocimiento y sensibilización social para la prevención de la violencia de género en Honduras. Así se plantean los siguientes objetivos específicos como la vértebra de este material educativo:

1. Ser una herramienta didáctica en los procesos de educación sobre violencia de género con enfoque de construcción de liderazgo social femenino, proponiendo actividades educativas para la generación de conocimientos y la creación de una cultura de ciudadanía responsable; fortaleciendo capacidades en los actores sociales para responder de manera adecuada a su situación actual y en escenarios de futuro.
2. Servir de guía metodológica para equipos técnicos que son facilitadores de educación popular sobre violencia de género con enfoque de construcción de liderazgo social femenino, animando al diseño y desarrollo de programas y actividades de educativas relacionadas con participación e inclusión.
3. Facilitar un proceso de educación sobre violencia de género con enfoque de construcción de liderazgo social femenino, que permita a los equipos facilitadores las herramientas necesarias para sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la prevención de la violencia contra la mujer.
4. Impulsar y promover la educación sobre violencia de género con enfoque de construcción de liderazgo social femenino.

La información contenida en esta cartilla está dirigida a técnicos facilitadores de procesos formativos sobre violencia de género con enfoque de construcción de liderazgo social femenino, y buscan generar conocimiento técnico en los actores sociales intervenidos.

Cabe destacar que la cartilla es una adaptación de un documento maestro ya existente y desarrollado por la Asociación de Organismos No Gubernamentales, ASONOG, para su diseño se realizó un proceso de priorización, actualización y validación de contenidos esenciales y un nuevo proceso de diagramación. Contiene información relevante sobre conceptos básicos relacionados a la violencia de género con enfoque de construcción de liderazgo social femenino, la guía busca ser fácilmente adaptable al desarrollo de programas de formación y sensibilización en procesos de educación informal, la cartilla busca motivar a implementar nuevas estrategias, técnicas y metodologías de enseñanza. Esta guía didáctica incluye dos capítulos para fortalecer las capacidades de facilitación del personal técnico como su público objetivo, basado en la metodología "formación de formadoras", también implementado en la Asociación de Organismos No Gubernamentales, ASONOG.

Este documento está estructurado en seis capítulos:

- I. Capítulo. Género y masculinidades.
- II. Capítulo. Violencia de género.
- III. Capítulo. Autoestima y su relación con la violencia de género.
- IV. Capítulo. Liderazgo social en las mujeres.
- V. Capítulo. Educación para la vida.
- VI. Capítulo. Proceso de formación de formadoras.

La guía cuenta con una guía metodología para su implementación en campo, con formularios y formatos de registro de participantes y con material didáctico visual para el desarrollo de los contenidos teóricos.

Contenidos

1. Presentación.....	2
2. La cartilla didáctica	3
3. Capítulos	5
a. Capítulo I. Género y masculinidades	5
- Género y algunos términos clave	5
- Masculinidad Hegemónica	8
- Construcción de masculinidades.....	9
b. Capítulo II. Violencia de género	11
- Proceso de socialización.....	11
- Violencia.....	12
- Desigualdades de género en el acceso a los recursos y toma de decisiones	15
c. Capítulo III. Autoestima y su relación con la violencia de género	17
- ¿Qué es autoestima?	17
- Importancia de una autoestima sana	19
- Sugerencias para mejorar la autoestima.....	19
d. Capítulo IV. Liderazgo social en las mujeres	21
- ¿Qué son los valores?	21
- Liderazgo, tipos y estilos.....	22
- Características de una buena lideresa.....	23
- ¿Cómo desarrollar un liderazgo exitoso?	24
e. Capítulo V. Educación para la vida	25
- Términos clave relacionados a la enseñanza	25
- Educación Popular.....	26
- Proceso de enseñanza aprendizaje.....	27
f. Capítulo VI. Proceso de formación de formadoras.....	29
- Facilitación de talleres	29
- Sugerencias para la facilitación	30
4. Glosario de reforzamiento basado en violencia de género	32
Anexos	36
- Guía metodológica	36
- Formularios de inscripción	36

3. Capítulos

a. Capítulo I. Género y masculinidades

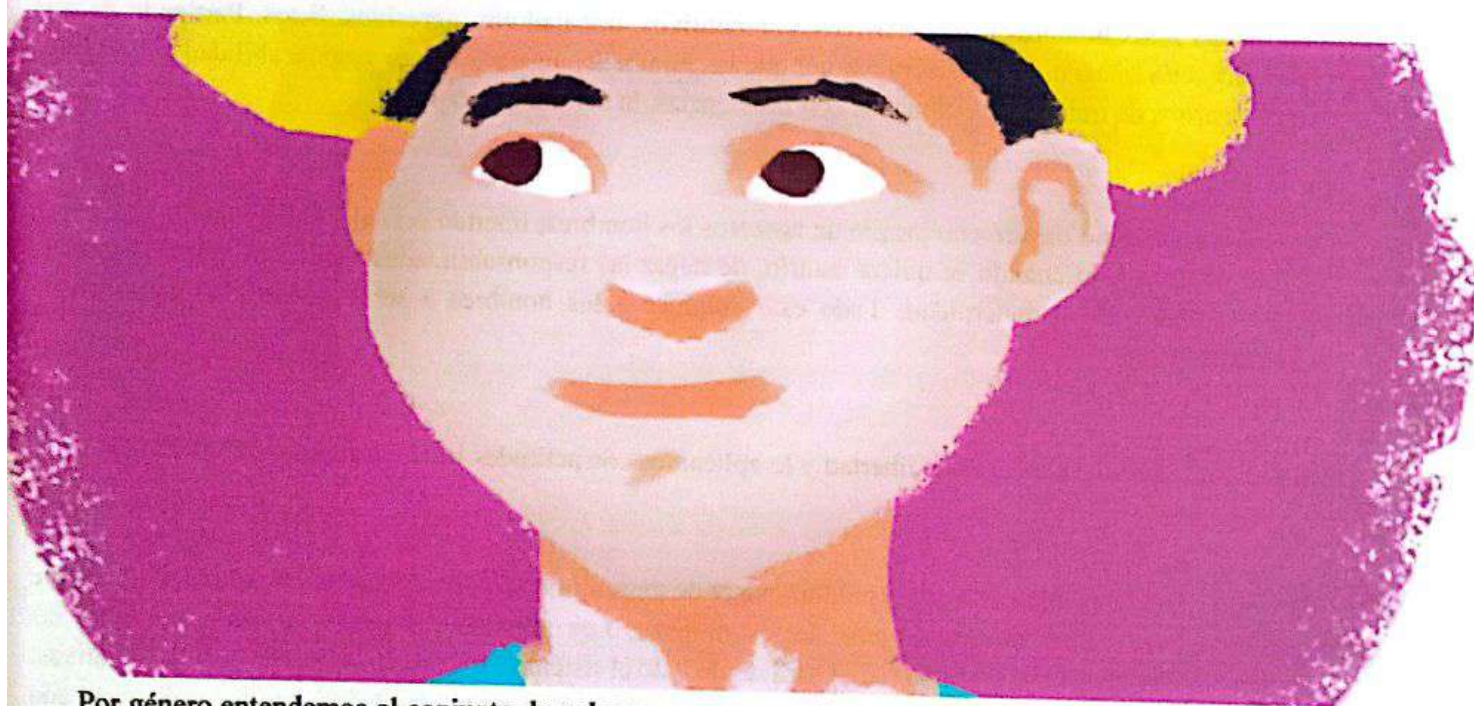
- Género y algunos términos clave

Sexo: Diferencias biológicas entre la mujer y el hombre, determinadas genéticamente, tratándose de características naturales e inmodificables.

Género: se refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

Rol de género: tareas o actividades que se espera que desempeñe una persona de acuerdo con el sexo al que pertenece.

Hablemos de Género...



Por género entendemos el conjunto de valores, normas, conductas, tradiciones y funciones que la sociedad asigna a mujeres y hombres en una época y cultura determinada. Es la construcción social de lo femenino y lo masculino, y comúnmente se conoce como “el sexo socialmente construido”

Los hombres tienen características que han sido construidas socio culturalmente, entre las cuales podemos mencionar; La forma de vestir (camisas y pantalones), la manera de tratar a las mujeres (Impositivos, agresivos, violentos, mandan, deciden por ellas, etc.), sus hábitos sociales (fumar, tomar alcohol, participar en deportes rudos, ser mujeriegos, engendrar pero no asumir la paternidad), demostrar fuerza y valentía (no ser afectivo ni cariñoso, no expresar sentimientos, enfrentar siempre al peligro, defensores de las mujeres y de la familia, etc.) y la forma de relacionarse entre sí (competencia, violencia, brusquedad, complicidad, etc.)

Dentro de este esquema se destacan valores supuestamente importantes para nosotros los hombres, a saber

La Fuerza Física:

Permite dominar, controlar, y tener poder sobre las otras personas, especialmente sobre las mujeres, niñas, niños, adolescentes, jóvenes. Se aprende que los hombres debemos ser fuertes, resistentes, ofensivos, duros, tenaces, y hasta violentos.

La inteligencia racional:

Que instiga a los hombres a ser decisivos, competitivos, trabajadores, agresivos, listos. Partiendo de esta creencia y auto imagen, se considera natural que los hombres tengamos mayor responsabilidad y capacidad de encargarnos de trabajos relacionados con las ciencias, la cultura y la política.

La Libertad:

Que se reserva como un derecho propio de nosotros los hombres; libertad sexual, social y de movilización, libertad de estar solo cuando se quiere estarlo, de negar las responsabilidades familiares y sociales, el de decidir asumir o no la paternidad. Todo esto conduce a los hombres a ser egocéntricos, narcisistas e individualistas.

