

Cómo implementar la lente de género en la SDSR

Guía de capacitación
para la igualdad
de género



Agradecimientos

Esta Guía de capacitación para la igualdad de género ha sido elaborada por el grupo directivo de género de IPPF, en colaboración con varias Asociaciones Miembro de la Federación. Su objetivo es potenciar e integrar un enfoque transformador de género en todos los ámbitos de nuestro trabajo, así como en el de nuestras entidades socias.

Este documento ha sido posible gracias al generoso apoyo del pueblo de Canadá a través del Ministerio de Asuntos Exteriores (GAC, por sus siglas en inglés).



Índice

Antecedentes	3
¿Cuál es el propósito de la Guía de capacitación sobre la igualdad de género?	4
¿Para quién es esta Guía?	5
¿Cómo debe utilizarse la Guía de capacitación?	5
Nota sobre la terminología	6
Sección 1: Planificación de la capacitación	7
Finalidad y objetivos de aprendizaje de la capacitación	8
Modalidad de la capacitación	8
Duración de la sesión de capacitación	8
Personas facilitadoras	9
¿Quién debe asistir a la capacitación?	9
Dimensiones de la capacitación	10
Ubicación y montaje	10
Material y equipos de capacitación	10
Crear un espacio seguro	10
Preparación de las personas participantes para la capacitación	11
Alimentos y refrigerios	11
Crear un calendario de preparación y planificación	11
Después de la sesión de capacitación	13
Sección 2: Esquemas de las sesiones de capacitación	14
Programa para una sesión de capacitación de dos horas sobre igualdad de género	15
Programa para una sesión de capacitación de 90 minutos sobre igualdad de género	17
Programa para una sesión de capacitación de tres horas sobre igualdad de género	19

Sección 3: Guía para la persona facilitadora para las actividades y ejercicios descritos en la capacitación	21
Introducción	22
La caja del género	24
Narración de historias: ¿Por qué trabajamos por la igualdad de género y cuál es su relación con la SDSR?	27
Mirar el mundo a través de una lente de género	29
Practicar el análisis de género	35
Evaluación	37
Cierre	38
Sección 4: Sesiones únicas útiles para profundizar	40
Sesión adicional 1: La caminata del poder: género e interseccionalidad	42
Sesión adicional 2: Presentación de la persona de jengibre	44
Sesión adicional 3: Violencia sexual y de género	47
Sesión adicional 4: Medición de las actitudes de género: la escala de hombres con equidad de género (HEG)	49
Recursos útiles para la capacitación continuag	51
Anexos	53
Anexo 1: Cuestionario de evaluación previo al taller	54
Anexo 2: Lista de verificación para la preparación y planificación del taller	59
Anexo 3: Continuo de integración de género	61
Anexo 4: Definiciones de los enfoques del Continuo de integración de género	63
Anexo 5: Fichas de escenarios de proyectos	65
Anexo 6: Formulario de evaluación de las personas participantes	69
Anexo 7: Personajes de La caminata del poder	71
Anexo 8: Declaraciones de La caminata del poder	74
Anexo 9: La persona de jengibre	75
Anexo 10: Nuestras experiencias	76
Anexo 11: Escala HEG	78



Antecedentes

Antecedentes

Las desigualdades de género siguen siendo un obstáculo importante para abordar la salud y los derechos sexuales y reproductivos (SDSR). Para garantizar la SDSR para todas las personas y prevenir la violencia sexual y de género (VSG), las normas de género perjudiciales deben transformarse en positivas. Para ello, es importante empezar a ver el mundo a través de una lente de género. En otras palabras, es necesario examinar de forma crítica la manera en que las diferentes políticas, programas o actividades afectan las normas de género actuales y garantizar que reduzcan los desequilibrios de poder entre géneros, propicien una mayor inclusión y sigan un enfoque interseccional.

La igualdad de género –el concepto de que todas las personas deben recibir un trato que garantice la igualdad de oportunidades y resultados– es un derecho humano. Las normas y actitudes de género –las expectativas y reglas informales sobre lo que significa ser mujer, hombre o persona no binaria, o identificarse como LGBTIQ+ (lesbiana, gay, bisexual, transgénero, intersexual, queer o que cuestiona el género +)– influyen en la salud y el bienestar de las personas, configurando comportamientos que repercuten directamente en la salud y los derechos sexuales y reproductivos de sí mismas, de sus parejas y de otras personas.

Para lograr la igualdad de género en una organización, comunidad o país, es necesario que cada quien empiece a ver el mundo a través de una lente de género y sea consciente de las normas de género y los desequilibrios de poder actuales. Solo entonces podremos valorar si nuestras propias acciones y trabajo están exacerbando las normas perjudiciales existentes o propiciando una transformación hacia la igualdad de género.

¿Cuál es el propósito de la Guía de capacitación sobre la igualdad de género?

Esta guía está diseñada para apoyar la integración de la igualdad de género en todas las políticas, programas y servicios de la Federación Internacional de Planificación de la Familia (IPPF), al aumentar la conciencia, el conocimiento y la comprensión del papel que cada integrante del personal y el voluntariado desempeña para lograr la igualdad de género. Proveer capacitación para el personal y el voluntariado con la intención de que vean el mundo desde una lente de género les permite ser más conscientes de dónde y cómo se da la desigualdad en su ámbito de trabajo y de si sus acciones contribuyen a la igualdad de género.

Un taller aislado no proporcionará un cambio duradero. Esta guía puede utilizarse tanto para la capacitación presencial como en línea. En el caso de las capacitaciones en línea, se recomienda adaptar el contenido para que sea fácilmente comprensible y que las sesiones de capacitación incluyan pausas adecuadas para garantizar una participación significativa. Cuando la capacitación se imparta en línea, también se recomienda compartir el material de lectura con las personas participantes y presentarles las herramientas de colaboración en línea antes de la capacitación.

¿Para quién es esta Guía?

La Guía de capacitación sobre igualdad de género está dirigida a integrantes del personal y el voluntariado de la IPPF y sus Asociaciones Miembro. En específico, para las “personas defensoras de género” a quienes se ha encomendado la responsabilidad de facilitar la capacitación en igualdad de género.

¿Cómo debe utilizarse la Guía de capacitación?

Utilice esta guía con flexibilidad: es un recurso que proporciona información, consejos y sugerencias sobre cómo mejorar la capacitación en materia de igualdad de género en su oficina del Secretariado o en su Asociación Miembro. Hay muchos tipos diferentes de necesidades de capacitación, por ejemplo:

Capacitación de introducción: Capacitación impartida a todo el personal y voluntariado durante las dos a cuatro primeras semanas de trabajo en la organización.

Capacitación de actualización del personal: Capacitación impartida al personal en activo y al voluntariado como actualización sobre igualdad de género.

Sesiones únicas: Capacitación impartida durante los almuerzos o como parte de retiros/jornadas de capacitación del personal para centrarse en un aspecto concreto de la igualdad de género, tanto para repasar los aspectos básicos como para ampliar los conocimientos. Para satisfacer las necesidades de capacitación mencionadas, esta guía se divide en las siguientes secciones:

- **Sección 1: Planificación de la capacitación** proporciona información y sugerencias que le ayudarán a planificar la capacitación con eficacia.
- **Sección 2: Esquemas de las sesiones de capacitación para la introducción y la actualización** de distinta duración para que puedan ajustarse al tiempo de que dispone y al tipo de capacitación que desea impartir.
- **Sección 3: Una guía para la persona facilitadora** describe las actividades y ejercicios incluidos.
- **Sección 4: Sesiones adicionales** que puede añadir para necesidades de capacitación únicas, si es necesario. Esta sección incluye enlaces a otros recursos de capacitación.
- **Los Anexos** contienen los folletos mencionados en cada una de las sesiones y un formulario de evaluación de las personas participantes.

El contenido de la capacitación y los ejercicios descritos en esta guía pretenden ofrecer ideas e inspiración para la implementación de su propia capacitación en igualdad de género. Se reconoce que los contextos, las experiencias y las necesidades son diferentes. Por lo tanto, al planificar la capacitación, siempre es importante adaptar el contenido y los ejercicios para reflejar la política y el contexto de la oficina del Secretariado o de la Asociación Miembro, así como las necesidades particulares de capacitación.

Nota sobre la terminología

En todo el mundo, cuando se hace referencia a la igualdad de género y a la diversidad de Orientación Sexual, Identidades y Expresiones de Género y Características Sexuales (SOGIESC), hay variedad en el lenguaje que se utiliza, acepta y entiende. Esto se debe a los diferentes contextos y realidades jurídicas y culturales locales. Por lo tanto, cuando se explica la igualdad de género y se habla de un enfoque transformador de género, es importante estar consciente de su propio contexto y adaptar la capacitación a este para fomentar la comprensión y propiciar el cambio.

A lo largo de este documento se utiliza la Guía de estilo de diversidad, equidad e inclusión de la Universidad de Iowa, que, a su vez, se basa en la guía de estilo de Associated Press, así como en otras fuentes reconocidas.

En este documento utilizamos el término “mujeres, hombres, personas transgénero y no binarias”. Pero no pretendemos excluir a nadie que se identifique de otro modo. Hay que tener en cuenta que en todos los grupos existe diversidad y que esto debe tenerse en cuenta en cualquier trabajo sobre igualdad de género. Además, reconocemos que, debido a los desequilibrios de poder existentes, la desigualdad de género afecta de forma desproporcionada a las mujeres y las niñas.

Definiciones clave

Igualdad de género significa igualdad de oportunidades para que mujeres, hombres, personas transgénero y no binarias en toda su diversidad puedan hacer realidad todos sus derechos y su potencial. Significa una aspiración a transformar las desigualdades estructurales, las pautas de comportamiento y las normas sociales, lo que conduce al cambio social y al desarrollo sostenible. La igualdad de género requiere estrategias específicas dirigidas a eliminar las desigualdades de género.

Un **enfoque transformador de género** se esfuerza activamente por examinar, cuestionar y cambiar las normas de género perjudiciales y los desequilibrios de poder con el fin de cumplir con la SDRS y hacer realidad la igualdad de género. Esto se consigue a través de: un examen crítico de las normas y dinámicas de género; abordando los desequilibrios de poder; fortaleciendo o creando sistemas que apoyen la igualdad de género; y reforzando o creando normas y dinámicas de género equitativas. Implica trabajar de forma holística con las personas en toda su diversidad, utilizando un enfoque inclusivo centrado en la persona y diferenciado, ya que la desigualdad de género afecta a distintos grupos de personas de formas diferentes.

Sección 1

Planificación de la capacitación

Planificación de la capacitación

Finalidad y objetivos de aprendizaje de la capacitación

El objetivo general de la capacitación en igualdad de género es ayudar a las personas integrantes del personal tener más conciencia de género, lo que les permite ver el mundo y su propio trabajo en la IPPF a través de una lente de género con el fin de trabajar hacia enfoques más transformadores de género.

En concreto, los objetivos de aprendizaje de esta capacitación habilitarán a las personas participantes a:

1. Crear un entendimiento común de la igualdad de género y su relación con la SDR.
2. Reflexionar sobre sus propias creencias, percepciones y experiencias de los roles de género y el valor asociado a estos.
3. Tener más conciencia de género y valorar sus propios proyectos, programas, políticas y actividades mediante la Herramienta del Continuo de integración de género.

Modalidad de la capacitación

La capacitación está diseñada para impartirse de forma presencial. Si la capacitación debe realizarse en línea, el tiempo asignado debe ampliarse un poco para tener en cuenta las pausas necesarias entre las diferentes sesiones. La persona facilitadora también tendrá que adaptar algunos de los ejercicios para tener en cuenta a las personas participantes que no estén en la sala. Las salas de descanso del software de reuniones en línea pueden utilizarse para el trabajo en grupo.

Duración de la sesión de capacitación

El tiempo sugerido para la capacitación de introducción o actualización es de dos horas, pero puede modificarse según convenga: Dependiendo del conocimiento y la comprensión actuales de los enfoques transformadores de género, puede que sea necesario acortar o alargar este tiempo. Por ejemplo, si el tema del género es totalmente nuevo para las personas participantes, puede que necesiten una capacitación más larga para involucrarse de forma significativa y beneficiarse de ella. El nivel de comprensión se determinará mediante un cuestionario previo a la capacitación (consulte el anexo 1).

En esta guía de capacitación se ofrecen tres opciones para la duración de las sesiones:

- 90 minutos: para quienes tengan conocimientos previos sobre igualdad de género y también para grupos más reducidos (16 personas o menos).
- 2 horas: esta es la duración preferida del taller.
- 3 horas: para quienes deseen profundizar en la práctica del análisis de género.

Para las capacitaciones en línea se requieren sesiones más largas: adapte la capacitación de 90 minutos a dos horas; la de dos horas a tres horas; la de tres horas a cinco horas. Incluya descansos adecuados.

En la Sección 4, se ofrecen cuatro sesiones adicionales de 60 minutos sobre elementos clave de la igualdad de género dentro de la SDR.

Personas facilitadoras

Para llevar a cabo con éxito una actividad de capacitación, sobre todo para grupos grandes, es aconsejable que dos personas cofaciliten juntas la capacitación. Las personas facilitadoras deben pertenecer a la organización, pero pueden proceder de distintos equipos o departamentos. Una de las personas facilitadoras debe ser la Asesora de género o una reconocida defensora de género dentro de la organización.

Si la persona facilitadora es nueva en el campo del género, primero debería observar a una persona facilitadora experta que lleve a cabo la sesión, y después cofacilitar con una persona facilitadora/profesional del género con experiencia durante unas cuantas sesiones antes de hacerlo sola.

La primera vez que la sesión esté a cargo de una pareja de personas facilitadoras, es aconsejable reunirse una o dos semanas antes de la capacitación para discutir la agenda, los escenarios que se utilizarán y cualquier otro asunto. Esto les permitirá trabajar en equipo el mismo día y apoyarse mutuamente para impartir la sesión con un alto nivel de calidad.

Si se va a involucrar a una persona facilitadora externa (o cofacilitadora), elabore unos términos de referencia que incluyan la siguiente información:

1. Los objetivos de aprendizaje de la capacitación y los temas que se tratarán.
2. Qué sesión(es) le gustaría que dirigieran.
3. Cuánto tiempo se le ha asignado en el programa.
4. La fecha, la hora y el lugar de la capacitación.
5. Quiénes asistirán y el nivel actual de conocimientos sobre la programación transformadora de género de estas personas.
6. El nivel de remuneración que se ofrecerá (por supuesto, dependerá del presupuesto)

¿Quién debe asistir a la capacitación?

Todo el personal del Secretariado y de las Asociaciones Miembro, las personas becarias y las contratadas a largo plazo deberían asistir en algún momento a la capacitación sobre igualdad de género. Una vez realizada la capacitación de introducción entre el personal existente, todo el personal nuevo debe recibir la capacitación de manera rutinaria como parte de su iniciación. Para facilitarla, el departamento de Recursos Humanos debe registrar quién ha asistido a la capacitación e invitar periódicamente al personal a asistir hasta que todas las personas hayan participado.

También se anima a todo el voluntariado, así como a las personas integrantes de la Junta Directiva, a asistir a la capacitación junto con el personal. Sin embargo, esto debe hacerse con delicadeza y si, en función del contexto, existe la preocupación de que el personal no pueda participar de forma significativa con las personas integrantes de la Junta Directiva presentes, entonces deben organizarse capacitaciones separadas para el personal y para el voluntariado.

Dimensiones de la capacitación

Para que la capacitación sea eficaz, lo ideal es contar con un mínimo de ocho personas participantes. Esto se debe a que algunos de los ejercicios están pensados para ser realizados en pequeños grupos de dos a cuatro personas y se necesitan al menos cuatro grupos diferentes para algunos de los ejercicios. En las Asociaciones Miembro con muy poco personal, se aconseja ver si hay alguna persona voluntaria u organización asociada que se beneficiaría de la capacitación y llevarla a cabo de forma conjunta. Si esto no es factible, la persona facilitadora deberá adaptar los recursos de capacitación para que funcionen con el menor número de participantes.

El número máximo de personas participantes debe ser de 24, ya que más de este número limita la posibilidad de que cada quien contribuya. Cuando haya más de 24 personas que necesiten la capacitación, deberá organizarse más de una sesión.

