



Malik Alymkulov/HelpAge International

Folletos para la capacitación en igualdad de género

**Parte del Set de instrumentos de
capacitación en igualdad de género
de HelpAge International**

HelpAge

International

Folletos para la capacitación en igualdad de género

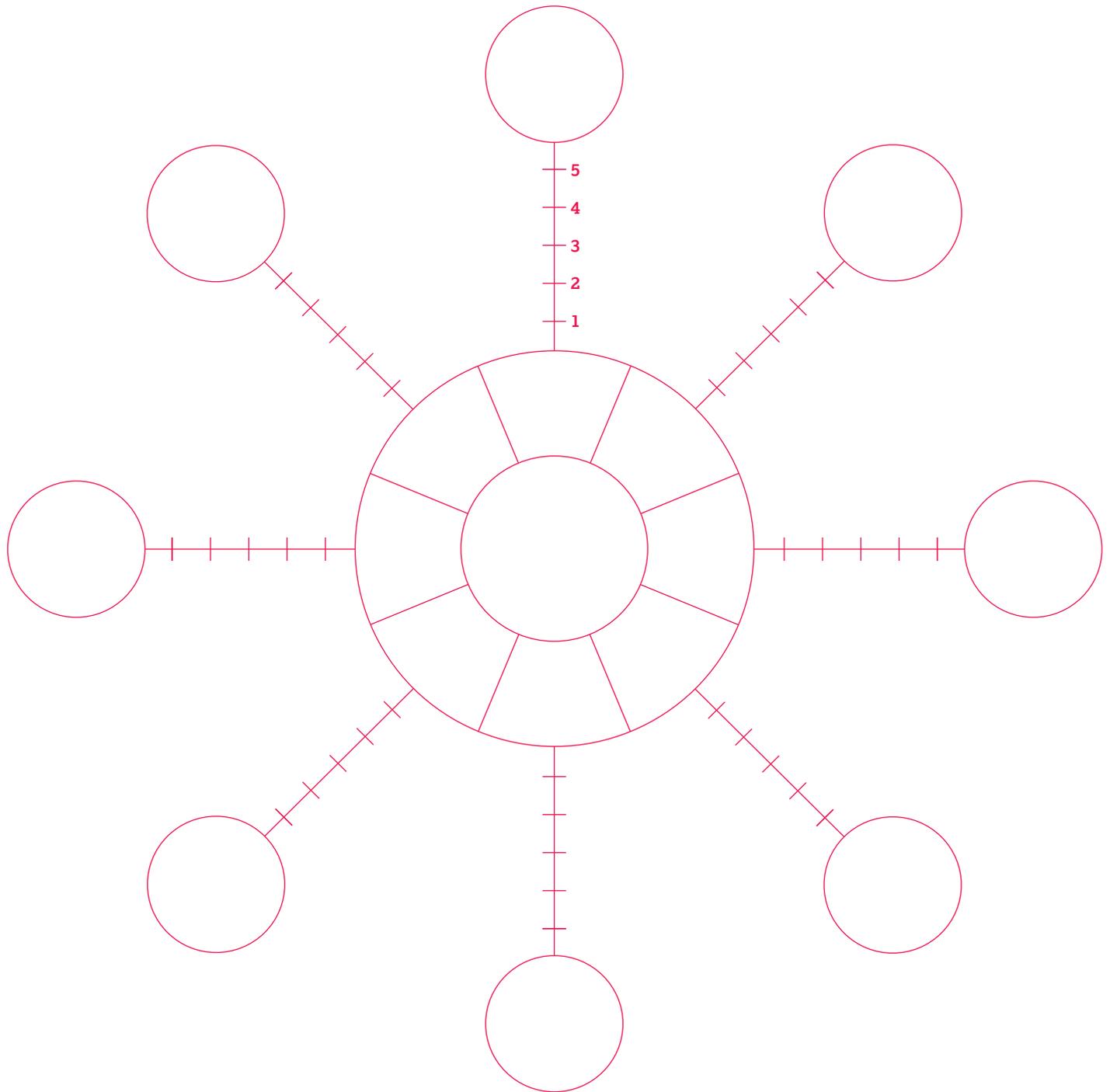
Contenidos

- 3** 1. Nuevos comienzos – las personas
- 4** 2a. Rueda de la identidad
- 5** 2b. Rueda de la identidad (parte 1; ejemplo)
- 6** 2c. Rueda de la identidad (parte 2; ejemplo)
- 7** 3. Día de 24 horas
- 8** 4a. Roles y necesidades de género
- 10** 4b. Roles y necesidades de género (ejercicio)
- 11** 4c. Roles y necesidades de género (ejercicio terminado)
- 12** 5. Transversalización de género
- 13** 6a. Análisis de género (ejercicio)
- 14** 6b. Análisis de género (ejercicio terminado)
- 16** 7. Marco de los cuatro tipos de poder
- 17** 8. Escalera de participación
- 18** 9a. Entrevista (subsistencia)
- 20** 9b. Entrevista (campo de refugiados)
- 22** 9c. Pautas para la escucha activa
- 23** 10a. Ciclo de promoción
- 24** 10b. Ciclo del proyecto
- 25** 10c. Proceso de elaboración de la propuesta
- 26** 11. Plan de acción de género
- 28** 12a. Estudio de caso: Posterior al desastre
- 29** 12b. Estudio de caso: Agua, saneamiento e higiene
- 30** 12c. Estudio de caso: Propuesta de financiación
- 31** 13a. Rol del facilitador
- 32** 13b. Situaciones desafiantes para la facilitación (escenario 1)
- 33** 13c. Situaciones desafiantes para la facilitación (escenario 2)
- 34** 13d. Manejo de los participantes desafiantes
- 36** 14. Formato de evaluación de la capacitación

