

Proyecto “Desarrollo sostenible de las poblaciones afectadas por la erupción del volcán Tungurahua en el cantón Quero”



INFORME FINAL DE LA CONSULTORÍA “GÉNERO, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LIDERAZGO”

Quero, julio de 2009

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1 <i>Antecedentes</i>	3
1.2 <i>Objetivo general de la consultoría.....</i>	3
1.3 <i>Objetivos específicos.....</i>	4
1.4 <i>Alcance.....</i>	4
1.5 <i>Metodología.....</i>	4
1.6 <i>Tareas realizadas.....</i>	4
2. INFORME DE LOS TALLERES REALIZADOS.....	5
2.1 <i>Síntesis</i>	5
2.2 <i>Objetivos de los talleres:</i>	6
2.3 <i>Temas desarrollados:.....</i>	7
2.4 <i>Metodología seguida:</i>	7
2.5 <i>Elementos encontrados en los talleres.....</i>	8
3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	11
3.1 <i>Conclusiones.....</i>	11
3.2 <i>Recomendaciones.....</i>	12
4. BIBLIOGRAFÍA	15
5. ANEXOS	16
5.1 <i>Anexo 1: Selección de fotografías de los talleres</i>	16
5.2 <i>Anexo 2: Estrategia de género del proyecto</i>	21
<i>MARCO CONCEPTUAL</i>	21
Concepto de género	21
Género y desarrollo.....	22
Género y uso de los recursos naturales	25
Género y percepciones.....	27
<i>TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL PROYECTO.....</i>	28
Objetivos de género del proyecto	31
Actividades para transversalizar el enfoque de género	31
Indicadores del proyecto, con perspectiva de género	32
Recomendaciones al equipo.....	33
5.3 <i>Anexo 3: Metodología para talleres de género, igualdad de oportunidades y liderazgo</i>	35
<i>Talleres sobre enfoque de género e igualdad de oportunidades.....</i>	35
<i>Talleres de liderazgo.....</i>	38

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

El proyecto “Desarrollo sostenible de las poblaciones afectadas por la erupción del volcán Tungurahua en el cantón Quero”, ejecutado por el CISP y cofinanciado por la Comisión Europea, requirió la contratación de una consultoría para transversalizar el enfoque de género en el proyecto y para realizar 14 talleres sobre género, igualdad de oportunidades y liderazgo con las 7 Asociaciones beneficiarias.

La consultoría fue desarrollada en acuerdo con los objetivos y resultados esperados en el proyecto “Desarrollo sostenible de las poblaciones afectadas por la erupción del volcán Tungurahua en el cantón Quero”. Estos objetivos y resultados son:

- General: Fomentar las capacidades de desarrollo sostenible de las poblaciones vulnerables del cantón Quero afectadas por la erupción del volcán Tungurahua.
- Específico: “Mejorar la productividad agropecuaria, el acceso al crédito y la conservación de los recursos naturales en 7 organizaciones gremiales del cantón Quero afectadas por la erupción del volcán Tungurahua”.
- Resultados Esperados: Resultado 2. Organizaciones locales fortalecidas y con capacidades de desarrollo consolidadas.
- Actividad 2.2 Capacitación en género, igualdad de oportunidades y liderazgo.

Con estos antecedentes, se firmó el contrato el 2 de febrero de 2009, para la formulación de estrategias de género y realización de 14 talleres sobre género, igualdad de oportunidades y liderazgo. La consultoría contó con el apoyo logístico del Equipo técnico del proyecto para coordinar las actividades y convocar a los 14 talleres con las Asociaciones, e, inclusive, para la participación activa en el desarrollo de los talleres y para ofrecer refrigerios a los/as participantes. Igualmente, el Equipo técnico participó en los 3 talleres realizados para diseñar y consensuar la Estrategia de género.

1.2 Objetivo general de la consultoría

El objetivo de la Consultoría es transversalizar el enfoque de género en el proyecto, a través de una estrategia elaborada participativamente y desarrollar 14 talleres de capacitación en género, igualdad de oportunidades y liderazgo con las Asociaciones beneficiarias.

1.3 Objetivos específicos

Los objetivos específicos planteados en la consultoría son:

1. Formular de manera participativa la Estrategia de género del proyecto para transversalizar el enfoque de género.
2. Realizar 14 talleres de capacitación sobre género, igualdad de oportunidades y liderazgo con las 7 Asociaciones participantes en el proyecto.

1.4 Alcance

La consultoría se realiza en el ámbito del proyecto “Desarrollo sostenible de las poblaciones afectadas por la erupción del volcán Tungurahua en el cantón Quero”, esto es, el Cantón Quero.

1.5 Metodología

La metodología de la consultoría es fundamentalmente participativa, tanto para la formulación de la Estrategia de género del proyecto, como para la realización de los talleres con las asociaciones.

Para la sistematización de la información existente en el proyecto sobre las temáticas de género y de organización –elementos básicos para el diseño de la estrategia de género-, como también para la planificación de los talleres con las asociaciones, fue fundamental contar con la activa colaboración de la trabajadora social del proyecto, Licenciada Jhoana Muñoz, a quien se debe también parte de la producción de este documento.

1.6 Tareas realizadas

Para la elaboración de la Estrategia de género del proyecto, primeramente se realizó una amplia consulta bibliográfica sobre el enfoque de género en el desarrollo y los roles de género en la producción y en el manejo de los recursos naturales. Esta consulta sirvió para elaborar un marco conceptual adecuado para el trabajo en Quero. Con esta información, se preparó una síntesis para el primer taller realizado con lo-as técnico-as del proyecto. En dicho taller se discutieron los elementos conceptuales de género y se establecieron participativamente los acuerdos sobre la perspectiva teórica a utilizar.

En el segundo taller realizado con lo-as técnico-as del proyecto, se analizaron los posibles objetivos de género del proceso que se desarrolla en Quero y los mecanismos de incorporación de la perspectiva de género en todos los indicadores del proyecto.

Con este marco, se elaboró la Estrategia de género que acompaña este informe y se planificó la realización de los talleres con las 7 Asociaciones. Por último, se elaboró y discutió con el equipo la propuesta de planificación de los talleres, la misma que incluye: objetivos, contenidos, herramientas y materiales.

A partir de la estrategia diseñada, se realizaron 14 talleres con las distintas Asociaciones, tanto en el tema de género como en el de liderazgo e igualdad de oportunidades.

2. INFORME DE LOS TALLERES REALIZADOS

2.1 Síntesis

Los talleres fueron realizados con las siguientes Asociaciones:

N.	Asociación	Comunidad	Fecha	Participantes			Tema de taller
				H	M	Total	
1	Hualcanga San Francisco	Hualcanga San Francisco	28-05-09	17	2	19	Género e igualdad
2	APROEM	Varias	29-05-09	2	29	31	Género y Liderazgo
3	Asociación de papa Señor de la Justicia	Shaushi	17-06-09	15	9	24	Género y Liderazgo
4	APROHCAM	Varias	18-06-09	4	20	24	Género y Liderazgo
5	Asociación Artesanal Santa Anita	Hualcanga Santa Anita	26-06-09	6	4	10	Género e igualdad
6	El Progreso Hualcanga San José	Hualcanga San José	30-06-09	13	0	13	Género e igualdad
7	Grupo Bio Salud	Quero Centro	07-07-09	2	15	17	Género e igualdad
8	La Esperanza – Vicentina	San Vicente	08-07-09	2	11	13	Género e igualdad
9	Asociación El Progreso	San José	09-07-09	9	0	9	Género e igualdad
10	Hualcanga San Nicolás	Hualcanga San Nicolás	10-07-09	7	4	11	Género e igualdad

11	Asociación de Productores de Especies Menores APROEM	Varias	17-07-09	2	39	41	Género e igualdad
12	Asociación Virgen del Monte (papas)	Jalao La Playa	22-07-09	10	1	11	Género y Liderazgo
13	Asociación de Productores de Cebolla Blanca de Quero - APROCEBQ	Varias	23-07-09	16	3	19	Género y Liderazgo
14	Asociación El Progreso	San José	24-07-09	9	2	11	Liderazgo

2.2 Objetivos de los talleres:

Talleres de género:

Objetivo General:

Contribuir a la equidad y equilibrio de oportunidades entre mujeres y hombres en las actividades del proyecto.

Objetivos Específicos:

1. Identificar la situación de lo-as participantes en relación con las asignaciones de roles de género en las actividades productivas y de gestión asociativa.
2. Analizar en las actividades de las asociaciones si se benefician tanto hombres como mujeres de forma igualitaria.
3. Determinar si la asociación está fortaleciendo la equidad con respecto al acceso a oportunidades.
4. Analizar la participación de los jóvenes, mediante iniciativas nuevas.

Talleres de liderazgo e igualdad de oportunidades:

Objetivo General:

Motivar la mayor participación de todo-as lo-as integrantes de la Asociación en sus actividades.

Objetivos Específicos:

1. Identificar la situación liderazgo al interior de las asociaciones.
2. Contribuir a fortalecer la capacidad organizativa de las asociaciones, con líderes fuertes y capacitados.
3. Contribuir a lograr un mejor acceso a oportunidades de liderazgo por parte de todo-as lo-as socio-as.

2.3 Temas desarrollados:

Talleres de género:

- Conceptos básicos de género
- Roles de género entre hombre y mujeres
- Papel de las mujeres y los hombres en la sociedad

Talleres de liderazgo e igualdad de oportunidades:

- Conceptos básicos de participación.
- Papel de lo-as líderes-zas en las organizaciones
- Papel e importancia de todo-as lo-as socio-as de la Asociación

2.4 Metodología seguida:

En todos los talleres realizados se utilizó una metodología participativa y de construcción grupal, mediante juegos, dinámicas y lluvia de ideas, con el fin de reflexionar con los participantes sobre los temas de género, liderazgo e igualdad de oportunidades en las actividades que realizan cotidianamente y en las Asociaciones. Siempre se tomó en cuenta las opiniones y criterios de todo/as lo/as participantes durante todos los talleres.

Al iniciar cada taller, se hará una breve presentación del tema y de los objetivos que se busca alcanzar, como también de la metodología participativa que se va a seguir. También se presentará brevemente los contenidos que serán abordados en el taller.

El desarrollo del taller se realizará utilizando herramientas que generen la mayor participación posible y que despierten el interés de lo-as participantes. Las herramientas serán sencillas, al mismo tiempo que motivadoras para obtener una amplia participación.

2.5 Elementos encontrados en los talleres

La mayor parte de los y las participantes a los talleres no tiene una idea muy clara del concepto de género y las diferencias entre género y sexo.