En el caso de grupos más grandes (más de 16 personas), solo deben utilizarse las opciones de dos o tres horas, para que las personas participantes dispongan de tiempo suficiente para hacer sus aportaciones.

Ubicación y montaje

Elija un lugar y una sala de reuniones de fácil acceso para todas las personas, incluidas las que utilizan sillas de ruedas. Elija también una sala de reuniones donde no haya distracciones ni interrupciones durante la capacitación. Es una buena práctica disponer las sillas en cuatro grupos alrededor de mesas de cuatro a seis personas, para que las personas participantes puedan trabajar juntas en grupos de debate. El número de grupos no debe ser inferior a dos ni superior a seis, con un máximo de cuatro personas por mesa. En el cuestionario previo a la capacitación se incluye una pregunta sobre las necesidades de accesibilidad.

Training materials and equipment

El material y los equipos de capacitación dependen del enfoque y los ejercicios elegidos por las personas facilitadoras. Cada componente de cada sesión incluye una lista de los recursos necesarios. Repase todo esto con detenimiento cuando se prepare para la capacitación. Si no dispone del material adecuado para la capacitación, considere la posibilidad de adaptar los ejercicios a los materiales y equipos de que disponga. Considere también si es necesaria la traducción o alguna adaptación para facilitar la accesibilidad, por ejemplo, interpretación en lengua de señas, copias en braille o en letra grande de los folletos, etc. En el cuestionario previo a la capacitación se incluye una pregunta sobre las necesidades de accesibilidad.

Crear un espacio seguro

Como persona facilitadora, usted es responsable de crear un clima de seguridad y confianza para todas las personas participantes. La reflexión personal, los debates desafiantes sobre situaciones (in)equitativas y la aportación de comentarios constructivos forman parte de esta función, y requieren una sensibilidad hacia la dinámica de poder dentro de la organización. Hay que ser realistas: el ideal de un espacio perfectamente seguro es imposible y puede que sea necesario cierto grado de fricción para que las cosas cambien para mejor. La clave es asegurarse de que todas las personas en el grupo se sientan respetadas y seguras para participar libremente. Entonces, al principio del taller mencione de forma específica que la sala va a ser un espacio seguro para que se expongan diferentes puntos de vista y perspectivas, pero que esto debe hacerse de forma respetuosa.

Las personas participantes pueden dirigirse a las personas facilitadoras si sienten o experimentan algo desagradable o incómodo. Como alternativa, también se puede plantear una inquietud a través del mecanismo SafeReport de la IPPF (por ejemplo, si alguien compartió algo que resultó perturbador o si las personas facilitadoras hicieron un comentario sexista sobre una de las personas participantes). Además, durante el taller, no dude en interrumpir, de forma educada, a las personas participantes que dominen la conversación o en invitar a las que no hablen tanto a que compartan sus ideas.

Preparación de las personas participantes para la capacitación

Las personas participantes deberán rellenar el cuestionario previo a la capacitación (consulte el Anexo 1) al menos tres o cuatro semanas antes. Este cuestionario proporciona información tanto sobre los conocimientos y actitudes actuales en materia de igualdad de género, como sobre los enfoques transformadores de género. También proporciona información sobre la accesibilidad de las personas y los requisitos dietéticos que deben tenerse en cuenta a la hora de preparar la logística de la capacitación, como el lugar de la reunión, las necesidades alimentarias y el material.

Como preparación útil para la capacitación, pida a las personas participantes que realicen la actividad en línea de EngenderHealth **[“Actúe como un hombre, actúe como una mujer”](#)**. En esta actividad, se pide a las personas participantes que identifiquen las normas de género y los roles de las mujeres y los hombres, y que piensen en las consecuencias de actuar o comportarse “fuera de la norma”. Aunque este ejercicio es “binario en cuanto al género” al tener en cuenta solo a mujeres y hombres, abre perspectivas, hace pensar y prepara para la actividad “La caja del género”, en la que se pueden debatir las identidades de género no binarias. Para quienes realicen la sesión de capacitación de 90 minutos, este debería ser un ejercicio previo obligatorio, ya que no hay ejercicios específicos sobre el papel y las normas de género debido al poco tiempo disponible.

Si va a realizar la capacitación de tres horas, pida a cada quien que traiga una breve descripción de un proyecto, programa, política o actividad que haya diseñado en el pasado, o que esté diseñando/gestionando/revisando/emprendiendo en la actualidad, para utilizarla en la actividad “Revisión de proyectos actuales”. La descripción debe incluir los objetivos de la actividad y los resultados obtenidos hasta el momento.

Alimentos y refrigerios

Una vez que haya confirmado el número de participantes que asistirán a la actividad de capacitación y haya revisado las necesidades dietéticas del cuestionario previo a la capacitación, tendrá que organizar los refrigerios y la comida adecuados, si fuera necesario. Asegúrese de que haya agua disponible para que las personas participantes se mantengan hidratadas. Si la capacitación se lleva a cabo durante períodos específicos, como el Ramadán, tenga en cuenta la hora de romper el ayuno.

Crear un calendario de preparación y planificación

Siempre es útil planear los actos de capacitación con suficiente antelación y llevar un registro de todas las tareas logísticas y administrativas que hay que gestionar. Una lista de verificación es una buena forma de hacerlo, sobre todo si hay más de una persona organizando el taller.

A continuación, se ofrece un ejemplo de lista de verificación (que también está disponible en el Anexo 2):

Tiempo	Actividad
Uno o dos meses antes de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Decidir y confirmar el presupuesto para la capacitación. • Seleccionar e invitar a las personas participantes (mínimo 8, máximo 24), y compartir la evaluación previa a la capacitación y el formulario de inscripción. • Identificar e invitar a una persona cofacilitadora de su oficina del Secretariado/ Asociación Miembro. Si no hay nadie adecuado dentro de la organización, contratar a una persona facilitadora o cofacilitadora externa. • Decidir la fecha y la duración del taller. • Decidir la ubicación del taller y, si es necesario, preparar el lugar, el alojamiento, los viáticos y el servicio de comidas. De ser así, delegar las responsabilidades necesarias entre el personal de apoyo para coordinar la logística. • Preparar una agenda y quedar de acuerdo en las actividades que se incluirán en la capacitación sobre la base de los resultados del cuestionario previo a la encuesta. • Repartir las responsabilidades de capacitación entre las personas cofacilitadoras. Compartir con el equipo de planificación o la persona facilitadora cualquier solicitud de las personas participantes para mejorar la accesibilidad. • Pedir materiales y equipos de capacitación (según sea necesario). • Preparar presentaciones en PowerPoint (según sea necesario). • Confirmar el lugar de la capacitación y, si es necesario, los preparativos administrativos y logísticos, como el viaje, el alojamiento, los viáticos y el servicio de comidas. • Enviar una invitación de calendario a las personas participantes para asegurarse de que tienen su tiempo bloqueado para la capacitación.
Dos semanas antes de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar/confirmar la lista definitiva de las personas participantes. • Enviar a las personas participantes la agenda y la información de referencia para que la completen (ejercicio "Actúe como un hombre, actúe como una mujer") y, si se realiza el taller de tres horas, pedirles que traigan un ejemplo de proyecto. • Terminar de planear la elaboración del formulario de evaluación para las personas participantes. • Finalizar todos los preparativos administrativos y logísticos. • Si alguna de las personas facilitadoras es nueva, podemos sugerirle que realice una simulación de la capacitación.
Uno o dos días antes de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Reunirse con la persona cofacilitadora para revisar el programa, hacer los preparativos finales, etc. • Reunir el material de capacitación y probar el equipo. • Realizar una simulación de la capacitación.
Una o dos horas antes de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar el material de capacitación al lugar de la reunión. • Comprobar que el material está listo y que sabe cómo utilizarlo. - Preparar la sala. • Colocar las mesas y las sillas en grupos de cuatro a seis personas. • Preparar los refrigerios (si es necesario).

Después de la sesión de capacitación

Cuando termine la capacitación y las últimas personas participantes hayan abandonado la sala, es útil sentarse con su persona cofacilitadora para reflexionar sobre las sesiones. Durante una breve sesión de conclusión, explorar lo siguiente:

- ¿Qué actividades y ejercicios salieron bien?
- ¿Qué actividades y ejercicios no salieron tan bien como se esperaba?
- ¿Qué haría diferente en futuras sesiones de capacitación?

Igual de importante es revisar los formularios de evaluación. Si hay temas comunes en los comentarios, considere cómo puede abordarlos en el próximo programa de capacitación. Quizá haya que adaptar algunos ejercicios o reorganizar el tiempo asignado a las distintas sesiones.

Conviene anotar los comentarios y las reflexiones para refrescar la memoria al preparar el siguiente programa. También puede utilizarlo para informar a su jefe, al equipo de Recursos Humanos y a otras partes interesadas.

La capacitación es un proceso continuo. Se recomienda que la organización también haga lo siguiente para consolidar lo aprendido en la capacitación y ayudar al personal y al voluntariado a mantener en primer plano la lente de género en la SDSR:

- Almuerzos o sesiones en el marco de un retiro del personal o de una capacitación más amplia: puede tratarse de sesiones en las que se profundice en distintos elementos de la igualdad de género (consulte la Sección 4) o puede invitarse a personas expertas externas en igualdad de género.
- Grupos de debate: en toda la organización sobre temas clave/álcidos en materia de igualdad de género.
- Cada oficina del Secretariado y equipo de la Asociación Miembro debe llevar a cabo un análisis de género de los proyectos, programas, políticas y actividades como equipo, utilizando la Caja de herramientas de evaluación de género a intervalos regulares.

Sección 2

Esquemas de las sesiones de capacitación

Esquemas de las sesiones de capacitación

Como el tiempo disponible para impartir la capacitación varía, se ofrecen tres alternativas. La sesión recomendada es de dos horas, pero aquí se ofrecen opciones para una sesión más corta de 90 minutos o una sesión de tres horas. En esta sección se presenta el esquema de cada sesión y en la Sección 3 se incluye una guía detallada para la persona facilitadora de cada una de las actividades.

Las agendas sugeridas son solo eso, un ejemplo y no un modelo. No existe una fórmula única para organizar una sesión de capacitación eficaz sobre igualdad de género. De hecho, es importante garantizar que el contenido de la capacitación y también el lenguaje utilizado para los diferentes conceptos reflejen el contexto local. Del mismo modo, cada sesión de capacitación se verá afectada por la personalidad de las personas participantes, sus intereses y sus conocimientos previos sobre la igualdad de género y el análisis de género en particular. Es importante conocer de antemano estos factores y adaptar la capacitación para que responda a las necesidades específicas de las personas participantes. Las respuestas de la evaluación previa a la capacitación (consulte el Anexo 1) ayudarán a adaptarla en consecuencia.

Programa para una sesión de capacitación de dos horas sobre igualdad de género

Tiempo	2 horas
Participantes	Mínimo 8 y máximo 24
Montaje	Estilo cabaret (mesas con asientos para cuatro a seis personas participantes); mínimo dos grupos.
Personas facilitadoras	Lo ideal sería contar con dos personas facilitadoras, especialmente para grupos de más de 12 personas.
Objetivos de aprendizaje	<p>El objetivo general de la capacitación en igualdad de género es ayudar a las personas integrantes del personal tener más conciencia de género, lo que les permite ver el mundo y su propio trabajo en la IPPF a través de una lente de género con el fin de trabajar hacia enfoques más transformadores de género.</p> <p>En concreto, los objetivos de aprendizaje de esta capacitación habilitarán a las personas participantes a:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Crear un entendimiento común de la igualdad de género y su relación con la SDSR.2. Reflexionar sobre sus propias creencias, percepciones y experiencias de los roles de género y el valor asociado a estos.3. Tener más conciencia de género y valorar sus propios proyectos y programas, políticas y actividades a través de la Herramienta del Continuo de integración de género.

Tiempo	Actividad	Objetivos	Descripción	Recursos
10 minutos	Introducción	<ul style="list-style-type: none"> Identificar las expectativas de las personas participantes en la capacitación. Aclarar los objetivos de la capacitación. Establecer un tono de respeto y apertura para la sesión de capacitación y establecer la sala de capacitación como un espacio seguro. 	<p>Bienvenida y presentaciones</p> <p>Expectativas y objetivos de capacitación</p> <p>Principios y normas básicas</p>	<p>Notas adhesivas</p> <p>Marcadores</p> <p>Rotafolio</p>
30 minutos	La caja del género	<ul style="list-style-type: none"> Identificar normas y comportamientos masculinos y femeninos socialmente esperados. Fomentar la voluntad de analizar de forma crítica las propias normas de género y la socialización. 	Comprender la naturaleza socialmente construida de los roles y normas de género y cómo estos se imponen, y cómo las normas perjudiciales afectan a la SDSR.	<p>Papel de rotafolio</p> <p>Marcadores</p> <p>Rotafolio</p>
25 minutos	Narración de historias: Por qué trabajamos por la igualdad de género y su relación con la SDSR	<ul style="list-style-type: none"> Crear un entendimiento común de la igualdad de género y su relación con la SDSR. Generar motivación e inspiración para trabajar por la igualdad de género. 	Comprender mejor la igualdad de género, su relación con la SDSR y generar motivación para trabajar por ella.	<p>Impresión de la diapositiva con la definición de igualdad de género de la IPPE.</p> <p>Rotafolio</p> <p>Marcadores</p>
45 minutos	Mirar el mundo a través de una lente de género	<ul style="list-style-type: none"> Comprender el Continuo de Género en relación con la integración de los enfoques de género en proyectos/programas/políticas/actividades de todos los días. Identificar estrategias para hacer avanzar un proyecto a lo largo del Continuo hacia un enfoque transformador de género. 	Proporcionar una visión general del Continuo de integración de género y ponerlo en práctica.	<p>Rotafolio y marcadores</p> <p>Cinta adhesiva/adhesivo azul</p> <p>Folleto: Continuo de integración de género (Anexo 3)</p> <p>Folleto: Definiciones de los enfoques en el Continuo de integración de género (Anexo 4)</p> <p>PowerPoint del Continuo de género</p> <p>Flecha del Continuo de integración de género en el rotafolio</p> <p>Tarjetas con enfoques del Continuo de integración de género</p> <p>Fichas de escenarios de proyectos (Anexo 5)</p>
5 minutos	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Recibir la retroalimentación de las personas participantes sobre la sesión de capacitación. 	Completar el formulario de evaluación	<p>Formulario de evaluación</p> <p>Bolígrafos</p>
5 minutos	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> Animar a las personas participantes a ser defensoras de género en el lugar de trabajo y fuera de él, y a ver el mundo a través de una lente de género. 	Palabras finales de las personas facilitadoras sobre "lo que viene a continuación".	Ninguno

Programa para una sesión de capacitación de 90 minutos sobre igualdad de género

Tiempo	2 horas
Participantes	Mínimo 8 y máximo 24
Montaje	Estilo cabaret (mesas con asientos para cuatro a seis personas participantes); mínimo dos grupos.
Personas facilitadoras	Lo ideal sería contar con dos personas facilitadoras, especialmente para grupos de más de 12 personas.
Objetivos de aprendizaje	<p>El objetivo general de la capacitación en igualdad de género es ayudar a las personas integrantes del personal tener más conciencia de género, lo que les permite ver el mundo y su propio trabajo en la IPPF a través de una lente de género con el fin de trabajar hacia enfoques más transformadores de género.</p> <p>En concreto, los objetivos de aprendizaje de esta capacitación habilitarán a las personas participantes a:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Crear un entendimiento común de la igualdad de género y su relación con la SDSR.2. Tener más conciencia de género y valorar sus propios proyectos, programas, políticas y actividades mediante la Herramienta del Continuo de integración de género.