Muchos utilizamos el concepto de libertad y lo aplicamos con actitudes irresponsables y de libertinaje.

“Hago lo que quiero porque tengo la libertad de hacerlo”

Son valores que responden al modelo predominante de masculinidad y son excluyentes en la medida en que no se reconocen como valores propios de las mujeres. Los aprendemos desde la niñez mediante las experiencias de vida y en el discurso social a través de todo el sistema cultural (en las instituciones educativas, políticas, religiosas, los medios de comunicación y hasta en las artes, entre otras). Son interiorizados por cada hombre, moldean su carácter y personalidad e influyen de manera contundente en su desarrollo personal y en su comportamiento, tanto en lo íntimo como en lo público.

No quiere decir, sin embargo, que todos los hombres compartamos los mismos valores, actitudes, y comportamientos o que produzcamos en nuestras vidas exactamente lo que prescribe el modelo predominante de masculinidad. Cada hombre es un individuo y, por ende, tiene su manera particular de interpretar, interiorizar y manifestar los mandatos y patrones de la masculinidad, que la sociedad busca asignar de manera uniforme a todos los hombres. Por eso es importante diferenciar entre la **Identidad Masculina**

Asignada (el modelo) y la Identidad Masculina Asumida (la propia de cada hombre).

La aplicación de un análisis de género nos permite esa diferenciación para darnos cuenta, a la vez, de que la adquisición de los valores y comportamientos denominados masculinos se debe no tanto a la naturaleza, sino más bien a un proceso de socialización. Asimismo, por tratarse de valores y comportamientos aprendidos, son lógicamente, modificables, siempre y cuando estemos abiertos a hacer una reflexión crítica sobre su construcción social, de modo que conduzca a transformar conceptos, valores, actitudes y conductas, es decir, a la madurez psicológica y social. Por ello se dice que el género, a diferencia del sexo, es transformable.

Considerar que todos los hombres corresponden exactamente al modelo sería tener una visión muy pobre y esquemática de nuestra manera de estar en el mundo, sin ningún valor positivo y cuyo objetivo principal sería la deliberada explotación y subordinación constante y sistemática de las mujeres.

Esta conceptualización, por supuesto, no corresponde a la realidad, ya que, como seres humanos, los hombres también gozamos de atributos positivos. Asimismo, los hombres resultamos ser a veces víctimas y a veces cómplices de nuestro propio sistema patriarcal, ya que nos tienen vedadas actitudes y valores asignados exclusivamente a las mujeres, sin los cuales nuestra vida afectiva se empobrece, nuestra conciencia se atrofia, nuestra conducta social se deshumaniza.

En la práctica, no es fácil desvincularnos y cuestionar el modelo impuesto por el sistema, ya que las instituciones sociales ejercen fuerte presión sobre nosotros para que asumamos el estereotipo de hombre.

Generalmente no tenemos conciencia de que el ejercicio del poder de dominio y control, factor que caracteriza nuestras relaciones de género, se debe a procesos socioculturales donde aprendemos conceptos, valores, actitudes, mandatos y patrones asociados con la masculinidad. Más bien, como parte del mismo proceso de socialización, interiorizamos un complejo de superioridad masculina como fenómeno natural, y sin reflexión alguna aceptamos los privilegios y los derechos que de forma exclusiva han sido asignados a nuestro género.

Nos hemos preguntado si los hombres nacen o se hacen. Podemos responder que nacemos con nuestro sexo determinado por la naturaleza, pero todo lo demás (nuestra manera de percibir el mundo, nuestros conceptos, actitudes, valores y comportamientos), es socialmente aprendido.

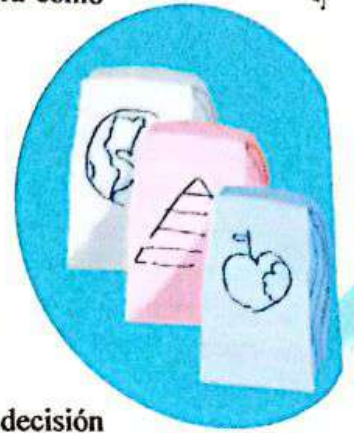


- Masculinidad Hegemónica

Actúa de maneras obvias que podemos encontrar en el consenso social de quienes nos rodean, pero también, y más delicada e inteligentemente, de maneras sutiles, casi imperceptibles y por ello muy efectivas, que tocan incluso nuestros sueños, nuestras alegrías y la manera como vemos nuestro ambiente.


Es relativamente fácil tachar a algunos varones de machistas porque se les ve muy identificados con las características físicas y emocionales, con algunos roles sociales y rasgos de identidad que el modelo valora, pero es más difícil observar ese machismo cuando está en uno mismo y cuando ha tomado formas elegantes de operar, de tal modo que actúa impunemente. También es difícil para algunas mujeres detectar cómo en ellas mismas actúa el modelo hegemónico con rasgos machistas que les configuran su actuar, su pensar, su creer.

La masculinidad no es sólo la conducta de personas aisladas, ni sólo la decisión personal de querer ser con el modelo, sino también, una estructura ideológica, una manera de ver las relaciones, la cultura, el mundo, desde donde se decide, emite y modela esa conducta.



Desde el modelo hegemónico de masculinidad, se mide e interpreta a los hombres. Si tal modelo es un patrón de medida, no todos los hombres tienen éxito en adecuarse a esas medidas, inclusive físicas, con las que se mide su masculinidad. Siempre se nos muestran algunos hombres que sí aparecen configurados exitosamente y que validan el modelo para todos los demás. Sin embargo, la realidad cotidiana nos va indicando que ese modelo no es perfecto ni uniforme. Son muchos los hombres que al hacer un análisis crítico de género de ese modelo hegemónico o simplemente desde la verificación cotidiana de muchos rasgos y mandatos en los que no caben, descubren que tal modelo es imposible en todos sus rasgos y ser hombre no significa necesariamente ese modelo. Ello no conduce necesariamente a una masculinidad alternativa, o a una "nueva masculinidad", como única opción a la hegemónica, sino más bien de asumir la diversidad existente de los hombres: Masculinidades, como concepto clave en un proceso transversal que va desde la interioridad de cada varón hasta los discursos ideológicos y los imaginarios que remueven y desestabilizan el modelo hegemónico de la ideología patriarcal.

- Construcción de masculinidades



¿Qué es la masculinidad? Consiste en una serie de creencias sociales significativas a fin de que los hombres puedan reafirmar su identidad. Estas creencias demandan prácticas sociales a los hombres con el fin de que se integren a los grupos de pares. Esto es, los niños –a nivel simbólico– dejan de ser tales y pasan a “ser hombres”, o “entran al mundo de los hombres”. De esa forma, los jóvenes comienzan a participar en las actividades de los adultos, se les otorgan más privilegios y se les permiten hacer más actividades que antes tenían prohibidas. Cada sociedad construye actos rituales de paso donde los niños y jóvenes pasan a ser hombres; estos rituales tienen características culturales con base a las tradiciones, sin embargo, el mensaje social es el mismo: los hombres comienzan a adquirir posiciones de poder dentro de los grupos sociales a determinada edad, comenzando a recibir un entrenamiento relacionado con su uso, y abuso. Así, las prácticas culturales son diferentes; pero sus resultados en cuanto a la adquisición de más poder es el mismo. Por esto, cuando trabajamos con los hombres desde sus contextos y la diversidad de sus prácticas hablamos de masculinidades; no obstante, cuando hablamos de la adquisición de privilegios, el ejercicio y abuso de poder, lo hacemos desde la masculinidad. En este manual te brindaremos técnicas y sugerencias para trabajar con una y otra.

¿Cómo se construye la masculinidad? Consideramos que todos los hombres reciben y reproducen mensajes para reafirmar su masculinidad desde la infancia hasta la vejez. Si el lector es varón, lo invitamos a que recuerde aquellos mensajes que sus padres o amigos les decían para que “actuara como hombre”. O si la lectora es mujer, la invitamos a recordar qué cosas les decían otros hombres y adultos/as en general, a sus hermanos, primos o amigos para que demostraran su hombría.

Así, encontraremos que en prácticamente todas las culturas existe este mandato dirigido a los hombres: “debes ser viril, debes ser un hombre”, y la sociedad, más específicamente los grupos sociales con poder, demandan este comportamiento de los varones.

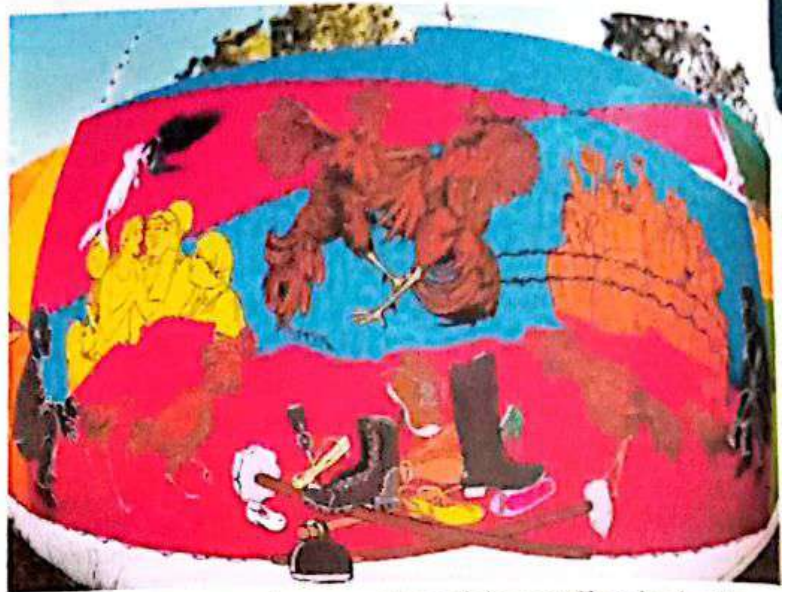
¿Qué hacen los hombres en la infancia, en la juventud, en la adultez e incluso en la vejez para demostrar que son hombres? Frecuentemente los hombres demuestran dureza y fortaleza, además, comúnmente ejercen violencia hacia otros hombres y hacia las mujeres. Así mismo, es frecuente que no demuestren sus sentimientos y guarden silencio ante el rechazo de alguien. De hecho, en lugar de sentimientos, los hombres expresan silencios.