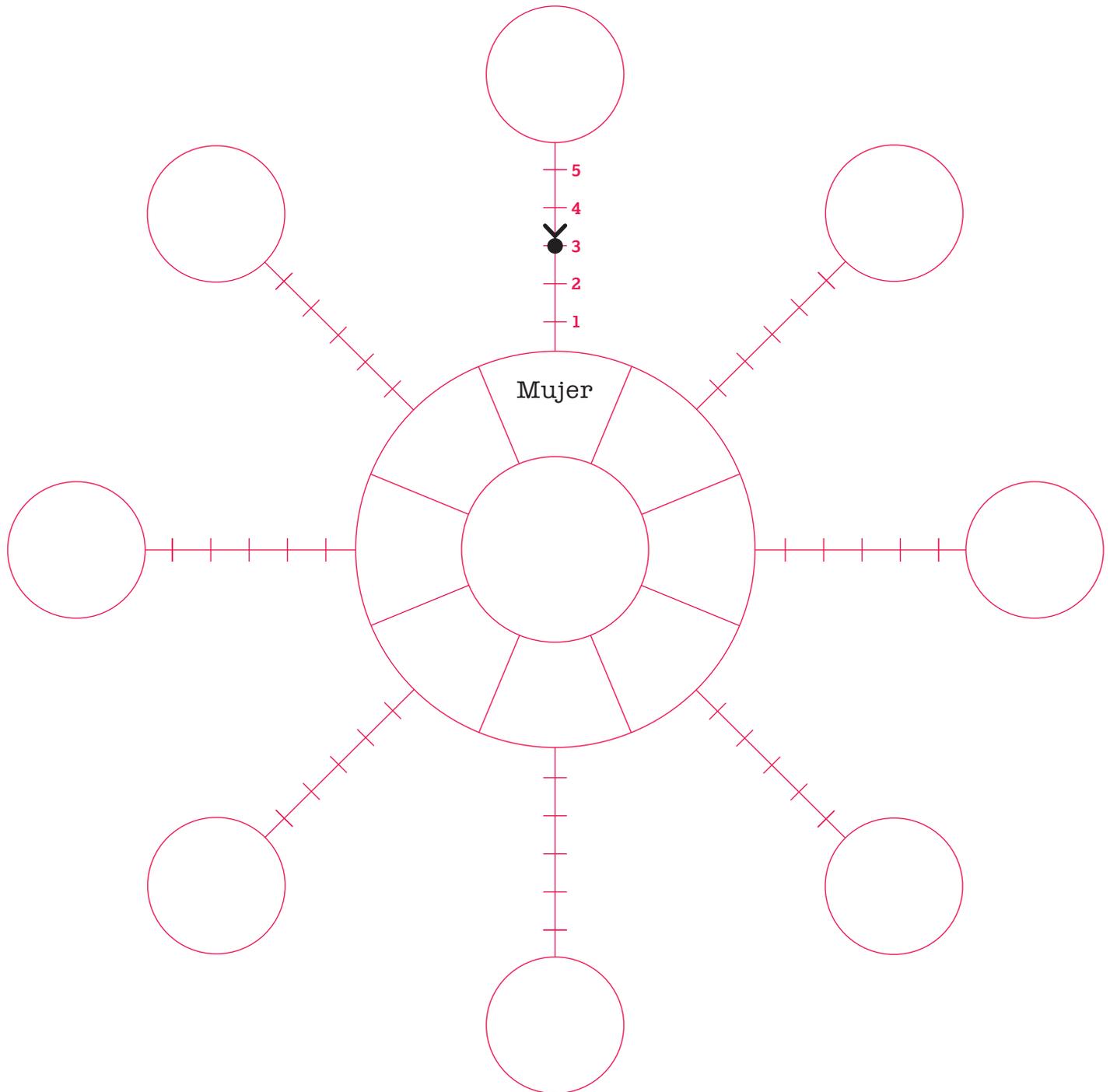
Nuevos comienzos – las personas

Personas	Elección personal	Elección grupal
Jane Es una profesora experimentada de 45 años. Cuando era niña recibió transfusiones de sangre contaminada, desde entonces es VIH positivo.		
Karim Es un joven de 17 años que se está capacitando para ser plomero. Le interesan los sistemas amigables con el ambiente. Normalmente es muy amigable, atento y colaborador, pero también sufre de cambios repentinos de conducta y puede ponerse violento.		
Sofía Tiene 55 años. Es partera, pero tiene un problema legal de adicción a las drogas por el que ha sido suspendida un par de veces.		
Julius Tiene 22 años y buena salud. Tuvo que abandonar su país de origen, en donde se le acusó de tener poca moral debido a su identidad de género. Es escritor y pudo haber tenido un futuro exitoso antes de abandonar su país.		
Rolihlahla Es un jefe tribal de 68 años. Ha llevado a su comunidad a tener éxito a nivel económico y se ha asegurado de que tenga disponibilidad de todos los servicios. En ocasiones, puede ser una persona un poco difícil, pues piensa que siempre tiene la razón.		
Meenaski Es una estudiante divertida y hermosa de 22 años. A cualquier parte que vaya sube el ánimo. Aún no ha decidido qué quiere hacer para ganarse la vida. Sufre de un trastorno alimentario que comenzó cuando tenía 15 años, aunque actualmente está comiendo de forma saludable.		
Mamadou Es un experto en agricultura y pesca de 35 años. Él ha sido clave en el desarrollo de proyectos exitosos financiados por el Banco Mundial. Es ciego y a veces puede ser arrogante y exigente.		
Roberto Tiene más de 20 años y ha aprendido técnicas de supervivencia trabajando como guía en la selva tropical. Tiene excelentes habilidades de liderazgo. Roberto admitió haber abandonado a alguien a una muerte segura hace muchos años, pero afirma que tuvo que elegir entre salvar a esa persona o al resto del grupo.		
Juliet Es una bibliotecaria jubilada de 75 años, con cinco hijos adultos y 15 nietos. También es una cocinera experta y ama de casa. Recientemente le diagnosticaron un aneurisma y se sometió a una cirugía preventiva para reducir los riesgos de ruptura.		
Ralf Es capitán de un barco de pesca, tiene 40 años y tres hijos. Está casado, pero su esposa lo dejó recientemente y se llevó a sus hijos con ella después de acusarlo de ser violento.		
Salman Tiene 41 años. Trabajó durante años como cirujano en zonas afectadas por conflictos. Fundó una ONG con su socio de muchos años, un ex soldado de 45 años, para apoyar a las personas que sufren trastorno de estrés postraumático.		
Lydia Es una bióloga y nutricionista calificada de 30 años. Es vegana. Aborrece las prácticas intensivas de agricultura y ganadería. Es muy apasionada por el tema.		
Jeema Es una joven brillante de 19 años que trabaja como mecánica y es reconocida por ser una brillante inventora. Tiene una desfiguración facial significativa.		

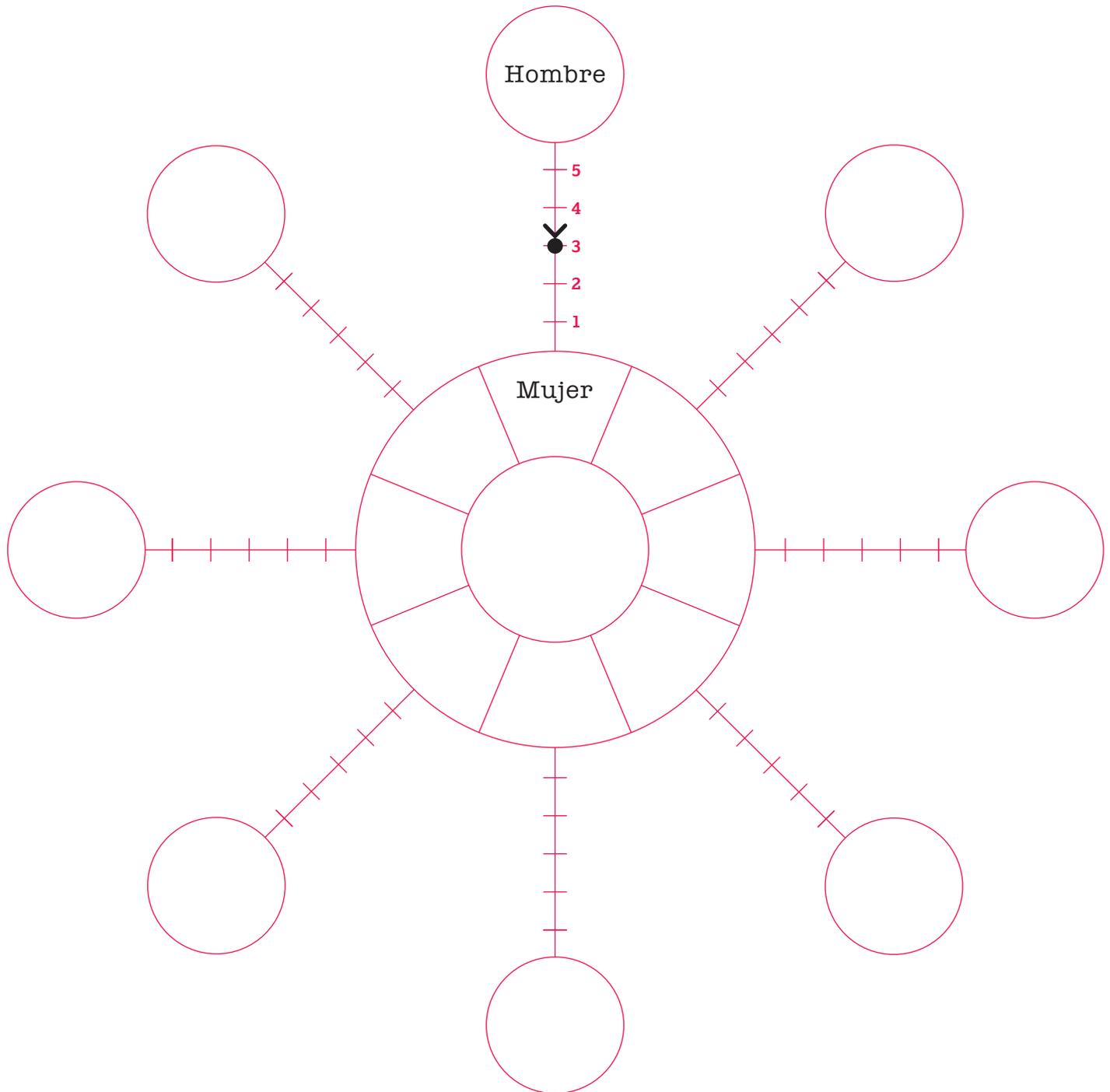
Rueda de la identidad



Rueda de la identidad (parte 1; ejemplo)



Rueda de la identidad (parte 2; ejemplo)



Folleto 3

Día de 24 horas

Complete todas las actividades que se suelen realizar como los quehaceres, el trabajo, el ocio y las actividades sociales. Utilice las horas propuestas para que el ejercicio sea más fácil y rápido. No es necesario especificar los minutos.

Tiempo	Tareas de una mujer joven	Tareas de una mujer mayor	Tareas de un hombre joven	Tareas de un hombre mayor
03:00				
04:00				
05:00				
06:00				
07:00				
08:00				
09:00				
10:00				
11:00				
12:00				
13:00				
14:00				
15:00				
16:00				
17:00				
18:00				
19:00				
20:00				
21:00				
22:00				
23:00				
24:00				
01:00				
02:00				

Roles y necesidades de género

Los roles de género

Los roles productivos son actividades realizadas para asegurar la venta de bienes o servicios que permitan a las personas sobrevivir. Incluyen contratación, agricultura y mercadeo.

Los roles reproductivos son las actividades que mantienen a las familias vivas y en buen estado. Incluyen dar a luz, el cuidado de los miembros de la familia y el manejo del hogar (como traer agua y leña). Por lo general, los roles reproductivos son manuales, no remunerados y consumen mucho tiempo.

Los roles de la comunidad son las actividades que promueven la unidad de la comunidad. Allí se incluye la organización de eventos sociales (como ceremonias y celebraciones), coordinar mejoras para la comunidad y participar en los comités. Los roles de las mujeres en la comunidad son a menudo una extensión de sus funciones reproductivas de movilización, cuidado y provisión, realizadas voluntariamente y sin remuneración. Los roles de los hombres en la comunidad son a menudo de carácter político e incluyen la toma de decisiones. A menudo estos son remunerados y asociados con estatus y poder.