Tiempo	Actividad	Objetivos	Descripción	Recursos
10 minutos	Introducción	<ul style="list-style-type: none"> Identificar las expectativas de las personas participantes en la capacitación. Aclarar los objetivos de la capacitación. Establecer un tono de respeto y apertura para la sesión de capacitación y establecer la sala de capacitación como un espacio seguro. 	<p>Bienvenida y presentaciones</p> <p>Expectativas y objetivos de capacitación</p> <p>Principios y normas básicas</p>	<p>Notas adhesivas</p> <p>Marcadores</p> <p>Rotafolio</p>
25 minutos	Narración de historias: Por qué trabajamos por la igualdad de género y su relación con la SDR	<ul style="list-style-type: none"> Crear un entendimiento común de la igualdad de género y su relación con la SDR. Generar motivación e inspiración para trabajar por la igualdad de género. 	Comprender mejor la igualdad de género, su relación con la SDR y generar motivación para trabajar por ella.	<p>Impresión de la diapositiva con la definición de igualdad de género de la IPPF.</p> <p>Rotafolio</p> <p>Marcadores</p>
45 minutos	Mirar el mundo a través de una lente de género	<ul style="list-style-type: none"> Comprender el Continuo de Género en relación con la integración de los enfoques de género en proyectos/ programas/políticas/ actividades de todos los días. Identificar estrategias para hacer avanzar un proyecto a lo largo del Continuo hacia un enfoque transformador de género. 	Proporcionar una visión general del Continuo de integración de género y ponerlo en práctica.	<p>Rotafolio y marcadores</p> <p>Cinta adhesiva/adhesivo azul</p> <p>Folleto: Continuo de integración de género (Anexo 3)</p> <p>Folleto: Definiciones de los enfoques en el Continuo de integración de género (Anexo 4)</p> <p>PowerPoint del Continuo de género</p> <p>Flecha del Continuo de integración de género en el rotafolio</p> <p>Tarjetas con enfoques del Continuo de integración de género</p> <p>Fichas de escenarios de proyectos (Anexo 5)</p>
5 minutos	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Recibir la retroalimentación de las personas participantes sobre la sesión de capacitación. 	Completar el formulario de evaluación	<p>Formulario de evaluación</p> <p>Bolígrafos</p>
5 minutos	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> Animar a las personas participantes a ser defensoras de género en el lugar de trabajo y fuera de él, y a ver el mundo a través de una lente de género. 	Palabras finales de las personas facilitadoras sobre "lo que viene a continuación".	Ninguno

Programa para una sesión de capacitación de tres horas sobre igualdad de género

Tiempo	3 horas
Participantes	Mínimo 8 y máximo 24
Montaje	Estilo cabaret (mesas con asientos para cuatro a seis personas participantes); mínimo dos grupos
Personas facilitadoras	Lo ideal sería contar con dos personas facilitadoras, especialmente para grupos de más de 12 personas.
Objetivos de aprendizaje	<p>El objetivo general de la capacitación en igualdad de género es ayudar a las personas integrantes del personal tener más conciencia de género, lo que les permite ver el mundo y su propio trabajo en la IPPF a través de una lente de género con el fin de trabajar hacia enfoques más transformadores de género.</p> <p>En concreto, los objetivos de aprendizaje de esta capacitación habilitarán a las personas participantes a:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Crear un entendimiento común de la igualdad de género y su relación con la SDR2. Tener más conciencia de género y valorar sus propios proyectos, programas, políticas y actividades mediante la Herramienta del Continuo de integración de género3. Tener más conciencia de género y valorar sus propios proyectos, programas, políticas y actividades mediante la Herramienta del Continuo de integración de género

Tiempo	Actividad	Objetivos	Descripción	Recursos
10 minutos	Introducción	<ul style="list-style-type: none"> Identificar las expectativas de las personas participantes en la capacitación. Aclarar los objetivos de la capacitación. Establecer un tono de respeto y apertura para la sesión de capacitación y establecer la sala de capacitación como un espacio seguro. 	<p>Bienvenida y presentaciones</p> <p>Expectativas y objetivos de capacitación</p> <p>Principios y normas básicas</p>	<p>Notas adhesivas</p> <p>Marcadores</p> <p>Rotafolio</p>
30 minutos	La caja del género	<ul style="list-style-type: none"> Identificar normas y comportamientos masculinos y femeninos socialmente esperados. Fomentar la voluntad de analizar de forma crítica las propias normas de género y la socialización. 	Comprender la naturaleza socialmente construida de los roles y normas de género y cómo estos se imponen, y cómo las normas perjudiciales afectan a la SDSR.	<p>Papel de rotafolio</p> <p>Marcadores</p> <p>Rotafolio</p>
25 minutos	Narración de historias: Por qué trabajamos por la igualdad de género y su relación con la SDSR	<ul style="list-style-type: none"> Crear un entendimiento común de la igualdad de género y su relación con la SDSR. Generar motivación e inspiración para trabajar por la igualdad de género. 	Comprender mejor la igualdad de género, su relación con la SDSR y generar motivación para trabajar por ella.	<p>Impresión de la diapositiva con la definición de igualdad de género de la IPPF.</p> <p>Rotafolio</p> <p>Marcadores</p>
60 minutos	Mirar el mundo a través de una lente de género	<ul style="list-style-type: none"> Comprender el Continuo de Género en relación con la integración de los enfoques de género en proyectos/ programas/políticas/actividades de todos los días. Identificar estrategias para hacer avanzar un proyecto a lo largo del Continuo hacia un enfoque transformador de género. 	Proporcionar una visión general del Continuo de integración de género y ponerlo en práctica.	<p>Rotafolio y marcadores</p> <p>Cinta adhesiva/adhesivo azul</p> <p>Folleto: Continuo de integración de género (Anexo 3)</p> <p>Folleto: Definiciones de los enfoques en el Continuo de integración de género (Anexo 4)</p> <p>PowerPoint del Continuo de género</p> <p>Flecha del Continuo de integración de género en el rotafolio</p> <p>Tarjetas con enfoques del Continuo de integración de género</p> <p>Fichas de escenarios de proyectos (Anexo 5)</p>
45 minutos	Practicar el análisis de género	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar el Continuo de integración de género a proyectos, programas, políticas y actividades. 	Practicar el análisis de género en el propio proyecto/programa/política o actividades.	<p>Rotafolio del Continuo de integración de género (del ejercicio anterior).</p> <p>Escenarios de proyectos (que la gente trajo consigo).</p>
5 minutos	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Recibir la retroalimentación de las personas participantes sobre la sesión de capacitación. 	Completar el formulario de evaluación	<p>Formulario de evaluación</p> <p>Bolígrafos</p>
5 minutos	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> Animar a las personas participantes a ser defensoras de género en el lugar de trabajo y fuera de él, y a ver el mundo a través de una lente de género. 	Palabras finales de las personas facilitadoras sobre "lo que viene a continuación".	Ninguno

Sección 3

Guía para la persona facilitadora para las actividades y ejercicios descritos en la capacitación

Guía para la persona facilitadora para las actividades y ejercicios descritos en la capacitación

Cada una de las actividades se describe a detalle en esta sección.

Introducción

Tiempo	Recursos	Objetivos
30 minutos	Notas adhesivas Marcadores Rotafolio Tarjetas en blanco	<ul style="list-style-type: none">• Identificar las expectativas de las personas participantes en la capacitación.• Aclarar los objetivos de la capacitación.• Establecer un tono de respeto y apertura para la sesión de capacitación y establecer la sala de capacitación como un espacio seguro.

Actividad

Bienvenida y presentaciones

1. Dé la bienvenida a las personas participantes en la sesión de capacitación y preséntese junto con su persona cofacilitadora.
2. Pida a las personas participantes que se presenten diciendo su nombre y su cargo en la organización.

Expectativas y objetivos de capacitación

1. Pida a las personas participantes que escriban sus expectativas sobre la sesión de capacitación en notas adhesivas separadas.
2. Invite a las personas participantes a pegar sus notas adhesivas en el rotafolio. A medida que las personas participantes vayan colocando sus notas adhesivas, léalas para poder hacer referencia a las expectativas de las personas participantes cuando hable de los objetivos de la sesión de capacitación.
3. Una vez que todas las personas estén nuevamente sentadas, explique cuáles son los objetivos de la capacitación y qué expectativas podrá cumplir o no la sesión.

Sugerencia de facilitación: Responder a las expectativas de las personas participantes.

Al repasar los objetivos de aprendizaje de la sesión de capacitación, puede responder a las expectativas de las personas participantes diciendo cosas como: “Veo que algunas de las expectativas han sido sobre [xyz] y podemos cubrirlas”. Dado el tiempo de que disponemos, lo lamentamos pero no podremos cumplir las expectativas de [abc]. Podemos retomarlas al final y ver si podemos programar otra sesión para centrarnos en ese tipo de cuestiones”.

Principios y normas básicas

1. Antes de la sesión, prepare un rotafolio en el que se expongan los principios fundamentales y las reglas básicas de la capacitación. Coloque el papel al presentar esta sesión.
2. Explique que la sala de capacitación debe ser un espacio seguro para todas las personas participantes y que la capacitación se basa en los principios fundamentales de sensibilidad, apertura, comprensión y escucha (SOUL, por sus siglas en inglés):
 - a. Sensibilidad: recuerde a las personas participantes que sean conscientes de que algunas personas del grupo pueden haber tenido experiencias dolorosas o difíciles debido a la desigualdad de género.
 - b. Apertura: anime a las personas participantes a ser abiertas y sinceras sobre sus propias creencias, percepciones y experiencias, y a estar abiertas a nuevas ideas.
 - c. Comprensión: enfatice que la capacitación se centra en crear comprensión sobre lo que significa la igualdad de género en nuestras vidas y en nuestro lugar de trabajo.
 - d. Escucha: pida a las personas participantes que escuchen y respeten las diferencias y opiniones de las demás, ya que puede haber muchas opiniones diferentes sobre diversos temas.
3. Señale las reglas básicas de la capacitación y pregunte a las personas participantes si están de acuerdo con ellas o desean añadir otras. Por ejemplo:
 - a. Cumplir con los horarios.
 - b. Apagar los teléfonos móviles o ponerlos en "silencio", y no responder a las llamadas en la habitación.
4. Pida a las personas participantes que le ayuden a hacer cumplir los principios y las normas básicas durante toda la sesión. Por ejemplo, si alguien no participa, pida a las otras personas que le animen a hacerlo.

Sugerencia de facilitación: Establecer reglas de grupo.

Recuerde que las personas facilitadoras marcan la pauta. Respete los principios y las normas básicas, y predique con el ejemplo. Asegúrese de escuchar a las personas participantes y de mostrar sensibilidad, apertura y respeto al responder a las preguntas o a las diferencias de opinión. Si la norma es "respetar los horarios", termine de facilitar las sesiones lo antes posible. Si se retrasa, pregunte a las personas participantes si prefieren continuar o reorganizar la sesión (o las sesiones).

La caja del género

Tiempo	Recursos	Objetivos
30 minutos	Papel de rotafolio Marcadores Rotafolio	<ul style="list-style-type: none">• Identificar normas y comportamientos masculinos y femeninos socialmente esperados.• Fomentar la voluntad de analizar de forma crítica las propias normas de género y la socialización.

Descripción

La forma en que pensamos que deben comportarse o actuar las mujeres, los hombres, las personas transgénero o no binarias viene determinada sobre todo por la sociedad en la que vivimos y las normas culturales que compartimos. Estos “roles” esperados para las mujeres, los hombres, las personas transgénero y no binarias se denominan roles de género. Esto es diferente de las características biológicas con las que nacemos, como los órganos, las hormonas y los cromosomas “objetivamente” mensurables; es decir, mujer = vagina, ovarios, cromosomas XX; hombre = pene, testículos, cromosomas XY; persona intersexual = una combinación de ambos. Muchas sociedades ven a los hombres como superiores y a las mujeres y personas no binarias, como inferiores. El ejercicio de La caja del género proporciona un punto de partida para el debate sobre las normas de género y cómo se imponen, sobre la masculinidad y su conexión con la violencia y otros comportamientos nocivos.

Actividad

Debate en grupos (10 minutos)

1. Divida el grupo en dos. Pida a los grupos respectivos que elaboren una lista de palabras que les vengán a la mente cuando oigan la frase “Actúe como un hombre”, o “Actúe como una mujer”. Explique que no se trata de una lista de cosas que creen que son ciertas, sino de los mensajes que la sociedad transmite a los niños/hombres y a las niñas/mujeres sobre lo que deben hacer “para comportarse como un niño/hombre”, “para comportarse como una niña/mujer”. En otras palabras, qué es lo que la sociedad espera para que alguien se comporte como “un hombre de verdad” o “una mujer de verdad”. Por ejemplo, un hombre no muestra sus sentimientos, o una mujer se ocupa de los hijos, etc. Permita que los grupos escriban las diferentes definiciones de lo que significa ser “un buen hombre” o “una buena mujer” en la hoja de papel. A continuación, pida al grupo que debata qué significa esto para cualquier persona que se identifique como transgénero o no binaria (es decir, ni hombre ni mujer).

Retroalimentación plenaria (20 minutos)

1. Pida a una persona de cada grupo que exponga lo que han escrito. El grupo puede añadir si lo desea. Escriba las palabras en el rotafolio a medida que se van diciendo.

2. Debatir sobre lo siguiente:
 - a. ¿De dónde proceden estos mensajes? (¿Quién está detrás de ellos?)
 - b. Las primeras influencias en la vida de las infancias y cómo se produce la socialización (¿Cuándo recibimos estos mensajes por primera vez?)
3. Dibuje cajas alrededor de las dos listas del rotafolio y diga “Esta es una caja HOMBRE” y “Esta es una caja MUJER”. Después puede preguntar:
 - a. ¿Les resulta familiar? ¿Visitan esta caja en su vida diaria?
 - b. ¿Pueden las personas participantes compartir experiencias y sentimientos relacionados con los mensajes?
4. Pregunte: “¿Qué ventajas tiene seguir estas reglas y encajar en la caja?”. Escriba las respuestas a esta pregunta en el rotafolio bajo el título “Ventajas de permanecer en la caja”.
5. Pregunte: “¿Hay algún inconveniente con quedarse en la caja?”. Escriba las respuestas en el rotafolio bajo el título “Desventajas de permanecer en la caja”.
6. Pregunte: “¿Qué le ocurre a un hombre, o a una mujer, que no encaja en esta caja, o que decide salirse de ella?”. Escriba las respuestas a esta pregunta en el exterior de la caja. En particular, indague sobre cómo hace sentir esto a alguien que se identifica como persona no binaria.
7. Pregunte: “¿Tiene alguna ventaja salirse de la caja?”. Escriba las respuestas en el rotafolio bajo el título “Beneficios relacionados con salir de la caja”.
8. Por último, pregunte: “¿Salir de la caja tiene algún costo?”. Escriba las respuestas en el rotafolio bajo el título “Costos relacionados con salir de la caja”.
9. Concluya con un comentario sobre cómo esta actividad demuestra que tanto a hombres como a mujeres se les entrena para encajar en una caja mediante la recompensa de ciertos tipos de comportamiento y el castigo de otros. Esto también estigmatiza y excluye a cualquiera que se identifique como persona transgénero o no binaria. El ejercicio ayuda a comprender lo que supone salir de la caja de género tradicional y liberarse de las rígidas normas de género. También examina y subraya la importancia de apoyarse mutuamente en procesos de cambios fundamentales.

Notas para las personas facilitadoras

La actividad de La caja del género es una buena manera de ayudar a la gente a entender que se espera que las mujeres y los hombres desempeñen papeles diferentes en la familia, la comunidad y el lugar de trabajo debido a las ideas que tiene la sociedad sobre las diferencias entre hombres y mujeres. A través de este ejercicio, las personas participantes reconocen cómo la sociedad crea (construye) el género, y también lo difícil que es para las personas cuestionar su propio conjunto de creencias y prácticas culturales sin las competencias, los conocimientos y el apoyo necesarios.

Puntos clave

Las normas sociales sobre lo que significa ser mujer u hombre son muy fuertes.

Estas normas están en constante cambio.

Estas normas también se ven afectadas por las diferencias de clase, etnia y otras.

Los roles de género no solo son diferentes, sino también desiguales.

Los papeles tradicionales de los hombres (sostén de la familia, figura de autoridad, protector) conllevan más estatus y dan a los hombres más poder y privilegios en la sociedad.

La heteronormatividad es muy fuerte en muchas culturas, lo que afecta a las vidas y la SDR de las personas que se sienten diferentes de la norma heterosexual y que se identifican como no binarias.

En muchos contextos sigue siendo extremadamente difícil para los hombres y las mujeres vivir por encima de las expectativas de la sociedad.

Enfrentarse a las normas y expectativas sociales y sexuales sigue siendo un reto para quienes desean salirse de lo establecido y actuar de forma más equitativa y liberada.

Narración de historias: ¿Por qué trabajamos por la igualdad de género y cuál es su relación con la SDR?

