



MANUAL METODOLÓGICO

Escuela de **Liderazgo** FEMENINO





MANUAL METODOLÓGICO

Escuela de **Liderazgo** FEMENINO

A circular icon containing a female symbol (a circle with a vertical line) on the left and a male symbol (a circle with a vertical line and a horizontal line) on the right, separated by an equals sign (=).

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁG.
PRESENTACIÓN.....	5
MÓDULO N° 1: TALLER INTRODUCTORIO “ROMPIENDO EL HIELO”	7
MÓDULO N° 2: DERECHOS HUMANOS E IDENTIDAD DE GÉNERO.....	28
MÓDULO N° 3: LIDERAZGO.....	62
MÓDULO N° 4: AUTOESTIMA	86
MÓDULO N° 5: PARTICIPACIÓN POLÍTICA.....	112
MÓDULO N° 6: AUTONOMÍA DE LAS MUJERES.....	134
MÓDULO N° 7: ECONOMÍA PARA LA VIDA.....	149
MÓDULO N° 8: DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO.....	170
MÓDULO N° 9: IDEAS ASOCIATIVAS PARA POTENCIAR LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES.....	189
MÓDULO N° 10: SOBRE METODOLOGÍA Y MANEJO GRUPAL.....	209

PRESENTACIÓN

El presente manual metodológico de la Escuela de liderazgo femenino, tiene como objetivo principal brindar herramientas prácticas y de calidad para el desarrollo de temáticas sobre sensibilización en género y liderazgo, específicamente para ser abordado con mujeres de organizaciones de pequeños(as) productores (as) y trabajadores (as) en comercio justo.

Fue elaborado en el marco del programa **“El Salvador hacia un desarrollo incluyente: mujeres, hombres y jóvenes desde sus organizaciones (OB) hacen realidad el desarrollo económico impulsando procesos regionales sostenibles”**. Este material fue retomado como parte de los procesos estratégicos conjuntos de género (PEC – Género) e implementación de procesos de escuelas de liderazgo y empoderamiento de mujeres llevando a cabo en el 2015, entre CLAC, TRIAS y otras contrapartes en El Salvador. Estas son algunas muestras de los avances que se tienen en CLAC en cuanto al compromiso de promover procesos inclusivos y sostenibles para las organizaciones, así como la construcción de alianzas con otras instancias comprometidas con cambios sociales.

Para las mujeres, participar en espacios de formación como La Escuela de Liderazgo femenino ha sido fundamental, ya que les permitió tener un espacio donde se encontraron con otras mujeres y a partir de la metodología popular y las temáticas, poderse dar la oportunidad de aprender y compartir sus experiencias con otras mujeres; elevando sus niveles de autoconfianza, lo que les ha servido a nivel personal y de participación en las organizaciones, motivándoles al compromiso de compartir sus conocimientos con otras mujeres en la comunidad y organización, y motivándoles también a mantenerse activas en espacios como comités de mujeres.

A través de los procesos de sensibilización sobre el enfoque de inclusión de género, en CLAC se ha considerado significativo poder brindar este material metodológico con el afán de poder ser replicado en más organizaciones miembros y diferentes países. Este manual cuenta con el detalle de 10 temáticas, referidas a procesos que van desde: **autoestima, liderazgo, derechos humanos y género, participación política, autonomía económica, economía para la vida, división sexual del trabajo, ideas asociativas y metodologías para trabajo en grupo**. Todo este bagaje de contenidos, ordenados de manera que puedan ser vivenciados y aplicados desde las realidades de las mujeres productoras y trabajadoras.

Esperamos que con este material, se puedan potenciar liderazgos de mujeres en las organizaciones, para su participación activa en las organizaciones de comercio justo.