Lo anterior es paradójico, pero el silencio dice mucho en los hombres:

nos habla de dolor, miedo, vulnerabilidad, entre otros, aunque sin palabras, con la idea de que los demás interpreten ese silencio, y además de la posibilidad de que se cometan muchos errores al momento de interpretar. De esta manera, el silencio no sólo expresa emociones en los hombres, también deviene en un mecanismo de control personal y social.

Otro aspecto central en la socialización masculina es el rechazo a las mujeres, a todo aquello que se presenta como femenino. En la infancia llegan a compartir con las niñas, pero lo más frecuente es que se alejen de ellas y jueguen entre niños. Pensemos en juegos para ellas/ ellos: comúnmente están diferenciados, y si bien llega a existir interacción entre ambos, el mensaje social es que deben estar separados.

En la adolescencia la relación de los hombres con las jóvenes es ambivalente, pues si bien llegan a relacionarse con las mujeres en un plan equitativo de afecto, de solidaridad y de sincera amistad; también llegan a ejercer violencia: celos, golpizas o exclusión de actividades "por ser mujeres" e incluso la violación. Así, los hombres jóvenes son contradictorios en relación con las mujeres; por momentos son violentos en otros momentos son amigos solidarios. Hay jóvenes que son más violentos que solidarios, y viceversa. La idea es reconocer que todos los jóvenes tienen el



potencial para realizar ambos actos, y si se inclinan por uno u otro aspecto se debe no sólo a la elección que hacen, sino que también tienden a reflejar las enseñanzas significativas que han vivido contexto social, cultural, así como la dinámica familiar en la que han vivido

Actividad número 1. Identificar características físicas y emocionales de ser hombre y de ser mujer mediante un dibujo.

1. Se pide que se formen en dos grupos.
2. Se les da papelógrafos, marcadores y se pide que un grupo escriba características físicas y emocionales de las mujeres y otro grupo las características físicas y emocionales de ser hombre.
3. Se hace la comparación de ambos carteles, y se comparan las características físicas de las mujeres y de los hombres induciendo a que las mujeres lleguen a conclusiones acertadas, en este sentido se debe entender que lo físico en muchas ocasiones forma criterios de inferioridad, por esta razón debe guiar la discusión se transforme en positiva. En cuanto a las características emocionales se debe entender que estas son inherentes a los seres humanos.
4. Plenaria.

b. Capítulo II. Violencia de género

- Proceso de socialización

La socialización de género es un proceso mediante el cual mujeres y hombres aprendemos valores, normas, roles sociales, formas de actuar y de comportarnos.

La Socialización en la Infancia:



Durante la infancia, los diferentes espacios de socialización desarrollan:

En el varoncito actitudes de dominio, de aventura, liderazgo y toma de decisiones; además, se le permite mayor libertad para realizar sus actividades en el espacio público, es decir, fuera del hogar.

Sin embargo, aunque el varón goza de más libertad, le reprimimos las manifestaciones de afecto, le decimos que no debe llorar ni sentir miedo porque él es macho.

A la niña se le enseña a ser pasiva, amorosa, sumisa, conformista, abnegada, dulce y sentimental. Se le limita la creatividad, se le reprende cuando tiene actitudes “propias” del varón, cuando realiza actividades que según nuestra cultura no le corresponden como niña, por ejemplo: Subirse a los árboles, sentarse con las piernas abiertas, salir a jugar a la calle, etc.

Desde la niñez, y fundamentalmente desde el hogar, se le condiciona para ser madre, esposa y ama de casa. La mayoría de las actividades de las niñas se realizan dentro del espacio privado.

La Socialización en la Adolescencia y Adulthood:



A partir de la adolescencia, aumenta para mujeres y hombres la obligatoriedad de cumplir los roles establecidos.

En esta etapa, el hombre recibe fuerte presión social que le induce a experimentar una vida sexual activa a temprana edad, para lo cual muchas veces no está preparado física ni emocionalmente. Sin embargo, su sexualidad es ejercida con mayor libertad en relación con las mujeres adolescentes. Por ejemplo, en ningún momento se le exige la virginidad y tiene aprobación social para conocer su cuerpo y auto complacerse. Además, continúa adquiriendo valores que representan dinamismo, valentía, razonamiento, atributos éstos que también le fomentan el liderazgo, la independencia y le facilita la toma de decisiones.

La mujer, en cambio, vive su adolescencia y adultez en forma muy distinta a los hombres, aumentan las presiones para que cumpla bien su rol, reforzándose así todo lo que es considerado femenino.

Cuando el cuerpo de la joven está preparado biológicamente para concebir, la sociedad le exige que cumpla con los atributos femeninos, los que van desde el cuidado de la figura del cuerpo hasta los comportamientos

y actitudes que definen el “ser mujer”. Ella “debe” arreglarse más para dar esa imagen de feminidad, debe cuidarse para el que será su esposo, pues el papel más importante debe ser el de esposa y madre.

Cuando llega a la adultez no se toma en cuenta su aporte a la economía y al desarrollo, al asumir directamente casi de forma exclusiva la responsabilidad de la crianza y el cuidado de los(as) hijos(as) y las otras actividades domésticas, a través de las cuales reproduce la fuerza de trabajo, garantiza la sobrevivencia de los demás y se convierte en el sostén emocional de la familia. Sin embargo, este trabajo es invisibilizado por no producir bienes ni aumento de riqueza.

- Violencia

¿Qué es la Violencia?

Para entender el tema sobre violencia de género y las desigualdades se debe entender cuáles son sus raíces, para eso vamos a analizar el inicio de los sistemas sociales que han dominado el mundo.

Vamos a iniciar explicando el sistema matriarcal, cuando las mujeres se dedicaban a la recolección de alimentos como fruta, verduras y semillas. Las mujeres eran quienes se quedaban en la comunidad mientras que los hombres salían de casería por días, semanas o meses enteros en busca de animales para comer, por esta situación las mujeres tomaban las decisiones comunitarias y del hogar debido a que eran ellas las que se encargaban del trabajo cercano. Durante esta distribución de roles, la mujer descubre la agricultura y trae consigo “la propiedad privada”, los hombres llevaban animales para reproducir y se dedicaron a la agricultura. En este proceso fue al hombre a quien se le dio las tierras dándole ventaja sobre las mujeres, sistema llamado como sistema patriarcal. Es aquí donde entra la desigualdad entre hombres y mujeres y cambia toda la situación de las mujeres y de los hombres.

Para entender lo que es igualdad y que es equidad vamos a utilizar un ejemplo de la balanza. La balanza representa el sistema patriarcal que desde sus inicios le otorgo más al hombre y menos a la mujer (la balanza esta desde el inicio desequilibrada), se iba agregando igual peso al hombre y a la mujer para explicar el término de igualdad, pero no cambia, siempre el hombre tiene más que la mujer. Luego se introduce el término equidad y se le dio más peso a la mujer para que quedara equilibrada. En resumen, se mencionó que la igualdad es un derecho y que la equidad es justicia para alcanzar la igualdad.

¿Qué es Violencia de Género?

Se entiende por violencia doméstica cualquier tipo de agresión física, psicológica, sexual, patrimonial y/o económica realizada contra nosotras por parte de nuestro compañero o ex compañero, ya sea que vivamos o no con esa persona, que sea nuestro novio o que tengamos hijos con él.

La violencia de género se puede identificar en la vida diaria si se observan las siguientes actitudes:

En educación cuando aún se consideran algunas carreras como exclusivas para hombres, por ejemplo: en la ingenierías quienes más la estudian son los hombres porque se consideran que son actividades que las pueden desarrollar los hombres. En los últimos años esto ha ido cambiando, pero aun las mujeres muchas veces son discriminadas.

En salud un estudio realizado sobre cómo se distribuyen los recursos para la atención diferenciadas entre hombres y mujeres, se descubrió que la mayoría de los recursos se van a la atención de hombres, debido a que son los que se ven involucrados en actos violentos, y esto lleva a que estén más tiempo utilizando los servicios de salud, y los medicamentos y materiales utilizados para la atención son mucho más caros. En cambio, las mujeres permanecen menos tiempo hospitalizadas porque utilizan el sistema de salud para dar a luz a sus hijos e hijas, para cuidar a los hijos e hijas que estén enfermos, y las enfermedades que las mujeres generalmente padecen no necesitan de periodos largos de internación hospitalaria. (pie de página: Estudio de distribución de los recursos en el sistema hospitalario en Honduras)

En la economía, se produce el fenómeno de la llamada feminización de la pobreza: según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo de los 1.300 millones de pobres que hay en el mundo, el 70% son mujeres, lo que se explica por las menores oportunidades económicas que todas las sociedades otorgan a las mujeres.

¿Qué es Violencia doméstica?