Tiempo	Recursos	Objetivos
25 minutos	Impresión de la diapositiva con la definición de igualdad de género de la IPPF. Rotafolio Marcadores	<ul style="list-style-type: none">• Crear un entendimiento común de la igualdad de género y su relación con la SDR.• Generar motivación e inspiración para trabajar por la igualdad de género.

Actividad

1. Compartir la definición de igualdad de género de la IPPF.
2. Compartir la definición de SDR¹ de la Comisión Guttmacher-Lancet.¹
3. Pida a las personas participantes que destaquen las formas clave en que la igualdad de género y la SDR están vinculadas con ejemplos. Escríbalas en un rotafolio.
4. Pida a cada una de las personas participantes que compartan con brevedad (de forma voluntaria, no obligue a nadie que no se sienta en confianza), “¿Por qué le motiva personalmente trabajar por la igualdad de género?”. Escuche con atención cada una de las historias y asegúrese de que se respeten las historias personales de cada quien.
5. Una vez que todas las personas (que deseaban compartir) hayan compartido su historia y, esperamos, hayan visto algunos signos de empatía y comprensión por parte del grupo, pregunte al grupo cómo se sintieron al escuchar las historias relacionadas con la igualdad de género de sus colegas.
6. Dependiendo de lo que se haya compartido en el grupo, podría preguntar cómo las historias les han motivado a hacer su trabajo de forma diferente. También puede saltarse esta parte si ya se ha compartido lo suficiente o si dispone de poco tiempo.

Sugerencia de facilitación

Cuando la gente comparte sus historias, como persona facilitadora usted es responsable de crear un espacio seguro, y si siente (durante los preparativos) que este grupo podría no ser lo suficientemente abierto o seguro para que cada quien comparta su historia personal sin que alguien se aproveche de esta información personal, entonces debe hacer una pregunta menos delicada. Esto es importante porque estamos operando en un espacio político con jerarquías e historias potenciales de conflicto, y la psicología organizacional nos enseña que puede haber personas que abusen de la información personal compartida de otras personas en su política de oficina.

¹Consulte el recuadro 3, página 5, en Accelerate progress-sexual and reproductive health and rights for all: report of the Guttmacher-Lancet Commission. <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2818%2930293-9>

Punto clave

La definición de igualdad de género de la IPPF es:

La igualdad de género se consigue cuando todas las personas, con independencia de su identidad de género, son iguales en todos los aspectos de su vida. No implica que todas las personas sean de igual forma, sino que tienen el mismo valor y deben recibir un trato que garantice la igualdad de resultados, no solo de oportunidades. Cuando las personas tienen un estatus desigual y un acceso desigual al conocimiento o a los recursos en una comunidad, se necesitan medidas especiales y acciones afirmativas para abordar estas desigualdades de género (Política de igualdad de género, Manual de políticas de la IPPF, noviembre de 2020).

Los vínculos clave entre la igualdad de género y la SDSR incluyen:

- Con frecuencia, las mujeres no pueden controlar la toma de decisiones sobre si tienen o no relaciones sexuales y, cuando las tienen, si pueden utilizar métodos anticonceptivos.
- Las mujeres tienen un estatus inferior, menos oportunidades y menos acceso al poder que los hombres y los niños.
- Las crisis humanitarias aumentan la exposición de las mujeres y las niñas a la violencia sexual y de género (VSG).
- Las crisis humanitarias aumentan el riesgo de morbilidad y mortalidad de las mujeres y las niñas debido a la falta de acceso a una gama completa de servicios de SSR.
- Las normas sobre la virilidad a menudo incitan a los hombres a considerar los comportamientos de búsqueda de la salud como un signo de debilidad.
- Los hombres son más propensos a correr más riesgos, como beber en exceso y tener relaciones sexuales sin protección. Esto también conduce a malos resultados en materia de SSR.
- Las normas de género que promueven un ideal heterosexual exponen a las personas con diversas orientaciones sexuales a un mayor riesgo de obtener malos resultados en materia de SSR debido a los entornos jurídicos represivos, la estigmatización, la discriminación y la violencia.
- Las personas no binarias y de grupos marginados (incluidos los LGBTIQ+) de todas las edades y en todas las regiones del mundo están expuestas a violaciones de sus derechos humanos debido a su orientación sexual, identidad y expresión de género o características sexuales.
- Estas personas son discriminadas en el mercado laboral, en las escuelas, en los centros de salud o en sus comunidades; a menudo sufren maltrato y repudio por parte de sus propias familias y comunidades, y son objeto de violencia mental y física, lo que incluye agresiones sexuales.

El objetivo de la narración de historias es crear compenetración dentro del grupo, hacer que las personas experimenten empatía y comprensión por parte de las demás, y crear motivación e inspiración para el cambio.

Mirar el mundo a través de una lente de género Actividad

Tiempo	Recursos	Objetivos
45 minutos (sesiones de capacitación de 90 minutos o dos horas) 60 minutos (sesiones de capacitación de tres horas)	Rotafolio y marcadores Cinta adhesiva/adhesivo azul Folleto: Continuo de integración de género (Anexo 3) Folleto: Definiciones de los enfoques en el Continuo de integración de género (Anexo 4) PowerPoint del Continuo de género Flecha del Continuo de integración de género en el rotafolio Tarjetas con Enfoques del Continuo de Integración de Género (sin conciencia género, con conciencia de género, explotador de género, complaciente de género, transformador de género). Fichas de escenarios de proyectos (Anexo 5)	<ul style="list-style-type: none">Comprender el Continuo de Género en relación con la integración de los enfoques de género en proyectos/ programas/políticas/actividades de todos los días.Identificar estrategias para hacer avanzar un proyecto a lo largo del Continuo hacia un enfoque transformador de género.

Actividad

Resumen del Continuo de integración de género (20 minutos)²

1. En primer lugar, presente brevemente a las personas participantes el marco teórico sobre la igualdad de género guiado por “Cómo implementar la lente de género en la SDSR: Una guía práctica”.
2. Inicie la presentación del Continuo de género. Explique que el objetivo de esta presentación es ofrecer un marco para comprender cómo podemos tener en cuenta las normas y los roles de género y cómo esto puede repercutir en los resultados. Utilizar este marco nos ayuda a ver el mundo a través de una lente de género.
3. Muestre el rotafolio con el Continuo, sin las categorías. A continuación, repase cada una de las categorías de la presentación de diapositivas para cada uno:
 - a. Diga que la categoría que vamos a explorar es Sin conciencia de género (muestre la tarjeta Sin conciencia de género).
 - b. Pregunte al grupo si ha oído este término. Si es así, ¿qué significa?
 - c. Coloque la tarjeta de Sin conciencia de género en el rotafolio del Continuo, encima del Continuo.
 - d. Muestre una diapositiva (por ejemplo, Diapositiva 3: Sin conciencia de género) y explique la definición.

²Encontrará una explicación más completa de cómo llevar a cabo la sesión en la “Guía del usuario de la sesión de capacitación del Continuo de integración de género” del IGWG, <https://www.igwg.org/2017/11/updates-made-to-gender-integration-continuum-users-guide/>

- e. Pregunte si alguien tiene un ejemplo de proyecto sin conciencia de género. Si nadie lo hace, comparta un ejemplo, como una clase extraescolar de informática o un club de lectura abierto a todo el alumnado. Si necesita un ejemplo, en el escenario 1 del Anexo 5 encontrará uno. Cuando se compartan escenarios hipotéticos como ejemplos de diferentes enfoques de la integración de género, cambie los nombres de los países en función del público para ayudar a las personas participantes a relacionarse mejor con los escenarios.
4. Repita los pasos anteriores para:
 - a. Con conciencia de género (diapositiva 4). Explique también que existen diferentes categorías para la conciencia, y vaya pasando por cada una de ellas.
 - b. Explotador de género (diapositivas 5-6) diapositiva: 5 = definición; diapositiva 6 = ejemplo
 - c. Complaciente de género (diapositivas 7-8): diapositiva 7 = definición; diapositiva 8 = ejemplo
 - d. Transformador de género (diapositivas 9-10): diapositiva 9 = definición; diapositiva 10 = ejemplo
 5. Muestre la diapositiva 11: Continuo de Integración de Género: entregue un folleto del Continuo a cada una de las personas participantes. Dígalas que hagan referencia a este folleto cuando realicen la siguiente actividad.
 6. Muestre la diapositiva 12: Nota final: Lo más importante es que todas las personas participantes sigan dos principios de integración de género:
 - a. En primer lugar, los proyectos/las actividades no deben adoptar en ningún caso un enfoque explotador, ya que uno de los principios fundamentales del desarrollo es “no hacer daño”.
 - b. En segundo lugar, el objetivo general de la integración de género es avanzar hacia programas/políticas transformadores de género, desafiando así de forma gradual las desigualdades de género existentes y promoviendo cambios positivos en los roles, las normas y las dinámicas de poder de género.

Parte 2: Análisis del escenario del proyecto (25-40 minutos)³

1. Divida el grupo en cuatro a ocho grupos. Asegúrese de que haya al menos dos personas en cada grupo.

Notas para las personas facilitadoras

Las opiniones varían en cuanto al tamaño ideal del grupo para esta actividad; algunas personas facilitadoras experimentadas, al ser entrevistadas, opinaron que prefieren formar parejas, otras prefieren cuatro o seis participantes por grupo de escenario. Depende de usted. Para grupos más pequeños, se usan parejas o tríos. La división más útil es cuando se tienen ocho grupos: dos para cada enfoque. Sin embargo, se pueden tener cuatro grupos y cada grupo hace dos escenarios. Asegúrese de tener al menos un escenario de proyecto para cada uno de los cuatro enfoques de integración de género.

³Esto debería durar 25 minutos para las sesiones de capacitación de 90 minutos, y dos horas y 40 minutos para la sesión de capacitación de tres horas, profundizando en el debate sobre dónde colocar cada escenario.

2. Explique que tiene cuatro ejemplos de proyectos.

Notas para las personas facilitadoras

Si hay suficientes personas participantes, dé a dos grupos el mismo escenario de proyecto. Si no es así, duplique los escenarios donde sea posible, aunque no pueda hacerlo para los cuatro escenarios del proyecto.

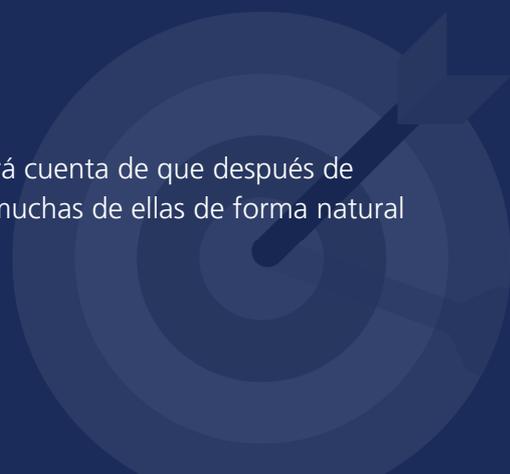
3. Explique al grupo que hay cuatro escenarios diferentes y que dos grupos estudiarán cada escenario.
4. Muestre el rotafolio del Continuo de género en el que están pegadas las definiciones. Dé a los grupos las siguientes instrucciones:
 - a. Lean en grupo la descripción de su proyecto y determinen qué lugar ocupa en el Continuo de género.
 - b. Cuando lo hayan decidido, peguen la descripción del proyecto en el Continuo: sin conciencia, explotador, complaciente o transformador.
 - c. Elija a una persona para que exponga las conclusiones de su grupo.
 - d. Tiene 10 minutos para esta actividad.
 - e. Si los grupos tienen dos escenarios cada uno, deben hacer lo mismo para cada escenario.
5. Compruebe con cada grupo que se entienden las instrucciones y que van trabajando bien y en su discusión. Después de 10 minutos, díales que el tiempo terminó. Asegúrese de que todos los grupos han colocado la descripción de su proyecto en el Continuo, donde creen que debe estar. Aclare que la actividad no tiene que corresponder exactamente a una de las categorías; es aceptable que la actividad se sitúe entre dos categorías del Continuo. Pero el grupo tendrá que justificar su ubicación.
6. Una vez que los grupos hayan colocado su proyecto en el lugar del Continuo que creen que le corresponde, muévase a lo largo del Continuo pidiendo a cada representante que se acerque, lea la descripción de su proyecto y explique por qué han decidido colocarlo en ese lugar concreto del Continuo. Si los grupos con las mismas descripciones de proyecto colocaron el escenario en el mismo lugar por las mismas razones, el segundo grupo no necesita volver a explicarlo. Pueden decir que están de acuerdo por las mismas razones o añadir cualquier punto que el primer grupo no haya compartido.

7. Para cada escenario de proyecto, informe al grupo de la elección del enfoque formulando las siguientes preguntas:

- ¿Por qué su grupo lo colocó aquí?
- ¿Qué elementos o información de la situación les han ayudado a determinar en qué lugar del Continuo deben ubicarlo?
- ¿Todas las personas de su grupo estuvieron de acuerdo en la ubicación?
- ¿Qué elementos generaron el desacuerdo?
- ¿En qué elementos coincidieron?
- ¿Hay algún dato faltante o poco claro que hubiera ayudado a determinar en qué lugar del Continuo se encuentra?
- ¿Alguien ha extrapolado lo que figuraba en la descripción del escenario del proyecto?
¿Pueden explicar las suposiciones que han hecho?
- ¿Alguien pensó en la “intención” del proyecto cuando se diseñó en comparación con el resultado real? ¿Influyó esto en el lugar donde su grupo decidió ubicar el proyecto?
¿Cómo?
- ¿Están de acuerdo (el grupo más grande) con la ubicación del proyecto? ¿Por qué? ¿Por qué no?
- Si los grupos con la misma descripción del escenario no se ponen de acuerdo sobre su lugar en el Continuo, pregunte al otro grupo con el mismo proyecto.
- ¿Cree que su argumento tiene mérito?
- (Para los escenarios Sin conciencia, Explotador y Complaciente) ¿Qué cambios puede hacer para que este proyecto avance hacia el enfoque Transformador?
- ¿Alguien cree que la descripción de su proyecto podría ubicarse en más de un lugar?
¿Por qué?

Notas para las personas facilitadoras

No es necesario que haga todas las preguntas anteriores, pero se dará cuenta de que después de hacer las dos o tres primeras preguntas y abrir el debate, formulará muchas de ellas de forma natural como preguntas de sondeo para facilitar el aprendizaje.



8. Formule las siguientes preguntas una vez analizados todos los escenarios:

- ¿Ha sido fácil este ejercicio? ¿Ha sido difícil? ¿Por qué?
- ¿Hubo sorpresas?
- ¿Qué opinan de sus proyectos actuales y en qué punto del Continuo se encuentran?
- ¿Cómo creen que emplearán estos conceptos en su trabajo?
- ¿Cuál es el mensaje “para llevar a casa” de este ejercicio? (Es una oportunidad perdida si no incorporamos el género a nuestros proyectos. No hacerlo puede tener un efecto negativo o consecuencias imprevistas).
- ¿Qué significa considerar un doble objetivo de género y salud para la actividad? ¿Cómo cambia eso su perspectiva sobre el proyecto? ¿Qué impacto tendrá en los costos/ recursos, el alcance y la duración del proyecto?

Notas para las personas facilitadoras

Asegúrese de mencionar el concepto de “intención” de la actividad frente al de “resultado” de la actividad. Mencionar que se puede utilizar el Continuo para ayudar a integrar el género en todas las fases del diseño del proyecto y valorar el impacto en las relaciones de género a lo largo de la vida del proyecto o actividad. Destacar que los impactos pueden cambiar inesperadamente y que una actividad puede tener consecuencias imprevistas.

9. Como persona facilitadora, comparta su opinión sobre el lugar que ocupan estos proyectos en el Continuo y por qué. Explique lo siguiente:

- (Como pueden ver) a veces habrá opiniones divergentes sobre el lugar que ocupa un proyecto o actividad en el Continuo.
- La ubicación por parte de las personas participantes puede ser el resultado de diversos motivos.
- Lo importante es analizar la intención frente al resultado. El resultado de una actividad puede cambiar en función de diversos factores contextuales. Un mismo proyecto puede tener repercusiones distintas en comunidades o situaciones diferentes.
- Explique que la clave está en hacer una pausa y pensar en cómo una intervención puede tener consecuencias imprevistas y considerar todos los resultados posibles. Además, desafiarse siempre a pensar: ¿cómo puede hacerse que este proyecto/actividad sea más transformador? El Continuo de Integración de Género también permite a quienes lo practican volver a examinar una actividad, reconociendo los cambios culturales y las nuevas oportunidades de “ampliar los límites” con respecto a los resultados deseados en materia de género.
- Explique que a veces se puede pensar que las actividades que explotan o son complacientes de género dan mejores resultados o mejores cifras. Pero estos planteamientos refuerzan la desigualdad de género. Por lo tanto, tenemos que esforzarnos siempre por avanzar más en el Continuo hacia programas transformadores de género.