A excepción de dar a luz y amamantar, tanto las mujeres como los hombres pueden desempeñar todos los roles aquí descritos. Sin embargo, las normas sociales y culturales suelen designar roles específicos a las mujeres y a los hombres incluso en la vejez. A cada rol se le da un valor diferente. Por tal razón, la jerarquía de los roles y la manera en que se distribuyen entre mujeres y hombres conduce a la desigualdad en las relaciones de poder entre ambos.

Necesidades de género prácticas y estratégicas

Necesidades prácticas	Necesidades estratégicas
<ul style="list-style-type: none">• Tienden a ser inmediatas y a corto plazo• Son específicas de ciertos hombres, mujeres y personas de otros géneros• Se relacionan a lo que las personas necesitan para sobrevivir en su contexto particular, como la alimentación, la vivienda, la atención médica, el agua y los ingresos• Las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros las pueden identificar fácilmente• Se pueden satisfacer por medio de la combinación de actividades productivas y reproductivas como la provisión de pozos y la búsqueda de agua, el funcionamiento de los centros de salud y el cuidado de los miembros de la familia que se encuentren enfermos, la venta de productos en el mercado con el fin de ganar dinero y poder alimentar a la familia, así como obtener un ingreso laboral para cubrir los gastos familiares	<ul style="list-style-type: none">• Tienden a ser a largo plazo• Son comunes para casi todas las mujeres y los hombres, así como para las personas de otros géneros• En el caso de las mujeres, suelen estar relacionadas con su posición de desventaja a lo largo de su vida, la subordinación, la falta de recursos y de educación, la vulnerabilidad a la pobreza y la violencia, etc.• Las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros no siempre pueden identificar la base de la desventaja, ni el potencial de cambio• Se pueden abordar mediante la concientización, el aumento de la autoconfianza, la educación, el fortalecimiento de los movimientos y la movilización política• Incluyen los derechos legales (tales como el derecho a la propiedad privada y a la herencia), la protección contra la violencia doméstica, la remuneración igualitaria y el control de las mujeres sobre su cuerpo. Desafían el rol subordinado que tienen las mujeres en la sociedad. Se relacionan con la división del trabajo (quién hace qué), el poder y el control (quién posee qué y quién decide cómo utilizarlo)

continuará en la siguiente página

Folleto 4a

Continuación de Roles y necesidades de género

continuación de la página anterior

Abordar las necesidades prácticas	Abordar las necesidades estratégicas
<ul style="list-style-type: none"> • El proyecto involucra a mujeres, hombres y personas de otros géneros como receptores o posibles participantes • Las condiciones de vida de las mujeres, los hombres o las personas de otros géneros se pueden mejorar con el proyecto • No altera los roles y las relaciones de género existentes 	<ul style="list-style-type: none"> • El proyecto involucra a mujeres, hombres y personas de otros géneros como agentes de cambio o les permite convertirse en agentes de cambio • La posición de las mujeres o las personas de otros géneros en la sociedad puede mejorar por medio de la transformación de la desigualdad en las relaciones de poder
Enfoque con perspectiva de género	Enfoque transformador de género
<ul style="list-style-type: none"> • Se hace el análisis de género y edad • El género es evidente en el lenguaje. Se utilizan y se analizan los datos desagregados por edad y género • Se incluyen los resultados y las actividades específicas que reconocen las diferentes necesidades y capacidades de las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros • Es más probable que la intervención se centre en sus necesidades prácticas o inmediatas 	<ul style="list-style-type: none"> • Se hacen los análisis tanto cualitativos como cuantitativos de género y edad • Los resultados específicos buscan transformar la desigualdad en las relaciones de poder que hay entre las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros a través de cambios en los roles y estatus, y con la redistribución de los recursos • Se promueve la igualdad de género como el principal objetivo • La intervención pretende desafiar las normas y actitudes actuales que refuerzan el género y los estereotipos • El género se incorpora a la respuesta y se abordan las causas de la desigualdad de forma directa

Folleto 4b

Roles y necesidades de género

(ejercicio)

Analice qué roles y necesidades se relacionan con las actividades listadas en la tabla. Trace una X donde corresponda. Tenga en cuenta que cada actividad se puede asociar con más de un rol o una necesidad.

Actividad	Rol identificado de las mujeres			Necesidad de género que cubre	
	Reproductivo	Productivo	Gestión comunitaria	Necesidades prácticas	Necesidades estratégicas

Capacitación laboral

Capacitación para mujeres					
• Cocinar para la familia					
• Sastrería					
• Albañilería/Carpintería					
• Administración de un negocio					
Acceso a créditos*					
Destinados para vivienda					
Destinados a mujeres					

*De instituciones microfinancieras o el gobierno

Servicios básicos

Incorporación de una guardería					
Ubicada en la comunidad					
Ubicada en el lugar de trabajo de la madre					
Ubicada en el lugar de trabajo del padre					
Centro de atención primaria de salud					
Abierto solo en las mañanas					
Abierto en distintos horarios					
Beneficios sociales de parte del gobierno					
Destinados para vivienda					
Destinados a mujeres					

Participación en la comunidad

Proyectos con participación en la comunidad					
Donde no se remunera el tiempo de las mujeres					
Donde se remunera el tiempo de las mujeres					

Roles y necesidades de género

(ejercicio terminado)

Las respuestas se encuentran a continuación.

Actividad	Rol identificado de las mujeres			Necesidad de género que cubre	
	Reproductivo	Productivo	Gestión comunitaria	Necesidades prácticas	Necesidades estratégicas

Capacitación laboral

Capacitación para mujeres					
• Cocinar para la familia	X			X	
• Sastrería		X		X	
• Albañilería/Carpintería		X		X	X
• Administración de un negocio		X			X
Acceso a créditos*					
Destinados para vivienda		X		X	
Destinados a mujeres		X		X	X

*De instituciones microfinancieras o el gobierno

Servicios básicos

Incorporación de una guardería					
Ubicada en la comunidad	X	X	X	X	
Ubicada en el lugar de trabajo de la madre	X	X		X	
Ubicada en el lugar de trabajo del padre	X	X		X	X
Centro de atención primaria de salud					
Abierto solo en las mañanas	X			X	
Abierto en distintos horarios	X			X	X
Beneficios sociales de parte del gobierno					
Destinados para vivienda		X		X	
Destinados a mujeres		X		X	X

Participación en la comunidad

Proyectos con participación en la comunidad					
Donde no se remunera el tiempo de las mujeres			X	X	
Donde se remunera el tiempo de las mujeres		X	X	X	X

Transversalización de género

La transversalización de género significa poner la igualdad de género en el centro de su trabajo. Significa tener en cuenta el género, por ejemplo, en las decisiones de políticas, la planeación, el presupuesto y las estructuras y operaciones organizacionales.

La transversalización de género no significa agregar “algo para las mujeres” a una actividad existente, o asegurar que las mujeres tengan cierto porcentaje de participación, por ejemplo, un 50 por ciento de quienes participan en una capacitación o un proyecto.

La transversalización de género puede implicar que cambie sus metas, planes y acciones para asegurarse de que las mujeres y los hombres puedan influir, participar y beneficiarse de las intervenciones de desarrollo. Esto puede requerir cambios en las estructuras, los procedimientos y las culturas organizacionales para crear entornos que realmente ayuden a promover la igualdad de género.

Folleto 6a

Análisis de género (ejercicio)

Áreas de consulta	Preguntas
Roles y responsabilidades (división del trabajo)	¿Quién hace qué?
Acceso a los recursos y control sobre estos	¿Quién posee qué? ¿Quién puede utilizar qué y quién tiene el control sobre esto?
Autonomía corporal, violencia y seguridad	¿Qué tan diseminada está la violencia? ¿Cuál es el riesgo de experimentarla?
Conocimiento e información	¿Quién sabe qué y quién conserva la información? ¿Con quién se comparte la información?
Aspiración y participación	¿Quién participa, a qué nivel y con qué propósito? (Relacionado con el proyecto)
Responsables e Instituciones	¿Quién se beneficia?