En los talleres, se realizaron dinámicas para descubrir las concepciones de los participantes sobre el tema. Se pudo observar que la mayoría de ellos-as asimilan las características sociales que diferencian a mujeres y hombres como si fueran “naturales; claramente diferencian las características biológicas, pero asumen que son innatas aquellas diferencias que en realidad son asignadas socialmente (por ejemplo, los hombres usan pantalón, camisa, corbata, correa, zapatos, bufanda, reloj, anillo, gorra, cabello corto, bigote y pelota de fútbol; las mujeres usan falda, blusa, botas, medias, cinturón, cartera, collar, pulsera, anillo, aretes, reloj, se maquillan, llevan el cabello largo, etc.

Por otro lado, en los talleres asignaron características sociales a hombres y mujeres. Sobre ellos, señalaron que son fuertes, feos, celosos, machistas, bravos, inteligentes, respetuosos, generosos, borrachos, mujeriegos, alegres, autoritarios, trabajadores, mentirosos, traicioneros, decididos, bravos, pensantes, trabajadores, responsables.

Acerca de las mujeres dijeron que son trabajadoras, bonitas, celosas, bravas, vanidosas, presumidas, hogareñas, inteligentes, inocentes, coquetas, delicadas, sensibles, sentimentales egoístas, traicioneras, chismosas, responsables, gastadoras, noveleras, sexys, inteligentes.

Por otro lado, lo-as participantes asignan claramente roles de género diferenciados a hombres y mujeres, aunque varias personas señalaron que tales roles actualmente ya no son tan diferenciados y que muchas mujeres pueden cumplir roles que anteriormente eran cumplidos solamente por los hombres y viceversa.

Con un ejercicio las y los participantes de cada taller identificaron las actividades productivas, reproductivas y comunitarias, como también los roles profesionales de mujeres y hombres. Para la mayor parte de ello-as, las mujeres tienen un rol reproductivo que se desarrolla al interior de la casa con los hijos y la familia, mientras los hombres tienen un rol más productivo, externo que se desarrolla fuera de la casa.

En los roles productivos, la mayor parte de los-as participantes señalan que:

Los hombres: trabajan en la agricultura y ganadería, pueden tractorar y realizar las tareas más pesadas como arar con bueyes, “canteriar”, podar, trabajar con la motosierra, fumigar y manejar el azadón; ellos son los encargados de comprar los insumos, del deshierbe, de regar; se ocupan de la cosecha, de descargar los productos y clasificarlos para la comercialización de la producción, que también es su rol, especialmente en la venta de ganado. Se considera que los hombres son los encargados de organizar el trabajo agrícola y de la administración de los peones. En la producción pecuaria, se ocupan de cuidar los animales, cortar hierba y ordeñar las vacas. También asimilan a los hombres actividades artesanales como sastrería, carpintería, albañilería, mecánica, peluquería, zapatería, panadería. Pueden cortar madera, ser chóferes, albañiles, mecánicos, electricistas, tapiceros, músicos y profesionales en general. Ellos están encargados de comprar y vender los bienes de la familia.

Las mujeres: realizan actividades agrícolas, principalmente cultivo de huertos y crianza de animales menores, aunque también ayudan en el cuidado del ganado, en el ordeño, en la producción agrícola, en el riego y en la cosecha de productos como papas, cebolla, etc.; ellas son las encargadas de la limpieza de las cuyeras, de la compra de medicinas y del

cuidado y desparasitación de los animales, de alimentarlos. Se ocupan del comercio de animales menores, de la venta de huevos y de la administración del dinero obtenido; son las responsables y las que se ocupan directamente de la producción de los huertos; en las actividades artesanales, se encargan de costura, tejido, peluquería, manualidades; pueden ser empleadas domésticas, lavanderas, niñeras, profesionales y chóferes y ocuparse de pequeños negocios como tiendas.

En cuanto a los roles reproductivos, si bien la mayoría reconoce que son obligación básicamente de las mujeres, muchos hombres afirman que realizan actividades en el hogar, siempre en ayuda a las mujeres. Se considera que ellos son el sustento económico y los proveedores de los recursos económicos del hogar.

Las mujeres se ocupan de cocinar, lavar, planchar, coser, limpiar la casa, coser, tejer y cuidar a los hijos; los hombres ocasionalmente ayudan a cocinar y lavar, realizan arreglos de daños en la casa y pocos se ocupan de cuidar a los hijos. Se atribuye a las mujeres el rol del manejo económico de la casa – realizar compras –de comida, ropa, muebles y accesorios para la casa-, como también la educación de los hijos. Su rol es principalmente del cuidado de los miembros del hogar, e inclusive de las mascotas.

En relación con la vida comunitaria, los y las participantes a los talleres opinaron lo siguiente:

Los hombres están encargados de organizar fiestas y actividades deportivas. Ellos participan más en las organizaciones y asumen cargos directivos en ellas. En una de las Asociaciones, se dijo que los hombres son los encargados de tramitar y obtener los créditos, aunque señalaron que las mujeres también pueden hacerlo. Se dice que los hombres participan en actividades sociales donde pueden beber y divertirse, lo cual no puede ser realizado de igual manera o en la misma medida por las mujeres casadas.

Las mujeres representan a la familia en reuniones escolares y de la iglesia; igualmente, ellas son las encargadas de cocinar para todos en las mingas o programas sociales. Ellas también pueden ser dirigentes de la organizaciones, pero son muy pocas las que ejercen cargos dirigenciales, especialmente en las organizaciones mixtas; esto se debe a que tienen obligaciones que cumplir por ser casadas o porque el marido no les permite

participar en la organización o ser dirigentes. Las mujeres también pueden participar en fiestas y actividades deportivas de la comunidad o barrio, aunque con menor frecuencia que los hombres.

Con respecto a los temas de liderazgo, la mayor parte de los y las participantes han señalado las dificultades que tienen para comunicarse al interior de las organizaciones, lo cual repercute en la planificación y ejecución de los trabajos de la organización.

Otra de las dificultades encontradas, derivadas de los problemas de comunicación, son las carencias en la colaboración y participación de todos los miembros en las actividades organizativas. Con los y las participantes de los talleres se analizó la necesidad de trabajar en equipo, para aumentar el rendimiento de la organización y evitar su debilitamiento.

Se analizó las dificultades existentes al no tener un trabajo colaborativo, sobre todo con respecto a la generación de desinterés en la organización. Acerca del liderazgo, se analizaron las funciones y responsabilidades de los y las líderes, su capacidad de delegar responsabilidades a otros/as y generar interés en la organización.

Al relacionar liderazgo y comunicación, se analizó la necesidad del/la líder/eza de poner atención a los compañeros/as de la organización, a fin de escuchar bien los mensajes, a la vez que transmitir adecuadamente la información. Se señala que tanto por parte de los/las líderes/ezas como de los integrantes de las organizaciones, por vergüenza o miedo a las críticas no se expone las cosas. La información debería ser directa para no crear chismes, sin embargo, frente a los chismes se debe aclarar las cosas y asumir responsabilidades.

Los y las participantes a los talleres consideran que la comunicación debe ser circular, de directivos a socios y viceversa, para que la misma sea efectiva. Para esto, la asociación debe trabajar en equipo y no individualmente y los y las líderes deben propiciar el diálogo, apoyo y compañerismo.

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1 Conclusiones

1. En todos los talleres realizados con las Asociaciones, se evidenció la asimilación de las características sociales que diferencian a mujeres y hombres a “características naturales”. Esto hace que tanto hombres como mujeres justifiquen la conducta seguida frente a cada género, como si fuera la única posible, la “natural”.

2. Sin embargo, también hay mujeres y hombres que participaron en los talleres que consideran que los roles actualmente ya no son tan diferenciados y que muchas mujeres pueden cumplir roles que anteriormente eran cumplidos solamente por los hombres y viceversa. Estas manifestaciones significan una fisura abriéndose en las percepciones y un rompimiento de las viejas normas que podían llevar a graves inequidades de género.
3. Si bien para la mayor parte de mujeres y hombres de las Asociaciones las mujeres tienen un rol reproductivo y los hombres un rol más productivo, también ambos reconocen la actual participación de las mujeres en la economía del hogar y la de los hombres en la vida doméstica.
4. Las actividades productivas de los hombres son aún consideradas “más importantes” que las de las mujeres, aunque se reconoce que ellas cumplen un papel significativo, como se señaló arriba. Se sigue considerando que ellos son el sustento económico y los proveedores de los recursos económicos del hogar.
5. Las mujeres son quienes más valorizan su propia actividad productiva y manifiestan mucho interés en alcanzar mejores niveles de participación en la vida económica familiar. A la vez, se sigue atribuyendo a las mujeres las tareas reproductivas más importantes.
6. En relación con la vida comunitaria, es bastante evidente el rol preponderante de los hombres en la mayor parte de actividades: organizar fiestas y actividades deportivas, organizar y dirigir las asociaciones.
7. La participación de las mujeres en la vida organizativa sigue siendo bastante limitada, principalmente por el hecho de ser mujeres casadas y estar a cargo del cuidado de los hijos y de la organización del hogar. Esto resta tiempo para su participación en casi cualquier actividad fuera de la casa.
8. Sin embargo, puesto que la educación de los hijos es vista como obligación o responsabilidad principalmente de las mujeres, su participación en la vida social está dada principalmente por la presencia y representación en las actividades de la Escuela y de la Iglesia. En estos espacios ellas si pueden ser dirigentes.

3.2 Recomendaciones

1. Es importante transversalizar el enfoque de género en todas las actividades del proyecto, esto es, tener siempre presente en las actividades quién participa, cómo, para qué, si están beneficiando tanto a hombres como a mujeres de forma igualitaria. Por ejemplo, de qué manera en la crianza de animales menores se está apoyando al desarrollo económico de las mujeres o indirectamente también a los hombres.

2. Obtener constantemente información sobre las actividades realizadas, desglosada por género. Esta es una herramienta útil para luego evaluar la aplicación del enfoque de género. Si bien en los talleres se ha manifestado que muchas de las actividades son compartidas por hombres y mujeres y que se está tratando de alcanzar una equidad de género, es importante recopilar información para verificar esta premisa.

3. Para el desarrollo o ejecución de actividades tener siempre presente el criterio de los y las beneficiarias involucradas en el proceso. En estas actividades también es importante incorporar los elementos culturales actualmente presentes en la vida de mujeres y hombres de las comunidades. Así, es necesario considerar los horarios más oportunos para realizar las reuniones, como también tomar en cuenta la presencia de los niños/as a quienes las madres llevan a las reuniones por no tener donde dejarlos. Para esto, es necesario que en los talleres se programen actividades paralelas a ser realizadas con los/as pequeños/as a fin de que sus madres puedan participar sin problema.

4. En cada uno de los resultados del proyecto establecer si existen marcadas diferencias de género, si el proyecto está fortaleciendo la equidad o la inequidad con respecto al acceso a oportunidades. Este es un tema fundamental a considerar en el otorgamiento de créditos, como también en las capacitaciones técnicas agrícolas y pecuarias para evitar que las capacidades y oportunidades no sean aprovechadas por las mujeres

5. Tomar en cuenta el tema generacional o la participación de los jóvenes, mediante iniciativas nuevas, como la creación de líneas de crédito para jóvenes. Esto significa trabajar más por la equidad, considerando igualmente que en los talleres se habló de la existencia de inequidades entre pobres y ricos y entre generaciones en las comunidades.

