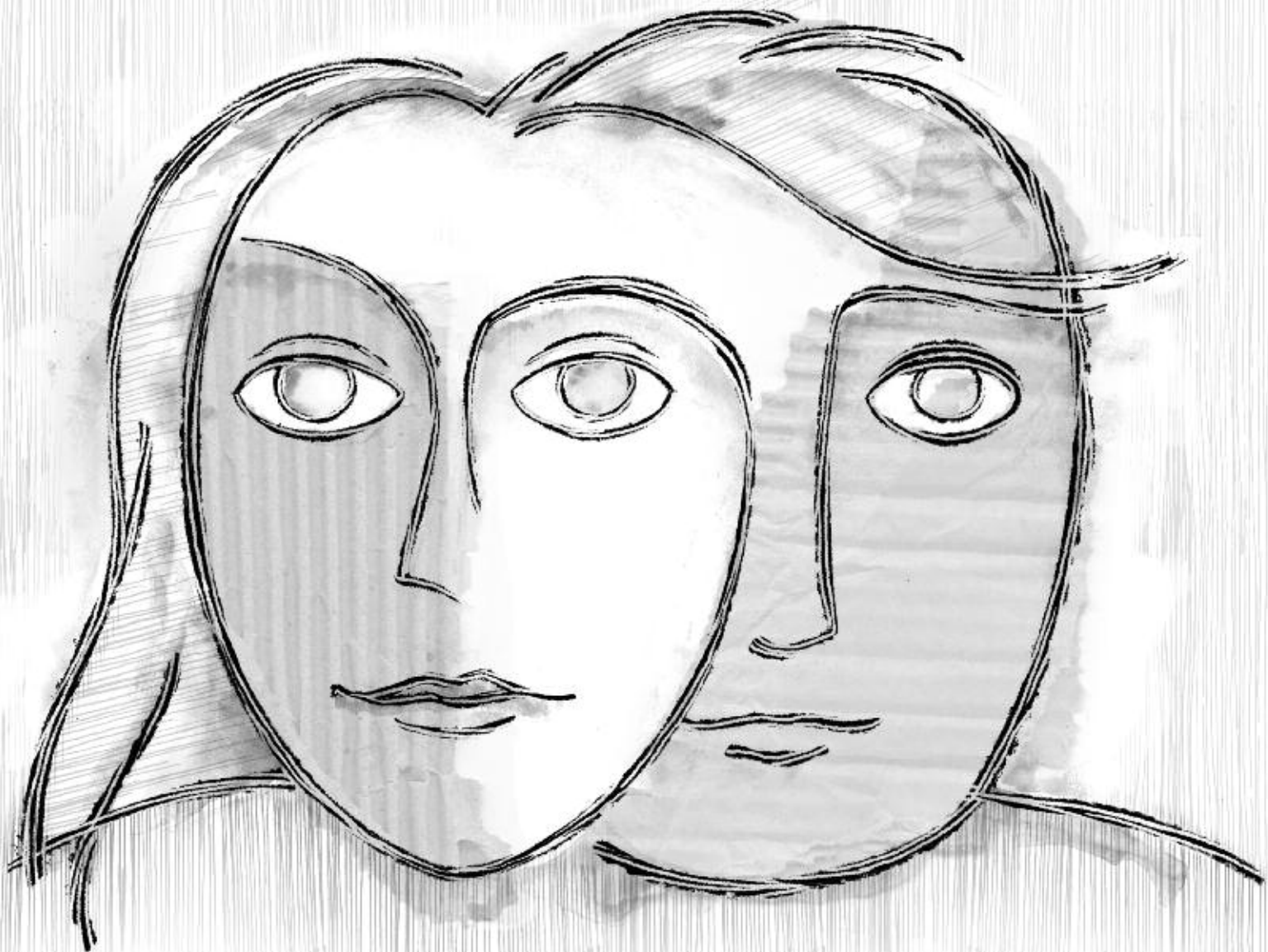




Con otros ojos.

Mirarnos en clave de géneros





Con otros ojos.

Mirarnos en clave de géneros

Equipo Técnico:	Presentación	I;III
María Laura Bidart	Capítulo 1. Lo que nos da la naturaleza.	1
Daniela Bruno		
Flavia Demonte	Capítulo 2. Lo que nos impone la cultura. El género.	2
Graiel Radulich	<i>En acción</i> “Poniendo en juego el sexo y el género”	4
Mariel Rosciano		
Lucila Tufró	Capítulo 3. Desde antes de nacer. La identidad de género.	6
	<i>En acción</i> “¿Dónde está el género? Estereotipos y roles”	12
	<i>En acción</i> “La diosa y el ganador”	16
Diseño,		
Ilustraciones:	Capítulo 4. Lo que él puede hacer y ella también.	18
Lucas Giono		
	Capítulo 5. Somos diferentes, valemos igual.	22
	<i>En acción</i> “Sondeo de opinión”	26
	Capítulo 6. Una mirada necesaria.	28
	<i>En acción</i> “¿Qué ves cuando me ves?”	30
	Capítulo 7. Equidad de género en nuestras organizaciones.	32
	<i>En acción</i> “¿Y por casa cómo andamos?”	36
<i>Agradecemos a todo el equipo de la Dirección General de la Mujer del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires por sus aportes y sugerencias en la elaboración de este material.</i>		

Trama.

Lazos para el desarrollo.

En un contexto en el que las organizaciones sociales se proponen deliberadamente superar la fragmentación y la focalización que caracterizaron la década previa y asumirse como actores clave de la política pública, quisieramos que el aporte significativo de Trama sea articular desde la comunicación experiencias y proyectos colectivos al servicio de la igualdad de oportunidades y la construcción de una democracia más participativa.

Para ello trabajamos en la construcción de conocimientos, capacidades y acciones de comunicación para el desarrollo, recuperando las sensibilidades y los sentidos de los grupos, organizaciones y comunidades con las que trabajamos.

A partir de la experiencia hemos comprobado que los procesos de comunicación educativa y política (pensada como un lugar en donde hacer real y palpable la participación), contribuyen al diálogo y la concertación entre los y las ciudadanos/as, las organizaciones sociales y el Estado, promoviendo particularmente las voces de las mujeres y los jóvenes más pobres, generalmente marginadas.

Por eso trabajamos con organizaciones, grupos y comunidades, y diseñamos, implementamos y evaluamos estrategias de comunicación, incidencia y movilización social para la promoción de políticas públicas que fortalezcan los derechos de las mujeres y jóvenes.

Además, promovemos y desarrollamos estudios e investigaciones en el campo de la comunicación, en general de carácter participativo, que orienten el diseño de iniciativas y estrategias de intervención en el campo de los derechos humanos.

En ese camino hemos integrado, participado activamente o colaborado con organizaciones, grupos o redes vinculadas a los jóvenes y las mujeres: la Red CEDAW; AMMAR (Asociación de Mujeres Meretrices de Argentina); UNFPA; la Red de Mujeres Solidarias; FEIM (Fundación para Estudio e Investigación de la Mujer), UNICEF y la Dirección de la Mujer del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, entre otras. Los aprendizajes y desafíos que recogimos a nuestro paso por aquellos espacios de trabajo nos inspiraron y alentaron para la creación de Trama y esta serie de cuadernillos a la que dimos el nombre de “Pico de Lora”.

La Serie “Pico de Lora”

Desde el nacimiento de Trama quienes formamos parte del equipo técnico coincidimos en la necesidad de contar con un relevamiento y análisis actualizado de las necesidades, los recursos y las capacidades de comunicación de las organizaciones sociales. En especial aquellas que trabajaban con las mujeres y jóvenes, que viven en contextos de pobreza y marginación. A partir de un primer relevamiento coincidimos en la necesidad de elaborar y divulgar un “kit” o caja de herramientas teórico - prácticas que permitieran a este tipo de organizaciones desarrollar y autoevaluar sus objetivos, estrategias, acciones y productos de comunicación en vistas al cumplimiento de objetivos de organización popular e incidencia en el ámbito de lo público.

La Serie “Pico de Lora” es el resultado del acompañamiento y asistencia técnica a experiencias diversas para fortalecer su gestión y el impacto de sus acciones, en especial, de comunicación. Esta experiencia vivida junto a las organizaciones nos permitió vislumbrar un primer mapeo de necesidades, recursos y capacidades de gestión y comunicación a partir de los cuales finalmente concebimos los ejes de los cuadernillos que integran esta serie.

“Pico de Lora” fue pensada como una caja de herramientas para fortalecer el trabajo de organizaciones sociales, particularmente aquellas que trabajan con mujeres y jóvenes pobres. Esperamos que sea un aporte significativo para los y las líderes, dirigentes y referentes comprometidos con la equidad de género, el protagonismo juvenil y los derechos humanos.



Este cuadernillo

Aunque actualmente existen leyes que protegen el derecho de las mujeres a participar en la política, o que protegen su integridad sexual o la asisten cuando es víctima de la violencia, todos y todas, en mayor o menor medida contribuimos con la perpetuación de formas sutiles (y no tan sutiles) de dominación entre los géneros.

Como señalaba la periodista Marta Dillon “sostenemos y reproducimos esas relaciones cuando educamos a nuestras hijas mujeres para que hagan las cosas de la casa y cuiden a sus hermanos mientras los varones juegan a la pelota, ayudan a sus padres o a lo sumo hacen los mandados; cuando nos enorgullecemos porque ellos tienen novia y nos preocupamos si ellas tienen novio o si tuvieron más de uno; cuando creemos que hay buenas y malas formas de vestirse para unos y para otras”.

Esa urdimbre cotidiana es la que va forjando las relaciones entre hombres y mujeres y prefigura un mundo en el que el peso y el alcance de los avances en el plano legislativo e institucional a veces son relativos si no se apoyan en una equidad de género culturalmente vivida.