Rubidia Escobar

Coordinadora de Género e Inclusión de Jóvenes

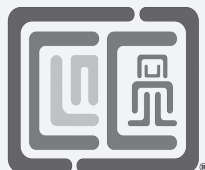
MÓDULO N°1



Liderazgo

TALLER INTRODUCTORIO:

Rompiendo el hielo



CLAC



FAIRTRADE



Introducción

El acercamiento a las personas es de vital importancia para entablar confianza y generar procesos de transformación social sostenibles. Practicar un liderazgo inclusivo que sea capaz de influenciar positivamente a organizaciones y comunidades marca mucho la diferencia a la hora de trabajar con temáticas sociales, principalmente cuando la pretensión es analizar las relaciones de género e impulsar el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres.

El liderazgo es llevado a la práctica cotidianamente en distintas situaciones, todas las personas juegan papeles de liderazgo en la vida: en la familia, el trabajo, la comunidad, a niveles nacionales y más. Esto significa poder influenciar, persuadir o motivar a otras personas de formas más efectivas en los ámbitos que te interesan.

Para todo esfuerzo de sensibilización y formación desde un enfoque participativo-vivencial es importante una jornada introductoria que rompa el hielo, aunque no sea la primera vez que nos acercamos a un grupo.

Es por eso que este taller te servirá para preparar el terreno y las condiciones que te permitan después abordar cualquier tema, es el punto de partida en el cual deberás hablar a las participantes de la relevancia que tiene el o los temas a impartir y sobre el valor que esos aprendizajes tendrán en sus vidas, dar una bienvenida cálida, propiciar un ambiente de confianza, tomar el tiempo para la presentación y la socialización de expectativas es muy importante en esta sesión, realizar colectivamente un listado de acuerdos de convivencia, te ayudarán a romper el hielo, para dar entrada, en el siguiente taller al desarrollo temático.





Desarrollo

Paso 1: Con el propósito de dar a conocer la estructura de los talleres y los temas que se trabajarán, la facilitadora realizará una presentación dialogada, en la que dará a conocer los temas y la estructura a abordar durante el ciclo de talleres a impartir, en esta parte presentas la segunda PPT de este tema.

Paso 2: Explicas cómo están divididos los talleres (en XX módulos) y qué temas abordan cada uno. Si existen dudas es el momento para abordarlas.

Paso 3: Realizas una recapitulación o síntesis de la jornada para romper el hielo, que es más corta que las jornadas temáticas. Agradeces la participación activa y la apertura para asumir compromisos, entregas una estrella emprendedora* a cada participante.

*Las estrellas emprendedoras se entregaran al final de cada taller como un incentivo y serán coleccionables (por eso a la hora de elaborarlas deberás hacerlas en un cartoncillo y en colores que llamen la atención y sirvan de estímulo para las participantes). Al finalizar la jornada las participantes deberán tener todas las estrellas para poder graduarse, esto será un logro para ellas.





Anexo 1
Carta compromiso

CARTA COMPROMISO

Yo: _____,
me comprometo a participar en " _____ ", a realizarse
en el mes de _____, en horarios de _____, en las
instalaciones de _____. Además, estoy enterado/a que es necesario
asistir a un 80% de las actividades para tener la satisfacción de recibir
diploma de participación y la oportunidad de compartir y aportar en éste
proceso de construcción colectiva y transformación.

Firma de aplicante: _____





Anexo 2
Formato de ficha de inscripción

Ficha de inscripción

Nombre completo: _____

Fecha de nacimiento: _____ Edad: _____

Sexo: _____ Nacionalidad: _____

Estado familiar: _____ N° de hijos/as: _____

Ocupación: _____

Teléfono: _____ Celular: _____

Lugar de residencia: _____

Rural: _____ Urbano: _____

Municipio: _____ Departamento: _____

¿Realiza trabajo doméstico? _____

¿Realiza actividades remuneradas? _____

Actividad: _____

Sector productivo:
Formal _____ Informal _____

Tipo de remuneración:
Asalariada _____ Cuenta propia _____

Otras fuentes de ingresos:
Remesas familiares _____ Pensión _____ Cuota alimenticia _____



Importancia de los talleres, disposición y compromiso

Hablar de sensibilización en género requiere disponerse, hablar de una misma, de experiencias personales y colectivas en los espacios organizados, por lo que es importante “entrar en reflexión”, hacerse parte del proceso que vamos a comenzar.