Se entiende por violencia doméstica cualquier tipo de agresión física (golpes, arañones, empujones, bofetadas, pellizcos), psicológica (insultos, menosprecio, minimizar a la otra persona), sexual (obligar a la pareja a tener relaciones sexuales aunque no lo quiera, que realice poses o acciones que no son de su agrado durante la relación sexual), patrimonial y/o económica (venta de propiedades que son del patrimonio familiar, dañar o vender los enseres domésticos, no dar lo necesario para las necesidades básicas de la familia) realizada contra nosotras por parte de nuestro compañero o ex compañero, ya sea que vivamos o no con esa persona, que sea nuestro novio o que tengamos hijos con él.

Esta violencia está regulada en nuestro país en la Ley de Violencia Doméstica, en donde se dan a conocer las medidas preventivas que sirven para prevenir las formas más graves de violencia doméstica, luego las medidas cautelares cuando la vida de la víctima de violencia está en peligro

La violencia de género es tan antigua como las personas, debido a las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, la sociedad dentro de su sistema de convivencia entre mujeres y hombres que controla de forma diferenciada el comportamiento entre ambos sexos, premiando a los hombres por las actitudes machistas dándole una valoración positiva, en cambio si una mujer realiza la misma acción la sociedad la condena por ejemplo: si un hombre mantiene relaciones sentimentales con dos mujeres al mismo tiempo es un súper hombre, en cambio si la mujer es quien tiene una relación sentimental con dos hombres es considerada como una mala mujer.

Punto clave: todos los tipos de violencia se basan en las desigualdades que existen entre mujeres y hombres aprobados socialmente.

¿Quiénes son las agredidas y quiénes los agresores?

Cualquier mujer puede ser agredida, no importa si somos profesionales, amas de casa, jóvenes, viejas, casadas o solteras, ricas o pobres. El maltrato hacia nosotras, por parte de la persona con a quien tenemos o hemos tenido algún tipo de relación sentimental o de pareja, se da en todos los sectores de la sociedad.

El agresor puede ser desde un ciudadano aparentemente respetable, un profesional, un obrero, el líder de la comunidad o una persona sin ninguna o escasa educación, ya que la violencia es una manifestación de las

relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Muchas personas creen que la violencia es solo maltrato físico, pero la violencia puede ser también psicológica, sexual, patrimonial o económica.

Estamos sufriendo violencia psicológica

Si nuestra pareja:

- » Se burla de nosotras o nos ridiculiza
- » Nos pasa diciendo que lo que hacemos no sirve o está mal hecho
- » Nos insulta o nos grita
- » Nos echa la culpa de todos sus problemas o los de la familia
- » Nos amenaza con maltratar o quitarnos las hijas e hijos
- » Nos amenaza con maltratarnos
- » Nos amenaza con suicidarse
- » Nos aísla impidiéndonos salir o tener visitas
- » Nunca nos da amor ni cariño y nos acusa de infidelidad
- » Establece un ambiente de miedo en nuestro hogar
- » Se niega a dar dinero para la comida y otras necesidades de la familia
- » Nos vigila para ver en qué y cómo gastamos el dinero que él nos da
- » No nos deja que decidamos cómo administrar el dinero que nosotras mismas ganamos

Si nuestra pareja:

- » Nos pellizca, empuja, nos da de puñetazos, patadas, fajazos, nos jala del pelo, nos quema, etc.
- » Amenaza con herimos con cualquier objeto, cuchillo, puñal o pistola

Si nuestra pareja:

- » Pretende obligarnos a tener relaciones sexuales cuando no queremos
- » Nos maltrata durante el acto sexual
- » Pretende obligarnos a tener relaciones con otras personas o en posiciones que no queremos
- » Nos niega el derecho a la anticoncepción y a la protección cuando tenemos relaciones sexuales.

Si nuestra pareja:

- » Destruye a propósito bienes materiales, ya sean de ambos o solamente nuestros
- » Vende sin nuestro consentimiento o desaparece bienes materiales

- Igualdades de género en el acceso a los recursos y toma de decisiones

Desigualdad:



Las diferencias por sí mismas no provocan desigualdad, pero en el momento en que el grupo social les asigna un valor a estas diferencias - los géneros - esta situación cambia y se producen las desigualdades, lo que influye en el desarrollo y el bienestar de mujeres y hombres.

La desigualdad resultante de esta valoración (o estimación) social impide que ambos géneros tengan el mismo acceso a oportunidades para su desarrollo personal y colectivo.

La construcción social de género marca la desigualdad con desventaja para las mujeres, puesto que los hombres desde temprano deben aprender a tomar decisiones y a valerse por sí mismos, sin consultar a otras u otros. Se les enseña que deben decidir y a enfrentar las consecuencias de esas decisiones, mientras las mujeres aprenden que otras personas deciden y actúan por ellas.

¿Qué es el acceso?

Se define como la posibilidad de participación, utilización y beneficio. Es decir, si lo vemos a nivel de un bien o recurso, como una casa, por ejemplo, tener acceso significa que, aunque no sea de nuestra propiedad podemos hacer uso de ella, vivir en ella y movernos con bastante o cierta libertad por las misma, lo cual no nos hace dueños o dueñas de dicha casa; solamente significa que tenemos acceso a ella.



¿Qué es el control?

Se refiere al dominio, a la propiedad y el poder de decisión. En algunas circunstancias, las mujeres pueden llegar a tener el acceso (la posibilidad de utilizar) un recurso, por ejemplo, la tierra y tener algún control (limitado) sobre éste, pero en la mayoría de los casos la mujer no puede decidir si se vende o se alquila la tierra. El poder de decir que hacer con un bien significa tener el control sobre ese bien.



¿Qué son recursos?

Por recursos se entiende bienes y medios. Existen diversos tipos de recursos, entre ellos: económicos o productivos (como tierra, equipo, herramientas, trabajo, créditos); políticos (como capacidad de liderazgo, información y organización); y tiempo (que es uno de los recursos más escasos para las mujeres).



¿Qué son los beneficios?

Los beneficios son las retribuciones económicas, sociales, políticas y psicológicas que se derivan de la utilización de los recursos. Los beneficios incluyen satisfacción de necesidades básicas y estratégicas: alimentación, vivienda, educación, capacitación, poder político, estatus, entre otros.

¿Qué son las oportunidades?

Por oportunidades se entiende que son las posibilidades de realizarse física y emocionalmente, pudiendo alcanzarse las metas que se establecen en la vida.

¿Que son acciones afirmativas?

Una acción afirmativa es “el instrumento más válido y aceptado a nivel internacional para salvar los obstáculos que se interponen en el logro de la igualdad entre hombres y mujeres”. Si bien las acciones afirmativas suelen identificarse con medidas enfocadas a aumentar la participación política de las mujeres, éstas pueden diseñarse para eliminar o disminuir situaciones de discriminación allí donde existan y pueden ajustarse a la realidad de las organizaciones y proyectos de desarrollo rural.

Si observamos la realidad en la que se vive actualmente, se puede analizar que habido un avance en el acceso y control de recursos que no es el deseado, en este tema es importante hacer notar que al perder el control de los recursos los hombres se pueden sentir amenazados debido a que por años solo ellos han tenido ese control, por lo que es necesario que este tema sea tocado con ellos más adelante.



¿Para qué construir una masculinidad alternativa?

Para construir modelos ideológicos y de relación alternativos que tiendan hacia la construcción de nuevas formas de la construcción de nuevas formas de la construcción de nuevas formas de la construcción de nuevas formas de convivencia entre hombres y mujeres, basadas en la equidad, sin discriminación y violencia de género. Se requieren modelos de masculinidad que prevengan y sancionen la violencia y que puedan construir conjuntamente políticas institucionales de equidad de género en sus organizaciones.

c. Capítulo III. Autoestima y su relación con la violencia de género

- ¿Qué es autoestima?

Para iniciar vamos a definir lo que es autoestima para entender su importancia, y como tener una autoestima saludable, es importante que las personas cuidemos nuestra autoestima y respetemos la de las demás personas. Iniciaremos el tema con ejercicios para preparar un ambiente de relajación y generar reflexión en las participantes, antes de entrar a la definición de conceptos y aspectos teóricos sobre el tema. El primer ejercicio es una técnica de relajación y de reconocimiento a nivel físico, la segunda tiene el propósito de llevar a las participantes a valorar sus cualidades y aquellos aspectos que ellas consideran como debilidades e ir ayudándoles a mejorar su autoestima.

Técnica de Relajación con Música Suave

Objetivo:

Tiempo: » 30 minutos

» Motivar acerca de la importancia de cuidarnos a nosotras mismas, de querernos, de atendernos, de darnos tiempo.

Procedimiento:

» La facilitadora pone música instrumental, pide en tono suave y pausado a las participantes, que se sienten de la manera más cómoda posible.

» Para esto, da indicaciones como: “siéntense rectas... coloquen los pies en el suelo... relajen el cuerpo...cierren los ojos”.

Para que las participantes entren en contacto con su cuerpo, la facilitadora da las siguientes indicaciones:

» Se inicia haciendo la pregunta, ¿Cuántas veces al día somos conscientes de nuestra respiración? en este momento vamos a concentrarnos en la respiración de la siguiente manera... Respiremos profundo... sintamos nuestra respiración... inhalamos contando con la mente 4, sostenemos el aire en los pulmones contando 12, exhalamos contando 8, por 7 veces.

» Sintamos como el oxígeno entra en los pulmones cuando inhalamos, luego cuando exhalamos como botamos el aire por la nariz...que importante es la nariz, con ella podemos oler, respirar...

» Sintamos nuestro cuerpo... pensemos en nuestros pies... que cansados pasan... sin ellos no podríamos caminar... y cuántas veces los escondemos porque creemos que son feos... sintamos los dedos de nuestros pies... sintamos el peso de nuestro cuerpo...