A pesar de la ley de cuotas¹ aún son muchas las mujeres cuya vocación militante no se encuentra con un compañero bien dispuesto a cuidar a los chicos cuando ella va a las reuniones del partido o de su organización. Lamentablemente y a pesar de los derechos que asisten a las mujeres frente a hechos de agresión, sigue siendo frecuente que las denuncias de agresión sexual sean ignoradas o subestimadas porque se sospecha que “seguramente ella lo provocó”.

El respeto, el reconocimiento y la equidad de género son derechos y valores que debemos defender y hacer defender en todos los ámbitos de nuestra vida cotidiana: la familia, el barrio, la organización, la empresa, la escuela, el club, la iglesia, el partido político.

Un mundo desigual resta oportunidades a las personas. Si las características señaladas para varones y mujeres tuvieran una misma valoración, los varones podríamos expresar y desarrollar nuestros sentimientos y ocuparnos sin complejos de la casa, de los hijos e hijas. Las mujeres actuaríamos sin limitaciones en la política, desplegaríamos nuestras capacidades intelectuales, se nos reconocería un salario igual por un trabajo igual o tendríamos una remuneración por el trabajo doméstico. Estaríamos gozando de una ciudadanía plena.

Para que ello ocurra debemos entrenar la mirada, y ejercitarnos en una nueva Trama de relaciones sociales para otra división del trabajo, otra distribución de los recursos y otra definición de jerarquías y poder entre unos y otras. Por eso decimos nuevas Tramas para otras organizaciones y otras organizaciones, para otro mundo posible.

¹ La Ley de Cuotas establece un sistema para garantizar la participación mínima de mujeres en las listas a cargos electivos (diputados y senadores).

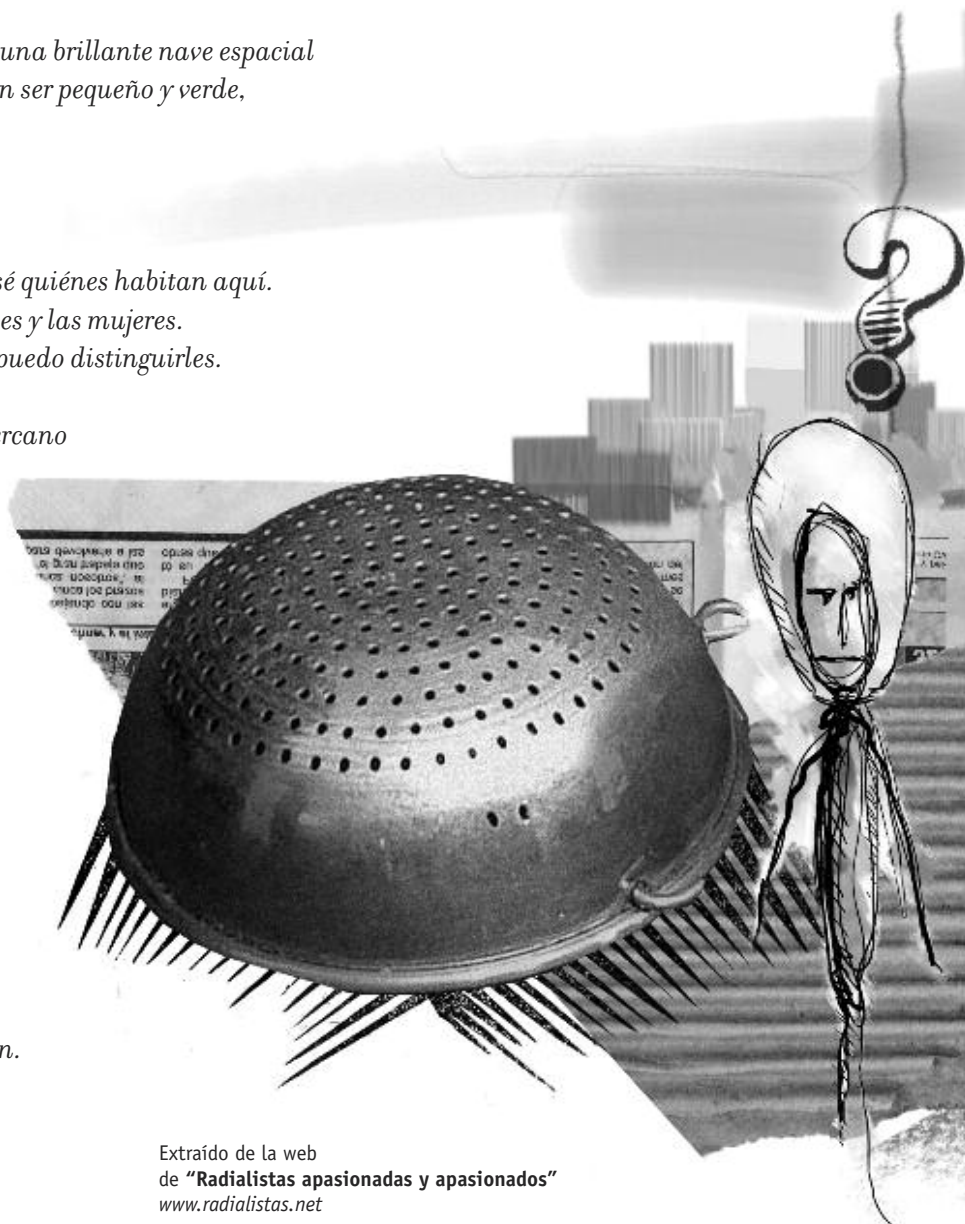
*Caminaba un día por el campo, cuando una brillante nave espacial
descendió frente a mí. De la nave salió un ser pequeño y verde,
de orejas puntiagudas...*

*He viajado miles de años
para conocer este planeta.
¿Y qué... qué querés conocer?
Ya vi mares y tierras, pero no sé quiénes habitan aquí.
Bueno, aquí vivimos los varones y las mujeres.
¿Cómo son? Explicame cómo puedo distinguirles.*

*Llevé al extraterrestre hasta un pueblo cercano
para que preguntara a sus habitantes.*

*¿Qué sos vos: varón o mujer?
Yo soy varón. Uso pantalones,
el pelo corto, barba y bigotes.
¿Y vos?
Soy una mujer. Uso pollera,
pelo largo, y aros.*

*Entendí la diferencia:
pantalones y polleras;
pelo corto y pelo largo.
¡Hey, vos! Vos sos varón, ¿verdad?
No, soy mujer.
¡Pero tenés pantalones y pelo corto!
¿Y vos? Vos sos una mujer, ¿verdad?
¡Estás ciego, marcianito! Yo soy un varón.
Pero... ¡No puede ser!
Tenés pelo largo y aros.
No entiendo nada.
¡Mejor me vuelvo a mi planeta!*



Extraído de la web
de "Radialistas apasionadas y apasionados"
www.radialistas.net





Este cuadernillo ofrece en cada uno de sus capítulos una introducción a los conceptos más importantes del tema abordado, recursos para profundizar el conocimiento sobre los mismos y, a continuación, una caja de herramientas que llamamos “En Acción” con sugerencia para el trabajo grupal. En todos los casos es muy importante contar con una coordinación que conozca los temas en profundidad y que tenga experiencia en metodologías participativas. Por este motivo sugerimos que a la hora de organizar las actividades grupales, se tomen un tiempo para la lectura del capítulo “De talleres y talleristas” del Manual de Capacitación sexualidad y salud en la adolescencia, editado por UNICEF, UNIFEM y FEIM del que pueden consultar una versión digital en la página www.unicef.org/argentina/spanish/resources_10856.htm



1 Lo que nos da la naturaleza.

Cuando nacemos, los seres humanos tenemos características físicas y anatómicas diferentes. La naturaleza dota a las mujeres y a los varones de órganos sexuales y reproductores distintos, tanto internos como externos. Vagina, clitoris, pene, testículos, ovarios son sólo algunos ejemplos de estas diferencias. Las características biológicas son las que determinan el sexo -hombre o mujer- y no han cambiado a lo largo de la historia de la humanidad. Tampoco dependen de la etnia o el lugar en el que vivimos, y la finalidad de las mismas es principalmente el placer y la reproducción de la especie.

A medida que los seres humanos crecemos, aparecen características sexuales secundarias que aumentan las diferencias entre varones y mujeres. A las chicas nos crecen los pechos y se nos ensanchan las caderas. A los chicos nos cambia la voz, nos salen bigotes y se nos agranda la espalda. Todos estos cambios son resultado de la acción de las hormonas sexuales femeninas y masculinas.

Sexo: Se llama sexo a las diferencias biológicas entre varones y mujeres. Generalmente una persona es de uno u otro sexo de acuerdo a sus órganos sexuales y reproductivos.

Hormonas Sexuales:

Las hormonas sexuales son las sustancias que fabrican y segregan las glándulas sexuales, es decir, el ovario en la mujer y el testículo en el varón. El ovario produce hormonas sexuales femeninas, es decir, estrógenos y progesterona, mientras que el testículo produce hormonas sexuales masculinas o testosterona. Las hormonas sexuales femeninas desempeñan una función vital en la preparación del aparato reproductor para la recepción del espermatozoide y la implantación del óvulo fecundado, mientras que la testosterona interviene de manera fundamental en el desarrollo del aparato genital masculino.

2

Lo que nos impone la cultura. El género.

Género: En un sentido amplio, es aquello que significa ser hombre o ser mujer en una cultura y un momento histórico determinado, y cómo este hecho define las oportunidades, roles, responsabilidades, formas de sentir y modos de relacionarse de una persona del mismo sexo o del opuesto.

Socialización: Es el proceso mediante el cual las personas que pertenecen a una sociedad o cultura aprendemos e interiorizamos un repertorio de normas, valores y formas de percibir la realidad a través de la convivencia familiar, la educación, los medios de comunicación, etc.

Desde que nacemos nos enseñan y nos convencen de que las mujeres somos sensibles, maternas, cuidadoras, lloronas, charlatanas, lindas, dulces y dependientes. Mientras que los hombres somos fuertes, valientes, inquietos, independientes, inteligentes y poderosos.