6. Evaluar constantemente, a partir de los indicadores, la aplicación del enfoque transversal de género en las actividades del proyecto, con el fin de analizar el impacto de la intervención realizada sobre las equidades o inequidades de género.

7. Sistematizar la información, tanto del tema de género como del generacional, mediante una base de datos común y plasmarla en los informes del proyecto.

8. Recogiendo las propias recomendaciones de las mujeres participantes a los talleres, se sugiere promover más espacios de capacitación sobre el tema de género, igualdad de oportunidades y liderazgo, ya que las mujeres consideran que les hace falta más información sobre este tipo de temas y porque tanto para mujeres como para hombres, “es importante que eduquemos a nuestros hijos en este sentido y en este tema principalmente las madres”. Se sugiere trabajar estos temas con los padres de familia de la catequesis, escuelas, colegios y con los jóvenes que son la nueva generación, principalmente de la zona rural.

9. Algunos de los temas considerados más importantes para la capacitación, por parte de las mujeres, son la búsqueda de autoestima, confianza y sociabilidad de las mujeres y la discusión sobre el irrespeto hacia las mujeres. Otros temas en los que se sugiere profundizar son liderazgo, relaciones humanas, comunicación, escuela para padres, nutrición y alimentación sana. Se sugiere trabajar estos temas tanto con las mujeres como con los hombres, y es necesario también trabajar la autoestima de los hombres.

10. Como recomendación final, se sugiere retomar el criterio de algunas/os participantes a los talleres, quienes señalan que “los hombres y las mujeres tenemos iguales derechos y oportunidades”, pero “hace falta impulsar en los padres y madres una lucha contra el machismo y enseñar a nuestros hijos que todos somos iguales y motivarles con el ejemplo”.

4. BIBLIOGRAFÍA

Banuri, Tariq. 1990. "Development and the Politics of Knowledge: A Critical Interpretation of the Social Role of Modernization Theories in the Development of the Third World". En: Marglin, F y Marglin, S. (Eds). *Dominating Knowledge. Development, Culture and Resistance*. Oxford: Clarendon Press.

Ferguson, James. 1990. *The Anti-politics Machine: Development, Depolitization, and Bureaucratic Power in Lesotho*. Cambridge: Cambridge University Press.

Ferraro, Emilia. 1995. "Mujeres rurales y medio ambiente. Propuestas para políticas". En: Vega, S. (Comp.). *La dimensión de género en las políticas y acciones ambientales ecuatorianas*. Quito: CEPLAES, UNFPA.

Long, Norman y Douwe Van Der Ploeg, Jan. 1989. "Demythologizing Planned Intervention: an Actor Perspective". En: *Sociologia Ruralis*, Vol. XXIX (3/4).

Mohanty, Chandra. 1991. "Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses". En: Chandra Mohanty, Ann Russo y Lourdes Torres (Eds). *Third World Women and the Politics of Feminism*. Bloomington: Indiana University Press.

Montecino, S. y Rebolledo, L. 1996. *Conceptos de género y desarrollo*. Universidad de Chile. Santiago de Chile.

Moser, Caroline. 1995. *Planificación de género y desarrollo. Teoría, práctica y capacitación. Entre Mujeres y Flora Tristán*. Lima.

Vega, S. (Comp.). 1995. *La dimensión de género en las políticas y acciones ambientales ecuatorianas*. Quito: CEPLAES, UNFPA.

5. ANEXOS

5.1 Anexo 1: Selección de fotografías de los talleres









Anexo 2: Estrategia de género del proyecto

MARCO CONCEPTUAL

Concepto de género

El concepto de género hace relación a las características y los roles asignados a hombres y mujeres en una cultura específica. Estas características y roles, son socialmente construidos, es decir, que nacemos machos o hembras, pero durante nuestra interacción social con las otras personas de la cultura donde vivimos, vamos adquiriendo las características consideradas válidas para una mujer o para un hombre. El siguiente cuadro ilustra las diferencias entre sexo y género, como también los roles de género.



Las distintas realidades de los varones y las mujeres (realidades de género) implican que tanto las mujeres como los hombres, frecuentemente tienen distintas prioridades y se benefician en forma diferente del uso de los recursos naturales, del desarrollo de la tecnología, del acceso al crédito, a la capacitación, etc. En los talleres con las Asociaciones interesa conocer cómo evitar que estas distintas realidades de género se conviertan en serias inequidades en la distribución de los beneficios del uso de los recursos naturales, del acceso al crédito, etc.

El análisis de género es una herramienta para detectar estas y otras diferencias de género y para llamar la atención a las condiciones necesarias para lograr una gestión equitativa y sustentable de los recursos naturales, del crédito, la capacitación, etc.

Esta herramienta formula preguntas que pueden utilizarse para documentar y entender los distintos papeles, prioridades y responsabilidades de las mujeres y los varones. Por ejemplo, ¿cuáles son las diferencias de género en el uso de los recursos –productivos, financieros, de capacitación–? ¿Cuáles son las causas subyacentes a estas diferencias? ¿Cuáles son los impactos de estas diferencias en las personas y en el proyecto? Las respuestas a estas preguntas

ayudan a proporcionar información para asegurar procesos de desarrollo que conduzcan a una equidad de género.

Desde hace un tiempo muchos proyectos y programas de desarrollo rural han incluido en su proceso la intervención de los actores locales, poniendo énfasis en una participación justa y equitativa, sin exclusión. De esta forma, el enfoque o perspectiva de género se ha convertido en un elemento fundamental para lograr avances en el fortalecimiento de las organizaciones rurales, la protección de los recursos naturales y la lucha contra la pobreza, entre otros.

A pesar de que el término género se refiere a hombres y mujeres, generalmente se relaciona con lo femenino, quizás por esta razón las mujeres han pasado a jugar un papel importante en sus familias, organizaciones y comunidad, ya que, además del reconocimiento social, se les ha otorgado la posibilidad de contribuir visiblemente a la economía del hogar, mejorando su calidad de vida y la de su familia.

Género y desarrollo

El “desarrollo sostenible” es un concepto que trasciende la ciencia económica, que toma en cuenta a las mujeres y hombres y los elementos sociales y culturales en los que éstos conviven. Hablar de “desarrollo” no es solo hablar de números, de costo-beneficio, etc. Es también hablar de actores sociales.

En la literatura y en las prácticas de desarrollo, muchas veces las mujeres fueron vistas como ejecutoras de actividades de menor valor que los hombres, enfocadas hacia la esfera de lo reproductivo. En años recientes, el enfoque de Mujeres En Desarrollo (MED) reconoció un papel activo de las mujeres como participantes en el proceso de desarrollo y en el crecimiento económico a partir de su rol tanto productivo como reproductor (Montecino y Rebolledo, 1996: 74). A pesar de todas las críticas que existen al enfoque de MED, se puede decir que éste permite reconocer el papel de las mujeres como actoras activas en el desarrollo.

Chandra Mohanty¹, en su estudio sobre mujeres y desarrollo, descubre que las mujeres del “tercer mundo” son representadas en la mayoría de la literatura como teniendo “necesidades” y “problemas”, pero poca libertad para actuar. Emerge de esta representación una mujer promedio tercermundista, construida con base en estadísticas y en ciertas categorías predefinidas: son mujeres con “vidas truncadas” basadas en su condición de género y en su ser tercermundista: ignorantes, pobres, no educadas, tradicionalistas, domésticas, orientadas a la familia, victimizadas, etc.

Estas representaciones se producen en contraste con la implícita autorepresentación de muchas mujeres occidentales como educadas, modernas, teniendo control sobre sus cuerpos y con libertad de tomar sus propias decisiones. Las representaciones sobre las mujeres del tercer mundo

¹ Mohanty, Chandra. 1991. “Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses”. En: Chandra Mohanty, Ann Russo y Lourdes Torres (Eds). Third World Women and the Politics of Feminism. Bloomington: Indiana University Press.

están sujetas a una universalización del dominio masculino a través de las culturas e implícitamente asumen los estándares occidentales como los ideales a partir de los cuales se mide la situación de las mujeres del tercer mundo. El resultado es una actitud paternalista hacia ellas y la perpetuación de la idea hegemónica de superioridad del Occidente (Escobar: 5-6, citando a Mohanty, 1991: 56).

Este tipo de representaciones que se han realizado en las décadas anteriores, son "construcciones sobre el otro", donde se definen las figuras y funciones de cada grupo de actores. Tales "representaciones" constituyen también estereotipos de ser hombre y ser mujer, sobre los cuales se basan muchos proyectos de desarrollo, y que asignan papeles a mujeres y hombres. Así, algunos proyectos consideran que las mujeres se relacionan con los recursos naturales como "consumidoras" (por ejemplo de leña, agua, productos que se pueden recolectar) mientras los hombres como productores. A partir de estos estereotipos ofrecen capacitación a los hombres sobre cómo usar la tecnología agrícola y a las mujeres sobre cómo cocinar mejor. Las agencias de desarrollo han reforzado el ser mujercita / ser hombrecito y han procurado fortalecer el papel de las mujeres como madres y reproductoras del hogar.

Caroline Moser destaca algunas presunciones que se dan en las representaciones sobre el "tercer mundo" y que tienen incidencia en la planificación y ejecución del desarrollo: 1) que la familia es nuclear y completa; 2) que existe igualdad de género en el acceso a los recursos y en el poder de tomar las decisiones; 3) que hay una división clara de roles por género donde el hombre es el proveedor y la mujer es la encargada de la reproducción familiar². En este sentido, la presente Consultoría busca una comprensión del tipo de acceso que tienen mujeres y hombres a los recursos y de las divisiones de roles existentes en la zona de Quero.

Para James Ferguson³, el desarrollo puede definirse principalmente como un enorme aparato discursivo que representa al "otro" y quiere actuar sobre él de acuerdo a parámetros occidentales. Con su creencia en el progreso universal, la felicidad y la libertad, el desarrollo aparece como una opción perfectamente lógica y buena para que sigan las naciones "subdesarrolladas". Para Escobar, por otra parte, aún hoy la mayoría de la gente en el Occidente (y en muchas partes del tercer mundo) tiene dificultades para pensar sobre las situaciones y sobre la gente del "tercer mundo" en otros términos que aquellos provistos por el discurso del desarrollo, con imaginarios tales como sobrepoblación, hambre, pobreza, analfabetismo.

Podemos señalar que el enfoque de desarrollo que busca el crecimiento económico con equidad también es una forma de mirar al tercer mundo. Este discurso "parte del supuesto de que la incorporación de las mujeres al empleo les garantizará la autonomía y así se logrará una mayor equidad" (Montecino y Rebolledo, Op. Cit: 67). Sin embargo, muchos programas de desarrollo que

² Moser, Caroline. 1995. Planificación de género y desarrollo. Teoría, práctica y capacitación. Entre Mujeres y Flora Tristán. Lima.