Que las personas que participen en los talleres tengan influencia dentro de sus comunidades, es decir, sean líderes. Es importante para la sociedad, ya que de esta forma son portadoras de conocimientos y pueden transformar.



Objetivos



OBJETIVOS DE LOS TALLERES

1. Apoyar a las participantes para que sean líderes dentro de su organización colaborando a sensibilizar.
2. Sensibilizar a las participantes por medio de temas que les permitan interesarse por transformar su vida y su entorno.



METODOLOGÍA



Es una educación popular que se entiende como la **producción colectiva de conocimientos**.

No como la transmisión unilateral de conocimientos y contenidos. Se trata de procesos esencialmente participativos.



- Es primordial el encuentro entre la diversidad (urbanas, rurales, adultas, jóvenes, comunidades indígenas, negras, mestizas), tratando de construir conocimiento a partir de la reflexión crítica en torno a las relaciones sociales del poder en las clases, género, etnia, raza, orientación sexual, edad, discapacidad entre otras.
- Se afirma que todas sabemos y todos ignoramos, no asumimos que unas sabemos más.





En procesos de educación popular, el punto de partida siempre es la práctica de las/os participantes. En un proceso con perspectiva de género, la práctica de las participantes **ES LA VIDA DE LAS MUJERES EN TODAS SUS DIMENSIONES**. “Es la vida, vivida”; no siempre cuestionada y reflexionada.



- Siempre se escoge un **PUNTO DE ENTRADA** a la práctica de las participantes, el cual se aborda con técnicas para “romper el hielo” (invita a moverse, partir de la situación vital de las participantes).
- Se reflexiona con varios instrumentos, según los temas.
- El proceso de formación en su conjunto siempre parte de lo personal, para construir conocimiento.



En la educación popular **siempre transparentamos los objetivos**, es importante que las ideas a reflexionar queden claras, por lo que cada vez que hayan dudas explicaremos cuántas veces sean necesarias.



“Poner la experiencia personal a debate para pedagogizarla es siempre un poder, no un deber. Un acto de libertad”.



¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!





Escuela de
Liderazgo
FEMENINO

MÓDULO N°2



Derechos Humanos e Identidad de Género



CLAC



FAIRTRADE



Tema 2: Derechos Humanos e Identidad de Género

Observaciones: Es recomendable un salón amplio

Actividad 1: Dinámica “Nombre y cualidad”

Presentación y bienvenida

Materiales: Salón amplio.

Tiempo: 10 min.

Desarrollo

Paso 1: Das la bienvenida a las participantes y explicas el contexto o marco del taller, podrías proyectar la PPT introductoria y así brindar el marco general.

Paso 2: Empiezas tú con la dinámica para que las/los demás vean cómo se hace, luego invitas a cada una/o a decir su nombre, acompañado de una cualidad que inicie con la primera letra de su nombre. Ej. "Soy Ana y soy Amigable". Así continúan hasta que todas se hayan presentado.

Actividad 2: Construcción genérica del poder

Trabajo grupal

Materiales: Papelógrafos, plumones, tirro, guía de preguntas.

Tiempo: 40 min

Desarrollo

Paso 1: Pedirás a las participantes que formen 4 grupos de trabajo por afinidad o cercanía y numerarás a los grupos de 1 al 4.

Paso 2: Informa a los grupos 1 y 2 que deben dibujar un hombre y a los grupos 3 y 4 una mujer, luego que discutan y respondan con base a las preguntas generadoras (Anexo 1). Indicarás que tienen 15 minutos para realizar el trabajo en grupo y que deberán nombrar una persona que comparta con el resto el trabajo.