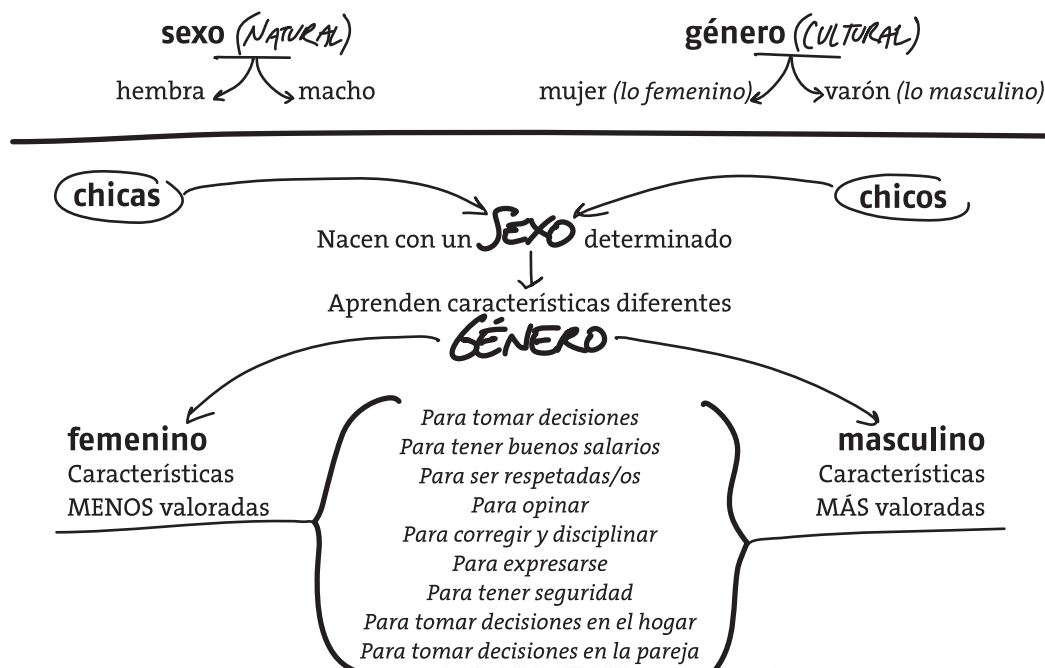
Así vamos aprendiendo cuales son las formas adecuadas y posibles de sentir, de comportarnos, de vestarnos, de actuar en la pareja, etc., de acuerdo a lo que cada sociedad considere qué significa ser varones y qué significa ser mujeres. Esto es lo que se llama género.

El género es una condición social y cultural construida históricamente. Es el conjunto de actitudes, roles, valores, comportamientos que determinan lo que debe ser un varón y una mujer, impuestos a cada sexo mediante el proceso de socialización. Por ser una construcción social y cultural, es dinámica. A diferencia del sexo, el género puede modificarse.



Algunas personas piensan que “género” es simplemente una nueva palabra para referirse a las “mujeres”. Otras creen que solamente es un tema de interés para las “feministas” cuyo único propósito es “echarle la culpa a los hombres” de las desigualdades que existen entre varones y mujeres. Estas expresiones de uso muy frecuente, propias del sentido común, contribuyen a generar malentendidos y resistencias que se constituyen en verdaderos obstáculos para avanzar hacia la equidad de hombres y mujeres. Es importante no confundir género con mujer. Género hace referencia tanto a lo masculino como a lo femenino, a

El género determina cuestiones que tienen que ver con la esfera individual (nuestra forma de pensar y sentir, nuestra forma de vincularnos con nuestro cuerpo y los de los demás), como la esfera social (la división del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías y poder entre unos y otras).



Fuente: Violencia de Género, derechos humanos e intervención policial. ILANUD / Programa Regional de Capacitación contra la violencia doméstica.

los roles, responsabilidades y oportunidades asignados al hecho de ser hombre y ser mujer, y a las relaciones entre mujeres y hombres en el marco de una sociedad y una cultura.

Si bien el concepto de género se lo debemos al pensamiento feminista, en la actualidad es ampliamente utilizado por muchas disciplinas sociales, educativas, políticas y económicas para explicar los diferentes lugares que ocupamos varones y mujeres en la sociedad y, cómo en algunos casos, esas diferencias crean desigualdades y discriminaciones.

Poniendo en juego el sexo y el género

Objetivo:

Identificar las diferencias entre sexo y género.

Cantidad de participantes:

De 10 a 25 personas de ambos sexos.

Desarrollo de la actividad:

1. En un pápelografo o sencillamente sobre un pizarrón, ponemos tres columnas titulamos la primera "Mujer" dejando las otras dos columnas en blanco.
2. Todos/as aportamos ejemplos de características biológicas, personales, habilidades y roles ("atributos") que se asocian generalmente con las mujeres; podemos incluir los estereotipos más conocidos aunque no estemos de acuerdo con ellos y, además, nuestras propias ideas.
3. Luego titulamos la tercera columna "Varón" y hacemos nuevamente una lista con las características biológicas personales, habilidades y roles que se asocian generalmente con los varones.
4. Seguidamente cambiamos los títulos de la primera y tercera columna, escribiendo varón arriba de la primera, y mujer arriba de la tercera columna.
5. Revisamos la lista ¿Sería posible para los varones mostrar las características y los comportamientos atribuidos a las mujeres? Y las mujeres, ¿Podrían mostrar aquellos atribuidos a los hombres? Aquellos atributos que se consideran no intercambiables se colocarán en la columna del medio y en dicha columna se colocará el título "Sexo". En cambio las palabras que corresponden a las columnas "Varón" y "Mujer" pueden utilizarse para hacer referencia al género.

Evaluación:

Se puede colgar un papel afiche y proponer a las/os participantes que hagan un graffiti o un mensaje relacionado con el tema del taller y/o de qué les aportó el trabajo grupal.

Sugerencias para la coordinación:

Es importante tratar que todas las personas que concurren al taller participen activamente. Por eso es bueno que el/la coordinador/a dé la palabra a todos/as a través de preguntas.

Sugerimos leer detenidamente el capítulos 1 y 2 de este cuadernillo y profundizar el tema de la diferencia sexo-género leyendo algunos otros materiales antes del taller.

Fuente: IPPF/RHO
Federación Internacional
de Planificación Familiar:
*Guía para capacitadores
y capacitadoras en salud
sexual*, 1998.

Quiero saber más sobre género:

http://cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/guia_gen/pdf/mod1.pdf

<http://www.mugarikgabe.org/Glosario/S1.htm>

<http://www.fongdcam.org/paginas/recursos/contenido1.asp?g=8&p=25&r=25&c=107&sc=404>

http://descargas.cervantesvirtual.com/servlet/SirveObras/02588405333504473232268/011683_3.pdf

<http://www.americalatinagenera.org/tematica/gender.php>

<http://www.artemisanoticias.com.ar/site/default.asp>

<http://www.singenerodedudas.com/Genero>

<http://isonomia.uji.es/archivos/pdf/terecomendamos/recomendado60.pdf>

3

Desde antes de nacer. La identidad de género.

Identidad de género: Es el sentimiento de pertenencia que tenemos hacia un género.

Desde el embarazo, nuestra madre, nuestro padre y/o familias comienzan a construir nuestra identidad de género comprándonos ropita rosa o celeste, hebillitas y muñecas, o camioncitos y pelotas de fútbol. A medida que vamos creciendo a las chicas se nos enseña a cuidar a nuestros hermanitos más pequeños y a realizar todos los quehaceres domésticos. A los chicos nos enseñan a jugar al fútbol y a no llorar.

Para las <u>chicas</u>	Para los <u>chicos</u>
→ Enteritos rosas, con moñitos, Muñecas → Batería de cocina Vestiditos Hebillas y vinchas	→ La camiseta de fútbol Un autito → Un rifle Herramientas Una pistola de juguete

En cada etapa de la vida, se refuerzan de manera cotidiana estos patrones culturales para cada género. Los varones nos identificamos con papá, los tíos, los abuelos, es decir con lo masculino. Las mujeres hacemos lo mismo con mamá, las abuelas y las hermanas, con lo femenino.

Así como un director de teatro indica a sus actores el perfil y el papel de cada personaje a representar, y espera que así sea cumplido, cada cultura espera de sus actores sociales, varones y mujeres, diferentes comportamientos. Esos papeles comienzan a aprenderse muy tempranamente y llegan a formar parte de cada persona, constituyendo el comienzo de nuestra identidad.



Por eso, entre los dos y los cuatro años, aún cuando todavía no tenemos muy claro las diferencias biológicas, chicas y chicos ya tenemos conciencia de nosotras mismas y nosotros mismos como varones y mujeres. Es que la identidad de género se transmite como el lenguaje, a través de la educación y la cultura, y por eso es difícil de modificar pero no imposible.

La identidad de género no viene como un sello de la naturaleza al momento de nacer. La familia y la sociedad nos van formando en el deber ser de mujeres y varones. La familia y la sociedad nos van construyendo a lo largo de la vida.

Rol o Papel de género:

Los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros perciban como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades, y las jerarquicen y valoricen de manera diferenciada.

Eva Giberti relata que en cierta oportunidad una madre le contó a su hija que antes a las mujeres no se las dejaba votar, que se las consideraba menos inteligentes, a lo que la nena respondió con firmeza "Qué ridículo". Pero esa misma niña, de la mano de su abuela, se paró en una juguetería donde había dos vidrieras. En una: robots, computadoras, camiones, armas, aviones, tableros de ajedrez, y en otra: cunitas, bebés, teléfonos, muñecas, carteritas con elementos de maquillaje y algún libro de cuentos. Entonces la misma niña, que se había reído de la discriminación para votar, eligió la vidriera de los bebés y las cunitas porque consideró que ésa era la "de mujeres". Quedó al descubierto cómo se inculca la discriminación de una manera solapada.