³ Ferguson, James. 1990. The Anti-politics Machine: Development, Depoliticization, and Bureaucratic Power in Lesotho. Cambridge: Cambridge University Press.

enfocaron a las mujeres como productoras olvidaron su carga de trabajo como reproductoras, y las propuestas alargaron aún más las jornadas de trabajo de las mujeres, reforzando las desigualdades existentes entre hombres y mujeres (Idem: 68). Este punto es fundamental en el análisis de los roles de género existentes en Quero, pues se relaciona con los intereses de las mujeres y de los hombres y las necesidades existentes en las comunidades.

Tariq Banuri⁴ (1990) considera que el problema del desarrollo debe ser entendido dentro del contexto del proyecto modernizante de occidente, que se ha extendido hacia los países del Tercer Mundo como "el modelo" de desarrollo y progreso, como la única posibilidad que tendrían los países denominados en vías de desarrollo para salir de su condición de "atrasados". Además del desencantamiento ideológico, Banuri afirma la existencia de un fracaso material de dicho proyecto modernizante. Los elementos del fracaso son la persistencia de la pobreza y el desempleo, la falta de mejoras en las condiciones de vida de la población de los países más pobres, el aumento de la relación entre modernización y desastres ecológicos y el crecimiento de los niveles de conflicto y tensión en lugares donde el modelo ha sido aplicado -guerras, violencia cívica y étnica, agitación social y represión política-.

A esta lista hay que añadir la falta de equidad de género y étnica que el mismo proyecto modernizante ha creado. Muchos proyectos que consideran a las mujeres también como "productoras" y como usuarias de los recursos, les han ofrecido a ellas pequeños "proyectos", pues siguen considerando a los hombres básicamente como los productores. Así, la distinción entre los proyectos de microempresas para hombres y los proyectos de generación de ingresos para las mujeres, tiende a mantener la visión de que los ingresos de las mujeres son secundarios y marginales (Montecino y Rebolledo, Op. Cit: 77).

Si embargo, si bien se ha visto como el discurso del desarrollo en los países del primer mundo otorga una fuerza enorme a las prácticas de desarrollo en el tercer mundo, por otro lado, las prácticas de desarrollo de los actores sociales, muestran que para ellos participar en el desarrollo no es solamente reproducir una maquinaria como una parte insensible de ella, sino poner en juego los deseos y aspiraciones individuales, las cosmovisiones, los contextos e historias locales y nacionales. Así, el desarrollo no constituye un modelo de pensamiento y acción completamente impuesto sobre las mujeres o los campesino-indígenas por las agencias o por el "modelo occidental de desarrollo". El desarrollo en si mismo es construido en la interacción y negociación entre campesinos, agencias de desarrollo, financieras, entidades estatales, etc.

Como señalan Norman Long y Jan Douwe Van Der Ploeg⁵, el análisis de las prácticas de intervención en desarrollo permite también descubrir las formas

⁴ Banuri, Tariq. 1990. "Development and the Politics of Knowledge: A Critical Interpretation of the Social Role of Modernization Theories in the Development of the Third World". En: Marglin, F y Marglin, S. (Eds). *Dominating Knowledge. Development, Culture and Resistance*. Oxford: Clarendon Press.

⁵ Long, Norman y Douwe Van Der Ploeg, Jan. 1989. "Demythologizing Planned Intervention: an Actor Perspective". En: *Sociologia Ruralis*, Vol. XXIX (3/4).

emergentes de interacción, las estrategias prácticas y los diferentes tipos de discurso que surgen en contextos específicos de desarrollo (Long y Douwe Van Der Ploeg, 1989: 226). Las políticas, prácticas y discursos de intervención en desarrollo (estatal o no gubernamental) son reinterpretados, transformados o inventados, es decir contruidos durante el mismo proceso por los diversos actores.

En esta "invención del desarrollo" intervienen también las prácticas y construcciones de sentido que hacen las mujeres, los hombres, mestizo(as) e indígenas, las agencias locales de desarrollo y no únicamente aquellas construcciones o interpretaciones de las agencias financieras y/o ejecutoras. Los actores no pueden ser vistos como simples categorías sociales o como receptores pasivos de la intervención -práctica y discursiva- de la maquinaria del desarrollo, sino como participantes activos que procesan la información y construyen estrategias a partir de la negociación con otros actores locales y con las instituciones.

En esta medida, se puede entender el desarrollo como un campo de intereses en juego y de interacción social, no desvinculada de las relaciones de poder establecidas en el campo de juego. La comprensión del campo de desarrollo como un terreno conflictivo, revela las fuertes luchas entre los actores y sus diferentes posiciones de poder.

Género y uso de los recursos naturales

El análisis de género es central para entender los usos y las representaciones que tienen las mujeres y los hombres sobre los recursos naturales, la producción y la gestión asociativa y comunitaria, pues abre un rico campo de investigación, reflexión y debate, desarrollado a partir del enfoque de la construcción social del género (Montecino y Rebolledo, Op. Cit: 30).

El análisis de género permite mirar la actuación de las mujeres y los hombres respecto al manejo de los recursos naturales, a la producción y a la gestión comunitaria, tomando en consideración los aspectos simbólicos ligados a las prácticas y valoraciones sobre el papel que deben tener mujeres y hombres en estos campos. Este análisis mira las maneras que existen para las interrelaciones entre las mujeres y los hombres, los orígenes de las desigualdades existentes entre ambos, como también la responsabilidad de cada quien en la conservación de los recursos. En la relación que las mujeres y los hombres establecen con los recursos naturales, constantemente se producen y reproducen los conceptos de "ser mujer" y "ser hombre" y de quién tiene derecho a qué recurso.

Al analizar la vinculación de los grupos sociales con los recursos naturales y sus prácticas productivas, con frecuencia se ha considerado a los hombres como los encargados de la producción agrícola y como los responsables de la degradación medioambiental. Sin embargo, el análisis de género visualiza el papel de las mujeres como productoras agrícolas y pecuarias y no únicamente como consumidoras o encargadas de la reproducción familiar. Esta consideración es fundamental en el caso del cantón Quero, donde también las

mujeres son productoras agropecuarias activas: siembran productos agrícolas y cuidan animales para el consumo doméstico, pero también participan plenamente en el ciclo productivo para el mercado.

Por otro lado, no se puede concebir a las mujeres como "víctimas" de la degradación ambiental, pues ello implica una visión pasiva del papel de las mujeres, según la cual ellas no serían responsables del uso de los recursos y serían vistas como entes sin uso de razón. Tampoco la consideración de las mujeres como "cuidadoras" ofrece una representación completa de sus prácticas y relaciones con el ambiente, pues "bajo determinadas circunstancias y estímulos, mujeres y hombres cuidan mejor o peor el medio ambiente" (Vega, 1995: 3)⁶.

En este sentido, el llamado "ecofeminismo" no ofrece una visión apropiada, pues considera a las mujeres como interesadas "por esencia" en el cuidado de la naturaleza y concibe a mujeres y naturaleza como oprimidas y subyugadas por el poder patriarcal. Al menos en el caso de Quero, la realidad es mucho más compleja y las mujeres también tienen parte de la responsabilidad en el tipo de uso de los recursos naturales que realizan.

Ahora bien, ¿por qué consideramos que existen diferencias entre hombres y mujeres en su acercamiento a los recursos naturales y en su papel en la producción?. Los roles en la producción y la relación establecida con los recursos naturales, dependen de una serie de factores, entre ellos, las percepciones y valoraciones y las construcciones sociales del ser mujer y ser hombre. Así, los valores que se consideran apropiados para el comportamiento de mujeres y hombres, tienen relación con la construcción de formas de relacionamiento con el medio ambiente y con los roles en la producción, en la reproducción y en la vida comunitaria.

Los vínculos que establecen los hombres y las mujeres con el medio ambiente y sus recursos no son esenciales ni dependientes de sus condiciones biológicas. Efectivamente el hecho biológico de ser las mujeres las gestoras de nuevas vidas humanas, puede conformar un tipo de relación con los recursos, pero es básicamente la relación social establecida entre las mujeres, entre los hombres y entre ambos géneros, la que define el tipo de vinculación de cada uno con los recursos naturales. También este hecho define los roles en la producción, en la reproducción familiar y en la vida comunitaria.

Esto implica tomar en cuenta las relaciones que se establecen entre mujeres y hombres, pero también considerar los contextos y procesos sociales que construyen dichas relaciones. Las mujeres y los hombres se relacionan entre sí dentro de un contexto más amplio que incluye factores económicos, históricos, políticos y culturales. Por esto, "las prácticas de manejo ambiental tienen un

⁶ Vega, S. 1995. "La articulación género-medio ambiente: enmarcamiento teórico". En: Vega, S. (comp.). La dimensión de género en las políticas y acciones ambientales ecuatorianas. Quito: CEPLAES, UNFPA.

sello de género pues se basan sobre la división de trabajo entre hombres y mujeres" (Ferraro, 1995: 98)⁷.

Las prácticas productivas y de manejo ambiental están vinculadas con los valores aceptados socialmente como comportamientos correctos de hombres y de mujeres. Ahora bien, esa estructura de valores asociados a las prácticas, también conforma diferentes representaciones y valoraciones sobre los recursos naturales. Sin embargo, los valores simbólicos de lo femenino/masculino jerarquizan la importancia del trabajo masculino y femenino, asignando, en varias culturas, un valor superior a las actividades realizadas por los hombres. Las preguntas que nos hacemos en el caso de Quero son ¿cómo se jerarquiza el trabajo femenino y masculino?, ¿estas jerarquías asignan valores inferiores o superiores al trabajo de las mujeres y de los hombres?

Por otro lado, es importante señalar que el acercamiento (acceso y control) de las mujeres y hombres, mayores y jóvenes, a los recursos, se da a través de sus prácticas y valoraciones sobre los recursos y de sus conceptos sobre ser hombre y ser mujer, siempre en el marco del contexto social, económico y cultural.

Género y percepciones

En los pueblos rurales del Ecuador, la forma de transmisión de conocimientos y de experiencias es, fundamentalmente, a través de la historia oral. Ésta es una fuente reveladora de formas culturales y tradiciones compartidas por un grupo social. Por esto, recuperar la memoria oral es también recuperar una parte de la historia, aquella no escrita, pero experimentada. La historia escrita ignora las vidas personales, la subjetividad de los individuos y sus auto-representaciones; tomar en cuenta la memoria oral es una parte importante para reconstruir los contextos culturales en los cuales se dan los hechos.

La historia oral cuenta cosas sobre la experiencia cotidiana de la cultura y se refiere tanto a auto representaciones como a "entendimientos del mundo" que son pasados de generación en generación. Las auto representaciones y entendimientos del mundo en la memoria oral son parciales, situados y contextualizados y los relatos narrados son modificados por las circunstancias. Si las narraciones orales son situadas y contextualizadas en un tiempo dado, son históricas, es decir, no escapan al paso del tiempo.