» Sintamos las piernas... la espalda... toquémonos los hombros... acariciémoslos suavemente... igual los brazos... apretémoslos con ternura para intentar eliminar la tensión que acumulamos sobre ellos.

» Vamos a las manos... démonos un masaje hasta la punta de los dedos... como queriendo empujar y sacarla tensión acumulada... nuestras manos ¡qué lindas! ¡qué útiles para hacer tantas cosas, tocar, acariciar a nuestros seres queridos y a nosotras mismas! Para trabajar... cocinar... lavar... ¡pero que poco las cuidamos!



» Sigamos con los ojos cerrados... ahora vamos a la cara acariciemos suavemente los párpados... sintamos como nueva caricia los relaja...

» Acariciemos ahora nuestras mejillas suavemente... haciendo presión de abajo hacia arriba... acariciemos los músculos de la parte superior de los labios con movimientos lentos del centro hacia los lados.

» Por último, acariciemos nuestra cabeza tan llena de preocupaciones y tan descansa de ser acariciada... démonos un rico masaje por el cabello, el cráneo, sigamos con los ojos cerrados... dejemos descansar nuestras manos...

» Somos mujeres con un cuerpo único... con él podemos sentir placer, descansar, trabajar, amar, crear, podemos dar vida... es nuestro cuerpo, diferente de otros cuerpos, tal vez gordo o delgado... pero es nuestro y es único.

» Frotamos las manos y las colocamos sobre los ojos, y abrimos lentamente los ojos. Para terminar, hagan una reflexión de las sensaciones que tuvimos durante el ejercicio.

Pero entonces, ¿Qué es autoestima?

La autoestima es el sentimiento que valora de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotras, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que forman nuestra personalidad.

Es la idea que usted tiene de sí misma

Los factores que intervienen en la construcción de la autoestima son:

» El trato y mensajes que recibimos en la familia y de quienes nos rodean.

» El trato que recibimos actualmente por personas importantes para nosotras, como por ejemplo nuestra pareja.

» El valor que la cultura le asigna a las mujeres, a nuestro género.

» Los mensajes en la escuela, iglesias, medios de comunicación y en toda la sociedad.



- Importancia de una autoestima sana

¿Te preguntas cuál es la importancia de la autoestima? Pues bien, la autoestima es importante porque la valoración que tienes de ti misma es, entre otras cosas, la base de tu desarrollo personal. Pero existen otras razones ¡Conócelas!

La autoestima es importante porque es el primer paso en creer en ti misma. Si tú no crees en ti misma, otras personas no creerán en ti. Si tú no puedes encontrar tu grandeza, los demás no la encontrarán. La autoestima tiene grandes efectos en tus pensamientos, emociones, valores y metas.

Es importante que todas y todos desarrollemos positivamente nuestra autoestima, pues así vamos sintiendo comprensión, cariño, cuidado y tolerancia hacia nosotras mismas y hacia las demás personas. Este proceso comienza cuando nacemos y termina cuando morimos, es una tarea de toda la vida.

¿Cómo reconocemos la baja autoestima?

No es difícil reconocer cuando tenemos o alguien tiene una baja apreciación de sí mismo, algunos síntomas pueden ser visibles en la vida diaria:

- » Conformismo con la vida que se lleva, creyendo que no se puede ni se tiene derecho a mejorar.
- » Descuidar aspectos de salud, apariencia, educación y necesidades personales, ser siempre “la última o el último en la lista”.
- » Sentirse obligada(o) a decir siempre sí, a las peticiones de las demás personas.
- » Tolerar la situación constante de desvalorización, maltrato, y abuso.
- » No sentir libertad para expresar opiniones y sentimientos, hablar en voz baja y dejarse interrumpir constantemente.
- » Hacer comentarios negativos sobre sí misma(o), desvalorizándose frecuentemente.
- » Tener dificultad para aceptar cumplidos o reconocimientos creyendo que no se los merece.

Todas estas situaciones provocan una serie de malestares y padecimientos, dolores, molestias, rabias, penas y frustraciones, que se convierten en enfermedades físicas o emocionales.

- Sugerencias para mejorar la autoestima

- » Conocernos, reconociendo nuestros sentimientos, necesidades, capacidades y potencialidades.
- » Aceptarnos como personas valiosas y únicas. Nunca desvalorizarnos.
- » Atender nuestra vida, cuidando de nosotras mismas como la persona más importante. Cuidar nuestra salud y nuestra mente, haciendo cosas para prevenir o aliviar la tensión, darnos el tiempo que nos merecemos.
- » Tener la certeza de que somos capaces de funcionar con éxito en cualquier actividad que emprendamos.

- » Actuar con autonomía, lo cual nos ayuda a adquirir confianza en nuestras propias habilidades.
- » Fijarnos metas realistas, algunas que podamos alcanzar a corto, mediano o largo plazo.
- » Aprender a premiarnos cuando nos esforcemos por algo, cuando alcancemos una meta.
- » Hagamos valer nuestros derechos, respetemos los derechos de los demás y motivaremos a los y las otras a defender sus derechos.
- » Otra forma de fortalecernos es rompiendo el aislamiento y agrupándonos con otras mujeres que enfrenten problemas de violencia de género.
- » Deja de tener pensamientos negativos sobre ti misma. Si estás acostumbrada a centrar la atención en tus defectos, empieza a pensar en aspectos positivos que los contrarrestan. Cuando te des cuenta de que estás siendo demasiado crítico contigo, contrarrestalo diciendo algo positivo sobre ti misma. Cada día anota tres cosas sobre ti que te hagan feliz.
- » Ponte como objetivo el logro en vez de la perfección. Algunas personas se acaban paralizando debido a sus ansias de perfección. En lugar de frenarte con pensamientos como: “No iré a la capacitación porque yo no sé nada y no entiendo”, piensa en qué eres bueno y en las cosas con las que disfrutas.
- » Considera los errores como oportunidades de aprendizaje. Acepta que cometerás errores porque todo el mundo los comete. Los errores forman parte del aprendizaje. Recuerda que las aptitudes de una persona están en constante desarrollo, y que cada uno sobresale en cosas diferentes es lo que hace interesante a la gente.
- » Identifica lo que puedes cambiar y lo que no. Si te das cuenta de que hay algo tuyo que no te hace feliz y puedes cambiarlo, empieza ahora mismo. Si se trata de algo que no puedes cambiar (como tu estatura), empieza a trabajar para quererte tal y como eres. Siéntete orgullosa de tus opiniones e ideas. No tengas miedo de expresarlas.

Actividad formativa número 1. “El Cofre Mágico”

Se pregunta al grupo:

- » ¿Quién es para ustedes la persona más especial en el mundo entero?
Tras las respuestas del grupo, se continúa diciendo:
- » “Yo tengo una caja mágica, en el interior de la cual tendréis la oportunidad de mirar a la persona más importante en el mundo”.
- » Se pide a cada persona que se acerque y mire el interior de la caja mágica y que después regrese a su sitio y que mantenga en secreto este hallazgo (nadie puede hablar después de mirar la caja). Cuando todo el grupo ha mirado la caja, se pregunta:
- » ¿Quién fue la persona más importante que vimos en la caja mágica?
- » ¿Cómo se siente cada una de ellas al ver que son las personas más importantes?



d. Capítulo IV. Liderazgo social en las mujeres

- ¿Qué son los valores?

Recordar que:

Los valores se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente de las circunstancias. Por ejemplo, aunque seamos injustas la justicia sigue teniendo valor. Lo mismo ocurre con el bienestar o la felicidad.

Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud.

Nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes.

Los valores se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente de las circunstancias. Por ejemplo, aunque seamos injustos la justicia sigue teniendo valor. Lo mismo ocurre con el bienestar o la felicidad.

Los valores valen por sí mismos. Son importantes por lo que son, lo que significan, y lo que representan, y no por lo que se opine de ellos. Se traducen en pensamientos, conceptos o ideas, pero lo que más apreciamos es el comportamiento, lo que hacen las personas. Una persona valiosa es alguien que vive de acuerdo con los valores en los que cree. Ella vale lo que valen sus valores y la manera cómo los vive. Pero también son la base para vivir en comunidad y relacionarnos con las demás personas. Permiten regular nuestra conducta para el bienestar colectivo y una convivencia armoniosa.

Los valores son una cualidad "sui generis" (es decir, única en su tipo) de un objeto o una persona. Los valores son agregados a las características físicas y tangibles (visibles) del objeto u de la persona; es decir, son atribuidos por un individuo o un grupo social, modificando (a partir de esa atribución) su comportamiento y actitudes hacia el objeto en cuestión o hacia el individuo.

Podemos hablar de valores universales, porque desde que el ser humano vive en comunidad ha necesitado establecer principios que orienten su comportamiento en su relación con los demás.

Los valores de acuerdo con cómo, son asumidos:

- » Valores personales
- » Valores sociales o universales



De acuerdo con los criterios desde la cual son estudiados o vistos:

- » Valores Éticos
- » Valores Morales
- » Valores Estéticos
- » Valores religiosos
- » Valores Intelectuales
- » Valores afectivos
- » Valores Físicos
- » Valores Económicos

Liderazgo, tipos y estilos.

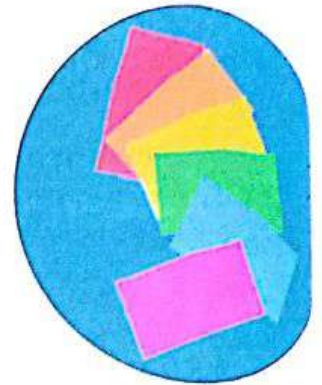
¿Qué es liderazgo?