Fuente: Diario Clarín,
6/03/96



“Soy nena porque tengo el pelo largo y porque a veces uso aritos. Las mujeres se reconocen porque usan collares de perlas, van a hacer las compras y hacen la comida”.

Juliana, 5 años

“Yo soy varón porque tengo dos espadas para matar a los hombres malos. Y tengo una cosa con oro para comprar armas. También tengo un puñal y cuando tengo la espada me llamo guerrero”.

Juan, 5 años

“Ser varón es entrar y salir sin decir a dónde vas ni de dónde venís, y pedir la comida. Ser mujer es andar todo el día con los chicos, llevarlos a la salita, al jardín, lavarles la ropa”.

María, 21 años

“Ser varón es ir al frente, no tener miedo a los que te quieren asaltar en el barrio. La mujer tiene que hacer que la plata alcance para el día”.

Sara, 65 años

“Ser varón y ser mujer es una diferencia física que hace que uno deba comportarse de determinada manera impuesta por la sociedad”.

Carina, 18 años

“Es una diferencia que además de física es condicionada por la sociedad”.

Javier 19 años

Hemos aprendido a ser hombres y mujeres en la familia, en la relación con los amigos/as, participando de las instituciones religiosas y culturales, en la escuela, en el trabajo y a partir de las imágenes que nos proponen la publicidad y los medios de comunicación.

El sexo y el género condicionan nuestro modo de ser y nuestro estilo de vida. Pero en la conformación de la identidad de las personas intervienen además otros factores, como etnia, edad, profesión, como lo ejemplifica el siguiente “documento de identidad”

Sexo	VARON MUJER
Género	FEMENINO
Raza / Etnia	BLANCA.
Religión	EVANGÉLICA.
Clase social	MEDIA
Edad	30 AÑOS
Orientación Sexual	HETEROSexual
País / Región / Ciudad	Ciudad de SALTA.
Profesión / Oficio	SECRETARIA.

Sexo	VARON MUJER
Género	MASCULINO
Raza / Etnia	NEGRA.
Religión	CATÓLICA.
Clase social	BAJA.
Edad	15 AÑOS
Orientación Sexual	HETEROSexual
País / Región / Ciudad	MONTevideo
Profesión / Oficio	ESTUDIANTE.

No es lo mismo ser una mujer joven europea, especialista en informática que una mujer adulta indígena del Chaco, madre soltera. No es igual ser un varón joven negro norteamericano, homosexual, rico, que un varón negro, pobre de Brasil. Son muy diferentes una mujer blanca, clase alta, profesional, casada y con un hijo, que una mujer blanca, clase media, que vive en el campo, tiene 5 hijos y es viuda.

Desigualdad: se refiere a una situación en la que no todas las personas de una misma sociedad, comunidad o país, tienen iguales derechos y obligaciones.

Ser hombre y mujer define, al menos en parte, el acceso diferente de las personas a la educación, al mercado de trabajo y a los puestos de dirección. Pero las desigualdades son de todo tipo y también de género. Aquellos factores que determinan la identidad también explican la desigualdad.



Actualmente las identidades de género no se limitan a la diferenciación entre hombres y mujeres. Algunos grupos reconocidos con la sigla GLTTB (gays, lesbianas, travestis, transexuales y bisexuales) se identifican con el término transgéner@s. Eva Giberti sostiene que “la aparición del término transgénero proporcionó un lugar para quienes se sienten y se reconocen en una dimensión diferente de la que abarca el binomio hombre-mujer. Describe a quienes, al expresar su sentido de identidad, entran en conflicto con las normas de género según las convenciones contemporáneas que regulan los comportamientos de cada sociedad”. Las personas que se reconocen como transgenéricas no desean ser identificadas como hombres o mujeres.

Generalmente aquellas personas que eligen una orientación sexual diferente a la heterosexual –o rechazan las normas sociales que consideran a los ordenamientos sexuales como algo inamovible o establecido– son socialmente discriminadas y obligadas a desarrollar su sexualidad en forma marginal y, en muchos casos, perseguidas y sancionadas por la expresión pública de su identidad u orientación sexual. Esta situación las y los coloca en condiciones de vulnerabilidad en diversos aspectos de sus vidas, principalmente en el acceso a la educación, la salud y un trabajo digno. Darnos la posibilidad de pensar sobre otras identidades de género nos permite visualizar estas situaciones de vulneración de sus derechos humanos.



¿Dónde está el género? Estereotipos y roles.

Objetivo:

Reflexionar e intercambiar opiniones sobre los estereotipos y roles de género.

Cantidad de participantes:

10 a 15. Para que el intercambio sea más rico, el grupo debe ser mixto.

Desarrollo de la actividad:

Se forman equipos de tres o cuatro participantes.	Una vez que sacaron la tarjeta del montón que co-
Cada uno elige color de ficha. Por turnos, se tira el	rresponde, la leen en voz alta para que todos los
dado y se avanza por los casilleros del tablero. Si	equipos se tomen el tiempo de discutirla y llegar a
caen en uno de los casilleros de mito, retiran una tar-	un acuerdo. Luego, cada equipo plantea su respuesta.
jeta-mito; si caen en un casillero pregunta, retiran	Si se prefiere, se puede tener una serie de "tarjetas
una tarjeta-pregunta; si caen en un casillero prenda,	control" para buscar la respuesta "correcta", pero lo
retiran una tarjeta-prenda. Para las tarjetas mito y	importante del juego es que favorezca el diálogo de
preguntas hay tarjetas de control con una respuesta	temas, así que lo central de lo que sucede es el inter-
"correcta". Por este motivo lo ideal es que cada uno	cambio y el clima que genera. Para avanzar casilleros:
de los 3 tipos de tarjetas tengan un color diferente y	si el grupo que retiró la tarjeta contesta lo más cer-
que estén numeradas para poder identificar la tar-	cano a la tarjeta-control, avanza dos casilleros y el
jeta control correspondiente.	resto de los grupos un casillero. Si el grupo que retiró

la tarjeta contesta algo muy lejano a las tarjetas control, avanza un casillero. Nadie pierde el turno porque vale equivocarse, probar, jugar y seguir en carrera siempre. Muchas preguntas no tienen una prenda correcta, así que entre todos los equipos tendrán que ponerse de acuerdo en cómo avanzar.

Para armar el juego:

El tablero: se puede realizar en cartulina o cartón y luego se puede plastificar. Tiene un casillero de salida y otro de llegada. El resto de los casilleros se numeran y, entre ellos, se seleccionan algunos.

Las tarjetas: se pueden realizar en hojas de color o

cartulinas, podés elegir colores diferentes para mito, pregunta, prenda y para las tarjetas-control. Aquí van algunos ejemplos de tarjetas, pero puede armarse con las que se considere más apropiada para el grupo y según los ejes que se quieran trabajar.

TARJETAS PREGUNTA.

1. ¿La decisión de la anticoncepción es responsabilidad de la mujer?

2. ¿Es bueno que los varones demuestren sus emociones?

3. ¿Las mujeres deben recibir el mismo sueldo que un varón si realizan la misma tarea?

4. ¿Cómo se siente un varón cuando tiene una jefa mujer?

5. ¿Las mujeres utilizan la seducción para ascender en sus trabajos?

6. ¿Qué pensarían si en el jardín de infantes sus hijos/as tienen un maestro varón?

TARJETAS CONTROL.

1. Lo ideal es que sea una responsabilidad compartida de la pareja.

2. Claro, porque de esa manera pueden compartir lo que les pasa y sentirse bien.

3. Si bien en muchos casos las mujeres no reciben el mismo sueldo, esto no está bien ya que toda las personas deben recibir igual "igual remuneración por igual tarea"

4. La respuesta correcta debe decidirse por consenso en el grupo de participantes.

5. La respuesta correcta debe decidirse por consenso en el grupo de participantes.

6. La respuesta correcta debe decidirse por consenso en el grupo de participantes.

TARJETAS MITO.

1. Las actividades domésticas son exclusivamente responsabilidad de las mujeres.

2. El hombre es quien debe sostener económicamente a la familia.

3. Los varones tienen más deseo sexual que las mujeres.

4. Las mujeres son chismosas y charlatanas.

5. Las mujeres que no son madres no son "mujeres completas".

6. Los varones tienen cerebro más grande y por eso son más inteligentes que las mujeres.

TARJETAS CONTROL.

1. No hay ningún motivo por el cual las actividades domésticas sean exclusivamente responsabilidad de las mujeres. Este mito sólo se puede justificar por la tradición machista de nuestras sociedades. Las tareas domésticas deben ser compartidas para no obligar a las mujeres a tener una doble jornada de trabajo: una dentro y otra fuera de casa.

2. Actualmente las mujeres participan del mercado de trabajo a la par de los varones y aportan al sostén de la familia al igual que el varón, tanto a partir del trabajo remunerado del mercado de trabajo como no remunerado del trabajo doméstico.

3. Tanto varones como mujeres tenemos deseo sexual aunque a veces las manifestemos de diferentes maneras.

4. Si observamos las actitudes de ambos géneros, vamos a comprobar que los varones hablan tanto o más que las mujeres y que también les gustan los chismes.

5. El hecho de ser madre es uno de los aspectos de la vida de las mujeres. Sin embargo hay muchas mujeres que no pueden o no desean ser madres y este hecho no les quita la condición de mujer.

6. Tanto mujeres como varones tenemos las mismas condiciones y capacidades intelectuales.

TARJETAS PRENDA.

1. Inventen una publicidad de electrodomésticos que esté dirigida tanto a los varones como a las mujeres.

2. Canten una canción en cuya letra identifiquen aspectos que denigran a las mujeres.

3. Busquen tres ejemplos de varones que desarrollan actividades tradicionalmente femeninas.

4. Den ejemplos de roles o tareas que tradicionalmente desarrollaban varones y mujeres, y que hoy sienten que están cambiando.