10. Pregunte al grupo si hay más comentarios o preguntas.

Nota importante

Procesar esta actividad puede plantear algunos retos. Por ejemplo:

- A los grupos que no se pongan de acuerdo sobre el lugar que debe ocupar un escenario, pídeles que expliquen de forma clara los motivos por los que han elegido una categoría determinada. Asegúrese de preguntar en el grupo grande dónde creen que debería ubicarse y por qué. Pida a los grupos que piensen en cómo el proyecto puede ser más transformador. Esto a veces ayuda a un grupo a comprender qué enfoque es el ejemplificado.
- Recuerde que la persona facilitadora no tiene por qué dar una respuesta de inmediato. Uno de los principios de la teoría del aprendizaje de adultos afirma que los adultos aportan conocimientos y habilidades a una actividad de aprendizaje. Deje que el grupo responda y luego usted puede hacer aportes para ayudar a clarificar.
- Algunas personas participantes se sienten incómodas con la ambigüedad y quieren “la respuesta”. Quieren los conceptos en blanco y negro. Cualquiera de los ejemplos de Complaciente de género puede parecer ambiguo para las personas participantes. Aunque esto puede suponer un reto, el tratamiento de estos casos estimula debates animados y útiles. Una pregunta clave que puede ayudar a clarificarlo es: “¿Qué haría que este proyecto avanzara hacia ser Transformador?”.
- Cuando facilite esta actividad con un público multicultural, los distintos contextos culturales pueden influir mucho en la capacidad de las personas participantes para ver los pasos necesarios a fin de transformar los proyectos. Algunas personas participantes pueden creer que no es posible trabajar para conseguir resultados que transformen la situación de género. Una vez más, pida al grupo grande que comparta sus ideas. Pídeles, con delicadeza, que identifiquen los pasos que hay que dar y pregúnteles si esto es posible en su país. Si no lo es, ¿por qué no? ¿Cuáles son las barreras? A continuación, pregúnteles qué pueden hacer para eliminar esas barreras. Será útil disponer de algunos ejemplos nacionales o regionales de proyectos transformadores de género que hayan tenido éxito y examinar qué les ayudó a conseguirlo.
- Si tres grupos tienen el mismo escenario, y cada grupo lo ubica en un lugar diferente, esto debe verse como una oportunidad. Pida a cada grupo que identifique los elementos de la descripción del escenario del proyecto que les ayudaron a tomar su decisión. Pida en el grupo más grande que hagan comentarios al respecto. Una vez que se hayan escuchado todas las voces, deberá explicar por qué pertenece a una categoría determinada. Y, de nuevo, preguntarse cómo hacerla más transformadora, o moverla a lo largo del Continuo, a veces aporta más claridad.

Practicar el análisis de género

Tiempo	Recursos	Objetivos
45 minutos	<p>Rotafolio del Continuo de integración de género (del ejercicio anterior).</p> <p>Escenarios de proyectos (que la gente trajo consigo).</p>	<ul style="list-style-type: none">• Incorporar el Continuo de integración de género a proyectos, programas, políticas y actividades.• Identificar estrategias para hacer avanzar todas estas a lo largo del Continuo hacia un enfoque transformador del género.

Actividad

1. Dígale al grupo que ahora les va a pedir que utilicen el Continuo de integración de género en sus propios proyectos/programas/políticas/actividades que hayan traído consigo.

Notas para las personas facilitadoras

Al final de la actividad es importante orientar al grupo hacia lo que debe hacer a continuación. Ayúdeles a reflexionar sobre cómo utilizar estos nuevos conocimientos e involucrar a otras personas en el logro de resultados transformadores en materia de género.

2. Pídales que saquen sus propios planes/descripciones de proyectos.
3. Comparta las siguientes instrucciones:
 - En su equipo de proyecto o de forma individual, revise su proyecto y discuta y/o determine dónde se encuentra en la actualidad dentro del Continuo.
 - A continuación, identifiquen estrategias para avanzar en el Continuo hacia un enfoque transformador de género.
 - Tome notas de las estrategias.
 - Tiene 30 minutos para esta actividad.

4. Vaya rotando entre los distintos equipos o personas, comprobando si tienen alguna pregunta y asegurándose de que siguen trabajando.
5. Después de 30 minutos, dígales que el tiempo terminó. Tendrán 15 minutos para que algunas personas informen.
6. Pida a un máximo de tres personas participantes que presenten el resumen de su proyecto, centrándose en lo siguiente:
 - Dónde creen que se ubica en el Continuo.
 - Cambios que pueden hacer o medidas que pueden tomar para que la actividad sea más transformadora de género.
7. Después de cada presentación, pida en el grupo más grande que hagan aportes o sugerencias útiles.

Notas para las personas facilitadoras

No pida a todas las personas participantes que hablen sobre su actividad. En los 15 minutos restantes, puede pedir que hablen hasta tres personas, dependiendo del tiempo.



Evaluación

Tiempo	Recursos	Objetivos
5 minutos	Formularios de evaluación (Anexo 6) Bolígrafos Cuestionario posterior a la capacitación	<ul style="list-style-type: none">Recibir la retroalimentación de las personas participantes sobre la sesión de capacitación.

Actividad

1. Pida a las personas participantes que saquen el formulario de evaluación de su carpeta de información.
2. Explique que la información es importante para garantizar que la capacitación siga siendo dinámica, pertinente y responda a las necesidades de todo el personal. Tenga en cuenta que los comentarios constructivos y críticos son bienvenidos, ya que ayudarán al equipo a mejorar los futuros programas de capacitación.
3. Recalque que la información será anónima: las personas participantes no tendrán que indicar su nombre ni su cargo en el formulario.
4. Anime a las personas participantes a dar su opinión con sinceridad.
5. Invítelas a rellenar de forma anónima el cuestionario posterior a la capacitación.

Sugerencia de facilitación: Fomente la retroalimentación crítica

Asegúrese de que las personas participantes se sientan cómodas para que puedan ser abiertas y sinceras a la hora de rellenar su formulario de evaluación. Puede considerar salir de la habitación si cree que esto ayudaría.



Cierre

Tiempo	Recursos	Objetivos
5 minutos	No se necesitan.	<ul style="list-style-type: none">Animar a las personas participantes a mirar a diario el mundo a través de una lente de género.

Actividad

- Pida a las personas participantes que compartan una o dos conclusiones clave que hayan sacado de la sesión de capacitación y qué van a hacer ahora de manera diferente.
- Como seguimiento de la capacitación, anime a las personas participantes a hacer lo siguiente:
 - Mirar a diario el mundo a través de una lente de género:** Dejar de tener una actitud sin conciencia de género y, en su lugar, tomar conciencia de género mirando el mundo a través de una lente de género todos los días. Esto significa analizar quién tiene el poder, cómo lo utiliza y en qué medida favorece o perjudica a las personas por razones de género.
 - Evaluar si su trabajo es transformador de género:** En su trabajo, ¿introduce una lente de género para valorar si está transformando las relaciones de poder desiguales existentes o las está afianzando? Esto se puede hacer cualquiera que sea su función, ya que afecta a:
 - cada nueva propuesta de proyecto que se desarrolle
 - legislación nacional o internacional vigente o propuesta
 - proyectos, programas o prestación de servicios existentes
 - políticas de RR. HH.
 - comunicaciones sobre distintos temas
 - cultura y sistemas institucionales como las estructuras salariales, la acreditación de filiales o las prácticas de contratación, etc.
 - Medirlo:** Cualquiera que sea su función, busque una forma de medir el impacto que tiene su trabajo en la igualdad de género. Esto podría hacerse mediante estudios de línea de base y finales, indicadores de resultados esperados, autoevaluaciones de género, auditorías de género, revisiones salariales, etc.
 - Aprender más:** Comprenda mejor las complejidades de la igualdad de género y cómo esta afecta a los resultados de la SDSR leyendo blogs/artículos, hablando con personas expertas, asistiendo a actividades de capacitación, viendo charlas TED, etc.

- e. **Convertirse en una persona defensora de género:** Empiece a apoyar a otras personas para que aprendan más sobre la igualdad de género y haga que rindan cuentas si hacen cosas sin conciencia de género.
3. Destaque algunos recursos útiles para saber más:
- Cómo implementar la lente de género en la SDR: Una guía práctica
 - IPPF Gender Equality Strategy and Implementation Plan: <https://www.ippf.org/sites/default/files/2018-04/IPPF%202017%20Gender%20Equality%20Strategy%20-%20English.pdf>
 - Gender Assessment Toolkit for IPPF Member Associations: <https://www.ippf.org/resource/gender-assessment-toolkit>
4. Termine la capacitación agradeciendo a todas las personas su participación y dígales que estará a su disposición si desean preguntar o comentar cualquier cosa que se haya planteado durante la sesión de capacitación.

Sección 4

Sesiones únicas útiles
para profundizar

Sesiones únicas útiles para profundizar

En esta sección se ofrecen esquemas de sesiones de capacitación únicas para ayudar a las personas participantes a profundizar en distintos elementos del logro de la igualdad de género, tanto para repasar los aspectos básicos como para ampliar conocimientos. Estas sesiones de capacitación podrían impartirse durante el almuerzo o en el marco de retiros o jornadas de capacitación del personal. También podrían añadirse a los esquemas de las sesiones de capacitación de introducción anteriores si se desea una capacitación de un día completo.

Aquí se incluyen cuatro sesiones:

- 1. La caminata del poder: género e interseccionalidad:** aumentar la conciencia sobre las dimensiones a menudo ocultas e invisibles del poder y la desigualdad social/económica, y crear una conciencia crítica sobre cómo funcionan el poder y el género en relación con otras categorías sociales que se entrecruzan.
- 2. Presentación de la persona de jengibre:** profundizar en la comprensión de diferentes conceptos relacionados con la diversidad de orientación sexual, identidades y expresiones de género y características sexuales.
- 3. Violencia sexual y de género:** mejorar la comprensión de la violencia sexual y de género y sus causas profundas.
- 4. Medición de las actitudes de género: la Escala de los hombres con equidad de género (GEM, por sus siglas en inglés):** poner a prueba las normas de equidad de género y familiarizarse con una herramienta para el monitoreo y la evaluación de los enfoques transformadores de género dentro de los programas de SDSR.

Al final de esta sección se ofrece una lista de paquetes de herramientas y otros recursos donde se pueden encontrar sesiones de capacitación adicionales para profundizar.

Sesión adicional 1: La caminata del poder: género e interseccionalidad

Tiempo	Recursos	Objetivos
60 minutos	<p>Personajes de La caminata del poder (uno para cada participante); consulte el Anexo 7</p> <p>Tijeras</p> <p>Lista de declaraciones de La caminata del poder (consulte el Anexo 8)</p> <p>Presentación de diapositivas: Interseccionalidad y salud: por qué es importante</p>	<ul style="list-style-type: none">Comprender la relación entre género, poder, edad, etnia, clase, casta, raza, etc., y cómo estos factores a menudo se refuerzan mutuamente para crear o exacerbar la desigualdad (de género).

Notas para las personas facilitadoras

Esta sesión hace visibles las dimensiones a menudo ocultas e invisibles del poder y la desigualdad social/económica y crea una conciencia crítica sobre cómo funcionan el poder y el género en relación con otras categorías sociales que se entrecruzan.

Actividad

- Consulte en el Anexo 7 la lista de personajes de una comunidad. Si algunos de los personajes no son útiles en su entorno, puede adaptar la lista. Corte tiras de papel para que cada participante tenga uno de los personajes. Entregue uno a cada una de las personas participantes y pídale que lo lean sin enseñárselo a nadie.
- Explique que cada persona interpreta el papel de esta personalidad en una pequeña comunidad (u otro entorno si lo desea). Resulta útil cambiar los roles de género (es decir, dar a los hombres un personaje de mujer, por ejemplo) y dar a las personas participantes de más edad un personaje joven y viceversa. La idea es que al imaginarse en un personaje de otro género/edad/raza, las personas participantes adquieran una conciencia más crítica del género, el poder y su interseccionalidad con la edad, la raza, la etnia, etc. En otras palabras, a través de la empatía experimentarán lo que es estar en un estado de desempoderamiento y cómo diferentes factores sociales trabajan juntos para aumentar este estado de impotencia.

3. Busque un espacio lo suficientemente grande para que todas las personas puedan permanecer de pie en línea recta. Esto podría ser fuera. Pida a todas las personas participantes que formen una fila frente a usted y dígalas que no pueden hablar ni hacer preguntas a menos que se les formule una pregunta.
4. Explique el siguiente proceso: Leeré en voz alta una serie de afirmaciones, situaciones o acontecimientos; si cree que la respuesta de su personaje a la afirmación es “Sí”, dé un paso adelante; si cree que la respuesta de su personaje es “No” o no lo tiene claro, no se mueva.
5. Lea lentamente las afirmaciones (consulte el Anexo 8), dando tiempo para que las personas participantes pasen de una afirmación a otra (no es necesario que lea todas las afirmaciones; en función del tiempo disponible, puede elegir solo algunas, omitir las que considere que no son útiles para su grupo o añadir otras nuevas más pertinentes según el contexto y el grupo de participantes).
6. Una vez leídos los enunciados, pida a las personas participantes que permanezcan en la posición en la que se encuentran y explíqueles que va a formular una serie de preguntas y que deben responderlas como lo harían si fueran esa persona.
7. Muévase para preguntar a los distintos personajes: “¿Quién es usted y por qué está donde está?”. Por ejemplo:
 - a. ¿Cuántos pasos dio?
 - b. ¿Qué siente al quedarse donde está? (Es decir, cerca de la línea, lo que indica falta de poder, en algún lugar en el medio, algo de poder, o al frente, mucho poder).
 - c. ¿Por qué esta persona acaba en esta posición?
 - d. ¿Tiene algo que ver el género? ¿Tiene algo que ver la edad? ¿Tienen algo que ver la orientación sexual o la raza con el lugar en el que se encuentra? (Las preguntas también pueden centrarse en el género, la edad, la raza y la condición social).
8. Pida a las personas participantes que debatan en grupos cómo definirían el poder según lo que han vivido en esta sesión.
9. Informe al grupo con una breve presentación en PowerPoint sobre “Interseccionalidad y salud: por qué es importante” (consulte la Presentación de diapositivas “Interseccionalidad y salud: por qué es importante”).
10. Pida al grupo, en sesión plenaria o en pequeños grupos, que debatan, escriban y presenten por qué creen que la interseccionalidad es importante para los programas de SDSR. Pregunte también qué puede hacer su organización y su programa para abordar la interseccionalidad.

⁴Estas diapositivas son una adaptación de la presentación homónima de Darren Whitfield. La presentación completa está disponible en: <https://diversity.dom.pitt.edu/wp-content/uploads/2020/08/Intersectionality-Presentation.pdf>

Sesión adicional 2: Presentación de la persona de jengibre

Tiempo	Recursos	Objetivos
60 minutos	Folleto: La persona de jengibre (consulte Anexo 9) PowerPoint con definiciones (si se desea)	<ul style="list-style-type: none">Comprender el espectro de las orientaciones sexuales, las identidades y expresiones de género y las características sexuales (SOGIESC).

Notas para las personas facilitadoras

No es fácil definir el género, ya que es variable y se recrea en la constante interacción entre factores biológicos y sociales. Determinados contextos y/o parejas hacen más probables determinados comportamientos de género, y a lo largo de la vida o de las relaciones, el género cambia. Esto significa que las diferencias entre hombres y mujeres (a quienes su sexo define como opuestos) no suelen ser tan grandes, y que existe una mayor diversidad de identidades y expresiones de género. Por ejemplo, los hombres tienen características que se clasifican como femeninas y las mujeres tienen características que se clasifican como masculinas. Es necesario ser sensible a las identidades de género, y no hay que exagerar las diferencias de sexo.