Folleto 6a

Análisis de género (ejercicio terminado)

Áreas de consulta	Preguntas
<p>Roles y responsabilidades (división del trabajo)</p> <p><i>Poder para</i></p>	<p>¿Quién hace qué?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué hacen las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros (responsabilidades/tareas/quehaceres)? • ¿Dónde realizan esas actividades (en la casa, la comunidad, el lugar de trabajo o una institución)? • ¿Con qué frecuencia las realizan (diariamente o por temporadas)? ¿Cuánto tiempo les toma realizarlas? • ¿Ha cambiado algo después del desastre, el conflicto o la crisis? <p><i>Recuerde: roles de la comunidad, reproductivos y productivos.</i></p>
<p>Acceso a los recursos y control sobre estos</p> <p><i>Poder para Poder sobre Poder con</i></p>	<p>¿Quién posee qué? ¿Quién puede utilizar qué y quién tiene el control sobre esto?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿A qué activos, recursos y oportunidades tienen acceso las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros? • ¿Quién tiene el control sobre estos? • ¿Quién recibe un ingreso (dentro y fuera de la vivienda)? ¿Quién decide qué hacer con el dinero? • ¿Quién puede heredar la tierra o propiedades privadas y quién decide esto? • ¿Cómo se distribuye el presupuesto y cómo se gasta? <ul style="list-style-type: none"> - ¿A nivel de la vivienda? - ¿A nivel de la comunidad? • ¿A quién se le asignan los recursos públicos? ¿Quién recibe estos recursos? <ul style="list-style-type: none"> - ¿A nivel de la vivienda (por ejemplo, pensiones sociales, beneficios, servicios, asistencia humanitaria)? - ¿A nivel de la comunidad (por ejemplo, la asignación del presupuesto y los gastos en servicios e infraestructura, además del apoyo brindado durante o después de un desastre, un conflicto o una crisis)? • ¿Quién tiene un capital social (por ejemplo, redes sociales y de apoyo)? • ¿Esto cambió después del desastre, el conflicto o la crisis?
<p>Autonomía corporal, violencia y seguridad</p> <p><i>Poder sobre Poder para Poder del interior</i></p>	<p>¿Qué tan diseminada está la violencia? ¿Cuál es el riesgo de experimentarla?</p> <ul style="list-style-type: none"> • El acceso al trabajo fuera de casa, ¿ha hecho que aumente el riesgo de abuso o violencia en el hogar, en el trabajo, o en camino hacia o desde el trabajo? • ¿Cuáles son los riesgos de salud ocupacional (por ejemplo, durante la menopausia o con relación a una discapacidad)? • ¿Cuáles son los riesgos de abuso o violencia para las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros que dependen de un cuidador o que han perdido su capacidad legal? • ¿Qué factores de riesgo están presentes para la protección contra un desastre, un conflicto o una crisis, incluyendo el riesgo de violencia basada en el género? • ¿Han cambiado las dinámicas de riesgo y poder después del desastre, el conflicto o la crisis?

continuará en la siguiente página

Folleto 6b

Continuación del análisis de género (ejercicio terminado)

continuación de la página anterior

Áreas de consulta	Preguntas
<p>Conocimiento e información</p> <p><i>Poder sobre</i> <i>Poder para</i> <i>Poder del interior</i> <i>Poder con</i></p>	<p>¿Quién sabe qué y quién conserva la información? ¿Con quién se comparte la información?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién tienen conocimiento sobre las políticas y los programas del gobierno, y sobre cómo se puede acceder a estos (por ejemplo, protección social)? • ¿Quién sabe acerca de las políticas y los programas institucionales (por ejemplo, la igualdad de oportunidades en el reclutamiento, la igualdad salarial, la prevención contra el acoso sexual y los mecanismos de denuncia y reclamación)? ¿Estas políticas se comparten y explican a todos? • ¿Quién sabe cómo acceder a los servicios (tales como servicios de salud, ingresos, apoyo legal y apoyo contra la violencia basada en el género, y ayuda humanitaria)? • ¿Quién es miembro de, o tiene acceso a, redes sociales o económicas, sindicatos o comités humanitarios, para compartir información y conocimiento, y tener apoyo mutuo? • ¿Cómo esta información otorga poder o estatus a alguien? • ¿El lugar donde se obtiene la información y se comparte el conocimiento ha cambiado después del desastre, el conflicto o la crisis?
<p>Aspiración y participación</p> <p><i>Poder para</i> <i>Poder del interior</i> <i>Poder con</i></p>	<p>¿Quién participa, a qué nivel y con qué propósito?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Tienen las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros la misma posibilidad de elección de actividades (por ejemplo, capacitaciones o voluntariados)? • ¿Tienen las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros la libertad de acceder a los espacios públicos y de participar en las actividades del proyecto? ¿Pueden tomar decisiones y expresar sus opiniones? • ¿Se apoya la participación de mujeres, hombres y personas de otros géneros? (Por ejemplo, mediante la disposición de espacios seguros donde todos puedan hablar, lugares inclusivos accesibles para todos, al tener en cuenta las limitaciones de tiempo o las responsabilidades relativas al cuidado, con la adaptación a los estilos de aprendizaje y medidas que ayuden al aumento de confianza en sí mismos). • ¿Quién participa en la toma de decisiones en la vivienda y en la comunidad? ¿En qué tipo de decisiones (nivel de importancia e influencia u oportunidades de participar en la planeación de los proyectos)? • ¿Ha cambiado la estructura de la toma de decisiones después del desastre, el conflicto o la crisis?
<p>Responsables e Instituciones</p> <p><i>Poder sobre</i> <i>Poder para</i> <i>Poder con</i></p>	<p>¿Quién se beneficia?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las leyes, políticas, normas y los límites estructurales? ¿Quién se beneficia del statu quo? • ¿De qué forma los grupos religiosos o políticos establecen reglas, políticas públicas o leyes con el fin de mantener situaciones para su propio beneficio, en vez de enfocarse en los demás (por ejemplo, con la división del trabajo)? • ¿Esto ha cambiado después del desastre, el conflicto o la crisis? ¿Se han revisado, actualizado o abandonado las políticas públicas? • ¿Cómo responden las organizaciones a los problemas de género (Por ejemplo, mediante la recopilación y el uso de datos desglosados por sexo, edad y discapacidad; la capacitación del personal; la contratación; los recursos; las políticas; la gestión de la información; y la comunicación)? • ¿Quién se beneficia a nivel individual, familiar, comunitario e institucional? • ¿Es la distribución de los beneficios diferente a cómo era antes del desastre, el conflicto o la crisis?

Folleto 7

Marco de los 4 tipos de poder

Poder es la capacidad de crear o resistir el cambio. Lo pueden tener los individuos o grupos.

El poder que tienen los individuos se relaciona con su autonomía, por lo cual puede ser menos visible.

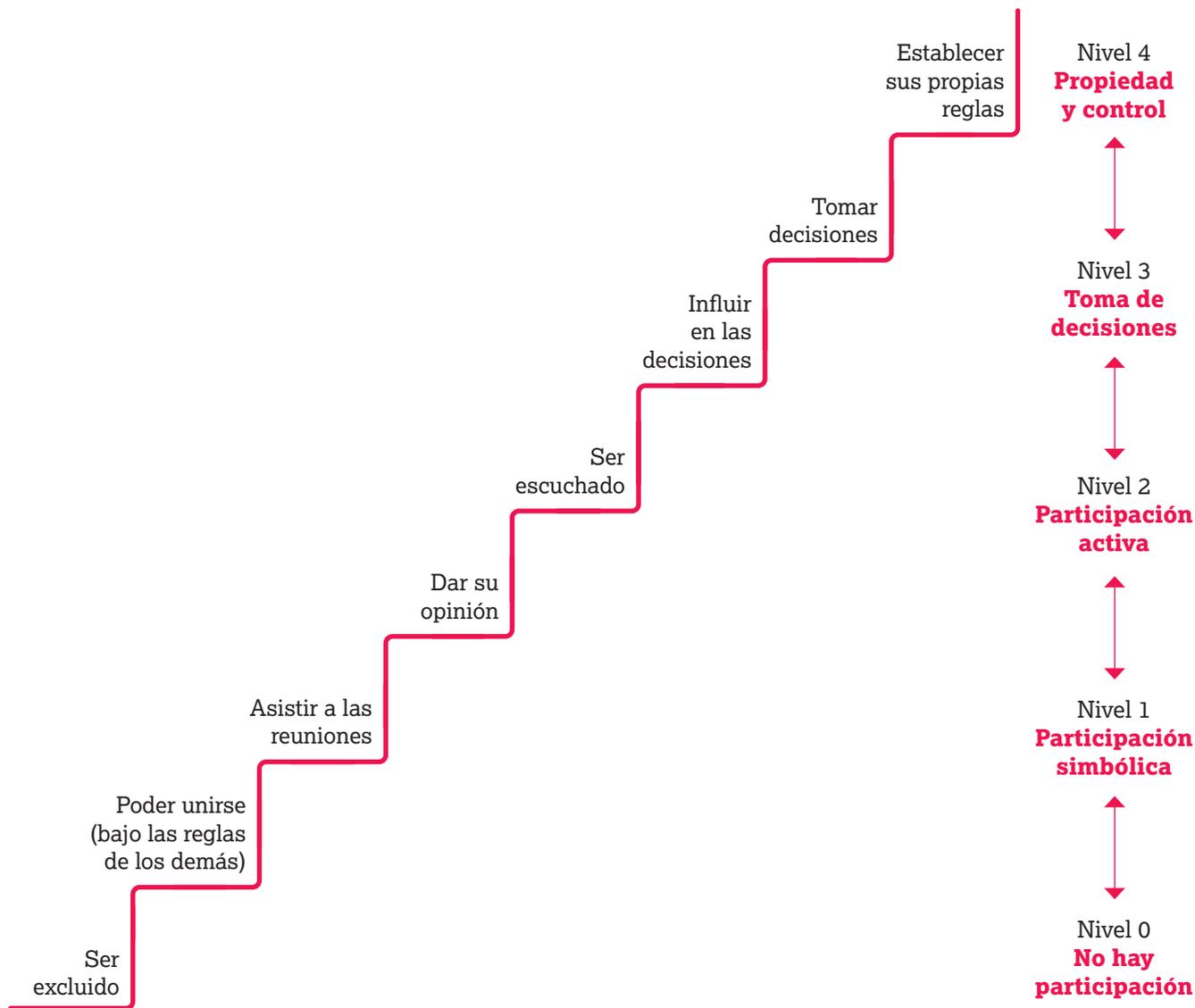
El poder que tienen los grupos se relaciona con las estructuras y reglas establecidas en cualquier contexto dado.