5. Cuenten un chiste machista y en grupo analicen su contenido.

6. Cuenten un chiste feminista y en grupo analicen su contenido.

Evaluación

En un afiche que tiene la siguiente frase “Con este juego me di cuenta de...”. Entregar a cada participante una tarjeta para que complete la frase y luego pegarlas en el afiche.

Leer las frases y comentar grupalmente.

Sugerencias para la coordinación:

1. En este juego se corre el riesgo de quedar desde la coordinación en el lugar del “saber experto”. Conviene tener “tarjetas de control” que se puedan mostrar a los participantes cada vez que responden, y que sean ellos mismos los que definan si la respuesta es correcta o no.
2. Que no sea siempre el mismo participante el que tira los dados o da las respuestas. Cuidar la circulación de las acciones entre todos los del grupo.
3. El juego tiene que estar hecho con la mayor prolijidad y colores, ser muy atractivo.
4. Recordar que lo importante del juego es que habilite al diálogo, así que no preocuparse si pasa un rato entre un dado y otro, si se está generando un diálogo que desinhibe.
5. El coordinador debe prever un cierre con algún comentario sobre lo que pasó.
6. Sugerimos la lectura del Capítulo 3 de este cuadernillo.

Cierre de la actividad grupal.

La persona que coordina realiza un cierre de la actividad comentando los aspectos mas importantes del desarrollo del juego.

Fuente: Programa de Género del Departamento de Promoción y Extensión de la Asociación Cristiana de Jóvenes, Montevideo, Uruguay, 2001.

La diosa y el ganador

Objetivo:

Reflexionar grupalmente sobre los roles e identidades de género.

Cantidad de participantes:

De 10 a 20 personas de ambos sexos. Si es posible, que haya un equilibrio entre varones y mujeres.

Desarrollo de la actividad:

1. Proponer que se organicen por grupos, varones en uno y mujeres en otro. Entregarles dos papeles afiches y las fibras de colores.

2. La consigna es que los varones dibujen, por consenso y entre todos, a su mujer ideal y que las chicas dibujen, por consenso y entre todas, a su varón ideal. Pueden escribir hasta diez (10) atributos que describan a esa mujer y a ese hombre ideales (es importante que escriban lo que no está dibujado) y pueden tomarse hasta 30 minutos para hacerlo.

3. Pasado el tiempo pegar los afiches y leer lo que se escribió.

4. En plenario se reflexiona sobre las distintas expectativas de los varones y las mujeres. La coherencia o incoherencia entre la imagen y los adjetivos, las similitudes o diferencias entre las expectativas de varones y mujeres, qué sensaciones produce a cada uno lo que los integrantes del otro grupo esperan de ellos y ellas y qué de todo lo que allí se espera es “propio” o cultural y modificable.

Evaluación

A la salida hay un afiche que dice “Me voy.....” y se propone que peguen la carita que refleje su estado de ánimo. Tenemos que haber armado previamente tres pilas de caritas, una sonriente, otra amargada y la otra indiferente.

Sugerencias para la coordinación:

- | | |
|--|---|
| 1. Dejar en completa libertad a los participantes, estimulándolos a ser muy auténticos en lo que dicen. | 4. Llevar al grupo a tratar de identificar de dónde salieron las imágenes que plasmaron (¿es lo que hablamos con mis amigos/as?, ¿lo vi en la tele?, ¿es lo que dice la gente?). |
| 2. Relevar las respuestas del grupo, poniendo énfasis en las contradicciones que se hayan producido. | 5. Sugerimos la lectura del Capítulo 3 de este cuadernillo y otros materiales que aborden el tema de roles e identidades de género. |
| 3. Cuidar que haya participación de todos/as. | |

Fuente: LUSIDA, Ministerio de Salud de la Nación Argentina. Componente de Educación. *Educarnos para la vida. Dinámicas para la prevención del VIH/SIDA y ETS. Cuadernillo II*, Buenos Aires, 1998.

Quiero saber más sobre roles y estereotipos de género:

<http://www.umcc.cu/gestacad/monos/2004/CSocHum/um04CSH28.pdf>

http://redescolar.ilce.edu.mx/redescolar/proyectos/xy_pri08/pdf/rolesdegenero.pdf

http://www.apcwomen.org/gemkit/esp/para_entender/analisis.htm

http://www.sare-emakunde.com/media/anual/archivosAsociados/Espinosa.M_05_es.pdf

4

Lo que él puede hacer y ella también

Estereotipo de género: En la sociedad es muy común encontrar estereotipos para cada uno de los sexos, es decir, agrupar a la gente bajo un listado de características según sean hombres o mujeres. Estos estereotipos son conocidos como estereotipos de género, pues las características que se asignan a cada sexo se basan en los roles e identidades que socialmente se le han asignado a los hombres y a las mujeres. Con el tiempo los estereotipos se naturalizan, es decir se asumen como verdades absolutas respecto a cómo son los hombres y cómo son las mujeres; con frecuencia se olvida cuestionar estos roles asignados y no se hace nada para cambiarlos.

Desarmando estereotipos.

Las ideas estereotipadas acerca de lo que significa ser varón o mujer nos limitan para desarrollarnos plenamente. La asignación diferenciada de tareas y responsabilidades según el sexo de las personas (la mujer en la esfera de lo reproductivo, doméstico y privado, y la del varón en lo productivo y público) la vivimos como algo natural y dado, y por eso generalmente no la cuestionamos. Y cuando la cuestionamos podemos sufrir críticas, sanciones o discriminaciones.

Generalmente, las actividades consideradas femeninas son poco jerarquizadas socialmente y, en consecuencia, peor remuneradas o no remuneradas.

Las amas de casa no están consideradas como población económicamente activa. Sin embargo, si se valoraran económicamente las tareas domésticas que realizan las mujeres se agregarían un tercio a la producción mundial.



“El estereotipo más generalizado (y también más idealizado) del género femenino es, sin duda, el que señala que ser mujer es igual a ser mamá. La idealización de la mujer reside, para este estereotipo, en la maternidad. Y no se considera “mujer completa” a la que carece de hijos. Se parte de la creencia “popular o presuntamente científica” de que existe un instinto maternal, biológico, común a todas las mujeres. La

HOMBRE: *Pero, ¿qué es esto?*
 MUJER: *¿Qué te pasa mi amor?*
 HOMBRE: *Esta factura... ¡Mira esta factura!*
 MUJER: *A ver...*
 HOMBRE: *Lavado de ropa....*
 MUJER: *¡20 pesos!*
 HOMBRE: *Planchado de ropa...*
 MUJER: *¡18 pesos!*
 HOMBRE: *Cocina a la carta...*
 MUJER: *15 pero claro que por tres... así que ¡45!*
 HOMBRE: *Limpieza de pisos y muebles...*
 MUJER: *15 pesitos.*
 HOMBRE: *Lavado de platos y ollas...*
 MUJER: *Sólo 12. Buen precio.*
 HOMBRE: *Supervisión educativa*
de 2 niños y 1 niña... ¿Qué es esto?
 MUJER: *¡30 pesos... un regalo!*
 HOMBRE: *Administración general y contabilidad...*
 MUJER: *También 30.*
 HOMBRE: *Total sin IVA... ¡170 pesos!*
 MUJER: *¡Y lo que falta!*
 HOMBRE: *Pero 170 pesos es lo que yo gano en el taller por semana...*
 MUJER: *Vos en el taller y yo en casita. Estamos a la par, mi amor.*



observación de los juegos infantiles nos puede mostrar hasta qué punto esta conducta es aprendida. Infinidad de mujeres han hecho de su maternidad una elección amorosa y conciente. Algunas han elegido no ser madres; otras, no han podido serlo. Habría que preguntarse si debemos, por ello, considerarlas, a unas y otras, “menos mujeres”.

(Groisman, Rabinovich, Inverti, 1999).



“Tanto la realización concreta de tareas hogareñas, como la planificación y el control de las mismas o el cuidado de los hijos y la atención (en el doble sentido de cuidar y estar pendiente) de las múltiples actividades que rodean su crecimiento, consumen tiempo y energía. Son actividades imprescindibles cuya presencia se nota cuando no han sido cubiertas. Se da con ellas la gran paradoja de que prueban su existencia cuando están ausentes, como la salud, que se la percibe cuando falta. Son tareas que se transforman en invisibles a pesar de que consumen un tiempo medible y que requieren una cantidad considerable de energía física y psíquica. Uno de los motivos de su invisibilidad es que son gratuitas, no son consideradas como trabajo. Nuestra cultura tiende a valorar como trabajo sólo aquel que recibe una paga. Todas las demás actividades entran en la categoría de `hobbies` o de `expresiones de amor`.”

(Clara Coria, 2001)

Si se aceptan los estereotipos de género como guías para nuestro comportamiento, ello impedirá que decidamos libremente sobre nuestros propios intereses, deseos y habilidades, desanimando a los varones a que participemos en el supuesto “trabajo de las mujeres” (por ejemplo: limpiar la casa, ir a las reuniones de “padres” de la escuela) e impidiendo a las mujeres elegir roles tradicionalmente “masculinos” (como tomar la iniciativa en las relaciones sexuales o jugar al fútbol).

Esto no significa que no se puede disfrutar el hecho de desempeñar roles y atributos usualmente asociados con el propio sexo, lo importante es que todos por igual, hombres y mujeres, podamos decidir libremente sobre el destino de nuestras vidas, libres de los estereotipos de género.

Se puede ser varón y cuidar bebés con mucha ternura. Se puede ser un futbolista y usar cremas de belleza. Se puede ser una mujer sensible a la belleza y trabajar construyendo puentes y caminos.