La persona de jengibre se ha desarrollado para visualizar algunas de las dimensiones del sexo, el género, la identidad y expresión de género y la orientación sexual, y mostrarlas en un espectro que ofrece una amplia variedad de combinaciones posibles. La identidad de género y el sexo no son binarios, aunque a menudo se dé por sentado en la educación, la legislación y las políticas. Estas dimensiones se conceptualizan mejor como un espectro.

Encuentre las últimas ilustraciones en: <https://www.genderbread.org>

Actividad

1. Entregue a cada una de las personas participantes una copia del folleto: La persona de jengibre (consulte Anexo 9) A continuación, explique lo siguiente en sesión plenaria (añada esta información a una presentación de PowerPoint si lo desea):
 - El **sexo anatómico** incluye atributos físicos como los genitales externos, los cromosomas sexuales, las gónadas, las hormonas sexuales y las estructuras reproductoras internas. Al nacer, se utiliza para asignar el sexo, es decir, para identificar a las personas como hombres, mujeres o intersexuales.
 - La **identidad de género** es el concepto más íntimo que una persona tiene de sí misma como hombre, mujer, una mezcla de ambos o ni el uno ni la otra: cómo se perciben las personas a sí mismas y cómo se llaman a sí mismas. Una persona transgénero es una persona cuya identidad de género no se ajusta a las normas y expectativas tradicionalmente asociadas con su sexo asignado al nacer.
 - La **expresión de género (o presentación de género)** es la expresión/presentación de la identidad de género de una persona a través de su apariencia externa: ropa, peinado, lenguaje corporal y comportamiento general.
 - La **atracción sexual** se entiende en general como una respuesta emocional que tiene como resultado un deseo de contacto sexual con una persona.
 - La **atracción romántica** es una respuesta emocional que experimenta la mayoría de la gente y que tiene como resultado el deseo de una relación romántica con la persona hacia la que se siente la atracción. A menudo, las personas asexuales experimentan atracción romántica aunque no sientan atracción sexual. La atracción romántica puede experimentarse hacia cualquier persona y cualquier género.
 - La **orientación sexual** es la forma en que se experimenta la atracción sexual, romántica y afectiva. Existen diferentes orientaciones sexuales: atracción hacia el mismo sexo – atracción hacia personas del mismo sexo/género–; atracción heterosexual –atracción hacia personas de distinto sexo/género–; atracción bisexual –atracción hacia personas de dos sexos/géneros–; y asexualidad –ausencia de atracción sexual–.
 - Explique también que **el género y la sexualidad son fluidos**: la orientación sexual de una persona, así como su identidad y expresión de género, pueden cambiar a lo largo del tiempo.

2. Tras la presentación, pida que se organicen por parejas. En estas parejas, pídale que discutan por qué creen que es importante hablar de la diversidad de SOGIESC en su programa de SDSR. También deberían debatir si consideran que las personas con diversos SOGIESC reciben un trato diferente en lo que respecta a su acceso a la información, la educación sexual y los servicios en el marco de los programas de SDSR.
3. Pida que se reincorporen al grupo. Permita que algunas personas voluntarias expongan lo que han pensado en su reflexión y, a continuación, pregunte al grupo por qué creen que el respeto de la diversidad es importante en los programas de SDSR.
4. Asegúrese de que las personas participantes entienden que las personas con diversidad de SOGIESC tienen derechos humanos, pero en la práctica a menudo no ven que estos derechos se respeten, protejan y cumplan. A menudo son marginadas, discriminadas y excluidas. Esto puede afectar de manera desfavorable a su acceso a la información, la educación y los servicios, y dar lugar a resultados negativos en materia de SDSR.

Sesión adicional 3: Violencia sexual y de género

Tiempo	Recursos	Objetivos
60 minutos	Folleto: Nuestra experiencia (consulte el anexo 10) Preguntas en un rotafolio o en una diapositiva de PowerPoint	<ul style="list-style-type: none">Entender qué es la violencia sexual y de género e identificar sus causas profundas.

Notas para las personas facilitadoras

El tiempo para esta actividad es aproximado. Hay que ser flexible, sobre todo cuando en la actividad se comparten experiencias personales.

Como persona facilitadora, debe ser consciente de los niveles de angustia de las personas participantes y estar dispuesta a ofrecer apoyo e intervención. Se recomienda que una persona consejera de la organización esté disponible en caso de que se necesite apoyo.

Actividad

- Pida al grupo que lea el folleto: Nuestra experiencia (consulte el Anexo 10) En grupos de dos a cuatro personas, discuta las siguientes preguntas (muéstrelas en un rotafolio o en una diapositiva de PowerPoint):
 - ¿Estas afirmaciones son conocidas en su comunidad?
 - ¿Creen que las razones que dan los hombres para pegarles a sus esposas son aceptables?
 - ¿Creen que las razones para golpear a los hombres son aceptables?
 - ¿Cuáles son las consecuencias para las mujeres que deciden abandonar a sus esposos maltratadores? ¿Cuáles son las consecuencias para sus hijos?
 - ¿Cuáles son algunas soluciones eficaces y vivificantes para las mujeres que sufren malos tratos frecuentes por parte de sus esposos o compañeros varones?
 - ¿Cuáles son las consecuencias para los hombres cuando sufren malos tratos?

- g. ¿Sabes si las personas transgénero de sus comunidades sufren violencia sexual y de género?
 - h. ¿Sabes si las personas que mantienen relaciones homosexuales en sus comunidades sufren violencia sexual y de género?
2. En sesión plenaria, pida a los grupos que compartan las respuestas a las preguntas a-h. Ofrezca a las personas que lo deseen la oportunidad de compartir sus respuestas a la pregunta 1. Esto debería ser opcional.
3. Explique:
- a. En los ejemplos de maltrato tanto a las mujeres como a los hombres, las razones están muy relacionadas con las percepciones y los estereotipos en torno al género. Sin embargo, las niñas y las mujeres son vulnerables de forma desproporcionada. Un hombre que le pega a una mujer para castigarla o controlarla demuestra falta de autocontrol, así como falta de respeto y desprecio por las mujeres. Hoy en día, por desgracia, vemos con demasiada frecuencia pruebas de los golpes que reciben las mujeres dentro de su matrimonio. Algunas mujeres sufren heridas tan graves que terminan muertas. Es difícil de entender cuando oímos a las propias mujeres decir que “las palizas demuestran cuánto ama un hombre a su esposa; ¡cuanto más pega, más ama!”. ¡Esto es un mito!
 - b. La violencia sexual y de género tiene muchas caras, aparte de la violencia doméstica. Las mujeres suelen sufrir acoso sexual en el trabajo, cuando sus jefes o compañeros exigen favores sexuales a cambio de ascensos o igualdad de trato. Las mujeres sufren abusos en la calle cuando son agredidas verbal o físicamente, o cuando son violadas. Los medios de comunicación (prensa, televisión, internet) utilizan a las mujeres en reportajes y anuncios que humillan y explotan a las mujeres y sus cuerpos.
 - c. La violencia que sufren los hombres suele ser ejercida por otros hombres, pero las mujeres también pueden ser maltratadoras. Sin embargo, esto ocurre con mucha menos frecuencia, y las formas de violencia que ejercen las mujeres suelen ser menos graves que la violencia que sufren por parte de los hombres.
 - d. Las personas con diversas SOGIESC también experimentan altos niveles de violencia sexual y de género. Esto incluye VSG dirigida a personas transgénero, VSG en relaciones homosexuales, violencia dirigida a personas LGBTIQ+ por parte de sus familiares, procedimientos médicos forzados a personas intersexuales, etc. En entornos restrictivos (por ejemplo, donde las relaciones entre personas del mismo sexo están penalizadas), las personas con diversas SOGIESC son especialmente vulnerables debido a la falta de acceso a la aplicación de la ley y a los servicios de VSG.
4. Preguntar: ¿Cómo se relaciona la violencia sexual y de género contra las mujeres, los hombres, las personas transgénero y no binarias con las normas de género? ¿Cómo podemos empoderarles para contrarrestar estas normas?

Sesión adicional 4: Medición de las actitudes de género: la escala de hombres con equidad de género (GEM, por sus siglas en inglés)

Tiempo	Recursos	Objetivos
60 minutos	<p>Rotafolio</p> <p>Marcadores</p> <p>Carteles con las palabras "De acuerdo", "Parcialmente de acuerdo" y "En desacuerdo".</p> <p>Folleto: Escala GEM (consulte el Anexo 11)</p>	<ul style="list-style-type: none">Pueden utilizar la Escala GEM para medir el impacto de su intervención programática.

Notas para las personas facilitadoras

La escala GEM mide las actitudes hacia las normas de "equidad de género". La escala está diseñada para medir las actitudes hacia las normas de género en las relaciones íntimas y las diferencias en las expectativas sociales de las personas en función de su género. En esta sesión, los hombres ponen a prueba sus propias normas de equidad de género y se familiarizan con una herramienta para el monitoreo y la evaluación de los enfoques transformadores de género en su programa de SDR. Esta actividad busca explorar los valores en torno a la masculinidad y es útil para las capacitaciones que se centran en involucrar a hombres y niños en la SDR.

Actividad

- Subraye que la participación en el ejercicio es voluntaria y que si alguien no desea responder a preguntas personales sobre sus actitudes en relación con el género, puede optar por no participar.
- Pegue los carteles de "De acuerdo", "Parcialmente de acuerdo" y "En desacuerdo" en la pared. A continuación, lea en voz alta, uno por uno, cada enunciado de la Escala GEM que aparece en el folleto: Escala GEM (consulte el Anexo 11) Después de cada afirmación, pida a las personas participantes que pasen a las tarjetas "De acuerdo", "Parcialmente de acuerdo" y "En desacuerdo".

3. Una vez que las personas participantes hayan adoptado su postura, motive la discusión entre los distintos grupos formulando preguntas o pida a los grupos que intenten convencer a los demás para que se unan a ellos, es decir, pasando de De acuerdo a Parcialmente de acuerdo o en Desacuerdo.
4. Hay que tener en cuenta que los dominios de la Escala GEM se establecieron utilizando la investigación cualitativa con hombres (jóvenes). Las descripciones “ideales” de “hombres equitativos” que surgieron de esta investigación podrían ayudar a orientar el debate:
 - a. **Dominio 1. Violencia.** El hombre equitativo se opone a la violencia contra las mujeres en cualquier circunstancia, incluso en aquellas que suelen utilizarse para justificar la violencia (por ejemplo, la infidelidad sexual).
 - b. **Dominio 2. Relaciones sexuales.** El hombre con equidad de género busca relaciones basadas en la igualdad, el respeto y la intimidad más que en la conquista sexual. Esto incluye creer que las personas tienen los mismos derechos y que las mujeres tienen tanto derecho a la agencia sexual como los hombres.
 - c. **Dominio 3. Salud reproductiva y prevención de infecciones.** El hombre con equidad de género asume la responsabilidad de la prevención de las infecciones de transmisión sexual y la salud reproductiva en sus relaciones. Esto incluye tomar la iniciativa de hablar de los problemas de salud reproductiva con su pareja, utilizar preservativos o ayudar a su pareja a adquirir o utilizar un método anticonceptivo.
 - d. **Dominio 4. Tareas domésticas y vida cotidiana.** El hombre con equidad de género procura implicarse en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, lo que significa que asume tanto la responsabilidad económica como la de cuidar de los hijos y del hogar.
5. Entregar el folleto: Escala GEM (consulte el Anexo 11) para que puedan ver la escala. Se suman las respuestas a cada punto. Las puntuaciones altas representan un alto apoyo a las normas de equidad de género. Algunos puntos deben calificarse a la inversa si una puntuación alta refleja un bajo apoyo a la igualdad de género. La herramienta puede utilizarse para establecer una línea de base para un programa y para su posterior monitoreo y evaluación.
6. Pregunte a las personas participantes cómo podrían utilizar la Escala GEM para establecer una línea de base para los enfoques transformadores de género en su programa de SDSR.

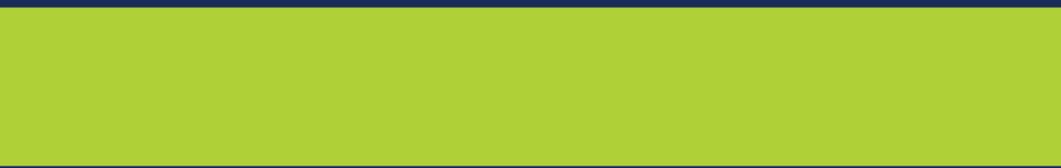


Recursos útiles para la capacitación continua

Recursos útiles para la capacitación continua

Los recursos útiles para otras sesiones sobre una variedad de temas relacionados con la igualdad de género y los enfoques transformadores de género son:

- Adopting a Gender Transformative Approach in Sexual and Reproductive Health and Rights and Gender Based Violence Programmes. Paquete de herramientas de Rutgers. Disponible en: <https://rutgers.international/resources/?search=gender%20transformative&type=tool&theme=gender-transformative-approach>
- SASA! Activist Kit. Raising Voices. Disponible en: <https://raisingvoices.org/sasa/download-sasa/>
- SO/GIE/SC Facilitators Manual: Module 1. Hivos. Disponible en: <https://hivos.org/assets/2019/05/Hivos-SOGIESC-training-Module-1.pdf>
- One Man Can Toolkit. Sonke Gender Justice. Disponible en: <https://genderjustice.org.za/project/community-education-mobilisation/one-man-can/one-man-can-toolkit/>
- Engaging Men in Sexual and Reproductive Health and Rights, including Family Planning: Why using a Gender Lens Matters. EngenderHealth, UNFPA. Disponible en: <https://www.engenderhealth.org/wp-content/uploads/imported-files/Engaging-Men-in-Sexual-and-Reproductive-Health-and-Rights-Including-Family-Planning.pdf>



Anexos

Anexo 1: Cuestionario de evaluación previo al taller

Este cuestionario previo al taller proporcionará a las personas facilitadoras información valiosa sobre sus conocimientos actuales en materia de igualdad de género, de modo que podamos adaptar el ritmo y el contenido del taller a su grupo.

Las respuestas a estas preguntas serán confidenciales.

Tardará unos 10 minutos en rellenar este cuestionario.

A: Información de contexto

1. Nombre	
2. Función/cargo laboral	
3. Organización	
4. Género	<input type="checkbox"/> Mujer cisgénero <input type="checkbox"/> Hombre cisgénero <input type="checkbox"/> Mujer transgénero <input type="checkbox"/> Hombre transgénero <input type="checkbox"/> Persona no binaria <input type="checkbox"/> <i>Queer</i> <input type="checkbox"/> Prefiero no decir. <input type="checkbox"/> Otro; especifique: _____

<p>5. Relación con IPPF</p>	<p><input type="checkbox"/> Integrante del personal</p> <p><input type="checkbox"/> Persona consultora/contratista</p> <p><input type="checkbox"/> Persona en pasantía</p> <p><input type="checkbox"/> Persona voluntaria</p>
<p>6. Antigüedad en IPPF</p>	<p><input type="checkbox"/> Menos de un año</p> <p><input type="checkbox"/> Uno a dos años</p> <p><input type="checkbox"/> Tres a cuatro años</p> <p><input type="checkbox"/> Más de cuatro años</p>

B: Igualdad de género y su cargo

<p>7. ¿En qué medida influyen las cuestiones de género en su trabajo diario?</p>	<p><input type="checkbox"/> En ninguna medida</p> <p><input type="checkbox"/> Hasta cierto punto</p> <p><input type="checkbox"/> En gran medida</p> <p><input type="checkbox"/> El género ocupa un lugar central</p> <p><input type="checkbox"/> No procede</p>
<p>8. ¿Qué importancia tiene el género en el mandato de su agencia/organización?</p>	<p><input type="checkbox"/> No tiene relevancia alguna</p> <p><input type="checkbox"/> Es relevante hasta cierto grado</p> <p><input type="checkbox"/> Es muy relevante</p> <p><input type="checkbox"/> El género es el tema central</p> <p><input type="checkbox"/> No procede</p>

<p>9. ¿El género es relevante para el trabajo de su división/ unidad?</p>	<p><input type="checkbox"/> No tiene relevancia alguna</p> <p><input type="checkbox"/> Es relevante hasta cierto grado</p> <p><input type="checkbox"/> Es muy relevante</p> <p><input type="checkbox"/> El género es el tema central</p> <p><input type="checkbox"/> No procede</p>
<p>10. ¿Ha realizado alguna vez un análisis o evaluación de género?</p>	<p><input type="checkbox"/> No sé que es eso</p> <p><input type="checkbox"/> Sé lo que es, pero nunca lo he hecho</p> <p><input type="checkbox"/> Lo he usado en mi trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Tengo la confianza suficiente para dirigir el trabajo sobre algún análisis o evaluación</p> <p><input type="checkbox"/> No necesito realizar esto desde mi cargo</p>

C. Valores y percepciones en relación con el género

11. Me siento a gusto hablando de las normas y los estereotipos de género que afectan mi trabajo.

<p>Muy en desacuerdo 1</p>	<p>En desacuerdo 2</p>	<p>Neutral 3</p>	<p>De acuerdo 4</p>	<p>Muy de acuerdo 5</p>
--------------------------------	----------------------------	----------------------	-------------------------	-----------------------------

12. Me siento a gusto interviniendo cuando observo en mi organización o en mi trabajo comportamientos que refuerzan las desigualdades de género.