Las percepciones o modelos que tienen las mujeres y los hombres, adultos, niños y jóvenes, se transforman en la práctica en modelos para actuar. Así se entiende que los modelos conducen a la acción. Por ejemplo, los sistemas agrícolas son acciones prácticas de uso de los recursos que parten de una coherencia (o lógica) existente en la mente de quienes los practican. Estos sistemas agrícolas o de uso del suelo también incorporan el entendimiento que

⁷ Ferraro, Emilia. 1995. "Mujeres rurales y medio ambiente. Propuestas para políticas". En: Vega, S. (comp.). La dimensión de género en las políticas y acciones ambientales ecuatorianas. Quito: CEPLAES, UNFPA.

las personas tienen sobre los fenómenos naturales y las relaciones entre los varios componentes del medio ambiente.

Por esto, en los talleres con las Asociaciones, se dará especial énfasis a las percepciones que tienen lo-as participantes sobre sí mismos, su cultura, sus formas de producción y de reraconamiento con los recursos. Estas representaciones también se basan en definiciones o conceptos admitidos por los individuos y la colectividad. Por esto, se analizarán las percepciones y roles de género de los hombres y las mujeres de las Asociaciones, mediante métodos que permitan sacar a la luz estas percepciones, transformadas luego en prácticas.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL PROYECTO

Para el proyecto “Desarrollo sostenible de las poblaciones afectadas por la erupción del volcán Tungurahua en el cantón Quero”, la meta de igualdad de género y de oportunidades presupone el impulso de todas las actividades hacia una cultura de la equidad (entre mujeres y hombres, entre jóvenes y adulto-as) y del empoderamiento de las mujeres. A la vez, la equidad de género para las mujeres significa asumir nuevas responsabilidades.

Cabe señalar que el proyecto está ya trabajando con una perspectiva de género y equidad, impulsada en todas sus actividades; sin embargo, la realidad de la zona no siempre refleja una perspectiva de equidad, por lo que se hace necesario desarrollar más acciones que empujen hacia esta perspectiva. Dentro de las asociaciones agropecuarias con las que al momento se encuentra trabajando el proyecto, existe un porcentaje casi paritario de hombres y mujeres beneficiario-as: en las asociaciones pecuarias, el mayor porcentaje son mujeres, y, en las agrícolas, la mayoría son hombres. Este aspecto bastante interesante puede deberse a que las actividades pecuarias son consideradas como domésticas, realizadas dentro o cerca del hogar, lo que posibilita un mayor involucramiento de las mujeres; por otro lado, las actividades agrícolas están enfocadas como actividades externas, donde los hombres participan mayormente.

Si bien las asociaciones están constituidas por mujeres y hombres, la participación de las mujeres dentro de las organizaciones muchas veces es mínima, y, aunque existan pocos hombres en una asociación, ellos asumen los cargos directivos.

Frente a esto, el trabajo del proyecto se ha centrado en motivar y concientizar a todos los grupos sobre la importancia de la igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres, pero principalmente en la revalorización de la participación femenina en todas y cada una de las actividades desarrolladas dentro de los grupos, con una participación activa en cargos directivos, delegación de funciones, comisiones, etc. Así, se ha promovido el involucramiento de las mujeres en los comités internos de las asociaciones -de crédito, de comercialización, de administración y de gestión-. Estos comités son creados con el fin de descentralizar las actividades y funciones de las directivas

pero también para propiciar un mayor involucramiento del resto de asociados, principalmente de las mujeres, en estos procesos. Ellas se encuentran participando activamente de los comités y hasta el momento han demostrado una gran capacidad de gestión y administración. Esto se puede observar en el siguiente cuadro, que refleja los números de socios y socias y la participación de mujeres y hombres en las directivas.

Situación socio- organizativo de las asociaciones agropecuarias

Nombre Legal	Comunidad	N° de Socios/as	Directivas
Asociación de Productores y Comercializadores de Huevos de Campo del Cantón Quero APROHCAM	Rumipamba, Pilco, Hipolongo, Yayulihui Alto, Guangazo, San Antonio	Socios Iniciales/Fundadores: 73 Socios Actuales/ Activos: 48 Mujeres: 43 Hombres: 5	Segundo Freire, Audelia Sánchez, Rover Naranjo, Consuelo Moreta, Mariana Ocaña C.A.G: Mariana Ocaña, Mayda Remache, Nataly Sánchez C. Crédito: Pricely Curay, Ana Velasco, Verónica Rosero
Asociación de Productores Alternativos Santiago de Quero APRASAQ	Shaushi, San Vicente, LLimpe Grande, Pueblo Viejo, Guangaló	Socios Iniciales/Fundadores: 54 Socios Actuales/Activos: 52 Mujeres: 34 Hombres: 21	David Gavilanes, Rodrigo Lascano, Gonzalo Gómez, Patricia Manzano, Julio Bayas C.A.G: Rómulo Zamora, Transito Lozada, Hilda Vaca C. Crédito: María Gavilanes, Marlene Gavilanes, Cleofe Urco
Asociación de productoras y comercializadoras de Especies Menores del cantón Quero APROEM	Guasmo, Santuario, El Placer Quiambe, H. Chico Zona 1, Jaloa La Playa	Socios Iniciales/Fundadores: 58 Socios Actuales/Activos: 54 Mujeres: 40 Hombres: 3	Modesto Alqui, Laura Silva, Aida Bastidas, Silvia Fuentes C. de Crédito: Laura Silva, Benigna Núñez, Fanny Paredes
Asociación de Productores y Comercializadores de Leche del Cantón Quero (APROLEQ)	H. La Dolorosa, H. San José, Guangaló San Pedro de Sabañag	Socios Iniciales/Fundadores: 39 Socios Actuales/Activos: 60 Hombres: 50 Mujeres: 10	Aníbal Sánchez, Sergio Chunchu, Fermín Arroba, Dalto Llerena, Mesías Paredes C.A.G: Rodrigo Aseicha, Maricela Arevalo, Juan Guerrero
Asociación de Productores de Cebolla Blanca de Quero (APROCEBQ)	Jaloa El Rosario, Jaloa La Libertad; H. San Francisco; San P. Sabañag; H. Santa Anita	Socios actuales: 21 Hombres: 19 Mujeres: 2	Nelson Paredes
Asociación Artesanal de Producción de Bienes Agrícolas y Pecuarios “Hualcanga San Nicolás”	Hualcanga San Nicolás	Socios actuales: 16 Hombres: 10 Mujeres: 6	Fermín Bayas C. de Crédito: Juan Bayas, Carmen Alqui, Esmeralda Alqui
Asociación Artesanal de Bienes Agrícolas y Pecuarios “El Progreso Hualcanga San José”	Hualcanga San José	Socios actuales: 13 Hombres: 11 Mujeres: 2	Mesías Paredes Luis Aguilar, David Arroba Hermel Gavilanes, Delia Buenaño C. de Crédito: Aníbal Sánchez, Fermín Arroba, Luis Aguilar
Asociación Artesanal de Bienes Agrícolas y Pecuarios “Nueva Esperanza La Calera”	La Calera	Socios actuales: 14 Hombres: 13 Mujeres: 1	Humberto Arevalo, Salvador Oyasa, Wilmer Arevalo, Segundo Arevalo, Fermín Rosero
Asociación Artesanal de Bienes Agrícolas y Pecuarios “Virgen del Monte Jaloa La Playa”	Jaloa La Playa	Socios actuales: 14 Hombres: 14	Neptalí Barreno

Asociación Artesanal de Producción de Bienes Agrícolas y Pecuarios “San Luis”	Hualcanga San Luis	Socios actuales: 4 Mujeres: 1 Hombres: 3	Milton Sánchez
Asociación Artesanal de Bienes Agrícolas y Pecuarios ” Señor de la Justicia”	Shaushi	Socios actuales: 33 Hombres: 27 Mujeres: 6	
Asociación Artesanal “Santa Anita	Hualcanga Santa Anita	Socios actuales: 22 Hombres: 19 Mujeres: 3	María Caiza, Luis Lliguin, Klibo Buenazo, Inés Benavides
Asociación Artesanal de Bienes Agrícolas y Pecuarios “ San Francisco”	H. San Francisco	Socios actuales: 22 Hombres: 18 Mujeres: 4	Salomón Martínez C. de Crédito: Edgar Tuston, Jaime Lliguin, Tarquino Lliguin
Asociación Puñachizag	Puñachizag	Socios actuales: 12 Hombres: 10 Mujeres: 2	José Barreno
Escuela de Campo La Esperanza	La Esperanza San Vicente	Socios actuales: 16 Hombres: 15 Mujeres: 1	Cesar Apo, Luis Muzo, Carolina Apo, Elsa Apo Miguel Muzo
Asociación de Mujeres de Producción Reina de las Mercedes	Hualcanga San Luis	Socios actuales: 10 Mujeres: 10	Mónica Cuzco

Después del trabajo realizado por el proyecto durante más de un año, en los procesos de capacitación o asesoramiento se empieza a ver que las mujeres demuestran mayor participación tanto en el desarrollo de las actividades prácticas como en la toma de decisiones y en la exposición de sus criterios.

En el caso del Fondo de crédito del proyecto, existe un gran interés en las mujeres por solicitar los créditos y con los montos máximos. La modalidad más aceptada por las mujeres es la llamada “por ventanilla”, la cual se asemeja a la modalidad de bancos comunales; los hombres prefieren la modalidad de crédito individual y grupal. Evaluando el número de beneficiarios del fondo de crédito, se encuentra que es equitativo entre mujeres y hombres.

La transversalización del enfoque de género en el proyecto, significa tomar en cuenta este enfoque en todas las instancias, sea de planificación, como de ejecución y evaluación del proyecto. Mujeres y hombres deben beneficiarse por igual como participantes del proyecto.

Transversalizar el enfoque de género en el proyecto, también significa identificar los problemas y las consideraciones y diferencias de género que afectan a las mujeres y los hombres, identificar a los actores principales, sus papeles e intereses, y, responder a las necesidades de todos los grupos de manera diferenciada.

Esta transversalización se logrará en el proyecto a través de: la definición clara de objetivos de género; el conocimiento de la situación de mujeres y hombres y sus diferencias de género; la inclusión del enfoque de género en los indicadores del proyecto; el monitoreo y evaluación del desempeño, con enfoque de género; y, por último, de plasmar el enfoque de género en los informes del proyecto.

Objetivos de género del proyecto

General:

Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las actividades del proyecto.

Específicos:

- Motivar la mayor participación de las mujeres en las directivas, en los roles de liderazgo, en la administración de las asociaciones.
- Propiciar espacios de participación e integración de todos los miembros de la familia en las actividades promovidas por el proyecto.
- Promover la igualdad de condiciones de mujeres y hombres (y jóvenes) para el acceso al crédito.
- Apoyar a grupos de mujeres, dentro de las asociaciones, en sus iniciativas de procesamiento y comercialización de productos.