5

Somos diferentes, valemos igual

Androcentrismo:

Se llama androcentrismo a la visión del mundo desde la perspectiva masculina únicamente. Es tener al varón como medida y centro de todas las cosas. El que la estructura social esté conformada desde los varones conlleva a que se desarrollen actitudes extremas de discriminación hacia las mujeres.

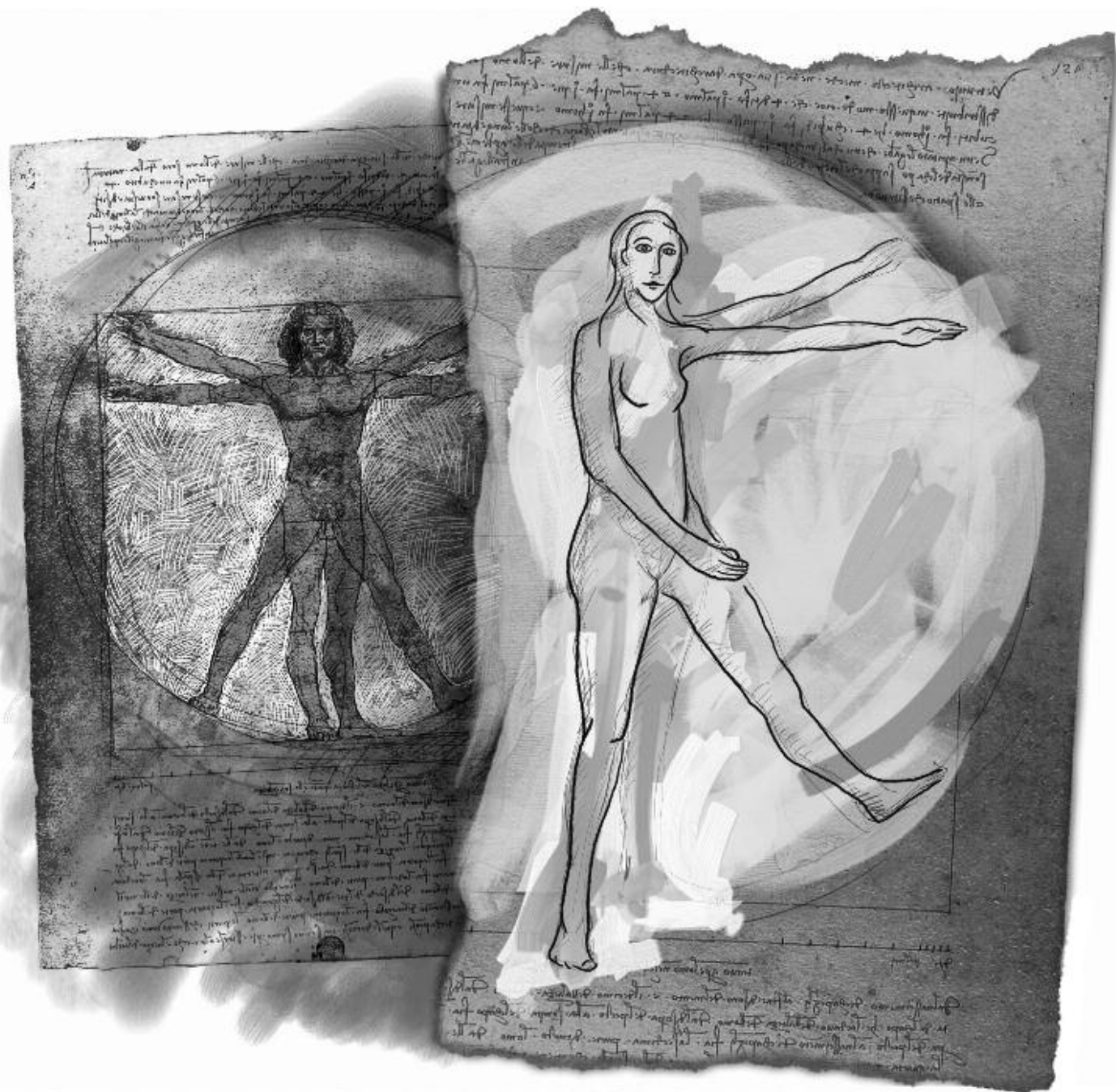
El mundo está organizado desde el género masculino. Responde a una concepción androcéntrica que sitúa a los varones como el centro de todas las manifestaciones del desarrollo humano. Por tanto, sus intereses, sus gustos y sus necesidades pasan a ser considerados como la norma para el funcionamiento de la sociedad, es decir, tanto para las mujeres como para los varones.

Referirse a “las edades del hombre” cuando se pretende hablar de la evolución de toda la Humanidad es un ejemplo del pensamiento androcéntrico. Detrás de la palabra hombre no sabemos si se está pretendiendo englobar a las mujeres. Si es así, éstas quedan invisibilizadas, y si no es así, quedan excluidas.



Uno de los más famosos dibujos de Leonardo da Vinci es el llamado “hombre de Vitruvio” que se ha convertido en un auténtico símbolo ya que recoge varias de las ideas claves del pensamiento androcéntrico: el hombre medida de todas las cosas, la belleza ajustada a cánones, equilibrio, proporción y demás. Habría que pensar que si Leonardo hubiese vivido en una sociedad que no fuera androcéntrica le hubiese costado mucho lograr un dibujo que, además de incluir a las mujeres en ese mundo, fuera una imagen que pudiera representar a todas las personas en su diversidad.

El androcentrismo establece el **patriarcado**, que es el sistema jerárquico de relaciones sociales, políticas y económicas que mantiene al varón como parámetro de la humanidad, otorgándole privilegios e institucionalizando su dominio y superioridad sobre la mujer. Se expresa en las religiones, la política, el sistema jurídico, militar, educativo y en la familia.



Discriminación de género:

Cuando un género considera al otro inferior. Cuando se valora positivamente a uno y negativamente a otro.

A su vez, este sistema consiente otras formas de poderío sobre las mujeres:

→ El **sexismo**, que menosprecia y desvaloriza lo que son y lo que hacen las personas de un sexo supuestamente inferior. Y se practica, especialmente y con mayor frecuencia, por los varones hacia las mujeres. Se visibiliza con mayor fuerza, por ejemplo, en los dichos populares y creencias, en la clasificación de profesiones “femeninas” y en la definición estereotipada de las mujeres como “sexo débil”.

→ El **machismo**, que resalta lo masculino y subvalora lo femenino, haciendo uso de la violencia sexual, física, verbal y psicológica en las relaciones interpersonales. A partir de éste se practican todos los abusos contra las mujeres, desde insultos hasta mutilaciones femeninas y el crimen (feminicidio).

→ El androcentrismo, el patriarcado, el sexismo, así como el machismo, son expresiones del dominio de los varones sobre las mujeres. Pero es justo decir que muchísimas mujeres, como producto de nuestra socialización, asumimos, practicamos y transmitimos también estos antivalores.

La discriminación de género se manifiesta por ejemplo:

→ Cuando las mujeres no participan en la toma de decisiones de sus comunidades y países.

→ Cuando en un colegio los varones niegan a sus compañeras la posibilidad de participar en las elecciones del centro de estudiantes.

→ Cuando las mujeres ganan entre 44% y 77% menos que lo que ganan los varones por el mismo trabajo.

→ Cuando casi la mitad de las latinoamericanas mayores de 15 años no tienen ingresos propios, mientras que sólo 1 de cada 5 varones está en esta situación.

→ Cuando solo el 36.7% del total de ocupados de la región corresponde a las mujeres.

→ Cuando sólo un 7.6% de las bancas parlamentarias, de toda la región de Latinoamérica, está ocupado por mujeres.

→ Cuando se dice que los varones son para la calle y las mujeres para la casa.



Me gradué de arquitecta y ahora estoy como florero de adorno en mi casa. Mi marido tiene dinero y no permite que mueva un dedo.

¿Para qué querés trabajar, dice, si no te falta nada? Pero, ¿y yo?

¿Sólo sirvo para lucirme ante sus amigos?”

Fabiola, 30 años

“Mi madrina convenció a mi mamá y vine del pueblo a servirle como empleada. Su marido abusa de mí. Y me amenaza con sacarme de la escuela y regresarme al campo si hablo. Yo no quiero volver, yo quiero estudiar.

¿Se lo digo a mi madrina?”

Pascualina, 15 años



Se trata de construir un mundo en donde los seres humanos se respeten como personas individuales y también como colectivo:

→ Que una mujer sea libre de decidir su vida y tenga las oportunidades de hacerlo, pero que también la sociedad y el Estado reconozcan en sus políticas los derechos que le corresponden.

→ Que las relaciones entre varones y mujeres sean democráticas, sin que existan dominadores ni dominadas.

→ Que mujeres y varones se encuentren en todos los espacios, en igualdad de oportunidades, con cualidades y características equitativamente valoradas, sin discriminaciones. Un mundo organizado para las personas. Para todas y todos.

Quiero saber más sobre discriminación e igualdad de género

http://www.nodo50.org/mujeres/IMG/pdf/la_primera_discriminacion-2-pdf

http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc_732_Políticasdeigualdad23junio08.pdf

Sondeo de opinión

Objetivo:

Reflexionar sobre el diálogo entre varones y mujeres.

Cantidad de participantes:

De 10 a 20 personas de ambos sexos.

Desarrollo de la actividad:

1. Proponer que se organicen por grupos, varones en uno y mujeres en otro. Entregarles fichas o tiras de papel y marcadores.
2. Cada grupo discutirá y contestará las siguientes preguntas: Las mujeres contestan: ¿Qué piensan los varones de las mujeres? y los varones contestan: ¿Qué piensan las mujeres de los varones?
3. Después de charlarlo, cada grupo escribe dos o tres respuestas en las tarjetas de papel.
4. Para la puesta en común, los varones les entregan sus tarjetas a las mujeres y viceversa. La coordinación coloca un papel afiche igual al modelo que ponemos en la página siguiente.
5. Ambos grupos pegan las tarjetas hechas por el otro grupo en las columnas que correspondan según su opinión.
6. Cada grupo lee las tarjetas y explica por qué la colocó en esa columna.
7. La coordinación coloca un nuevo afiche con el título "Propuestas" y le pide al grupo que piense alternativas en los puntos en los que no hubo acuerdo que favorezcan el diálogo entre varones y mujeres.