Es la capacidad que tiene una persona para dirigir a un grupo.

Proceso por el cual una o varias personas guían voluntariamente a un grupo para el logro de un fin común.
Es la disciplina que deliberadamente ejerce una influencia especial sobre un grupo para llevarlo hacia metas concretas de beneficio permanente, que satisfacen las verdaderas necesidades del grupo.

Actividad formativa número 1. "Conceptualización grupal sobre liderazgo"

1. Se reparten tarjetas y marcadores a las asistentes
2. Se pide que en ellas escriban lo que ellas entienden por liderazgo (10 minutos).
3. Luego se solicita que las paguen en la pared y lean lo que han escrito.
4. Luego se hace una retroalimentación y se da el concepto de liderazgo que se lleva preparado y hacemos la comparación con lo que las mujeres dijeron. 15 min.



¿Qué es ser una lideresa?

Mujer que dirige a un grupo para un fin en común, quien participa de manera activa en actividades en beneficio de su comunidad, su familia y ella misma.

Tipos de liderazgo:

- » Autócrata: Es aquella persona que solo le gusta mandar, y le gusta que se haga lo que él dice. Este líder impone.
- » Paternalista: Es aquella persona que cuida a los integrantes del grupo.
- » Pasivo: Este tipo de líder es una persona que no le interesa nada, está en ese cargo solo por estar porque él no actúa. Puede ocurrir lo que sea en una asamblea y él no dice nada, no pone orden.
- » Democrático: Es aquella persona que dirige a una persona, estimula la participación, y también toma en cuenta la opinión de los demás, este líder da solución a los conflictos o problemas que surgen dentro y fuera del grupo.
- » Líderes Positivos: Son aquellas personas que tienen todos los valores que un líder debe portar, y sobre todo debe tener cualidades positivas.

- Características de una buena lideresa

1. Responsable
2. Honesta
3. Respetuosa
4. Amable
5. Es participativa

Actividad formativa número 2. Ahora nos preguntamos, ¿Cuáles de estas características faltan en nuestra comunidad?

Características del Liderazgo horizontal y participativo	Es una característica nuestra		Como podríamos mejorar en esta área
	Si	No	
Es inclusiva en los temas de género			
Es comunicativa			
Es propositiva			
Es democrática y participativa			
Es cuidadosa sobre los métodos			
Se organiza fluidamente			
Distribuye organizada y equitativamente el poder			
Promueve el respeto mutuo			
Es aceptada voluntariamente			
Se transforma en un sistema que piensa colectivamente			
Tiene una ética que: reconoce a las personas como seres humanos completos y con valor, es sensible con la necesidad de las otras y los otros, es comprometido con los valores y el trabajo cooperativo, se mide el logro como el potencial desarrollo humano, es paciente y perseverante.			

- ¿Cómo desarrollar un liderazgo exitoso?

- » Participando activamente en la toma de decisiones.
- » Conocer e informarse de los diferentes acontecimientos que se den en la comunidad y en el país.
- » Establecer buena comunicación con otras personas.
- » Conociendo los deberes y derechos que rigen la organización o la comunidad.
- » Seleccionando sus amistades a fin de conservar su autoestima y responsabilidad.
- » Cumpliendo responsablemente con las tareas asignadas.
- » Buscar capacitación y desarrollarse como líder.



Pasos para un liderazgo exitoso:

- a Desarrollo de la conciencia
- b El manejo de situación
- c Poder y autoridad
- d Tener una buena comunicación
- e Toma de decisiones



Valores materiales: Son aquellos que nos permiten subsistir. Tienen que ver con nuestras necesidades básicas como seres humanos, como alimentarnos o vestirnos para protegernos de la intemperie. Son importantes en la medida que son necesarios. Son parte del complejo tejido que se forma de la relación entre valores personales, familiares y socioculturales. Cuando se exageran, los valores materiales entran en contradicción con los espirituales.

Valores espirituales: Se refieren a la importancia que le damos a los aspectos no-materiales de nuestras vidas. Son parte de nuestras necesidades humanas y nos permiten sentirnos realizados. Le agregan sentido y fundamento a nuestras vidas, como ocurre con las creencias religiosas.

Valores morales: Son las actitudes y conductas que una determinada sociedad considera indispensables para la convivencia, el orden y el bien general.

Valores socioculturales: Son los que imperan en la sociedad en la que vivimos. Han cambiado en la historia y pueden coincidir o no con los valores familiares o personales. Se trata de una mezcla compleja de distintos tipos de valoraciones, que en muchos casos parecen contrapuestos o plantean dilemas.

e. Capítulo V. Educación para la vida

- Términos clave relacionados a la enseñanza

¿Qué es aprender?

La ley fundamental para aprender es:



Aprender = Información + Experiencia

Una manera tradicional de memorizar informaciones es a base de la repetición. Los repasos siguen siendo un elemento básico en la enseñanza.

Aprendizaje: Resultado observado en forma de cambio más o menos permanente del comportamiento de una persona, que se produce como consecuencia de una acción sistemática (por ejemplo de la enseñanza) o simplemente de una práctica realizada por el aprendiz.

Atención: Proceso mental por el que una persona selecciona determinados estímulos, e ignora otros, para su posterior análisis y evaluación.

Educador: Se dice que el docente actúa como educador cuando se preocupa por la formación integral del estudiante (desarrollo personal, social, profesional), no sólo de que asimile contenidos teóricos.

Enseñanza-Aprendizaje: Se utilizan estos dos términos conjuntamente cuando se quiere significar que no es posible considerarlos de forma independiente y para hacer hincapié en que la enseñanza del profesor no tiene sentido si no es para producir aprendizajes en los estudiantes.

Habilidad: Capacidad relacionada con la posibilidad de realizar una acción o actividad concretas. Supone un saber hacer relacionado con una tarea, una meta o un objetivo.

Método de enseñanza: Esquema general de trabajo que da consistencia a los procesos (de información, mediación u orientación), que tienen lugar en diferentes escenarios docentes, proporcionando una justificación razonable para dichos procesos.

Orientación: Proceso educativo cuya finalidad es favorecer el desarrollo integral (académico, personal y profesional) del estudiante.

Orientación del aprendizaje: Cuando el proceso de orientación se fija como meta principal optimizar el aprendizaje de los estudiantes.

Motivación: Conjunto de procesos que desarrolla un facilitador (docente u otra persona, un recurso) para activar, dirigir y mantener determinada conducta en otra persona (por ejemplo, un alumno) o en un grupo.

- Educación Popular

La capacitación ha adquirido un importante papel en el quehacer de las organizaciones de desarrollo, especialmente en países como el nuestro, ya que es una manera de asegurar sostenibilidad de los procesos impulsados y un medio para formar personas agentes eficaces de cambio. Pero en su mayor parte, las actividades de capacitación que ofrecemos desde nuestras organizaciones tienden a ser una extensión del modelo de la educación impartida en clase, en la que generalmente la disertación es el principal medio de comunicación, es decir alguien que enseña como una persona experta y el grupo como receptores/as de conocimientos.

Consejo

Es importante antes de planificar un proceso de formación de este tipo, conocer de dónde vienen los fundamentos filosóficos del modelo educativo que proponemos (educación popular), y además dejar claros algunos conceptos que nos permitan entender el proceso que buscamos implementar.

Elementos básicos de la capacitación de personas adultas

Cuando escuchamos las palabras «educación» o «enseñanza», automáticamente las asociamos con alumnado, escuela, profesores/as y con nuestras propias experiencias vividas en épocas pasadas.

Sin embargo, cuando nos toca enseñar o capacitar como facilitadoras, personal técnico o promotoras, la situación es diferente. Las personas participantes generalmente son personas adultas, con sus estilos de vivir y pensar, con sus experiencias previas, responsabilidades, motivaciones, y facilidades.

No participan por obligación, sino voluntariamente con la intención de mejorar sus capacidades comunicativas y didácticas en beneficio de sus grupos meta.

Vamos a analizar las diferencias entre un grupo de personas estudiantes en la escuela y un grupo de personas adultas en un taller:

Características y exigencias específicas de las personas adultas y como aprenden

- ✓ Las personas adultas traen sus experiencias previas. En base a estas ellas interpretan y entienden lo nuevo.
- ✓ Son conscientes de la etapa que viven y quieren establecer un vínculo claro entre lo aprendido y su situación, ya que aprenden con una finalidad práctica.
- ✓ Participan voluntariamente en los eventos de capacitación y quieren tener un rol activo tanto en la selección de los temas como en la ejecución de los talleres.
- ✓ Tienen otros compromisos importantes y quieren aprovechar al máximo su tiempo limitado.

Proceso de enseñanza aprendizaje



Para facilitar un proceso de enseñanza aprendizaje adecuado y oportuno, el o la facilitadora debe:

- » Dar a las y los participantes las informaciones necesarias.
- » Facilitar que puedan hacer sus experiencias.