<p>Muy en desacuerdo 1</p>	<p>En desacuerdo 2</p>	<p>Neutral 3</p>	<p>De acuerdo 4</p>	<p>Muy de acuerdo 5</p>
--------------------------------	----------------------------	----------------------	-------------------------	-----------------------------

13. Entiendo que la igualdad de género es principalmente una cuestión de las mujeres.

<p>Muy en desacuerdo 1</p>	<p>En desacuerdo 2</p>	<p>Neutral 3</p>	<p>De acuerdo 4</p>	<p>Muy de acuerdo 5</p>
--------------------------------	----------------------------	----------------------	-------------------------	-----------------------------

14. Creo que las normas y los estereotipos de género afectan negativamente tanto a los hombres como a las mujeres.

Muy en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Neutral 3	De acuerdo 4	Muy de acuerdo 5
------------------------	--------------------	--------------	-----------------	---------------------

15. Mi opinión sobre los esposos que le pegan a sus esposas es que... [Elija una opción.]

- Están en su derecho de hacerlo.
- Es aceptable aunque sea ilegal.
- Es aceptable bajo cualquier circunstancia.
- Común, pero socialmente inaceptable.
- Es inaceptable bajo cualquier circunstancia.

16. En mi opinión, una mujer puede... [Elija una opción.]

- Solo realizar sus tareas domésticas en casa y no estar en público por ningún motivo.
- Trabajar fuera de casa con el permiso de su esposo o de su familia.
- Involucrarse en política si tiene permiso de su esposo o de su familia.
- Involucrarse en el trabajo mientras sus obligaciones domésticas sigan siendo prioritarias.
- Puede elegir con libertad trabajar independientemente de permisos u obligaciones domésticas.

D. Requisitos específicos para la capacitación

Pregunta	Respuesta	Comentarios
17. ¿Necesita un acceso sin escalones al lugar de la capacitación?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
18. ¿Tiene algún requisito dietético?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	

<p>19. La capacitación se impartirá en [insertar aquí el idioma]. ¿Le resulta cómoda la capacitación en este idioma?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p>	<p>Si no es así, ¿en qué idiomas preferiría que se impartiera la capacitación?</p>
<p>20. ¿Tiene algún otro requisito de acceso que desee que conozcamos?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p>	<p>De ser así, ¿cuáles son los requisitos concretos?</p>

Gracias por su tiempo. Esperamos que haya disfrutado el taller.

Anexo 2: Lista de verificación para la preparación y planificación del taller

Tiempo	Actividad	Completada
Uno o dos meses antes de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Decidir y confirmar el presupuesto para la capacitación. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Seleccionar e invitar a las personas participantes y compartir la encuesta/evaluación previa a la capacitación (mínimo 8, máximo 24) y enviar el cuestionario previo a la encuesta. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Identificar e invite a una persona cofacilitadora de su oficina del Secretariado/Asociación Miembro. Si no hay nadie adecuado dentro de la organización, contratar a una persona facilitadora o cofacilitadora externa. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Decidir la fecha y la duración del taller. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Decidir la ubicación del taller y, si es necesario, preparar el lugar, el alojamiento, los viáticos y el servicio de comidas. De ser así, delegar las responsabilidades necesarias entre el personal de apoyo para coordinar la logística. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Preparar una agenda y quedar de acuerdo en las actividades que se incluirán en la capacitación sobre la base de los resultados del cuestionario previo a la encuesta. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Repartir las responsabilidades de capacitación entre las personas cofacilitadoras. Compartir con el equipo de planificación o la persona facilitadora cualquier solicitud de las personas participantes para mejorar la accesibilidad. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Pedir materiales y equipos de capacitación (según sea necesario). 	
	<ul style="list-style-type: none"> Preparar presentaciones en PowerPoint (según sea necesario). 	
	<ul style="list-style-type: none"> Confirmar el lugar de la capacitación y, si es necesario, los preparativos administrativos y logísticos, como el viaje, el alojamiento, los viáticos y el servicio de comidas. 	
<ul style="list-style-type: none"> Enviar una invitación de calendario a las personas participantes para asegurarse de que tienen su tiempo bloqueado para la capacitación. 		

Tiempo	Actividad	Completada
Dos semanas antes de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Revisar/confirmar la lista definitiva de las personas participantes. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Enviar a las personas participantes la agenda y la información de referencia para que la completen (ejercicio "Actúe como un hombre, actúe como una mujer") y, si se realiza el taller de tres horas, pedirles que traigan un ejemplo de proyecto. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Terminar de planear la elaboración del formulario de evaluación para las personas participantes. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Finalizar todos los preparativos administrativos y logísticos. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Si alguna de las personas facilitadoras es nueva, podemos sugerirle que realice una simulación de la capacitación. 	
Uno o dos días antes de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Reunirse con la persona cofacilitadora para revisar el programa, hacer los preparativos finales, etc. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Reunir el material de capacitación y probar el equipo. 	
Una o dos horas antes de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Llevar el material de capacitación al lugar de la reunión. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Comprobar que el material está listo y que sabe cómo utilizarlo. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Preparar la sala. Colocar las mesas y las sillas en grupos de cuatro a seis personas. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Preparar los refrigerios (si es necesario). 	

Anexo 3: Continuo de integración de género

Diagrama simplificado



Fuente: Adaptado de Geeta Rao Gupta. 2000. *Gender, sexuality, and HIV/AIDS: The what, the why, and the how*. SIECUS Report Vol. 25, No. 5, 2001.

Ignora:

- El conjunto de funciones económicas, sociales y políticas, derechos, responsabilidades y obligaciones asociadas a ser hombre o mujer.
- Dinámicas de poder entre hombres y mujeres, niñas y niños.

Sin conciencia de género



Con conciencia de género

Explotador

- Refuerza o aprovecha las desigualdades y los estereotipos de género.

Complaciente

- Trabaja en torno a las diferencias y las desigualdades de género existentes.

Transformador

- Fomenta el análisis crítico de las normas* y las dinámicas de género.
- Fortalece o crea sistemas** que apoyan la igualdad de género.
- Fortalece o crea normas y dinámicas de género equitativas.
- Cambia las normas y dinámicas de género inequitativas.

OBJETIVO

Igualdad de género y mejores resultados de desarrollo



* Las normas engloban actitudes y prácticas.

** Un sistema consiste en un conjunto de estructuras, prácticas y relaciones que interactúan.

Fuente: USAID, IGWG Gender Integration Continuum Training Session User's Guide

Anexo 4: Definiciones de los enfoques del Continuo de integración de género

Los términos “sin conciencia de género” y “con conciencia de género” se refieren al grado en que las normas, relaciones y desigualdades de género se analizan y abordan de forma explícita durante el diseño, la implementación y el monitoreo.

Sin conciencia de género:

Las políticas y programas sin conciencia de género se diseñan sin un análisis previo del conjunto culturalmente definido de roles económicos, sociales y políticos, responsabilidades, derechos, legitimaciones, obligaciones y relaciones de poder asociadas con el género y la dinámica entre personas y grupos en función de su género. El proyecto ignora por completo las consideraciones de género.

Con conciencia de género:

Las políticas y programas con conciencia de género examinan y abordan el conjunto de roles económicos, sociales y políticos, las responsabilidades, los derechos, las legitimaciones, las obligaciones y las relaciones de poder asociadas con el género y la dinámica entre las personas y los grupos en función de su género.

Programación explotadora de género:

Las políticas y programas que explotan las cuestiones de género refuerzan o se aprovechan, de forma intencionada o no, de las desigualdades y los estereotipos de género para conseguir los resultados del proyecto, o cuyo enfoque exacerba las desigualdades. Este enfoque es perjudicial y puede socavar los objetivos del programa a largo plazo.

Programa complaciente de género:

Se trata de políticas y programas que reconocen las diferencias y desigualdades de género, pero trabajan en torno a ellas para alcanzar los objetivos del proyecto. Aunque este enfoque puede dar lugar a beneficios a corto plazo y en el logro de resultados, no intenta reducir la desigualdad de género ni abordar los sistemas de género que contribuyen a las diferencias y desigualdades.

Programación transformadora de género:

Las políticas y programas transformadores buscan transformar las relaciones de género para promover la igualdad y alcanzar los objetivos del programa. Este enfoque intenta promover la igualdad de género al:

1. Fomentar el examen crítico de las desigualdades y los roles, las normas y las dinámicas de género.
2. Reconocer y fortalecer las normas positivas que apoyan la igualdad y un entorno propicio.
3. Promover la posición relativa de las mujeres, las niñas y los grupos marginados.
4. Transformar las estructuras sociales subyacentes, las políticas y las normas sociales de amplia aceptación, que perpetúan las desigualdades de género.

Anexo 5: Fichas de escenarios de proyectos

Utilice solo un máximo de cuatro de estas tarjetas, asegurándose de que tiene un ejemplo para cada uno de los cuatro enfoques de la integración de género.

Estos escenarios son solo una guía: cada organización puede idear sus propios escenarios a partir de su experiencia real. Los nombres de los países pueden modificarse en función de la demografía de las personas participantes. Además, otros escenarios están disponibles en: https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/12/17-418-GCScenarioBank-2017-12-12-1633_FINAL.pdf

En las siguientes situaciones, las respuestas se incluyen como nota a pie de página para beneficio exclusivo de las personas que imparten la capacitación.⁵

Escenario 1. Mejorar los sistemas de la cadena de suministro para reducir el desabastecimiento de anticonceptivos

El Ministerio de Salud del país X, consciente de que el desabastecimiento de anticonceptivos es un problema importante para la prestación de servicios fiables y de alta calidad, redobló sus esfuerzos para mejorar su sistema de cadena de suministro. Esto implicó una valoración exhaustiva para cuantificar y prever mejor las necesidades de productos básicos a nivel central, regional y de punto de prestación de servicios (PPS). Se desarrolló un Sistema Electrónico de Información y Gestión Logística (eLMIS, por sus siglas en inglés) para recolectar información más detallada sobre la adquisición, el envío y la entrega de productos básicos. El Ministerio accedió a contratar más personal para la cadena de suministro, y se impartió capacitación adicional a todo el personal para poner en marcha el nuevo sistema. Pero el Ministerio de Salud no tuvo en cuenta los factores de género que afectan la capacitación del personal, por ejemplo, implementar la capacitación sin comprobar la composición actual del personal, y qué horarios, lugares y formato son óptimos en función del sexo/género de su personal de eLMIS. No hubo análisis de género de la demanda de productos básicos ni de los patrones de desabastecimiento (por ejemplo, si hay anticonceptivos de emergencia fácilmente disponibles u otros métodos que las mujeres puedan utilizar de forma privada).

⁵Gender blind: Scenario 1; Gender Exploitative: Scenarios 2 and 3; Gender accommodating: Scenarios 4, 5 and 6; Gender transformative: Scenarios 7 and 8.

Escenario 2. Promoción del preservativo femenino en Sudáfrica

Se diseñó un programa piloto para aumentar la aceptabilidad y el uso del preservativo femenino en Sudáfrica. Desde hace mucho tiempo, los preservativos femeninos se han promocionado entre las mujeres. Tras reconocer que en el contexto africano los hombres dictan las condiciones de los encuentros heterosexuales, el programa decidió probar un enfoque innovador: la promoción del preservativo femenino entre los hombres por parte de pares promotores masculinos. Esto implicó (1) que los promotores masculinos demostraran a los hombres el uso del preservativo femenino; (2) explicarles que la autoprotección y el placer sexual son compatibles por completo con el uso del preservativo femenino, sobre todo en comparación con las alternativas de barrera disponibles actualmente; y (3) dar a los hombres preservativos femeninos para que los utilizaran con sus parejas mujeres. El personal basó su enfoque programático en una investigación que descubrió que “a los hombres les preocupa sobre todo mantener el control sobre los medios de protección (al tiempo que permanecen) ambivalentes con respecto a los métodos controlados por las mujeres; querían que sus mujeres estuvieran protegidas de las ITS, incluido el VIH, pero consideraban que la amenaza de infección garantizaba que las mujeres se mantuvieran fieles”.

Escenario 3. Campaña para aumentar la participación masculina en Zimbabue

En un esfuerzo por aumentar el uso de anticonceptivos y la participación masculina en Zimbabue, un proyecto de planificación familiar inició una campaña de comunicación para promover la importancia de la participación de los hombres en la toma de decisiones sobre planificación familiar. Los mensajes se basaban en imágenes y metáforas deportivas, como “Juega bien, una vez que tienes el control, es fácil ser un ganador” y “Es tu elección”. La campaña aumentó el uso de métodos anticonceptivos. A la hora de evaluar el impacto, el proyecto preguntó a los hombres encuestados si lo ideal sería que fueran ellos, sus parejas o las dos personas integrantes de la pareja quienes tomaran las decisiones sobre planificación familiar. La evaluación constató que: “Aunque los hombres eran mucho más propensos a creer que debían desempeñar un papel activo en cuestiones de planificación familiar después de la campaña, no aceptaban necesariamente los conceptos de toma de decisiones conjunta. Al parecer, los hombres interpretaron de forma errónea los mensajes de la campaña en el sentido de que las decisiones sobre planificación familiar deben tomarlas solo los hombres”.

Escenario 4. El papel de la gente joven en la atención y el apoyo a las personas que viven con VIH

En Zambia, un proyecto ha tratado de involucrar a la gente joven en la atención y el apoyo a las personas con VIH. Este proyecto llevó a cabo una investigación formativa para valorar el interés de las personas jóvenes y explorar las dimensiones de género del cuidado. La evaluación valoró qué tareas de cuidado se sienten más cómodas y capaces de llevar a cabo los hombres y las mujeres jóvenes, así como qué tareas preferirían las propias personas con VIH que realizaran los hombres o las mujeres jóvenes. A partir de esta investigación, el proyecto adoptó un enfoque que tiene en cuenta las sensibilidades de género, así como la realidad sobre el terreno. “En realidad no hemos intentado cambiar las normas de género como tales, sino crear conciencia sobre la importante contribución que las personas cuidadoras [jóvenes] capacitadas pueden hacer a la atención de la comunidad”.

Escenario 5. Prevención del VIH en Tailandia

Este proyecto de prevención del VIH proporcionó educación, técnicas de negociación y preservativos gratuitos a personas trabajadoras sexuales de Tailandia. Aunque los conocimientos y las aptitudes de las personas trabajadoras sexuales aumentaron, el uso real del preservativo siguió siendo bajo. Tras nuevas conversaciones con las personas trabajadoras sexuales, quienes dirigían el proyecto se dieron cuenta de aquellas que no conseguían utilizar preservativos porque no tenían poder para insistir a sus clientes en el uso del preservativo. El proyecto cambió entonces su enfoque y reclutó a personas propietarias de burdeles como defensoras de una “política de uso del preservativo al 100%”. Por su parte, las personas propietarias de burdeles, que sí tenían poder y autoridad, podían insistir en que todos los clientes utilizaran preservativos. Dado que la gran mayoría de los burdeles de la región del proyecto participaron en él, tuvo como resultado un aumento significativo de las prácticas sexuales seguras.