**LAS MUJERES OPINAN
QUE LOS VARONES...**

Se equivocan Están en lo cierto

**LOS VARONES OPINAN
QUE LAS MUJERES...**

Se equivocan Están en lo cierto

Evaluación

Se le entrega a cada participante una hoja e individualmente completa su evaluación siguiendo la consigna: **a)** las mujeres escriben “aprendí de los varones que...”
b) los varones escriben “aprendí de las mujeres que...” y entregan la hoja a la persona que coordina la actividad.

Sugerencias para la coordinación:

1. Dejar en completa libertad a los participantes, estimulándolos/as a ser muy auténticos/as en lo que dicen.

2. Ordenar el debate de tal forma que queden expresadas las opiniones de varones y mujeres.

3. Cuidar que haya participación de todos/as.

4. Llevar al grupo a tratar construir consensos que demuestren la riqueza del diálogo entre los géneros.

5. Sugerimos la lectura del Capítulo 5 de este cuadernillo.

Fuente: LUSIDA, Ministerio de Salud de la Nación Argentina. Componente de Educación. Educarnos para la vida. *Dinámicas para la prevención del VIH/SIDA y ETS. Cuadernillo II*, Buenos Aires, 1998.



Una mirada necesaria

Sobre las características que nos atribuyen (género), los comportamientos a los que nos condicionan (identidad) y las actividades que nos están permitidas (roles), la sociedad establece relaciones de poder desiguales entre varones y mujeres.



“Pertenezco a una generación que no ha sido tocada, acariciada por los padres varones. Recién cuando teníamos unos 3 años, nuestros padres se animaban a tocarnos más. Los bebés pertenecían a las madres u otras mujeres que se acercaban. Ahora tengo una sobrina que se llama Sofía, me parece maravilloso ver que su padre la baña, la lleva al médico, le da de comer, la cambia, y esto desde que nació”.

Equidad de género: Significa justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre varones y mujeres en todos los ámbitos de la vida. Frecuentemente requiere programas y políticas específicas para mujeres, que eliminen las inequidades existentes. Para promover la equidad es importante asegurar que varones y mujeres tengan las mismas posibilidades de acceso y control sobre los recursos necesarios para llevar una vida de calidad.

La **perspectiva de género** permite una mirada diferente acerca de estas relaciones, demostrando que las desigualdades no son naturales ni son inmutables. Que provienen de la organización social androcéntrica, de la superioridad asignada a los varones a lo largo de la historia y, sobre todo, que esas relaciones se pueden y se deben cambiar.

La perspectiva de género nos permite comprender que las relaciones entre varones y mujeres se definen en un contexto específico, varían con el tiempo y entre diferentes grupos de personas, también en función de otras relaciones sociales, clase social, raza, etnia, discapacidad, orientación sexual y edad, etc.

Nos ayuda a ver y comprender las desigualdades y subvaloraciones entre varones y mujeres en la familia, comunidad, iglesia, escuela, centro laboral, política, medios de comunicación.

Nos alerta sobre las discriminaciones e inequidades que existen entre varones y mujeres, pero también entre las mujeres y entre los varones.

Nos da elementos para transformar las imágenes de mujeres y varones en la sociedad, para contribuir al cambio de relaciones entre ambos géneros y a la construcción de una sociedad más justa para todas y todos.

Quiero saber más sobre perspectiva de género:

http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc_191_Guia-genero-proyectos-programas.pdf

http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc_462_perspectivadegenero.pdf

<http://www.cij.gob.mx/Paginas/PDF/PDFgenero/2Nocionesydefiniciones.pdf>

<http://www.iade.org.ar/modules/noticias/article.php?storyid=2517>

<http://www.generoypobreza.org.ar/docs/Que.es.una.vision.de.genero.en.relacion.a.la.pobreza.pdf>

<http://www.proteccioncivil.gob.mx/upLoad/Publicaciones/especiales/LA03.pdf>

<http://www.debatecultural.net/Observatorio/AlbaCarosio2.htm>

http://www.apcwomen.org/gemkit/esp/para_entender/analisis.htm

http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Preguntas%20guia%20para%20PRODODC.pdf

http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc_184_Develandoelgenero.pdf

¿Qué ves cuando me ves?

Objetivo:

Analizar las imágenes de varones y mujeres que proponen los medios de comunicación a través de la publicidad.

Cantidad de participantes:

De 10 a 20 personas de ambos sexos.

Desarrollo de la actividad:

1. Dividir a los/as participantes en grupos de 4 o 5 personas, en lo posible mixtos. Podemos trabajar con publicidades de la vía pública, avisos en diarios y revistas, avisos de radio y televisión, según sean nuestras posibilidades y siempre tratando que la selección de estos avisos incluya tanto imágenes que refuercen los estereotipos como imágenes que los desafíen.
2. Entregar a cada grupo una publicidad que promocióne productos y servicios dirigidos al público femenino y masculino para reflexionar sobre cómo refuerzan o no estereotipos de género.

3. Les pedimos a cada grupo que contesten las siguientes preguntas en forma consensuada:

- *¿Cuál es el mensaje principal que propone acerca de mujeres o varones?*
- *¿La imagen representa a mujeres/varones de manera positiva o negativa?*
- *¿Refuerza o desafía los estereotipos de género?*
- *¿Nos gustaría ser representados/as de esta manera ante el público?*
- *¿Por qué sí o por qué no?*

4. Cada grupo expone las respuestas y al finalizar cada exposición, los demás grupos opinan y preguntan sus dudas.

Evaluación:

Se vuelven a reunir los grupos originales y completan grupalmente la frase:

“Cuando veo a las mujeres y varones de las publicidades siento que....”

Anotan la frase en una tarjeta y se pegan en un papel afiche para que todos/as los/as participantes puedan leerlas.

Sugerencias para la coordinación:

Sugerimos la lectura de los Capítulos 5 y 6 de este cuadernillo.

7

Equidad de género en nuestras organizaciones.

Esperamos que este material haya sido de utilidad para ayudarnos a reconocer las situaciones de desigualdad y discriminación de género que se producen a nuestro alrededor, tanto en nuestras relaciones más próximas como en los espacios de trabajo y/o militancia.

Tener una mirada más atenta a estas cuestiones nos permite considerar aspectos de la vida de nuestros grupos y organizaciones que antes pasaban inadvertidos, que nos parecían “naturales” o “normales”, pero que en realidad son obstáculos para el disfrute de relaciones de mayor equidad.



En muchos casos las propias organizaciones comprometidas con el cambio social no han tomado suficiente conciencia de que el desarrollo humano, la construcción de la democracia social y la mejor calidad de vida no pueden separarse de la búsqueda de mayores niveles de igualdad entre varones y mujeres. Y que muchas veces esas desigualdades están dentro de sus propias estructuras, prácticas y valores. Como señala Natalia Navarro Oliván, “la idea básica es que las organizaciones desiguales en sí mismas, en sus diferentes componentes, incluyendo la cultura organizacional, transfieren desigualdades en sus actuaciones, proyectos y programas”.

(Navarro O., 2007).

Como integrantes de esta sociedad, también hemos interiorizado pautas, normas, expectativas en relación con las características que nos atribuyen a hombres y mujeres, comportamientos a los que nos condicionan mediante la asignación de determinados roles. No es casual que estos “guiones culturales” se cristalicen y reproduzcan en nuestro trabajo cotidiano. Sin embargo, como

integrantes de organizaciones, es importante darnos el lugar para mirar de otra manera el mundo que nos rodea, especialmente qué está sucediendo al interior de nuestra organización, con nuestras propias prácticas, con los mensajes que transmitimos a través de nuestros proyectos y actividades destinados a las poblaciones y comunidades con las cuales trabajamos y buscamos cambios.

Creemos que el cambio comienza por casa. Empezar a preguntarnos qué sabemos y pensamos acerca de la desigualdad de género, qué cosas hacen los varones y qué cosas hacen las mujeres al interior de nuestra organización, cómo valoramos el trabajo de unas y de otros.

No siempre la existencia de mujeres en las organizaciones quiere decir que el enfoque de género esté incorporado a nuestras prácticas. Puede tratarse de una reflexión muy presente entre los miembros del equipo, pero no significa que se atienda correctamente a la cuestión en el trabajo diario de la organización. Al mismo tiempo tenemos que comenzar a pensar quiénes están a cargo de las decisiones más importantes de nuestra organización, quiénes toman las decisiones relativas al presupuesto, por ejemplo.

Asimismo, también es importante empezar a preguntarnos qué características tienen nuestras acciones. Nuevamente, consideramos que desarrollar acciones dirigidas a las mujeres no necesariamente implica pensar y actuar desde una perspectiva de género. Sería importante, como un primer paso, comenzar a poner bajo la lupa nuestras acciones. Cuando implementamos proyectos y actividades relacionadas con temas como salud, educación, alimentación: ¿a quiénes convocamos?, ¿qué ofrecemos? Cuando implementamos proyectos de base comunitaria: ¿a quiénes convocamos?, ¿quiénes toman las decisiones más importantes? ¿quiénes los dirigen?. Esto implica empezar a preguntarnos en qué medida nuestras actividades, refuerzan o no determinados roles asignados a hombres y mujeres.

Democracia Social: se refiere a la necesidad de pensar la democracia no sólo como una forma de gobierno en el que las autoridades son elegidas por el pueblo, sino también como un sistema social en el que la toma de decisiones en todas las instituciones y organizaciones sea cada vez más participativa. Además es un sistema que supone el respeto por los derechos humanos y políticas activas del Estado y la sociedad civil para conseguir los más altos niveles de desarrollo, igualdad y equidad entre los ciudadanos y ciudadanas.