Como dice un antiguo proverbio oriental:

Hago y aprendo



Oigo y olvido



Veo y recuerdo

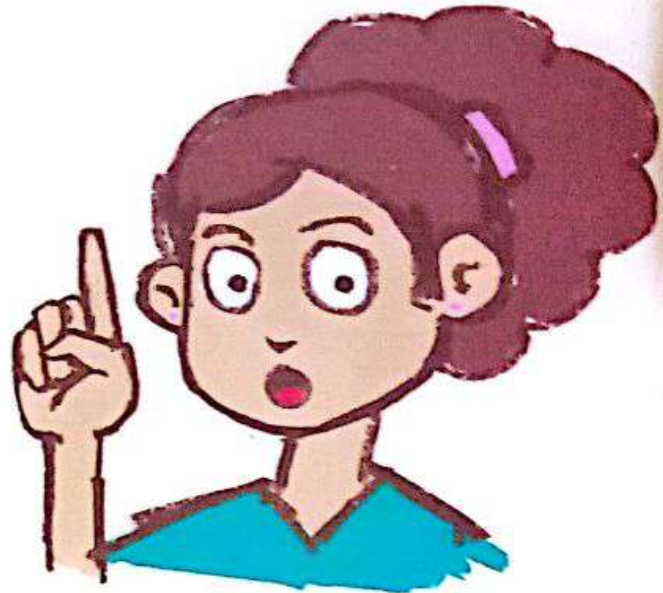


Descubro y aprovecho



Algunos consejos prácticos para facilitar el aprendizaje con grupos de mujeres adultas:

- » Crear un ambiente agradable y de confianza.
- » Utilizar varios sentidos y medios de percepción.
- » Evitar distracciones y perturbaciones.
- » Vincular informaciones nuevas con las ya conocidas.
- » Presentar la información de forma atractiva.
- » Repetir las informaciones a través de diferentes formas de comunicación (oral, visual, etc.).
- » No sobrecargar demasiado a las participantes con informaciones.



Que son y para qué sirven las metodologías y técnicas de enseñanza participativa



Son métodos y enfoques activos que animan y fomentan que las personas se apropien de los procesos y contribuyan con sus experiencias. Las participantes colaboran de forma activa al proceso de enseñar y de aprender en vez de recibir pasivamente la información de expertos.

Sirven para:

- » Desarrollar un proceso colectivo de discusión y reflexión.
- » Permiten hacer colectivo (o grupal) el conocimiento individual, enriquecer este y potenciar el conocimiento colectivo.
- » Permiten desarrollar una experiencia de reflexión educativa común. Muchas de estas técnicas permiten tener un punto común de referencia a través del cual las participantes aportan su experiencia particular, enriqueciendo y ampliando de esa experiencia colectiva.
- » Permiten realmente una creación colectiva del conocimiento donde todas somos partícipes en su elaboración y, por lo tanto, también de sus implicancias políticas.

Vale la pena diferenciar estos tres elementos:



Método:

Método es el camino, la vía que escogemos para un taller de capacitación y cuyo tránsito hace posible que nuestras participantes aprendan.

Técnicas:

Si el método es el camino, la técnica es el vehículo que nos permite transitar ese camino. Las técnicas son el conjunto de procedimientos estructurados que sirven para desarrollar los métodos de aprendizaje y estimular en forma directa la actividad de la participante.



Dinámicas:

Si el método es el camino y las técnicas son el vehículo, las dinámicas son el motor. Son un tipo de actividades que nos apoyan y ayudan a agilizar el aprendizaje grupal.



f. Capítulo VI. Proceso de formación de formadoras

- Facilitación de talleres

¿Qué es un taller de formación o capacitación?

- Un taller es una experiencia de trabajo activo. La participación de cada una de las integrantes aportando sus experiencias, argumentos y compromiso es fundamental para el éxito.
- Es una experiencia de trabajo creativo. Las experiencias sumadas, los elementos conceptuales, la reflexión y las discusiones grupales ayudan a generar nuevos puntos de vista y soluciones mejores que las existentes en el momento de iniciación.
- Es una experiencia de trabajo colectivo. El intercambio, hablar y escuchar, dar y recibir, argumentar y contra-argumentar, defender posiciones y buscar consensos es propio de un taller.

La facilitadora o facilitador:

Es la persona que promueve y facilita procesos de formación y de mutuo aprendizaje, motivando la participación, organizando y analizando la información sobre un tema determinado, creando las condiciones necesarias para encaminar al grupo al logro de sus objetivos.

El rol de la facilitadora: Talleres de capacitación se entiende un proceso de intercambio de experiencias, ideas y actitudes con el fin de generar conocimientos, es preferible optar por un enfoque participativo para la orientación de todo el trabajo. Facilitar, más que enseñar, es el concepto clave para conseguir este propósito.

Ser una persona facilitadora, también, requiere de mucha conciencia y compromiso con los procesos de empoderamiento de las demás personas. Un proceso de facilitación tiene una serie de principios básicos que todo facilitador(a) deberá tomar en cuenta. Estos son:

- » **Apertura:** Este principio sugiere una actitud abierta, es decir, libre de prejuicios, que no se juzgue a nadie y se mantenga el respeto.
- » **Tratar a las personas con respeto,** manteniendo el contacto visual, sin que ello sea solo mirarla fijamente, hacerle saber que la está escuchando, asintiendo con la cabeza, o con-firmando en momentos que le está prestando atención.
- » **Nunca interrumpir a la persona que está hablando** (esperar el momento adecuado para hacerlo si se está extendiendo demasiado sobre el punto) y tomar notas sobre aspectos claves para comentar y/o retroalimentar.
- » **Acompañar:** Es estar presente, guiar, respetar las limitaciones de las demás personas dándoles confianza y motivación para que realicen las actividades propuestas.
- » **Simpatía:** Promover la comprensión entre las participantes. Ser simpáticos permite a las facilitadoras acercarse a la persona que recibe la capacitación, observarla y escucharla como nos gustaría que lo hicieran con nosotras.
- » **Compromiso:** La persona facilitadora debe estar convencida y dispuesta a trabajar con grupos humanos diversos.

- Sugerencias para la facilitación

Antes de la actividad:

1. Definir con claridad los objetivos de la actividad con personas líderes, o representantes de la organización, o las organizaciones que participarán en el evento.
2. Se debe tener claridad sobre la función de la actividad dentro del proceso organizativo general del grupo, coincidiendo con su misión y objetivos.
3. Determinar el nivel real de compromiso y participación en el proceso organizativo del grupo y de quienes van a formar parte de éste.
4. Conseguir toda la información posible sobre el grupo, desde su historia organizativa, objetivos actuales, estructura, actividades y dinámicas internas.

5. Averiguar sobre los aspectos logísticos y ambientales de la actividad, por ejemplo, sobre el horario, lugares para colocar papelógrafos, tamaño del espacio, nivel de ruido o calor, disponibilidad de otros espacios pequeños para el trabajo en grupos, etc.
6. Plantear técnicas adecuadas que permitan lograr el objetivo concreto que corresponde a cada momento.
7. Conocer bien todos los materiales que se utilizarán en la actividad, asegurándose que sean adecuados para el grupo y el tema.
8. Lograr una buena comunicación y coordinación dentro del mismo equipo de facilitación, llegándose a acordar los papeles y responsabilidades de cada persona.

Durante la actividad:

1. Asegurar un buen uso del espacio físico disponible para el evento.
2. Es importante que las personas tengan la oportunidad de expresar lo que esperan del evento para que sientan que sus opiniones son tomadas en cuenta desde el principio de la actividad.
3. Definir cuáles son los acuerdos mínimos sobre cómo funcionará el espacio de la actividad, por ejemplo, el horario, la importancia de la disciplina, la necesidad de escuchar las opiniones de otras personas, de ser breves, de no repetir, de respetar a los demás, etc. Es decir, precisar las expectativas y las “reglas del juego”.
4. Mantener una comunicación fluida dentro del equipo facilitador, y demostrar en la práctica, un estilo de trabajo participativo, democrático y de mutuo respeto.
5. Usar técnicas de presentación (tarjetas, papelógrafos, acetatos, láminas, etc.) para asimilar a información y lograr ubicar a las personas participantes en la secuencia de los temas.
6. Hacer un resumen después de cada paso, poniendo en evidencia la finalización de un momento y el inicio de otro, subrayando las conclusiones principales de la discusión.
7. Mantener contacto visual con todas las personas en el grupo de participantes. No dirigir su atención a una sola persona o a un grupo de personas. Además, cuando las personas que participan están exponiendo deben dirigirse a todo el grupo y no solamente a la persona facilitadora.
8. Saber cuándo utilizar técnicas de animación (después de una larga plenaria, una discusión profunda, un momento lleno de tristeza o emoción o después de una comida) sin ir al extremo y sin permitir que las técnicas distraigan el abordaje de los temas o un debate fuerte sobre algún asunto entre participantes en el grupo.
9. Ser personas creativas, utilizando técnicas novedosas y adecuadas para comunicarse.

10. Reconocer y abordar los conflictos o desacuerdos que surgen en el camino. No sirve de mucho seguir abordando temas cuando es obvio que existen conflictos o sentimientos que no son expresados.
11. Cuestionar abiertamente cualquier comentario o declaración racista, sexista, homofóbica u ofensiva. La persona facilitadora debe garantizar un ambiente en el que todas las personas se sientan respetadas, tratando de mantener las normas de convivencia, cuestionando el comportamiento y no a la persona.
12. Empezar y terminar con mucha motivación. Es importante crear un ambiente positivo y fraternal con técnicas que permitan que las personas del grupo se conozcan.

Sugerencias para la facilitación:

- » Partir de las experiencias y conocimientos previos de las personas participantes.
- » Poner énfasis no sólo en el nivel intelectual sino también en los niveles prácticos y emocionales («cabeza, mano y corazón»).
- » Identificar grupos meta con los cuales vamos a trabajar.
- » Seleccionar y priorizar junto con el grupo meta los temas a tratar en los talleres de capacitación.
- » Asegurar una participación activa.
- » Respetar la auto-responsabilidad de la persona adulta.
- » Profundizar los temas a tratar de acuerdo a los intereses del grupo de mujeres.
- » Resumir y sintetizar los contenidos, dándoles un enfoque práctico.