Paso 3: Cuando todos los grupos hayan terminado pasaran las representantes a socializar lo trabajado y pegarán en una pared (o en cualquier lugar visible) el trabajo realizado.





Materiales: Lista de derechos.

Tiempo: 60 min

Desarrollo

Paso 1: Se formarán 4 grupos de trabajo y a cada uno se le entregará 3 derechos de las mujeres (Anexo 3). Cada grupo los leerá y luego comentarán de qué forma pueden dar cumplimiento a esos derechos.

Paso 2: Se socializará, en plenaria, la forma en que pueden dar cumplimiento a los derechos que les tocaron; mediante una dramatización de no más de 5 minutos.

Paso 3: Al finalizar las socializaciones se discutirá en plenaria sobre por qué consideran que las mujeres tienen esos derechos y por qué deben cumplirse. Es importante que les recuerdes que esos derechos son producto de las luchas de las mujeres en la historia, que no fueron regalo del Estado, que son irrenunciables y que pueden exigirlos, por eso hay que conocerlos.

Paso 4: Deberás presentar tus conclusiones en la PPT llamada “Importancia de los derechos Humanos” PPT # 2.

Actividad 5: Evaluación y cierre.

Materiales: Copias de Guía de Evaluación.

Tiempo: 10 min.

Desarrollo

Paso 1: Entregarás a cada participante la Guía de Evaluación (Anexo 4) para que la complete de forma individual.





Anexos 1

Preguntas generadoras

Grupo 1 y 2

- ¿Cómo son los hombres? (características)
- ¿Cómo se comportan los hombres?
- ¿Qué se les permite a los hombres?
- ¿Qué se les niega o limita a los hombres?

Grupo 3 y 4

- ¿Cómo son las mujeres? (características)
- ¿Cómo se comportan las mujeres?
- ¿Qué se les permite a las mujeres?
- ¿Qué se les niega o limita a las mujeres?





Anexos 2 “Me levanto”.

1. De pie todas las mujeres que alguna vez hayan votado
2. De pie todas las mujeres que tienen una vivienda digna
3. De pie todas las mujeres que piensen que tienen derecho a recibir educación
4. De pie todas las mujeres que quieren ser tratadas con respeto
5. De pie todas las mujeres que cuentan con un trabajo remunerado
6. De pie todas las mujeres que quieran vivir libres de violencia
7. De pie todas las mujeres que piensan que deben tener las mismas oportunidades que los hombres
8. De pie todas las mujeres que piensen que deben decidir sobre su sexualidad y cuántos hijos/as tener.
9. De pie todas las mujeres que tienen derecho a una publicidad no sexista.
10. De pie todas las mujeres que tienen derecho a la participar en política y ocupar cargos de dirección.
11. De pie todas las mujeres que tienen derecho a recibir apoyo gubernamental para sus iniciativas de generación de ingresos
12. De pie todas las mujeres que nunca han discriminado a nadie por ninguna razón





Artículo 4

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.
2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

Artículo 14

1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.
2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;

Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;

Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;





internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

Artículo 6

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:
a. El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.



<p>Grupo 1</p>	<p>Art. 2. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia / Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres</p> <p>El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende, ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. Así mismo, se refiere al goce, ejercicio y protección de los derechos humanos y las libertades consagradas en la Constitución y en los Instrumentos Nacionales e Internacionales sobre la materia vigentes, incluido el derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que se respete su vida y su integridad física, psíquica y moral. 2. Que se respete la dignidad inherente a su persona y se le brinde protección a su familia. 3. La libertad y a la seguridad personal. 4. No ser sometida a tortura o tratos humillantes. 5. La igualdad de protección ante la ley y de la ley. 6. Un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes que la amparen frente a hechos que violen sus derechos. 7. La libertad de asociación. 8. Profesar la religión y las creencias. 9. Participar en los asuntos públicos incluyendo los cargos públicos. 	<p>Art. 5. Sujetos de Derechos/ Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres</p> <p>La presente ley se aplicará en beneficio de las mujeres, sin distinción de edad, que se encuentren en el territorio nacional; para ello se prohíbe toda forma de discriminación, entendida ésta, como toda distinción, exclusión, restricción o diferenciación arbitraria basada en el sexo, la edad, identidad sexual, estado familiar, procedencia rural o urbana, origen étnico, condición económica, nacionalidad, religión o creencias, discapacidad física, psíquica o sensorial, o cualquier causa análoga, sea que provenga del Estado, de sus agentes o de particulares.</p>	<p>Art. 6. Sujetos Obligados /Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres</p> <p>Son sujetos obligados para efectos de esta ley, toda persona natural o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio salvadoreño, quienes deberán cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta ley, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.</p>
-----------------------	--	---	---