Deseamos que esta cartilla pueda ser usada como un disparador para generar espacios en nuestras organizaciones donde compañeros y compañeras puedan compartir información y reflexionar de manera colectiva sobre estos temas. En estos espacios es necesario que estén implicados tanto los hombres como las mujeres que integran la organización, para evitar que sigamos identificando la perspectiva de género como un “asunto de mujeres”.



Desde hace más de diez años existen propuestas que incentivan a las organizaciones a involucrarse en procesos pro equidad que implican tanto cambios internos como aquellos referidos a sus propios proyectos y las relaciones con “el afuera”. En general es recomendable que las organizaciones busquen el apoyo de personas con experiencia en la incorporación de la perspectiva de género para que puedan acompañarlas en el proceso de reflexión y cambio.

Sugerimos que la lectura de nuevos materiales y la creación de espacios de reflexión grupal dentro de nuestra organización sea el primer paso de un proceso para promover instancias de evaluación de la vida de la organización y de las prácticas que se realizan en la comunidad desde un enfoque de género.

Buscamos que tanto las organizaciones como las acciones que emprenden tengan una visión más global, en las que la promoción de la igualdad entre hombre y mujer forme parte de sus objetivos y estrategias. Consideramos que la introducción de este enfoque no debe verse como algo difícil de tratar o como una cuestión que atañe a mujeres o a expertos. Es una tarea de todos para lograr un compromiso y un cambio colectivo.



Quiero saber más sobre las organizaiones y el género y procesos de cambio organizacional pro-equidad

"Cambio organizacional y género"

http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc_477_CAMBIO_ORGANIZACIONAL.pdf

"Cultura organizacional y género"

http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc_405_cultura_organizacional.pdf

"Cambiar el chip"

http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc_406_Cambiar%20chip%20PDF%20Fi.pdf

Y por casa ¿cómo andamos?

Objetivo:

Reflexionar sobre cómo son las relaciones entre varones y mujeres en nuestro grupo u organización.

Cantidad de participantes:

Las personas que integran nuestra institución u organización.

Desarrollo de la actividad:

1. Proponer una jornada de reflexión grupal para las personas que integran la institución u organización.
2. Antes de la jornada, proponerle a todos/as la lectura de este Cuadernillo.
3. Divididos/as en grupos o en asamblea se propone a los/as participantes reflexionar a partir de las siguientes preguntas:

¿Hubo alguna vez en el grupo u organización instancias de capacitación interna en temas de género?

Si no las hubo, ¿se podrían realizar?

¿Habría resistencias a una propuesta de este tipo y de parte de quién o quiénes?

¿Cómo se podrían minimizar y/o superar esas resistencias?

¿Cómo es el clima laboral y la cultura organizacional en el grupo u organización en relación a chistes, lenguajes, imágenes y estereotipos que puedan llevar a situaciones de discriminación de género?

¿Es posible detectar situaciones de desigualdad de oportunidades para varones y mujeres en el acceso a puestos de liderazgo y/o a instancias de participación en toma de decisiones importantes para la vida del grupo u organización?

¿Cómo se reparten las tareas cotidianas de la organización entre hombres y mujeres? ¿Participan por igual de la toma de decisiones? ¿Hablan por igual en las asambleas y reuniones?

¿Sienten que su grupo u organización está trabajando para reducir las inequidades entre varones y mujeres de la población/ comunidad con la que trabaja?

Evaluación

En un afiche que tiene la siguiente frase “*Con este encuentro me di cuenta de...*”.

Entregar a cada participante una tarjeta para que complete la frase y luego pegarlas en el afiche. Leer las frases y comentar grupalmente.

Sugerencias para la coordinación:

- | | |
|---|--|
| 1. Explicar a los/as participantes de la jornada el objetivo en el momento de la convocatoria y al comenzar la actividad para que todas las personas tengan una idea clara de qué se busca lograr. | 4. Ordenar el debate de tal forma que queden expresadas las opiniones de varones y mujeres. |
| 2. Se recomienda que una persona acompañe el trabajo de coordinación tomando nota de todo lo que sucede en el debate para poder construir una memoria de la actividad. | 5. Cuidar que haya participación de todos/as. |
| 3. Dejar en completa libertad a los participantes, estimulándolos/as a ser muy auténticos/as en lo que dicen. | 6. Llevar al grupo a tratar construir consensos que demuestren la riqueza del diálogo entre los géneros. |
| | 7. Proponer al finalizar el encuentro que cada persona proponga al menos una actividad a realizar a futuro para seguir abordando la cuestión de género dentro de la organización. |

Bibliografía

- Faur, Eleonor, ¿Escrito en el cuerpo? Género y Derechos Humanos en la adolescencia, en Checa, S. Género, sexualidad y derechos reproductivos en la adolescencia, Paidós, Buenos Aires.
- Faur, Eleonor Adolescencia, género y derechos humanos, Módulo 2, en Taber Beatriz y Marcelo Urresti Compiladores, Proponer y Dialogar. Guía para el trabajo con jóvenes y adolescentes. UNICEF, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, Buenos Aires, 2005.
- El género y el VIH/SIDA: Actualización técnica del ONU-SIDA (Colección Prácticas Óptimas del ONUSIDA: actualización técnica). Ginebra: ONUSIDA, Agosto de 2000 (Versión original en inglés, septiembre de 1998).
- Apuntes para un glosario conceptual y estratégico. Serie Mujer, Formación y Trabajo de la OIT.
- Groisman, Rabinovich, Inverti, “El desafío de la sexualidad”, Ed. Sudamericana, 1999.
- Clara Coria “El dinero en la pareja”, 2001.
- ILANUD / Programa Regional de Capacitación contra la Violencia Doméstica: “Violencia de género, derechos humanos e intervención policial”.
- UNICEF / UNIFEM / FEIM: “Manual de Capacitación Sexualidad y salud en la adolescencia. Herramientas teórico-prácticas para ejercer nuestros derechos”. Buenos Aires, 2005.

Recursos en la Web

Aquí les ofrecemos algunos recursos y sitios web disponibles en Internet para que puedan profundizar los temas abordados en este Cuadernillo

Sexo / Género

- http://cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/guia_gen/pdf/mod1.pdf
- <http://www.mugarikgabe.org/Glosario/S1.htm>
- <http://www.fongdcam.org/paginas/recursos/contenido1.asp?g=8&p=25&r=25&c=107&sc=404>
- http://descargas.cervantesvirtual.com/servlet/SirveObras/02588405333504473232268/011683_3.pdf
- <http://www.americalatinagenera.org/tematica/gender.php>

Género

- <http://www.artemisanoticias.com.ar/site/default.asp>
- <http://www.singenerodedudas.com/Genero>
- <http://isonomia.uji.es/archivos/pdf/terecomendamos/recomendada60.pdf>

Roles y estereotipo de Género

- <http://www.umcc.cu/gestacad/monos/2004/CSocHum/um04CSH28.pdf>
- http://redescolar.ilce.edu.mx/redescolar/proyectos/xy_pri08/pdf/rolesdegenero.pdf
- http://www.apcwomen.org/gemkit/esp/para_entender/analisis.htm
- http://www.sare-emakunde.com/media/anual/archivosAsociados/Espinosa.M_05_es.pdf

Discriminación de Género

➤ http://www.nodo50.org/mujeresred/IMG/pdf/la_primera_discriminacion-2.pdf

Igualdad de Género

➤ http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc_732_Policasdeigualdad23junio08.pdf

Perspectiva de Género

➤ http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc_191_Guia-genero-proyectos-programas.pdf

➤ http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc_462_perspectivadegenero.pdf

➤ <http://www.cij.gob.mx/Paginas/PDF/PDFgenero/2Nocionesydefiniciones.pdf>

➤ <http://www.iade.org.ar/modules/noticias/article.php?storyid=2517>

➤ <http://www.generoypobreza.org.ar/docs/Que.es.una.vision.de.genero.en.relacion.a.la.pobreza.pdf>

➤ <http://www.proteccioncivil.gob.mx/upLoad/Publicaciones/especiales/LA03.pdf>

➤ <http://www.debatecultural.net/Observatorio/AlbaCarosio2.htm>

➤ http://www.apcwomen.org/gemkit/esp/para_entender/analisis.htm

➤ http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Preguntas%20guia%20para%20PRODOC.pdf

➤ http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc_184_Develandoelgenero.pdf

Cambio organizacional y Género

➤ http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc_477_CAMBIO_ORGANIZACIONAL.pdf

➤ http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc_405_cultura_organizacional.pdf

➤ http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc_406_Cambiar%20chip%20PDF%20Fi.pdf



Dirección:

Benito Perez Galdos 353 Plso 2 Dpto. B6

Mail:

info@trama.org.ar

Paginas Web:

www.trama.org.ar

www.nuevastramas.com.ar

Blog:

www.tramapicodelora.blogspot.com

La Serie “Pico de Lora” es el resultado del acompañamiento y asistencia técnica a organizaciones sociales en función de fortalecer su gestión y el impacto de sus acciones, en especial, aquellas vinculadas a la comunicación.

Estas experiencias vividas junto a las organizaciones nos permitieron vislumbrar una serie de necesidades, recursos y capacidades de gestión y comunicación a partir de los cuales finalmente concebimos los ejes de los cuadernillos que integran esta serie.

“Pico de Lora” fue pensada como una caja de herramientas para fortalecer el trabajo de organizaciones sociales, particularmente aquellas que trabajan con mujeres y jóvenes pobres.

Esperamos que sea un aporte significativo para los y las líderes, dirigentes y referentes comprometidos con la equidad de género, el protagonismo juvenil y los derechos humanos.



D.G. Fortalecimiento de la Sociedad Civil
Subsecretaría de Promoción Social

Ministerio de Desarrollo Social



Buenos Aires
Gobierno de la Ciudad