4. Glosario de reforzamiento basado en violencia de género

Abuso sexual Es toda actividad sexual que sucede entre dos personas sin que medie el consentimiento de alguna de ellas. Es la imposición de un acto sexual, o erótico, o erótico-sexual sin el propósito de llegar a la cópula, así como forzar a una persona a observar o ejecutar un acto sexual. Es una de las modalidades frecuentes de la violencia sexual contra mujeres y niñas.

Acoso sexual Según la OIT se trata de un comportamiento de naturaleza sexual (física o verbal), que surge en las relaciones laborales y que, no siendo deseado por la víctima, es percibido por ésta como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante. Es una forma de discriminación por razón de género y la mayoría de sus víctimas son mujeres.

Diferencia de género Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Es el diferencial existente entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso, control y participación de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos, y los beneficios del desarrollo. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos del desarrollo humano. Fuente: *Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Editores (2012). "The Global Gender Gap Report 2012". Foro Económico Mundial, Ginebra, Suiza.*

Condición de la mujer Son los factores y mecanismos sociales, económicos y culturales que se expresan en el nivel de bienestar material de la mujer y de la satisfacción de sus necesidades prácticas, ubicando las circunstancias concretas en que se desenvuelve dentro de su medio social, que la mantienen en una situación de desventaja y subordinación en relación con el hombre, y que tienen que ver con los roles y funciones que la sociedad le asigna.

Construcción social de la identidad de género Es la definición de las características y los atributos que son reconocidos como masculinos o como femeninos, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad. Debe entenderse como parte de un proceso cultural, social e histórico, conocido como proceso de socialización, durante el cual se configuran y se asumen la identidad femenina y masculina. Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES. Glosario de Género.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) Esta Declaración Internacional de los Derechos de la Mujer fue adoptada por la Asamblea General de la ONU en el año 1979. Actualmente más del 90% de los miembros de las Naciones Unidas son parte de la Convención. La CEDAW articula la naturaleza y el significado de la discriminación basada en el sexo y la igualdad de género, y fija las obligaciones de los Estados de eliminar la discriminación y lograr una igualdad sustantiva. Abarca las leyes discriminatorias, y las prácticas y costumbres. Se aplica a la acción estatal y a la discriminación de actores privados contra las mujeres. La CEDAW cubre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Presta atención especial a la trata de personas, mujeres rurales y áreas específicas donde se corre el riesgo de disfrute de los derechos humanos de las mujeres, como las cuestiones relacionadas al matrimonio y la familia. Fuente: ONU MUJERES. Centro de Capacitación <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=C&sortkey=&sortorder=asc>

División sexual del trabajo Es la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres respectivamente, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles de género tradicionalmente asignados. Este reparto tradicional de las tareas ha producido aprendizajes diferentes para hombres y mujeres, que se valoran de manera desigual dentro de la sociedad. Fuente: Equal. En Clave de Culturas. Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Link: <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>

Esteretipos de género Son las creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de los roles y comportamientos de mujeres y hombres, asignados por su sexo biológico o por su identidad sexual. Las características estereotipificadas describen a los hombres, como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados, y a las mujeres, como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos. Con frecuencia se usan para justificar la discriminación de género. Fuente: ONU MUJERES. Centro de Capacitación

<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=C&sortkey=&sortorder=asc>

Género Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes.

Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables. Fuente: Equal. En Clave de Culturas. Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Link: <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>

Hostigamiento sexual Acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal. Se trata de un comportamiento sexual que no es deseado por la víctima, porque afecta la dignidad de la persona acosada, ya sea una mujer o un hombre. Alguno de los espacios sociales donde suele ocurrir es en el ámbito laboral, y mediante el comportamiento insinuante ya sea de superiores o de compañeros de trabajo.

Igualdad de género Es el derecho a la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres, al acceso en igualdad de condiciones a las oportunidades y el goce efectivo de los derechos humanos. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. Implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y de hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, involucra a los hombres. Es una cuestión de derechos humanos e indicador de desarrollo centrado en las personas.

Fuente: UN.Women, <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

Machismo Actitud y comportamiento de prepotencia ejercida generalmente por los hombres que impone como valor preponderante los rasgos diferenciales atribuidos al hombre y se instrumenta mediante actitudes discriminatorias, silenciadoras o despreciativas dirigidas contra las mujeres. Fuente: Equal. En Clave de Culturas. Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Link: <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>

Masculinidad Se refiere al significado social de la hombría que se construye y define social, histórica y políticamente, en lugar de estar determinada biológicamente. El término se relaciona con las nociones e ideales percibidos acerca de cómo los hombres deben comportarse o se espera que se comporten en un contexto determinado. Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you". <http://www.unicef.org/gender/training/content/scoIndex.html>

Perspectiva de género Herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no solo por su determinación biológica sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Puede modificarse en la medida que no está naturalmente determinada. Se cuestiona los estereotipos. Fuente: ONU MUJERES. Centro de Capacitación <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=C&sortkey=&sortorder=asc>

Relaciones de género Es el subconjunto específico de relaciones sociales que unen a los hombres y las mujeres como grupos sociales en una comunidad en particular, incluido como se distribuyen el poder y el acceso y control de los recursos entre los sexos. Fuente: ONU MUJERES. Centro de Capacitación <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=C&sortkey=&sortorder=asc>

Roles de género Se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas. A menudo están condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, impactos específicos de la economía mundial, situaciones de conflicto o desastre, y condiciones ecológicas. Pueden transformarse con el transcurso del tiempo. Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you". <http://www.unicef.org/gender/training/content/scoIndex.html>

Violencia contra la mujer Es cualquier acción o conducta contra personas del sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado el daño, o el sufrimiento físico, sexual o psicológico o muerte de la mujer, así como también las amenazas, la coacción o la privación de libertad, ya sea en la vida pública o privada. Otras modalidades de la violencia contra la mujer se observan cuando se dan humillaciones, acusaciones falsas, persecución; o bien se le prohíbe salir de casa, trabajar, estudiar, tener amigas, visitar familiares o amenazar con quitarle los hijos(as) Es una forma de discriminación que impide el goce de derechos y libertades en condiciones de igualdad con el hombre. Fuente: Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer <http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/%28Symbol%29/A.RES.48.104.En>

Bibliografía

- » Patrick Welsh y Xavier Muñoz. "Hombres de verdad o la verdad sobre los hombres", Progreso, London, 2004.
 - » <http://elvalordelosvalores.com/tipos-de-valores/>
 - » <http://elvalordelosvalores.com/definicion-de-los-valores/>
- » **Desconstruyendo la Masculinidad, Transformando la Cultura Patriarcal "Por una vida libre de Violencia para todas y todos"** Facilitadores: Javier Muñoz López, Johnny Jiménez Vásquez, Co-Facilitación y memoria: Víctor Morales, Coordinadora Programa: Mirta Kennedy, Coordinadora Área Legal: Sara Avilés Tomé, CENTRO DE ESTUDIOS DE LA MUJER CEM - H 24 y 25 de Julio del 2008, La Esperanza, Intibucá
- » **Manual de Técnicas para la Sensibilización sobre Violencia de Género y Masculinidad en las comunidades;** Roberto Gardas Salas.
- » **Seguridad Alimentaria Nutricional, Conceptos Básicos 3ra Edición, febrero de 2011**
 - » **Componente de Coordinación Regional Programa Especial para la Seguridad Alimentaria (PESA) en Centroamérica**
 - » **Proyecto Food Facility Honduras**
 - » www.pesacentroamerica.org
 - » www.ueffhonduras.org
- » <http://www.imujer.com/salud/2010/07/09/importancia-de-una-buenaalimentacion>
- » **Manual de Facilitación para Formadoras/Facilitadoras, Elaboración y adaptación Belmar Pérez, ASONOG, Programa de Participación Ciudadana, Proyecto La Participación Activa de las Mujeres en la Gobernabilidad.**
- » **Manual de Autoestima y Violencia Doméstica, Elaboración y adaptación Belmar Pérez, ASONOG, Programa de Participación Ciudadana, Proyecto La Participación Activa de las Mujeres en la Gobernabilidad.**
- » **Manual de Liderazgo Social de las Mujeres, Elaboración y adaptación Belmar Pérez, ASONOG, Programa de Participación Ciudadana, Proyecto La Participación Activa de las Mujeres en la Gobernabilidad.**
- » **Guía de Masculinidad Fomentando la equidad de género, Realizado por Hervé Rainovard, Redacción Pamela Santos, ASONOG.**
- » http://www.menengage.org/symposium2009_rio.asp
- » **MUJERES AL FRENTE Equidad de género en el desarrollo de cadenas de valor agrícolas. KIT, Agri-ProFocus e IIRR. 2012. Mujeres al frente: Equidad de género en el desarrollo de la cadena de valor agrícola. Royal Tropical Institute, Amsterdam**
- » <http://www.fao.org/docrep/v9650s/v9650s01.htm>

Anexos

- **Guía metodológica**
- **Formularios de inscripción**



Proyecto:

"Diseño e Implementación de la Estrategia Para la Promoción de Empleo Decente e Ingresos en Santa Rosa de Copán"

Para que la violencia de género desaparezca y pueda ser prevenida es necesario actuar no solo en los casos en que se produce sino también social y comunitario: es preciso que la población sea educada en la igualdad y en el respeto mutuo.

(Charlotte Bunch)

Asociación de Organismos No Gubernamentales ASONOG

Bº El Calvario atrás de Hospital de Occidente

Tel/Fax (504) 2662-0631/26622626

Email: asonogsrc@asonog.hn