Existen cuatro tipos de poder:

- Poder sobre** Significa dominación, a menudo un uso negativo de “poder sobre” otras personas. Puede ser explotador y represivo. Se puede usar para controlar los recursos y oportunidades buscando influir en las decisiones. Sin embargo, el “poder sobre” no tiene que ser negativo. Puede simplemente significar tener acceso y control sobre activos financieros, físicos y basados en el conocimiento. También puede significar tener control sobre las personas para proteger sus intereses.
- Poder para** Significa poder elegir lo que haces y poder hacerlo. Esto incluye resistirse al cambio o generarlo. Significa ser capaz de tomar decisiones (en el hogar, la comunidad o más ampliamente) y dar forma a la propia vida.
- Poder del interior** Se refiere al conocimiento, la capacidad, la autoestima y la confianza en sí mismo que le permite a cada persona generar un cambio en su vida. Promueve dignidad personal. Por lo general, es influenciado por normas culturales o religiosas.
- Poder con** Hace referencia a la capacidad de las personas con diferentes intereses de encontrar un terreno en común y actuar de manera colectiva, basándose en un sentido de solidaridad y apoyo mutuo, para generar fuerza colectiva.

Fuente: VeneKlasen L, and Miller V, 'Power and empowerment', *PLA Notes*, 43: 39–41, 2002, and Comic Relief Maanda Initiative, *A framework for women and girls' empowerment: Guidance for Maanda applicants and grantees*, Comic Relief, 2014

Escalera de la participación



Entrevista (subsistencia)

Entrevistador

Escenario: Proyecto de subsistencia en el área rural de Tanzania

Su organización ha decidido desarrollar un proyecto de subsistencia para los habitantes más marginados y pobres de un área rural remota en Tanzania. Antes de elaborar la propuesta, usted dirige un análisis situacional en el que debe recolectar información de la comunidad mediante entrevistas individuales. Su organización está al tanto de que hay serios problemas con la propiedad de las tierras.

Se encuentra con una mujer de 70 años que vive a las afueras del pueblo con su nieta de 10 años, cuyos padres murieron. Le hace una entrevista semiestructurada a la mujer para averiguar la razón por la que no tiene acceso a un terreno para cultivar.

Puntos clave

- La entrevista debe ser más una conversación que una encuesta; sin embargo, debe guiarse por un bosquejo. En este ejercicio, depende de usted llegar a un mínimo de cuatro puntos que necesite responder. Escriba sus preguntas puntos separados antes de iniciar la entrevista.
- Asegúrese de cubrir los temas de confidencialidad y ética: obtener el consentimiento del entrevistado y realizar la entrevista en privado.

Entrevistado

Escenario: Proyecto de subsistencia en el área rural de Tanzania

Una organización ha decidido desarrollar un proyecto de subsistencia para los habitantes más marginados y pobres de un área rural remota en Tanzania. Antes de elaborar la propuesta, se está llevando a cabo un análisis situacional. Usted será entrevistado como parte del proyecto.

Usted es una mujer de 70 años que ha perdido a su esposo y a un hijo. Sus otros hijos dejaron la comunidad hace tiempo. Además, es muy pobre y vive a las afueras del pueblo con su nieta de 10 años, cuyos padres fallecieron. Solamente recibe una baja pensión social. Necesita generar ingresos.

Puntos clave

Mientras se le realiza la entrevista, su rol es tener una o más de las siguientes características:

- Ser tímida y poco asertiva
- Conversadora, pero no acerca de las cuestiones en las que su entrevistador desea centrarse
- Estar a la defensiva o ser agresiva
- Estar un poco confundida

Siéntase libre de elegir la personalidad de su personaje.

continuará en la siguiente página

Folleto 9a

Continuación de la entrevista (subsistencia)

continuación de la página anterior

Observador

Escenario: Proyecto de subsistencia en el área rural de Tanzania

Una organización ha decidido desarrollar un proyecto de subsistencia para los habitantes más marginados y pobres de un área rural remota en Tanzania. Antes de elaborar la propuesta, se le solicita participar en un análisis situacional y dar su opinión durante una entrevista.

Se está entrevistando a una mujer de 70 años que ha perdido a su esposo y a un hijo. Sus otros hijos dejaron la comunidad hace tiempo. Además, es muy pobre y vive a las afueras del pueblo con su nieta de 10 años cuyos padres fallecieron. Solamente recibe una baja pensión social. Necesita generar ingresos.

Puntos clave

Observe con atención:

- ¿Cómo se acerca el entrevistador a la mujer y le explica el objetivo y el proceso de la entrevista?
- ¿Qué tipo de lenguaje utiliza el entrevistador para explicar el objetivo y el proceso de la entrevista, y para hacer las preguntas?
- ¿De qué forma el lenguaje corporal del entrevistador motiva o desmotiva a conversar?
- ¿Cómo es la reacción del entrevistador frente a las respuestas de la mujer, especialmente, cuando estas no se relacionan con la pregunta?
- ¿Cómo describiría las dinámicas entre los dos?
- ¿Cómo describiría la atmósfera de la entrevista?

Entrevista (campo de refugiados)

Entrevistador

Escenario: Seguridad y acceso a los servicios en un campo de refugiados

La guerra civil estalló en un país del sudeste asiático. Muchas personas han huido del conflicto a los campos de refugiados al otro lado de la frontera. Debido a que el conflicto fue inesperado, no hubo casi nada de preparación para afrontarlo. Se envió un equipo de expertos al campo con el fin de averiguar si los servicios son accesibles para todas las personas que se encuentran allí, sin importar su edad, género, etnia o condición de discapacidad. Usted realiza una entrevista semiestructurada a una mujer mayor que ha perdido su casa y se encuentra allí sola.

Puntos clave

- La entrevista debe ser más una conversación que una encuesta; sin embargo, debe guiarse por un bosquejo. En este ejercicio, depende de usted llegar a un mínimo de cuatro puntos que necesite responder. Escriba sus preguntas en puntos separados antes de iniciar la entrevista.
- Asegúrese de cubrir los temas de confidencialidad y ética: obtener el consentimiento del entrevistado y realizar la entrevista en privado.
- Recuerde que la persona entrevistada puede estar traumatizada.

Entrevistado

Escenario: Seguridad y acceso a los servicios en un campo de refugiados

La guerra civil estalló en un país del sudeste asiático. Muchas personas han huido del conflicto a los campos de refugiados al otro lado de la frontera. Debido a que el conflicto fue inesperado, no hubo casi nada de preparación para afrontarlo. Se envió un equipo de expertos al campo con el fin de averiguar si los servicios son accesibles para todas las personas que se encuentran allí, sin importar su edad, género, etnia o condición de discapacidad. Como parte de esta investigación, usted será entrevistado.

Usted es una mujer mayor que ha perdido su casa y medio de vida. Sus hijos se mudaron años atrás, pero es probable que ellos también hayan sido desplazados por el conflicto. Usted no tiene forma de contactarlos y se encuentra muy preocupada por ellos, además, los extraña. Se siente infeliz por estar en un país que es extraño para usted.

Puntos clave

Mientras usted es entrevistado, su rol es tener una o más de las características a continuación:

- Ser tímida y tener desconfianza.
- Conversadora, pero no acerca de las cuestiones en las que su entrevistador desea centrarse.
- Estar a la defensiva o ser agresiva.
- Estar un poco confundida.

Siéntase libre de elegir la personalidad de su personaje.

continuará en la siguiente página

Folleto 9b

Continuación de la entrevista (campo de refugiados)

continuación de la página anterior

Observador

Escenario: Seguridad y acceso a los servicios en un campo de refugiados

La guerra civil estalló en un país del sudeste asiático. Muchas personas han huido del conflicto a los campos de refugiados al otro lado de la frontera. Debido a que el conflicto fue inesperado, no hubo casi nada de preparación para afrontarlo. Se envió un equipo de expertos al campo con el fin de averiguar si los servicios son accesibles para todas las personas que se encuentran allí, sin importar su edad, género, etnia o condición de discapacidad. Se realiza una entrevista semiestructurada a una mujer mayor que ha perdido su casa y se encuentra sola.

Puntos clave

Observe con atención:

- ¿Cómo se acerca el entrevistador a la mujer y le explica el objetivo y el proceso de la entrevista?
- ¿Qué tipo de lenguaje utiliza el entrevistador para explicar el objetivo y el proceso de la entrevista, y para hacer las preguntas?
- ¿De qué forma el lenguaje corporal del entrevistador motiva o desmotiva a conversar?
- ¿Cómo es la reacción del entrevistador frente a las respuestas de la mujer, especialmente, cuando estas no se relacionan con la pregunta?
- ¿Cómo describiría las dinámicas entre los dos?
- ¿Cómo describiría la atmósfera de la entrevista?