<p>Grupo 2</p>	<p>Art. 20. Responsabilidades en el ámbito educativo/ Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres</p> <p>El Ministerio de Educación a través de los programas y procesos educativos de enseñanza-aprendizaje formales y no formales, en los niveles de educación: parvulario, básica, media, superior y no universitaria, incluirá dentro de la obligación que tiene de planificar y normar de manera integral la formación de las personas educadoras, así como en las actividades curriculares y extracurriculares, la promoción del derecho de las mujeres a vivir libre de violencia y de discriminación, así como la divulgación de las medidas destinadas a la prevención y erradicación de cualquier tipo de violencia contra las mujeres, fomentando para tal efecto las relaciones de respeto, igualdad y promoción de los derechos humanos de las mujeres.</p>	<p>Art. 20. Responsabilidades en el ámbito educativo / Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres</p> <p>Así mismo, deberán eliminar de todos los programas educativos las normativas, reglamentos y materiales que promuevan directa o indirectamente cualquiera de las formas de violencia contra las mujeres, los esquemas de conducta, prejuicios y costumbres estereotipadas que promuevan, legitimen, naturalicen, invisibilicen y justifiquen la violencia contra las mujeres, para lo cual, el Ministerio de Educación deberá garantizar que los contenidos de todos los materiales que circulan dentro del sistema educativo cumplan con lo establecido en la presente ley.</p>	<p>Art. 20. Responsabilidades en el ámbito educativo / Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres</p> <p>Las personas que ejerzan la dirección de los centros educativos públicos y privados, deberán adoptar las medidas necesarias para la detección y atención de los actos de violencia contra las mujeres dentro del ámbito escolar, de conformidad con lo establecido en la Política Nacional.</p>
-----------------------	---	--	--



Anexo 5

Sistema Sexo – género

Las diferencias existentes entre los hombres y las mujeres son de carácter biológico y de carácter social. El sexo hace referencia a las características biológicas que distinguen al hombre de la mujer y son de carácter universal.

El género hace referencia a las diferencias sociales entre las mujeres y los hombres que han sido aprendidas e interiorizadas a lo largo de los años. Estas son diferentes según las culturas de que se trate y van cambiando con el tiempo.

El concepto de género, surge desde el movimiento feminista a mitad del siglo XX poniendo de relieve las diferencias entre las mujeres y los hombres que se construyen socialmente y que no se entienden desde sus componentes biológicos. El concepto de género permite analizar las relaciones entre las mujeres y los hombres desde su posicionamiento social alejándose de la concepción de inferioridad de las mujeres simplemente por sus características biológicas.

El sistema sexo-género permite conocer un modelo de sociedad en el que se explica cómo las diferencias biológicas entre las mujeres y los hombres se han traducido históricamente en desigualdades de índole social, político y económico, en el ámbito de los derechos, etc. entre ambos sexos, siendo las mujeres las más desfavorecidas en este proceso. Este sistema sexo- género identifica lo natural y lo socialmente construido y establece que el sexo no es en sí mismo la causa de la desigualdad de las mujeres sino su posición de género socialmente construida.