Actividades para transversalizar el enfoque de género

Conjuntamente con el equipo, se definieron un conjunto de mecanismos que son fundamentales para transversalizar el enfoque de género en todas las actividades del proyecto:

1. Recoger información para tener un diagnóstico real y actual de las relaciones de género dentro de las organizaciones. Para esto, se incluirán algunas preguntas claves en el censo a realizarse con las asociaciones.
2. Realizar diagnósticos individualizados en cada organización mediante técnicas y dinámicas grupales, combinados con talleres de empoderamiento y liderazgo para conocer las necesidades y requerimientos de cada grupo.
3. Trabajar los temas relacionados con género e igualdad de oportunidades -tales como liderazgo y temas de salud reproductiva-, con lo-as jóvenes hijo-as de lo-as socio-as, para cruzar el tema de género y generacional.
4. Realizar actividades sociales internas y con otras organizaciones para un mayor conocimiento e involucramiento de los asociados.
5. Realizar giras de observación con las socias a otras asociaciones de mujeres que realicen actividades similares o afines a nuestro proyecto.
6. Incluir a todo el equipo técnico del proyecto en la transversalización del enfoque de género

El primer y el segundo puntos, esto es, realizar un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres (diferencias de género), se referirá a los siguientes temas:

- Uso del crédito: ¿los créditos solicitados por las mujeres son para una actividad de la familia o para un emprendimiento específico de las mujeres? Para conocer esto hace falta realizar un monitoreo del plan de inversión, a través de visitas y formatos de monitoreo.
- Estructura familiar de los socios de las asociaciones: ¿cuál es el número de hijos, las edades, la actividad realizada, la presencia de otros

parientes en la familia? Esta información se incluye en el censo agropecuario.

- Toma de decisiones en las asociaciones: Actualmente se conocen algunas diferencias en las asociaciones agrícolas y pecuarias, en la participación de las mujeres y los hombres en roles directivos, en las dinámicas de toma de decisiones. Hace falta sistematizar esta información y alimentarla permanentemente en las reuniones del equipo y en los informes técnicos mensuales, con un punto específico referente a género y generación.
- Roles de las mujeres y los hombres en la producción. Es necesario tomar en cuenta este tema en el Plan cantonal de producción (cambios hacia qué rubros, participación en ellos por género).
- Sistematización: compartir los informes de actividades de cada técnico a todo el equipo.

Indicadores del proyecto, con perspectiva de género

Indicadores de los objetivos del proyecto:

- 1500 familias, aproximadamente 3000 mujeres y hombres adultos y jóvenes, capacitados para convivir y manejar el riesgo frente a las presentes y futuras amenazas del volcán:
 - No. de hombres adultos beneficiados
 - No. de mujeres adultas beneficiadas
 - No. de varones jóvenes beneficiados
 - No. de mujeres jóvenes beneficiadas
- 7 Asociaciones de productores/as con acceso a micro créditos y vínculos directos con mercados locales y regionales de productos agropecuarios.
 - No. de Asociaciones con presencia mayoritaria de hombres adultos y jóvenes
 - No. de Asociaciones con presencia mayoritaria de mujeres adultas y jóvenes
- 1000 productores/as fortalecidas con la Unión de Asociaciones productivas.
 - No. de hombres adultos beneficiados
 - No. de mujeres adultas beneficiadas
 - No. de varones jóvenes beneficiados
 - No. de mujeres jóvenes beneficiadas
- 300 has mejoradas en el entorno ambiental de las comunidades afectadas por las erupciones volcánicas con participación equitativa de mujeres y hombres.

Indicadores del Resultado 1:

- Planes anuales cantonales de producción agropecuaria con participación equitativa de mujeres y hombres en la formulación y ejecución.
- 1 empresa mixta legalizada y funcionando para la comercialización agropecuaria con participación equitativa de mujeres y hombres en la actividad.
- 1 centro de comercialización de productos agropecuarios equipado y funcionando con participación equitativa de mujeres y hombres.

- 8 centros de acopio y/o poscosecha equipados y funcionando, según necesidades diferenciadas de género.
- 1 Fondo de Crédito productivo agropecuario operando con participación equitativa de mujeres y hombres.

Indicadores del Resultado 2

- 200 hombres y mujeres capacitados/as en gestión, fortalecimiento organizativo, igualdad de oportunidades y liderazgo (33 talleres, 1,6 días/persona/capacitación).
 - No. de hombres adultos beneficiados
 - No. de mujeres adultas beneficiadas
 - No. de varones jóvenes beneficiados
 - No. de mujeres jóvenes beneficiadas
- 1000 hombres y mujeres capacitados/as en producción agropecuaria, manejo del riesgo de erupción volcánica, y operación del Fondo de crédito (168 talleres, 1,3/días/persona/capacitación).
 - No. de hombres adultos beneficiados
 - No. de mujeres adultas beneficiadas
 - No. de varones jóvenes beneficiados
 - No. de mujeres jóvenes beneficiadas
- 1 Unión de Asociaciones de productor/as con capacidad para planificar, gestionar y producir con participación equitativa de mujeres y hombres.

Indicadores del Resultado 3

- 300 hectáreas forestadas en las comunidades más vulnerables por la erupción del volcán con participación equitativa de mujeres y hombres.
- 500 productore/as capacitados en protección ambiental, reforestación y manejo de agroquímicos (12 talleres, 0,2 días/persona/capacitación):
 - No. de hombres adultos beneficiados
 - No. de mujeres adultas beneficiadas
 - No. de varones jóvenes beneficiados
 - No. de mujeres jóvenes beneficiadas

Recomendaciones al equipo

1. Transversalizar el enfoque de género en todas las actividades del proyecto, esto es, tener siempre presente en las actividades, quién participa, cómo, para qué, si están beneficiando tanto a hombres como a mujeres de forma igualitaria. Por ejemplo, de qué manera en la crianza de animales menores se está apoyando al desarrollo económico de las mujeres o indirectamente también a los hombres.
2. Obtener constantemente información sobre las actividades realizadas, desglosada por género. Esta es una herramienta útil para luego evaluar la aplicación del enfoque de género.
3. Para el desarrollo o ejecución de actividades tener siempre presente el criterio de los y las beneficiarias involucradas en el proceso.

4. En cada uno de los resultados del proyecto establecer si existen marcadas diferencias de género, si el proyecto está fortaleciendo la equidad o la inequidad con respecto al acceso a oportunidades.
5. Tomar en cuenta el tema generacional o la participación de los jóvenes, mediante iniciativas nuevas, como la creación de líneas de crédito para jóvenes.
6. Evaluar constantemente, a partir de los indicadores, la aplicación del enfoque transversal de género en las actividades del proyecto, con el fin de analizar el impacto de la intervención realizada sobre las equidades o inequidades de género.
7. Sistematizar la información, tanto del tema de género como del generacional, mediante una base de datos común y plasmarla en los informes del proyecto.

5.2 Anexo 3: Metodología para talleres de género, igualdad de oportunidades y liderazgo

Talleres sobre enfoque de género e igualdad de oportunidades

Dirigidos a:

Mujeres y hombres de las asociaciones y organizaciones del cantón Quero relacionadas con el proyecto “Desarrollo sostenible de las poblaciones afectadas por la erupción del volcán Tungurahua en el cantón Quero”.

Objetivos:

General:

Contribuir a la equidad y equilibrio de oportunidades entre mujeres y hombres en las actividades del proyecto.

Específicos:

1. Identificar la situación de lo-as participantes en relación con las asignaciones de roles de género en las actividades productivas y de gestión asociativa.
2. Analizar en las actividades de las asociaciones si se benefician tanto hombres como mujeres de forma igualitaria.
3. Determinar si la asociación está fortaleciendo la equidad con respecto al acceso a oportunidades.
4. Analizar la participación de los jóvenes, mediante iniciativas nuevas.

Contenidos:

1. Conceptos básicos de género.
2. Roles de las mujeres y los hombres en los procesos productivos.
3. Valoraciones sobre los roles de género.
4. Papel de las mujeres y de los hombres en la asociación.

Metodología:

Los talleres tendrán una metodología totalmente participativa. Se tendrá en cuenta siempre las opiniones y criterios de todo-as lo-as participantes, sin discriminación.

Al iniciar cada taller, se hará una breve presentación del tema y de los objetivos que se busca alcanzar, como también de la metodología participativa que se va

a seguir. También se presentará brevemente los contenidos que serán abordados en el taller.

El desarrollo del taller se realizará utilizando herramientas que generen la mayor participación posible y que despierten el interés de lo-as participantes. Las herramientas serán sencillas, al mismo tiempo que motivadoras para obtener una amplia participación.

Para el taller, se anexan una serie de técnicas para trabajar la apertura, como también para cualquier momento en el cual haga falta hacer una dinámica, generar más participación, lograr mayor cercanía entre los participantes.

Materiales:

Figuras humanas, figuras de ropa, accesorios, peinados; figuras o recortes de trabajos y roles; papelotes, marcadores, maskin.

Desarrollo del taller:

1. Apertura

Todos los talleres se iniciarán con un espacio de apertura, donde buscamos que todas las personas se sientan incluidas en el trabajo que realizaremos. Para esto, se puede trabajar con un conjunto de técnicas que se anexa (Anexo 1. Técnicas de Apertura).

2. Conceptos básicos de género.

Pegamos en la pared dos gráficos con figuras humanas no diferenciadas entre mujer y hombre. Formamos dos grupos de trabajo y colocamos en el centro de la sala un conjunto de figuras de ropa, accesorios y formas de peinado. Pedimos a cada grupo que vista a su figura humana como le parezca.

Al final, analizamos entre todos de qué manera nuestra cultura asigna características específicas a cada género. Con ello, diferenciamos los conceptos de género y sexo.

Si hace falta, podemos utilizar una técnica de contacto antes de continuar (Anexo 2. Técnicas de contacto).

3. Roles de género.

Trabajamos con las mismas figuras, ya definidas como hombre o mujer. En el centro de la sala hay un conjunto de figuras o recortes de revistas sobre trabajos, responsabilidades y roles. Pedimos a cada grupo que asigne dichos roles a cada figura.

Este ejercicio sirve para analizar cómo la cultura asigna responsabilidades y diferencias de género:

“El análisis de género permite ver las diferencias y las divisiones de trabajo, de responsabilidades, de conocimientos y derechos a usar y decidir sobre los recursos, que existen entre los hombres y las mujeres”.

En grupo grande, discutimos sobre qué hacen las mujeres y qué hacen los hombres en la producción: quién siembra, quién cuida los animales, quién trabaja en la casa, quién fuera de la casa y dónde, quién accede al crédito, quién compra los insumos, quién vende qué productos, cómo se administran los recursos en la casa.