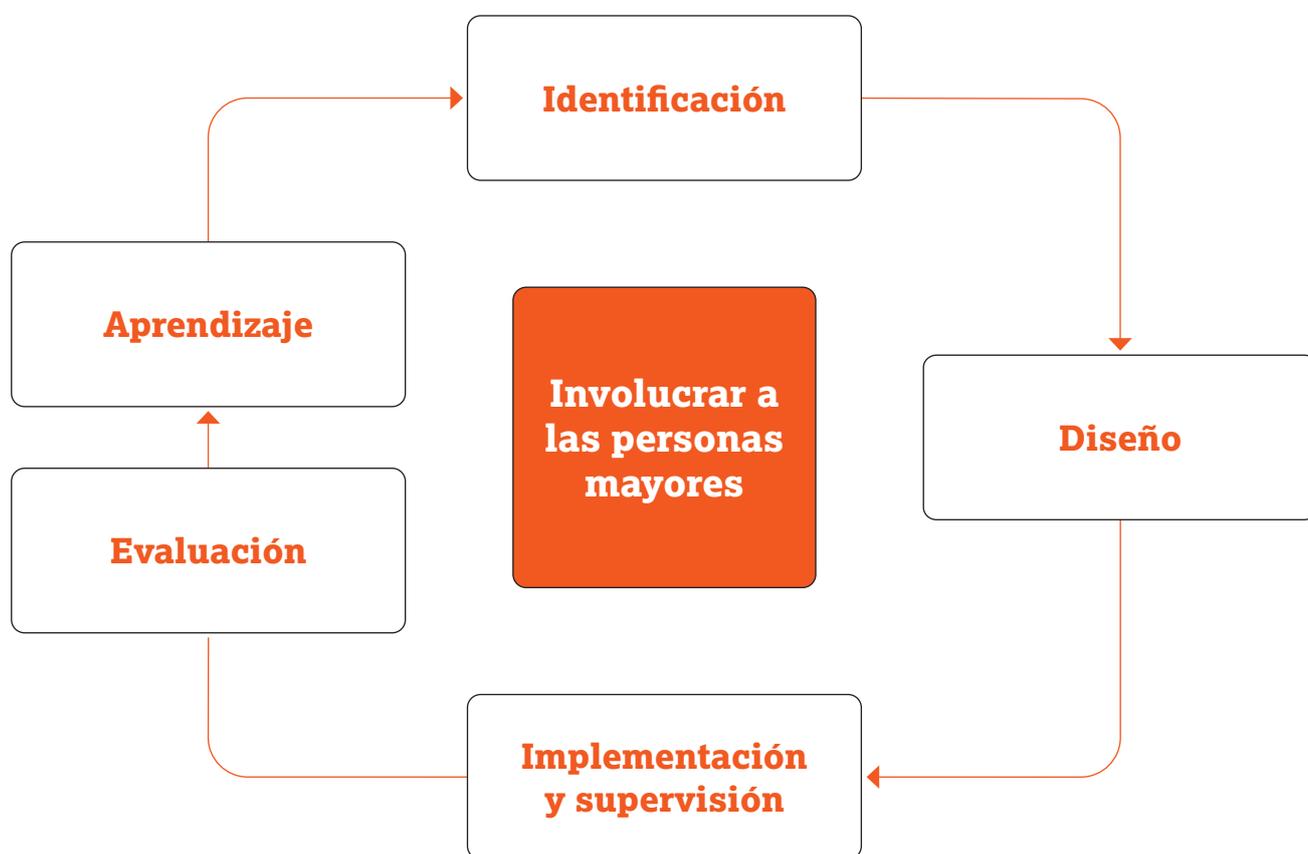
Pautas para la escucha activa

- **Ponga atención a lo que la otra persona le está diciendo.**
Demuestre que está escuchando. Informe al entrevistado que tomará notas. Comuníquese de forma verbal y no verbal, por ejemplo, haciendo contacto visual, asintiendo y sonriendo.
- **Repita o parafrasee lo que la persona le está contando para motivarla a dar una respuesta más completa.** Por ejemplo, un escéptico podría decir: “En verdad, no puedo participar en esta capacitación”. Una respuesta adecuada podría ser: “¿Así que usted piensa que no puede participar en esta capacitación? Cuénteme más”.
- **Refleje los sentimientos y las experiencias que la persona está describiendo.** Note las señales. Por ejemplo, podría decir: “Así que, usted está un poco molesto por esto, ¿verdad?”, “me da la impresión de que esto le preocupa bastante” o “por lo que me cuenta, parece que se encuentra en un dilema. Es escéptico acerca del contenido de esta capacitación, no obstante, también siente algo de curiosidad”.
- **Resuma los sentimientos y las experiencias de la persona para enfocarse en el problema o pregunte para confirmar lo que usted entendió.** Por ejemplo, podría decir: “Entiendo que no desea participar en algunas partes de esta capacitación, no obstante, estaría dispuesto a intentarlo con la sesión de introducción, ¿verdad?”.
- **Indague.** Pregunte de una manera comprensiva que motive a la persona a dar más información o a esclarecer cualquier confusión. Por ejemplo, podría decir: “No estoy seguro de haber entendido completamente lo que me dijo acerca de X” o “¿podría hablarme un poco más sobre Y?”.
- **Dé retroalimentación a las ideas o los sentimientos de la persona.** Revele algo importante de su información personal. Por ejemplo, podría decir: “Entiendo su resistencia porque yo también tuve las mismas preocupaciones antes de mi primera capacitación”.
- **Sea comprensivo.** Demuestre calidez y empatía. Por ejemplo, podría decir: “Parece que ha encontrado una buena solución. Si lo desea, podemos hablar más del tema más adelante”.
- **Permanezca en silencio.** Dé a la persona tiempo para pensar y hablar. Siéntase cómodo con el silencio.

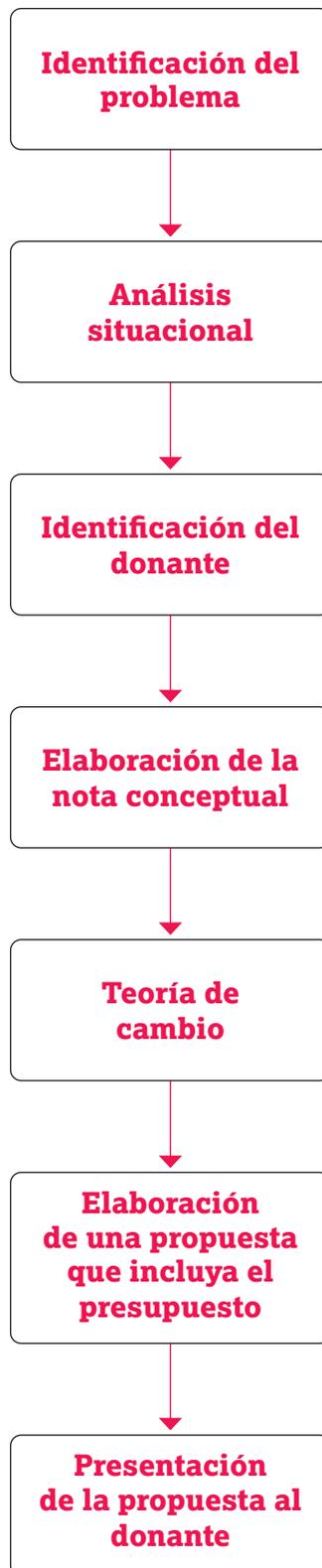
Ciclo de promoción



Ciclo del proyecto



Proceso de elaboración de la propuesta



Folleto 11

Continuación del Plan de acción de género

continuación de la página anterior

Desafío	Acciones planificadas	Persona responsable	Rol del punto focal de género	Indicadores de progreso	Plazo

Estudio de caso: Posterior al desastre

Estudio de caso

Escenario

Durante las recientes e intensas lluvias en Sri Lanka, los deslizamientos e inundaciones causados por el desbordamiento de los ríos provocaron que varias aldeas quedaran sepultadas. Miles de personas fueron evacuadas al pueblo más cercano y seguro en el que se instaló un centro de evacuación.

La colaboración entre las autoridades locales y las organizaciones de la sociedad civil, incluidas las asociaciones de personas mayores y las organizaciones de personas discapacitadas, condujo al nombramiento de un comité de gestión y un grupo de trabajo para dirigir el centro y garantizar el bienestar de los evacuados. El comité se conformó por miembros de distintos grupos de mujeres, incluidas mujeres mayores y mujeres con discapacidades. Entre sus responsabilidades estaba encontrar a los miembros de una familia que se hayan separado por causa del desastre, distribuir comida y ropa, conducir actividades y clases para los niños, brindar apoyo psicosocial y coordinar chequeos y tratamientos médicos.

Se creó otro comité con varones de diferentes grupos de la comunidad para ayudar con los esfuerzos de rescate. Su trabajo consistía en visitar las áreas afectadas y hablar con los líderes de la aldea, líderes religiosos, las autoridades locales y los cabezas de las familias afectadas para evaluar la necesidad de asistencia. Sus funciones también incluían planear cómo ayudar a las comunidades a reconstruir sus vidas y minimizar las consecuencias de la catástrofe a largo plazo.

Analice las siguientes preguntas. Intente aplicar los elementos del análisis de género (áreas de consulta, participación, poderes y los enfoques con perspectiva de género o transformadores de género):

- ¿De qué elementos tiene información? ¿Qué le dice a usted eso?
- ¿De qué elementos necesita más información?
- ¿Qué otras preguntas usted necesita realizar para determinar si se han considerado las barreras para la inclusión (relacionadas con el género, la edad y la discapacidad)?