Escenario 6. Suministro comunitario de métodos de acción prolongada

El Ministerio de Salud de Etiopía quiere hacer frente a la necesidad insatisfecha de anticonceptivos ampliando el acceso a métodos de acción prolongada, incluido el implante (Implanon/Jadelle). Para satisfacer esta necesidad, el Ministerio de Salud está capacitando a personas trabajadoras de extensión sanitaria de la comunidad, que ya van de puerta en puerta abordando una serie de cuestiones de salud (por ejemplo, agua y saneamiento, VIH, vacunación y planificación familiar), para que ofrezcan Implanon. Se está capacitando a las personas trabajadoras sanitarias de la comunidad para que proporcionen información sobre Implanon (como parte de su consejería sobre planificación familiar), examinen a las mujeres según criterios médicos de elegibilidad y proporcionen Implanon (además de preservativos y píldoras anticonceptivas).

Escenario 7. Medios de comunicación para alcanzar a las personas jóvenes y la salud reproductiva en Nicaragua

Una ONG nicaragüense produjo una telenovela popular para introducir en el debate público diversos temas sociales y de salud, como la prevención del embarazo, el VIH, la violencia de género y la discriminación de las personas con discapacidades físicas. Como la telenovela era especialmente popular entre la juventud, brindaba la oportunidad de abordar y cuestionar los roles tradicionales de género. El argumento de la telenovela seguía a una joven pareja que se enamoraba y discutía sobre la intimidad, los anticonceptivos y las infecciones de transmisión sexual. El personaje masculino de la pareja era sensible y cariñoso con su compañera, y ambos tenían una comunicación abierta sobre sexualidad y planificación familiar. En otro episodio, la joven fue violada. La telenovela trataba entonces las secuelas de la violencia sexual, incluidos sus efectos en la intimidad y los derechos legales de las mujeres en Nicaragua.

Escenario 8. Programa de prevención de la mutilación/ablación genital femenina en Kenia

Una intervención sobre la mutilación/ablación genital femenina en Kenia pretendía reducir la incidencia de la mutilación nociva. El personal del proyecto se dio cuenta de que implementar una ley que prohibiera la práctica no abordaría las motivaciones culturales y sociales de la comunidad, y probablemente tendría como resultado llevar la práctica a la "clandestinidad". En su lugar, el proyecto contrató a una persona especializada en antropología médica para que trabajara con la comunidad. Mediante entrevistas cualitativas con grupos de mujeres, hombres y personas líderes religiosas, el proyecto trató de comprender el significado y las funciones que el ritual proporciona a la comunidad. Junto con integrantes de la comunidad, el personal del proyecto adaptó el ritual de la mutilación/ablación genital femenina eliminando la nociva ablación pero manteniendo los elementos culturales "saludables", como la reclusión de las niñas, la danza, la narración de cuentos, la entrega de regalos, la educación en salud e higiene, etc. Como resultado, se ha creado un nuevo ritual de paso para las niñas llamado "circuncisión con palabras", que ha sido aceptado por toda la comunidad.

Anexo 6: Participant evaluation form

Díganos qué aspectos concretos de esta sesión de capacitación le han gustado o le hubiera gustado cambiar, respondiendo a las siguientes preguntas.

Seleccione la opción más apropiada.

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
La capacitación fue demasiado larga.					
Aprendí algo sobre igualdad de género que no sabía antes de la capacitación.					
Ahora tengo conocimientos sobre el análisis de género y por qué es importante.					
Me siento con mejor preparación para ayudar a integrar el análisis de género en mi propio trabajo.					
No hubo tiempo suficiente para responder a todas mis preguntas.					
No creo que necesite más capacitación sobre este tema.					

Comentarios:

¿Cuáles fueron las dos cosas más importantes que aprendió durante la capacitación (por orden de prioridad)?

1.
2.

¿Qué información adicional (en su caso) le habría beneficiado que se hubiera tratado en la sesión de capacitación?

.....
.....
.....

A raíz de esta capacitación, una cosa que voy a hacer de manera diferente en el futuro es:

.....
.....
.....

¿Tiene algún otro comentario o sugerencia para mejorar la futura sesión de capacitación?

.....
.....
.....

Gracias por llenar este formulario.

Anexo 7: Personajes de La caminata del poder



Hombre, jefe, de 56 años. Sólida formación religiosa.

Adolescente huérfana, de 13 años. Vive con una tía y un tío. El tío abusa sexualmente de ella y la obliga a realizar la mayor parte de las tareas domésticas.

Joven, de 17 años. Desempleado y con un problema de alcoholismo.

Hombre, de 46 años. Director de Salud del distrito, integrante del partido gobernante, amigo del hermano del presidente.

Hombre blanco, inglés, de 60 años. Pastor.

Mujer viuda, de 33 años. Vive con cinco hijos y tiene VIH.

Adolescente pobre, de 15 años. Vive en un pueblo, está embarazada, y la clínica más cercana está a 30 kilómetros.

Hombre, de 50 años. Director de la escuela con una sólida formación religiosa, que no cree en la anticoncepción, la educación integral de la sexualidad, etc.

Mujer blanca, de 36 años. Trabajadora para el desarrollo y responsable de un programa en el distrito.

Muchacho adolescente transgénero, de 16 años.

Muchacha adolescente, de 16 años, casada. Acaba de quedar embarazada sin desearlo, no conoce la opción del aborto.

Muchacho adolescente, de 15 años. Tuvo que abandonar la escuela para cuidar de su madre enferma y de sus hermanos. Acaba de iniciar su actividad sexual y no sabe nada sobre el VIH y otras ITS, etc.

Abuela, de 60 años. Cuida de cinco huérfanos.

Mujer joven lesbiana, de 24 años. No es abierta sobre su sexualidad, no tiene pareja, pero sus padres quieren que se case lo antes posible.

Hombre, de 45 años, integrante del Parlamento. Integrante del partido gobernante y recién reelegido tras repartir comida a personas pobres.

Mujer, de 29 años, exitosa propietaria de una tienda. Casada y con dos hijos, su marido está desempleado y tiene novias.

Hombre policía, de 24 años. No puede permitirse una dote, así que está ahorrando para poder casarse con la joven con la que ha estado saliendo.

Mujer joven, de 19 años. Le diagnosticaron VIH, pero tiene miedo de ir a la clínica por antirretrovirales. Vive con sus tías y tíos, que conocen su estado y la maltratan por ello, gritándole que debe tomar medicamentos para que los vecinos oigan y se enteren de su situación.

Trabajadora comunitaria de salud, de 24 años. Cuenta con capacitación en servicios adaptados a la juventud.

Hombre blanco consultor, de 57 años. Asesora sobre género y servicios adaptados a la juventud.

Adolescente, de 14 años. Tuvo que dejar la escuela y ahora es trabajadora doméstica.

Hombre empresario rico, de 32 años. A veces abusa de su esposa cuando llega borracho.

Maestra, de 33 años. Cuenta con capacitación en educación integral de la sexualidad.

Joven de 18 años. Educador comunitario de salud entre pares, gana un poco más que las jóvenes de su pueblo y utiliza ese dinero para tener novias.

Ministra de salud, de 55 años.

Colegiala, de 12 años. Tiene VIH, y una persona prestadora de servicios le dijo que no debía tener relaciones sexuales ni ir a la escuela.

Mujer, de 33 años. Matrona.

Director de una ONG sobre salud, de 47 años.

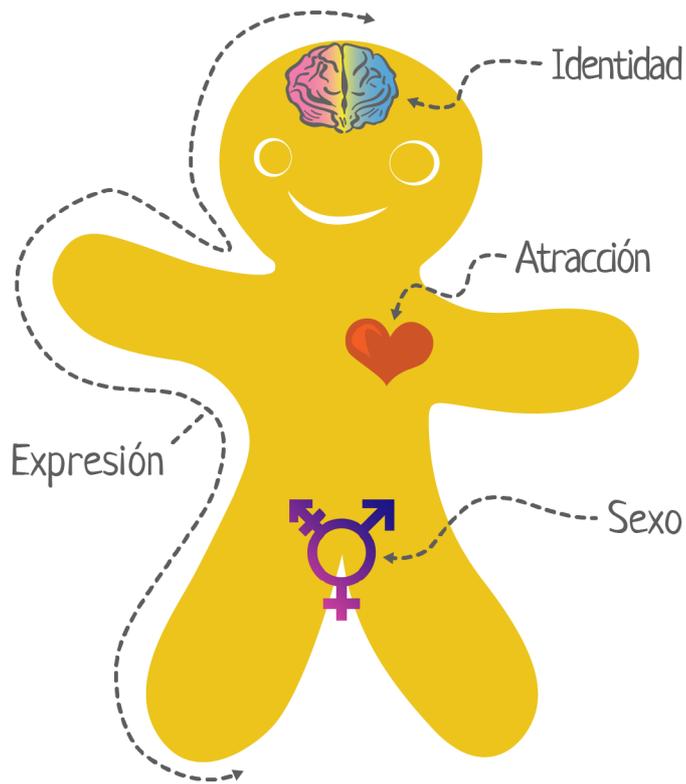
Joven sordo, de 17 años. No tiene conocimiento de las campañas de radio sobre SDR.

Anexo 8: Declaraciones de La caminata del poder

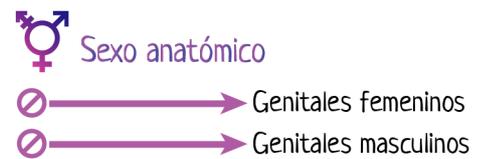
- Puedo influir en las decisiones que se toman en el pueblo.
- Me reúno con personas funcionarias de gobierno.
- Puedo leer periódicos que me interesan con regularidad.
- Tengo tiempo y acceso a las emisoras de radio y televisión que me interesan.
- Nunca tengo que esperar para reunirme con ancianos y ancianas del pueblo, ni con personas funcionarias.
- Tengo acceso a microcréditos o préstamos.
- Mi opinión es importante en mi comunidad.
- Puedo permitirme comprar la comida que me gusta e ir a restaurantes.
- Puedo comprar preservativos.
- Puedo negociar el uso del preservativo con mi pareja.
- Fui a la escuela secundaria o espero ir a la escuela secundaria.
- Mi familia y yo no somos vulnerables a las catástrofes naturales.
- Se me consultará sobre cuestiones que afecten a las personas jóvenes de nuestra comunidad.
- Puedo pagar el tratamiento en un hospital privado si es necesario.
- Mi opinión es respetada y tiene peso en el pueblo donde vivo.
- Como al menos dos comidas completas al día.
- A veces asisto a talleres y seminarios.
- Tengo acceso a mucha información sobre el VIH.
- No corro peligro de sufrir acoso o abusos sexuales.
- Tengo una pequeña empresa.
- Puedo influir en el uso de los fondos comunitarios.
- Tomo decisiones sobre las compras importantes en mi hogar.
- Puedo tomar decisiones sobre mi cuerpo, como cuándo tener hijos y cuántos.
- Puedo decidir con quién me caso y cuándo.

Anexo 9: La persona de jengibre

La persona de jengibre v4 *por its pronounced METR♂sexual.com*

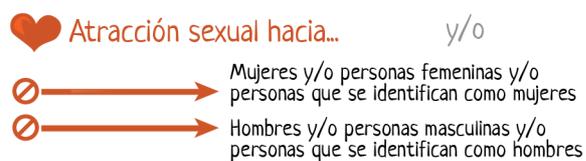


⊘ significa una falta de lo que está en el lado derecho

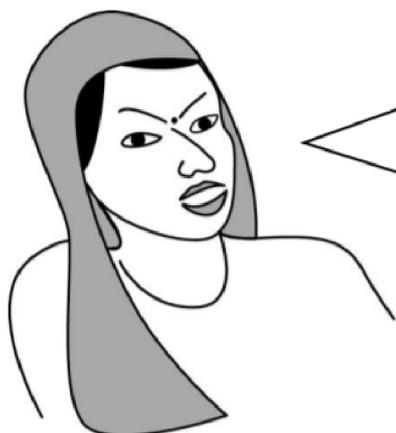


Identidad ≠ Expresión ≠ Sexo
Género ≠ Orientación sexual

Sexo asignado al nacer
 Mujer Intersexual Hombre



Anexo 10: Nuestras experiencias



Mi marido llega a casa borracho casi todas las noches y siempre encuentra algo que criticar o de lo que quejarse. A veces es mi cocina, a veces los niños ruidosos y otras veces es el dinero. Y después me empieza a golpear. ¡No puedo seguir soportando este maltrato!



Tengo problemas de erección. Siento vergüenza. Mi esposa se ríe de mí y a veces hasta lo grita. Se lo cuenta a otras personas. Pregunta que qué tipo de hombre soy. La odio. Siento tanta humillación. Estoy a punto de golpearla.

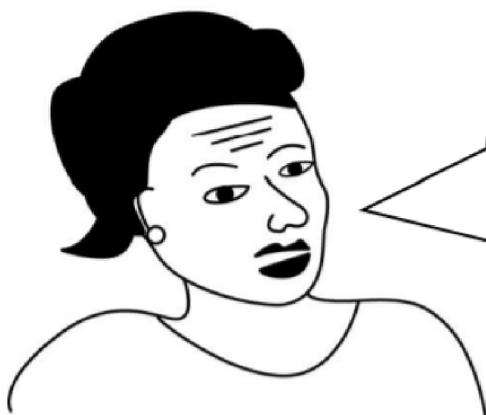
Si golpear significa "amor", me pregunto si podemos decir que Margaret fue "amada hasta la muerte" el año pasado, cuando su marido la golpeó hasta que murió a causa de las heridas. ¿Cómo puedes llamar a eso "amor"?



Mi esposa me dice todo el tiempo que no valgo nada. Lo hace delante de los niños. ¿Por qué? Porque no traigo dinero a casa. Sabe que me esfuerzo por encontrar trabajo. Pero ahora le dice a todo el mundo que no tengo valor. Incluso mi propia familia ha empezado a menospreciarme. No aguanto más.



Mi marido me pega a veces. Cuando grito y me quejo, él solo se ríe y dice que esa paliza demuestra lo mucho que se preocupa por mí. "Es una muestra de amor", dice. Francamente, ¡preferiría menos amor y más paz!



No me gusta beber cerveza hasta emborracharme. Odio estas llamadas borracheras sociales. Cuando me niego, otros muchachos empiezan a burlarse de mí. La última vez un tipo me noqueó, diciéndome que era gay.



Anexo 11: Escala HEG

	De acuerdo (1 punto)	Parcialmente de acuerdo (2 puntos)	En Desacuerdo (3 puntos)
Dominio 1. Violencia			
Hay momentos en que una mujer merece ser golpeada.			
Una mujer debe tolerar la violencia para mantener a su familia unida.			
Está bien que un hombre le pegue a su esposa si le es infiel.			
Un hombre puede pegarle a su esposa si ella no quiere tener relaciones sexuales con él.			
Si alguien insulta a un hombre, este debe defender su reputación con la fuerza si tiene que hacerlo.			
Que un hombre ejerza la violencia contra su esposa es un asunto privado que no debe discutirse fuera de la pareja.			
Dominio 2. Relaciones sexuales			
Es el hombre quien decide qué tipo de sexo tener.			
Los hombres siempre están dispuestos a tener relaciones sexuales.			
Los hombres necesitan más sexo que las mujeres.			
Un hombre necesita a otras mujeres aunque las cosas con su esposa vayan bien.			
No se habla de sexo, solo se practica.			
Me repugna cuando veo a un hombre actuar como una mujer.			
Una mujer no debe iniciar las relaciones sexuales.			
Una mujer que tiene relaciones sexuales antes de casarse no merece respeto.			

	De acuerdo (1 punto)	Parcialmente de acuerdo (2 puntos)	En Desacuerdo (3 puntos)
Dominio 3. Salud reproductiva y prevención de infecciones.			
Las mujeres que cargan con preservativos en sus bolsas son fáciles.			
Los hombres deberían indignarse si sus esposas les piden que usen preservativo.			
Es responsabilidad de la mujer evitar quedar embarazada.			
Solo cuando una mujer tiene un hijo es una mujer de verdad.			
Un hombre real produce un hijo varón.			
Dominio 4. Tareas domésticas y vida cotidiana.			
Cambiar pañales, bañar y alimentar a los hijos es responsabilidad de la madre.			
El papel de la mujer es cuidar de su hogar y su familia.			
El marido debe decidir la compra de los principales productos para el hogar.			
Un hombre debe tener la última palabra sobre las decisiones en su casa.			
Una mujer debe obedecer a su marido en todo.			