4. Valoraciones de género.

A partir de los ejercicios anteriores, formamos nuevos grupos para conversar sobre:

¿Cómo DEBERÍA SER una Mujer? ¿Cómo DEBE comportarse en la casa y fuera de ella? ¿Cuáles deben ser los comportamientos “femeninos”? ¿Por qué es bueno o malo tal comportamiento?

¿Debe comportarse de igual manera una mujer casada o una mujer soltera?

¿Cómo DEBERÍA SER un Hombre? ¿Cómo DEBE comportarse en la casa y fuera de ella? ¿Cuáles deben ser los comportamientos masculinos? ¿Por qué es bueno o malo tal comportamiento?

¿Debe comportarse de igual manera un hombre casado o soltero?

Este ejercicio sirve para analizar cómo la cultura asigna valores diferenciados a cada género:

“Los valores asociados al género constituyen representaciones construidas sobre el ser hombre y ser mujer”.

“Los roles en la producción y la relación con los recursos naturales, depende entre otras cosas, de las percepciones y valoraciones y de las construcciones sociales del ser mujer y ser hombre”.

5. Papel de las mujeres y de los hombres en la asociación.

Dividimos a todo el grupo en dos, un grupo de hombres y otro de mujeres. Cada grupo hace dos dibujos, uno sobre cómo ve la participación de las mujeres y otro sobre cómo ve la participación de los hombres en la asociación. Luego, un representante por grupo explica lo que dibujó.

Este ejercicio nos permite debatir sobre los valores otorgados al trabajo y la participación de mujeres y hombres en las asociaciones:

“Los valores simbólicos locales de lo femenino / masculino jerarquizan la importancia del trabajo masculino y femenino en la sociedad, asignando -en muchas ocasiones- un valor superior a las actividades realizadas por los hombres”.

A partir de esto, podemos conversar sobre los cambios que se han provocado en la participación de mujeres y hombres en las asociaciones:

¿Cómo participaban antes las mujeres en la vida comunitaria? ¿Quiénes y en qué participaban? ¿Qué era lo que daba más prestigio o poder a las mujeres de la comunidad?

¿Cómo participaban antes los hombres en la vida comunitaria? ¿Quiénes y en qué participaban? ¿Qué era lo que daba más prestigio o poder a los hombres de la comunidad?

¿Cómo es la participación de las mujeres ahora en la asociación/comunidad? ¿quiénes y en qué participan? ¿qué es lo que da prestigio o poder ahora a las mujeres?

¿Cómo es la participación de los hombres ahora en la asociación/comunidad? ¿quiénes y en qué participan? ¿qué es lo que da prestigio o poder ahora a los hombres?

¿Cuáles son las necesidades de las M y H de la asociación?

¿El proyecto ha considerado esas necesidades? ¿En qué forma ha considerado esas necesidades? ¿Cuáles necesidades no han sido satisfechas?

6. Cierre del taller

En muchos talleres es posible que, luego de que el grupo ha trabajado, necesite un momento final de despedida, es el momento en el cual se genera un mayor nivel de autoestima y de cercanía entre los miembros del grupo. Estos momentos de cierre también permiten que las personas se proyecten de una forma integral y armoniosa con el grupo. Podemos cerrar el taller con un canto, con un abrazo, con un apretón de manos, etc., según el momento del grupo.

Talleres de liderazgo

Dirigidos a:

Mujeres y hombres de las asociaciones y organizaciones del cantón Quero relacionadas con el proyecto “Desarrollo sostenible de las poblaciones afectadas por la erupción del volcán Tungurahua en el cantón Quero”.

Objetivos:

1. Motivar la mayor participación de todo-as lo-as integrantes de la Asociación en sus actividades.
2. Identificar la situación liderazgo al interior de las asociaciones.
3. Contribuir a fortalecer la capacidad organizativa de las asociaciones, con líderes fuertes y capacitados.
3. Contribuir a lograr un mejor acceso a oportunidades de liderazgo por parte de todo-as lo-as socio-as.

Contenidos:

1. Conceptos básicos de participación.
2. Papel de lo-as líderes-zas en las organizaciones
3. Papel e importancia de todo-as lo-as socio-as de la Asociación

Metodología:

Los talleres tendrán una metodología totalmente participativa. Se tendrá en cuenta siempre las opiniones y criterios de todo-as lo-as participantes, sin discriminación. Al iniciar cada taller, se hará una breve presentación del tema y de los objetivos que se busca alcanzar, como también de la metodología participativa que se va a seguir. También se presentará brevemente los contenidos que serán abordados en el taller.

El desarrollo del taller se realizará utilizando herramientas que generen la mayor participación posible y que despierten el interés de lo-as participantes. Las herramientas serán sencillas, al mismo tiempo que motivadoras para obtener una amplia participación.

Materiales:

Papelotes con los cuadros, papelotes, marcadores, maskin.

Desarrollo del taller:

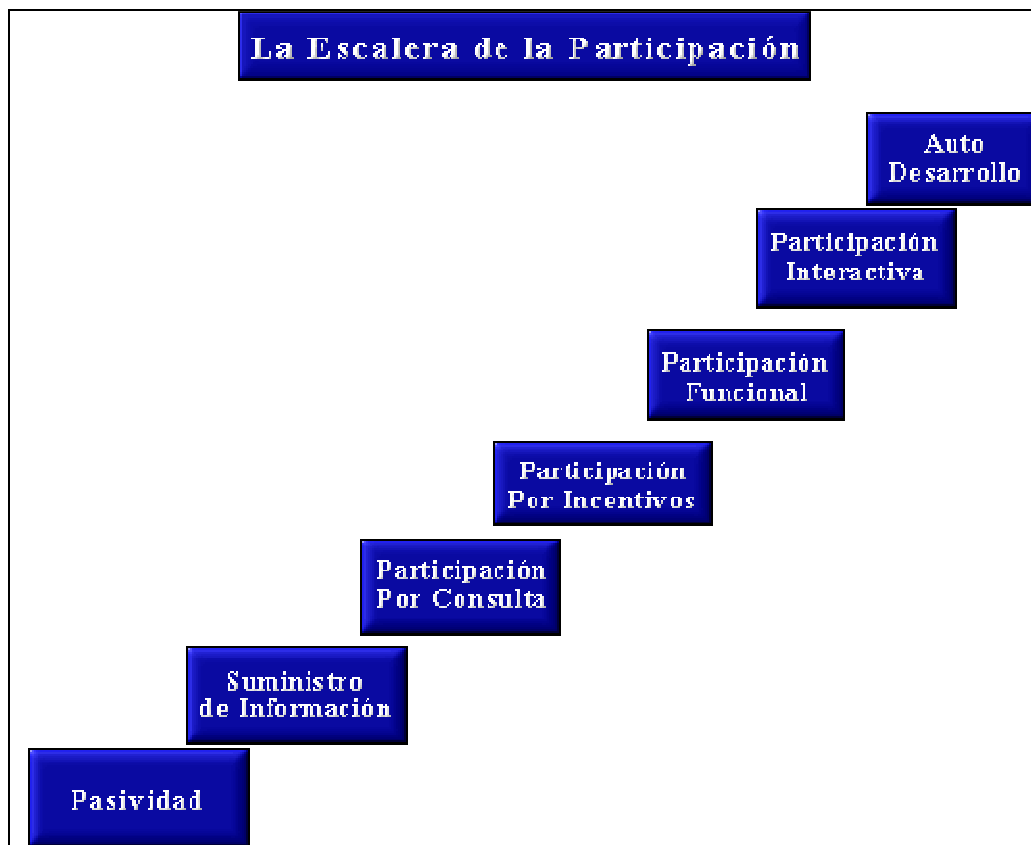
1. Apertura

Todos los talleres se iniciarán con un espacio de apertura, donde buscamos que todas las personas se sientan incluidas en el trabajo que realizaremos. Para esto, se puede trabajar con un conjunto de técnicas que se anexa (Anexo 1. Técnicas de Apertura).

2. Conceptos básicos de participación

La llamada "participación", en muchas ocasiones es manipulación o pasividad de la gente. La participación es un proceso mediante el cual la gente puede ganar más o menos grados de presencia y de capacidad de decisión en una acción que se realiza.

La "escalera de la participación" indica que es posible pasar gradualmente de una pasividad casi completa (ser beneficiario) al control de su propio proceso (ser actor del auto-desarrollo). Podemos tratar de subir paso a paso la escalera de la participación. El éxito dependerá del grado de organización y de la disponibilidad de todos los actores para propiciar la participación de todo-as. Con todo el grupo, vemos la escalera de la participación, y analizamos su significado paso por paso:



- **Pasividad:** las personas participan cuando se les informa; no tienen ninguna incidencia en las decisiones y la implementación del proyecto.
- **Suministro de información:** las personas participan respondiendo a encuestas; no tiene posibilidad de influir ni siquiera en el uso que se va a dar de la información.
- **Participación por consulta:** las personas son consultadas por agentes externos que escuchan su punto de vista; esto sin tener incidencia sobre las decisiones que se tomarán a raíz de dichas consultas.
- **Participación por incentivos:** las personas participan proveyendo principalmente trabajo u otros recursos (tierra para ensayos) a cambio de ciertos incentivos (materiales, sociales, capacitación); el proyecto requiere su participación, sin embargo no tienen incidencia directa en las decisiones.
- **Participación funcional:** las personas participan formando grupos de trabajo para responder a objetivos predeterminados por el proyecto. No tienen incidencia sobre la formulación, pero se los toma en cuenta en el monitoreo y el ajuste de actividades.
- **Participación interactiva:** los grupos locales organizados participan en la formulación, implementación y evaluación del proyecto; esto implica procesos de enseñanza-aprendizaje sistemáticos y estructurados, y la toma de control en forma progresiva del proyecto.
- **Auto-desarrollo:** los grupos locales organizados toman iniciativas sin esperar intervenciones externas; las intervenciones se hacen en forma de asesoría y como socios

3. Papel de lo-as líderes-zas en las organizaciones

Para analizar cuál es el tipo de liderazgo que se desarrolla en la organización, podemos dividir a lo-as líderes-zas en tres tipos: elitistas, mandones y humanistas. Pedimos al grupo dividirse en tres grupos y en cada uno una persona ejercerá un tipo de liderazgo. Para ver algunas de las características de estos tipos de liderazgo, tenemos pegado en la pared un cartel con la información:

Líder elitista	<ul style="list-style-type: none"> • Cree que sus conocimientos son los únicos valiosos. • Solamente se relaciona con el resto cuando no lo puede evitar. • Nunca llega a los que más necesitan • No le gusta caminar para conversar con lo-as demás.
Líder mandón(a)	<ul style="list-style-type: none"> • Manda, dice a la gente lo que tienen que hacer, se siente amenazado-a por la participación de la gente. • Solamente entiende de cumplir metas; no se siente comprometido con la gente • Se conforma con "adornar" sus logros con informes para apaciguar a superiores o agendas financieras. • No tiene consideración para la forma de vida, las experiencias y los valores de lo-as socio-as. • Opina sobre todo, aunque no tenga el conocimiento.
Líder humanista	<ul style="list-style-type: none"> • Respeta todos los conocimientos por su valor propio. • Trata a todo-as con respeto. • Busca fomentar la cooperación (es democrático). • Le gusta ir al campo donde se hace el trabajo, visitar su lo-as socio-as para compartir.