Estudio de caso: Agua, saneamiento e higiene

Estudio de caso

Escenario

Algunas zonas de África oriental sufren cada vez más condiciones meteorológicas extremas, desde fuertes precipitaciones fuera de las estaciones lluviosas habituales hasta sequías extremas. En consecuencia, las comunidades rurales en ocasiones no tienen acceso a los servicios de los pueblos más cercanos. Han enfrentado baja producción en los cultivos y una mayor incidencia de las enfermedades transmitidas por el agua. Como resultado, muchas personas, especialmente los adultos jóvenes, han migrado a áreas urbanas con la esperanza de encontrar trabajo y acceder a mejores servicios. Por lo general, son las personas mayores y las personas con discapacidad quienes se quedan, a menudo para cuidar de los niños más pequeños.

Una organización internacional que se especializa en la mejora del acceso al agua potable y al saneamiento ha desarrollado nuevos programas de trabajo con el fin de apoyar a las comunidades que nunca han sido prioridad en la mejora de las instalaciones de agua, saneamiento e higiene (WASH, por sus siglas en inglés). El enfoque de esta organización es:

- El acceso a las instalaciones WASH se administrará según la demanda y se decidirá por un comité.
- Las comunidades aportarán una parte del costo de trabajo (el 20 %). Adicionalmente, los miembros de la comunidad se deben comprometer a realizar el mantenimiento de las instalaciones WASH. Se les dará la respectiva capacitación para saber cómo hacerlo como parte del proyecto.

Se estableció un comité para decidir qué instalaciones se deben proveer, dónde ubicarlas, cuáles viviendas deben recibir el agua potable, dónde instalar las bombas o los pozos y cómo financiar el trabajo de construcción.

El comité está conformado por un mismo número de mujeres y hombres. Durante la última reunión, el comité decidió que aquellos que no pudieran contribuir económicamente con el costo de la nueva instalación, podrían hacerlo aportando a con su trabajo a la mano de obra. Las mujeres podrían encargarse del cuidado de los hijos de los trabajadores y de la preparación de la comida para los trabajadores. Asimismo, se decidió que el agua potable estaría disponible para algunos miembros de la comunidad y que se construiría un pozo cubierto en medio de la aldea teniendo en cuenta la ubicación de aquellos que tienen problemas para movilizarse. El comité eligió a tres hombres jóvenes que se encuentran desempleados para capacitarlos en el mantenimiento de las nuevas instalaciones.

Analice las siguientes preguntas. Intente aplicar los elementos del análisis de género (áreas de consulta, participación, poderes y los enfoques con perspectiva de género o transformadores de género):

- ¿De qué elementos tiene información? ¿Qué le dice a usted eso?
- ¿De qué elementos necesita más información?
- ¿Qué otras preguntas se deben realizar con el fin de determinar si se han considerado las barreras para la inclusión (relacionadas con el género, la edad y la discapacidad)?

Estudio de caso: Propuesta de financiación

Estudio de caso

Escenario

Se está elaborando una propuesta de financiación para el proyecto cuyo propósito es:

- Mejorar el bienestar psicosocial de 3.200 refugiados mayores y sus dependientes.
- Apoyar la rehabilitación de 2.400 refugiados mayores y sus dependientes.

Análisis

HelpAge evaluó las necesidades de aproximadamente 1.000 refugiados mayores (el 60 % fueron mujeres y el 40 % hombres). El 78 % de los entrevistados mostraban signos de aflicción como inestabilidad emocional, problemas cognitivos, problemas de comportamiento y dificultad para relacionarse. Además, el 50 % se quejó de la falta de oportunidades para la subsistencia y el 60 % identificó los ingresos como una necesidad prioritaria.

Las mujeres mayores, particularmente, suelen asumir las responsabilidades del hogar y del cuidado de los niños (el 60 % de las mujeres entrevistadas). Así mismo, muchas de aquellas mujeres padecen enfermedades crónicas y tienen problemas para movilizarse. La combinación de sus responsabilidades y su vulnerabilidad agrava la presión psicológica de vivir en el campo de refugiados.

Respuesta

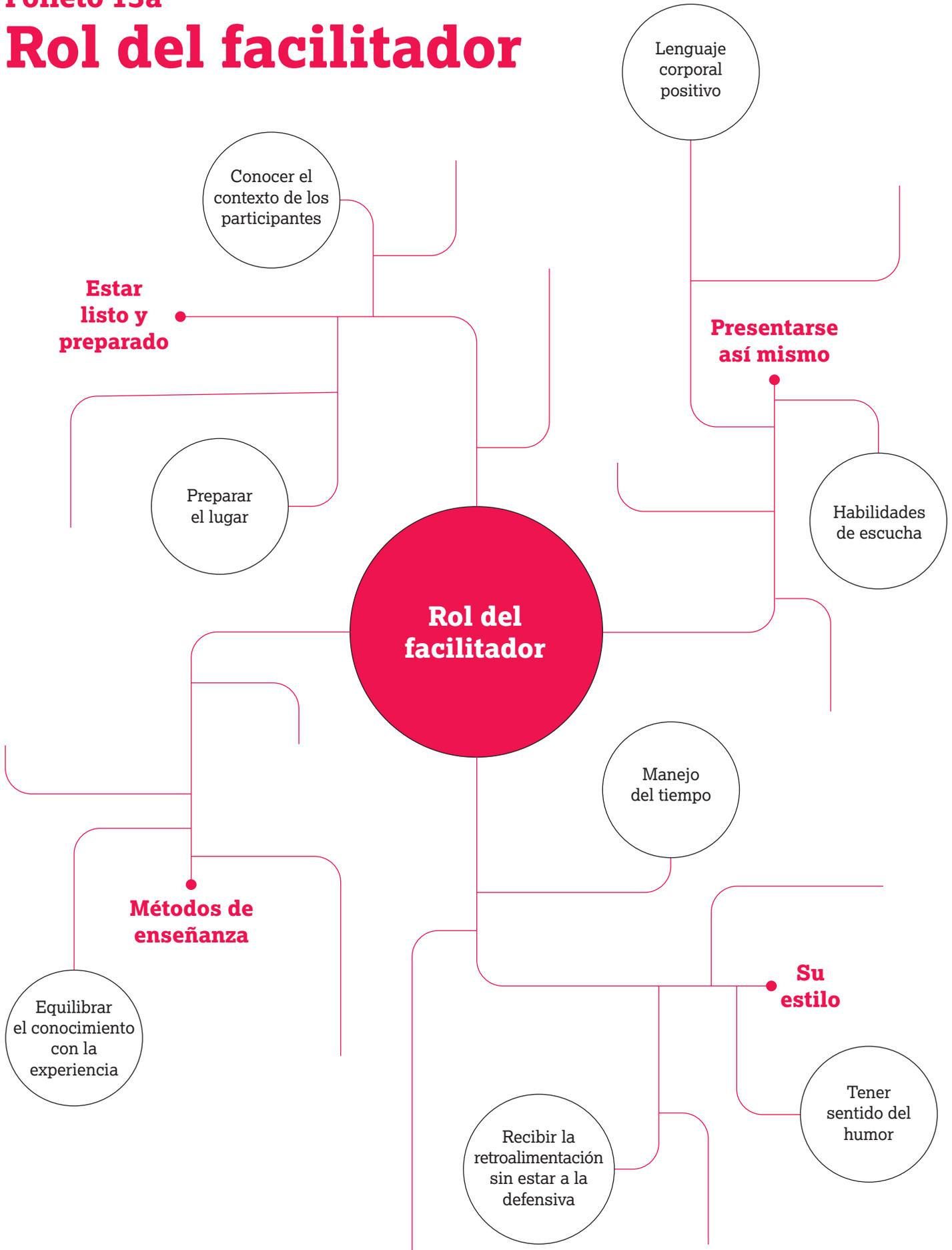
HelpAge propone:

- Establecer 60 clubes para personas mayores.
- Capacitar a 500 personas mayores para ser consejeros en tres campos con el objetivo de reconocer los síntomas de trauma y estrés, y aprender a aliviarlos mediante terapias de conversación.
- Apoyar a los 500 consejeros para que ofrezcan asesoramiento individual y grupal a 3.200 refugiados mayores mediante visitas a domicilio y sesiones organizadas en los espacios de reunión existentes en los campos.
- Organizar diversas actividades culturales y deportivas en los campos para aliviar el estrés y reforzar la cohesión y la confianza entre los distintos grupos étnicos.
- Proporcionar un capital inicial a los miembros de los clubes de personas mayores con el fin de crear pequeñas empresas después de hacer un estudio del mercado y de consultar con otras partes interesadas.
- Brindar capacitaciones personalizadas que se relacionen con la actividad económica elegida por los emprendedores de mayor edad, así como capacitación general en negocios.
- Organizar que el personal del proyecto a lo largo de sus tres años de duración asesore a los emprendedores mayores de edad mediante visitas periódicas.