Luego del ejercicio, cada grupo tiene más elementos para alimentar la información sobre las características de cada tipo de liderazgo. Pegamos en la pared un cartel para agregar esta información:

Líder elitista	¿Qué otros elementos tienen el-la líder elitista? • • •
Líder mandón(a)	¿Qué otros elementos tienen el-la líder mandón-a? • • •
Líder humanista	¿Qué otros elementos tienen el-la líder humanista? • • •

Al final del ejercicio, discutimos con todo el grupo sobre el tipo de liderazgo que vemos en la Asociación y qué tipo de líderes quisieran tener.

Conversamos también sobre la importancia de saber escuchar en la organización y sobre la promoción de la comunicación que tienen que realizar los-as líderes. (Anexo 3. Técnicas para mejorar la capacidad de escuchar.

4. Papel e importancia de todo-as lo-as socio-as de la Asociación

Nos dividimos en dos grupos. El primero discute el papel del-la líder, con base en un cuadro y agrega más elementos, según la experiencia del grupo.

- Tener fe en su gente y en sus capacidades
- Crear una atmósfera de confianza
- Tener cualidades de paciencia y de escuchar
- Estar consciente de sus límites y dispuesto-a a aprender
- Tener confianza en si mismo-a sin arrogancia
- Respetar las opiniones y no imponer las suyas
- Ser creativo-a
- Ser flexible, adaptar los métodos a la situación y no seguir programas rígidos
- Ser sensible al estado de ánimo y a la sensibilidad de las personas
- ¿Otros puntos.....?
-
-
-

El otro grupo discute el papel de cada socio-a en la Asociación, también con base en un cuadro, agregando nueva información:

- Todo-as lo-as socio-as deciden cuáles resultados quieren alcanzar en el grupo.
- Todos lo-as socio-s toman las decisiones, aunque sea las menos importantes
- Todo-as lo-as socio-as actúan en todas las instancias y actividades de la asociación
- Todo-as lo-as socio-as llevan el proceso de identificar, analizar y solucionar sus problemas.
- Todo-as lo-as socio-as ...
-
-
-

Luego se juntan los dos grupos y presentan los resultados de su trabajo. Pueden discutirlos, alimentarlos, agregar elementos, etc. Lo importante es que se refieran a la experiencia de la propia asociación y no únicamente a la teoría o al deber ser.

5. Cierre del taller

En muchos talleres es posible que, luego de que el grupo ha trabajado, necesite un momento final de despedida, es el momento en el cual se genera un mayor nivel de autoestima y de cercanía entre los miembros del grupo. Estos momentos de cierre también permiten que las personas se proyecten de una forma integral y armoniosa con el grupo. Podemos cerrar el taller con un

canto, con un abrazo, con un apretón de manos, etc., según el momento del grupo.

Compendio de técnicas de facilitación:

a) Técnicas de apertura

En movimiento, podemos a invitar las personas a presentarse. Tal vez ya se conocen entre ellas, pero la idea es que además de presentarse, las personas empiecen a conectarse.

Son técnicas lúdicas que rompen el esquema de “cada uno-a se presenta a su turno diciendo su nombre”, manera que pueden resultar un poco estática hasta rígida. Dependiendo de las personas que participan en el taller, el elemento lúdico puede ayudar a que se relajen las personas, además de empezar a fomentar un ambiente de confianza y de compañerismo.

Técnica 1:

Caminando libremente por la sala, les invito a tomar conciencia del momento y del lugar. Poco a poco vayan tomando conciencia de sus compañero-as. A continuación les voy a pedir que cuando se crucen con uno-a compañero-a se paren un momentito y le digan: “creo que te llamas X. ¿Te llamas X?”. Después el segundo hace lo mismo: “Creo que te llamas Y. ¿Te llamas Y?”. Después de ese intercambio, los dos siguen caminando para encontrarse con otro-a. Esto hasta que todo-as nos hayamos presentado.

Técnica 2:

Invitamos cada persona a escribir su nombre o como quieren que le llamen sus compañero-as de taller, en una tarjetita y a pedir ayuda a uno-a de sus compañero-as para pegárselo en la espalda. Cuando todo-as tienen su nombre en la espalda, les invitamos a caminar libremente por la sala. Tomen conciencia del momento, del lugar. A continuación les pedimos que cuando lean el nombre de un compañero-a en la espalda, le pongan suavemente la mano en el hombro diciéndolo “Hola X”. La persona que siente la mano en su hombro se detiene un momento para escuchar el saludo y para mirar a quien lo saluda. Una vez hecho esto, retoman su caminata. Esto hasta que todo-as nos hayamos presentado.

Técnica 3:

Invitamos a una persona a vendarse los ojos (si no hay voluntario, un-a facilitador-a lo hará). Vamos caminando despacito, tranquilamente. La persona con los ojos vendados camina y cuando toca un-a compañero-a, le pregunta “¿Cómo te llamas?”, se quita la venda y la persona responde diciendo: “Me llamo X” y le toca vendarse los ojos. Esto hasta que todo-as nos hayamos presentado.

Técnica 4:

Les invitamos a formar un círculo de pie; el-la facilitador-a lanza una pelotita y la persona que la recibe dice su nombre. Después de decir su nombre, la lanza a otra persona... hasta que todo-as no hayamos presentado. Si no escuchamos bien un nombre, cuando tenemos la pelota, la podemos lanzar a esa persona para que repita su nombre. Se puede hacer varias vueltas para que los nombres se memoricen un poco. Se puede hacer con los nombres y con “como quiero que me llamen”. Hay personas que se sienten más cómodas si les llamen por su apodo.

Técnica 5:

Les invitamos a coger un cono de papel higiénico y a escribir en él su nombre. Después se lo colocan en el hombro y a continuación les pedimos que caminen con el cono en el hombro sin que se les caiga. Si se les cae, se sientan en el suelo y otro-a compañero-a se acerca para ayudarlo a levantarse. Cuando uno esté ayudando a otro, aprovechan para presentarse: “Yo me llamo X y tú”.

Técnica 6:

Les invitamos a coger un globo y a escribir su nombre en él. Cuando está escrito su nombre empieza a lanzar el globo en el aire. Todo-as hacemos esto durante un momento. A continuación les pedimos que dejen caer los globos en el suelo e invitamos a cada uno a coger un globo, a leer el nombre que está escrito en él y preguntar: “¿Quién es X?”. Y la otra persona responde “Yo soy X”. Se hace hasta que todo-as se hayan presentado, se puede hacer varias vueltas para que se memoricen mejor los nombres.

b) Técnicas de contacto

Técnica 1: Estatuas y muecas

Objetivo: De manera lúdica, darnos cuenta del control que ejercemos en el rostro, el cuerpo, las palabras y las emociones.

Caminando lentamente, solo mirando a tus compañeros/as. Cuando pare la música, nos inmovilizamos como estatuas, rígidas, inmóviles, silenciosas. Toma conciencia de cómo te sientes siendo una estatua, rígida. ¿Cómo se siente tu cuerpo? Cuando empieza la música, camina de nuevo.

Nuevamente camina por el espacio mirando a los/as compañeros/as. Cuando se para la música, otra vez nos inmovilizamos como estatuas. ¿Qué sensaciones internas vienen a ti? Vas guardando esta sensación.

Técnica 2: Control de la risa

Objetivo: De manera lúdica, darnos cuenta del control que ejercemos en el rostro, el cuerpo, las palabras y las emociones.

Cuando se reinicia la música empiezas a moverte lentamente y escoges una pareja; la una persona trata de hacer reír a la otra por medio de sus muecas y gestos, sin palabras. La otra persona controla su risa. Sigán...

Para y cierra los ojos ¿Toma conciencia de cómo te sientes cuando deseas expresar algo y te controlas ¿Qué te produce este control en tu cuerpo? Después, lo mismo intercambiando los roles.

Técnica 3: Movimientos libres con un punto de contacto

Objetivo: Expresar la fluidez siendo parte del grupo.

Al iniciar la música, empieza a moverte por el espacio y deja que tu cuerpo se exprese libremente pero guardando tu muñeca como punto de contacto con tu compañero/a. Muévete de una forma fluida (de acuerdo al ritmo de la música) por todo el espacio sin separarte de las muñecas.

Ahora busca otra pareja y sigue fluyendo contactándote con el brazo. Observa qué pasa con tus movimientos cuando controlas una parte de tu cuerpo.

Ahora contáctense con otro grupo de 4 por el pie y siguen moviéndose libremente. Ahora los 2 grupos siguen moviéndose pero uniéndose por las caderas. Utiliza tu creatividad para hacer diferentes movimientos (busca mover las otras partes de tu cuerpo).

c) Técnicas para mejorar la capacidad de escuchar

La relación interpersonal una cierta intensidad de presencia, la cual es imposible sin prestar atención. Para ir más allá del hecho de oír es preciso dejar de escuchar de manera mecánica. La escucha viene cuando existe el deseo de establecer una relación significativa.

Escuchar es:

- Tener una actitud respetuosa y cercana, dejando a un lado mis preocupaciones personales y mi interés en la impresión que voy a causarle.
- Es estar para el otro y este estar es mucho más importante que mis conocimientos y habilidades (en este momento).

Algunas barreras que obstaculizan el escuchar:

- Resistencia a la relación por miedo al compromiso.
- Prejuicios u opiniones anticipadas acerca de la otra persona.
- Dificultad para aceptar que la otra persona es diferente o piensa de manera diferente.
- Tendencia a evaluar de acuerdo con su propia escala de valores.
- Condiciones externas: todo tipo de cosas que pueden hacer perder la concentración.
- Estar en un diálogo interno con nosotros mismos.

Las metas de prestar atención:

- Respetar al otro.
- Reforzar su sentimiento de propio valer y el deseo de seguir expresándose.

¿Cómo escuchar?

- El factor ambiental.
- La atención física.
 - Mirar el otro a la cara (“Estoy disponible para ti”).
 - Mantener un buen contacto ocular sin que sea pesado.
 - Tener una postura abierta.
 - Inclinarsse hacia el otro en ciertos momentos.
 - Mantenerse relajado
- La atención psicológica.
 - Escuchar la conducta no verbal del otro (postura, inflexión de la voz, gestualidad y micro gestualidad).
 - Escuchar la conducta verbal del otro o escucha activa
 - Mínimos incentivos para hablar (para comunicar al otro que sí estamos escuchando)
 - Escucharse a si mismo: autenticidad, honestidad y congruencia.