Analice las siguientes preguntas e intente aplicar los elementos del análisis de género (áreas de consulta, participación, poderes y los enfoques con perspectiva de género o transformadores de género):

- ¿De qué elementos tiene información? ¿Qué le dice a usted eso?
- ¿De qué elementos necesita más información?
- ¿Qué otras preguntas se deben realizar con el fin de determinar si se han considerado las barreras para la inclusión (relacionadas con el género, la edad y la discapacidad)?

Rol del facilitador



Situaciones desafiantes para la facilitación (escenario 1)

- Un hombre mayor se queja repetidamente de que toda la atención es para las mujeres y pregunta por qué no se da a los hombres el mismo tratamiento.
- Una mujer mayor se queja de que usted está socavando la preciada condición de las mujeres como amas de casa y que está tratando de convertirlas en hombres.
- Una mujer mayor intenta hablar, pero siempre la interrumpen los participantes hombres.
- Un participante cuestiona la exactitud o el valor de lo que usted está presentando.

Situaciones desafiantes para la facilitación (escenario 2)

- Un participante se queja porque piensa que hablar acerca de las personas mayores es una pérdida de tiempo, ya que todos deberían preocuparse más por los niños y los jóvenes.
- Durante una discusión, muchas personas hablan al mismo tiempo.
- Mientras que usted está exponiendo algo, los participantes se están quedando dormidos, juegan con sus celulares o computadoras, o hablan entre sí.

Manejo de los participantes desafiantes

Rol	¿Por qué sucede?	¿Qué hacer?
Saboteador	Probablemente sea bondadoso la mayor parte del tiempo, pero está distraído por su trabajo o sus problemas personales.	<ul style="list-style-type: none"> Mantenga bajo control su temperamento. Esté de acuerdo sinceramente con una de sus ideas; luego, continúe con otro punto. Si la persona manifiesta un hecho falso, páselo al grupo para que este sea rechazado. Como último recurso, hable con la persona en privado para saber lo que puede estar molestándole.
Divagador	Una idea lleva a otra haciendo que la persona se aleje demasiado de su punto original.	<ul style="list-style-type: none"> Cuando la persona haga una pausa para respirar, dele las gracias y vuelva a enfocar la atención del grupo para continuar. De manera amable, indique que “nos estamos saliendo un poco del tema”. Como último recurso, use el horario de las capacitaciones como una excusa para avanzar. Mire su reloj y diga: “nuestro tiempo es limitado”.
Siempre listo para responder	Realmente desea ayudar, pero lo dificulta al impedir que otros participen.	<ul style="list-style-type: none"> Con tacto, interrumpa a la persona haciendo preguntas a otros participantes. Sugiera que “pondremos a otros a trabajar”. Pídale a la persona que resuma sus ideas. Esto lo mantendrá atento y podrá aprovechar su entusiasmo.
Conversador	La plática suele tratar de asuntos personales, sin embargo, pueda que estos se relacionen con el tema.	<ul style="list-style-type: none"> Llame a la persona por su nombre y haga una pregunta fácil. Llame a la persona por su nombre, repita la última opinión que se expresó y pregúntele qué opina de ello. Incluya a la persona en la discusión.
Choque de personalidades	Dos o más individuos chocan. Esto provoca que el grupo se divida en diferentes bandos y que se ponga en riesgo el éxito de la sesión.	<ul style="list-style-type: none"> Intente destacar las áreas en las que convergen las ideas de los dos participantes. Atraiga la atención al objetivo de la sesión. Dirija la pregunta sobre el tema hacia alguien que no esté involucrado en el desacuerdo. Como último recurso, afirme francamente que las personalidades deberían dejarse de lado durante la discusión grupal.

continuará en la siguiente página

Folleto 13d

Continuación de Manejo de los participantes desafiantes

continuación de la página anterior

Rol	¿Por qué sucede?	¿Qué hacer?
Sigue el camino equivocado	Menciona ideas que son evidentemente incorrectas.	<ul style="list-style-type: none"> Diga: “Esa es una forma de ver este asunto” y haga las correcciones pertinentes con tacto. Diga: “Entiendo su punto, pero ¿podemos conciliar esto con nuestra situación actual?” Maneje la situación con tacto, ya que estará contradiciendo a la persona. <i>Recuerde, todos los miembros del grupo escucharán las respuestas que brinda a cada individuo. Puede motivar o desmotivar la participación según cómo se comunique.</i>
Callado	<ul style="list-style-type: none"> Aburrido Indiferente Tímido Arrogante 	<ul style="list-style-type: none"> Atraiga su interés preguntándole su opinión. Haga preguntas a la persona que está a su lado. Después, pregúntele a la persona que permanece callada acerca de la opinión que expresó el anterior participante. Felicite a la persona la primera vez que participe. Sea sincero. Muestre respeto por la experiencia de la persona y después pida su opinión.
Terco	No ve la otra parte. Solamente apoya su propio punto de vista.	<ul style="list-style-type: none"> Solicite a los demás miembros del grupo que comenten las ideas de esta persona, ya que ellos podrían añadir otra perspectiva y ayudar a que esta persona vea las cosas de forma diferente. Recuérdle a la persona que el tiempo es corto. Sugiera aceptar el punto de vista de la mayoría. Mencione que estará dispuesto a hablar con esta persona después. Luego, haga seguimiento.
Hablador	<ul style="list-style-type: none"> Muy motivado Presumido Bien informado Simplemente muy hablador 	<ul style="list-style-type: none"> Haga que la persona baje el ritmo de su discurso con preguntas difíciles. Diga: “Eso es muy interesante. Ahora, veamos qué opinan los demás”. Aproveche el conocimiento de la persona y transmítalo usted mismo al grupo. <i>Por lo general, para cualquier persona que sea excesivamente participativa, debería resaltar la necesidad de que todos participen.</i>
Quejumbroso	Tiene la manía de quejarse solo porque sí o pueda que sí tenga una queja legítima	<ul style="list-style-type: none"> Señale que el objetivo es trabajar de la manera más eficiente y cooperativa posible en las circunstancias actuales. Dígale que discutirán los problemas que puedan existir después en privado. Solicite a otro miembro del grupo que responda a las quejas de esta persona.

Fuente: Carr D A, ‘How to Facilitate’, *American Society for Training and Development*, Issue 9406, Junio 1994

Formato de evaluación de la capacitación

1. Por favor califique la logística y la preparación de la capacitación en una escala de 1 (muy deficiente) a 5 (excelente)					
	1	2	3	4	5
La comunicación antes de iniciar la capacitación					
La comunicación durante la capacitación					
La logística y la organización de la capacitación					
La alimentación					
El alojamiento (si aplica)					
La accesibilidad al lugar					
La interpretación (si aplica)					

2. Por favor Califique la facilitación brindada en la capacitación en una escala de 1 (muy deficiente) a 5 (excelente)					
	1	2	3	4	5
La claridad de las presentaciones y las explicaciones					
El apoyo brindado a los participantes y el fomentar la confianza					
La elección de los ejercicios y la metodología y herramientas de facilitación					
El manejo del tiempo y la atención a los niveles de energía de los participantes					
Accesibilidad a las sesiones					

3. Por favor califique el contenido de la capacitación en una escala de 1 (muy deficiente) a 5 (excelente)					
Evalúe la relevancia que tiene para su trabajo y el conocimiento y las habilidades que adquirió	1	2	3	4	5
Comentarios					
.....					
.....					
.....					
.....					

continuará en la siguiente página

Folleto 14

Continuación del Formato de evaluación de la capacitación

continuación de la página anterior

4. ¿Cuáles sesiones encontró más útiles?

Comentarios

5. ¿Cuáles sesiones encontró menos útiles?

Comentarios

6. ¿Con qué temas podría necesitar más ayuda o práctica para sentirse más seguro con estos?

Comentarios

continuará en la siguiente página

Folleto 14

Continuación del Formato de evaluación de la capacitación

continuación de la página anterior

7. En general, ¿la capacitación cumplió sus expectativas?

Sí, completamente Parcialmente No, para nada

Comentarios

8. ¿Faltó algo que debería haberse incluido en la capacitación?

Comentarios

9. ¿Tiene comentarios o sugerencias adicionales, incluyendo alguna propuesta de actividades que crea útiles para las futuras capacitaciones?

Comentarios

Agradecemos su retroalimentación.

HelpAge International es una red global de organizaciones que promueven el derecho de todas las personas mayores a una vida digna, saludable y segura.

Publicado por HelpAge International
PO Box 78840, Londres SE1P 6QR, Reino Unido
Tel +44 (0)20 7278 7778
info@helpage.org
www.helpage.org

Número de registro de organización benéfica: 288180

Contribuciones de HelpAge International Global
Gender Learning Group

Escrito por Karen Andrae, Sylvie Cordier
y Georgina Veitch/HelpAge International

Editado por Celia Till y Georgina Veitch

Diseñado por TRUE www.truedesign.co.uk



@HelpAge



HelpAge International

Copyright © HelpAge International 2022

Este trabajo está sujeto a una licencia internacional 4.0 de reconocimiento no comercial de Creative Commons, <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

Cualquier parte de esta publicación puede reproducirse sin permiso para fines educativos sin ánimo de lucro. Por favor dar crédito a HelpAge International y enviarnos una copia o enlace.

ISBN 978-1-910743-70-6