El sistema sexo género se basa en un modelo de sociedad androcéntrico (hombre en el centro) que supone: Lo propio y característico de los hombres varones como centro del



universo, parámetro de estudios y análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana.

Algunas características de esta discriminación a partir de las características atribuidas al género femenino son:

- Una confusión entre la humanidad con el hombre-varón
- Una ocultación de las mujeres y de su papel a lo largo de la historia
- Una forma explícita de sexismo
- Un sistema de valores androcéntrico genera en sí mismo un desequilibrio en el orden social de responsabilidades compartidas: la mitad de la población es relegada a la condición de débil y dependiente (mujeres) en tanto que la otra mitad se ve abocada a dar respuestas de fortaleza y autonomía (hombres).

Esta forma de operar limita a las personas en sus oportunidades de desarrollo y por tanto de participación. Este modelo de sociedad se ha ido perpetuando a través de un proceso de socialización en el que las personas han ido construyendo sus identidades en base a un sistema de valores y creencias.

En este proceso de socialización las personas asimilan e interiorizan los elementos culturales y sociales que favorecen y garantizan su adaptación e integración en la comunidad a la que pertenecen (sociedad). El proceso de socialización no es neutro, pues aparece diferenciado en función del sexo de las personas, asignando tareas y pautas de comportamiento diferenciadas para las mujeres y los hombres en función de lo tradicionalmente establecido para unos y otras.

A través del proceso de socialización diferenciada se adquieren los roles establecidos en función del sexo y se generan estereotipos masculinos y femeninos.



ROLES Y ESTEREOTIPOS: LA CONSTRUCCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

Si entendemos por rol, el conjunto de tareas y funciones que se derivan de la situación o posición-status de una persona con respecto a su grupo de pertenencia, identificamos los roles de género como aquellos inherentes a las tareas, funciones y conductas que tradicionalmente se ha atribuido a un sexo como propio y se aprenden e interiorizan a través de las instituciones y mecanismos que operan en el proceso de socialización.

La sociedad intenta que los individuos que la componen asuman los roles que les corresponden parcelando las diversas funciones y repartiéndolas entre hombres y mujeres en función de su sexo. Esta división sexual de las funciones y expectativas sociales divide la sociedad en dos campos de actuación, presencia y responsabilidad bien diferenciados:

LO PÚBLICO

Abarca las tareas relacionadas en general con la vida económica, política y social. Territorio ocupado y adjudicado hasta hoy mayoritariamente por y para los hombres. Tiene que ver con el trabajo productivo de carácter mercantil (generadoras de moneda/dinero) y por tanto tiene un valor de cambio. Es visible.

LO DOMÉSTICO

Abarca la organización y atención de la familia y las labores derivadas del cuidado del hogar. Territorio ocupado y adjudicado hasta hoy mayoritariamente por y para las mujeres. Tiene que ver con el trabajo reproductivo, con actividades no mercantiles (generadoras de moneda/dinero) y por lo tanto no tiene valor y permanece en un segundo plano.



Partir de los DDHH, ayudará a valorar los avances y mejoras que las mujeres han tenido respecto a sus derechos y animar al reconocimiento de los mismos y por tanto a su exigencia ante las instancias pertinentes.



En el mundo a lo **largo de la historia** la conciencia de los grupos excluidos y su organización ha propiciado muchas conquistas, relativas al reconocimiento de derechos, las mujeres no han sido la excepción, reconocer estos avances y defenderlos es trabajo de todas.



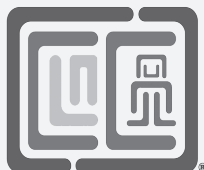


Escuela de
Liderazgo
FEMENINO

MÓDULO N°3



Liderazgo



CLAC



FAIRTRADE



Introducción

Con este taller se busca crear la habilidad de liderazgo en las mujeres, que estas aprendan y reproduzcan la capacidad de influir en otras personas y que así mismo los apoyen para trabajar juntos y con entusiasmo en el logro de sus objetivos y metas comunes.

El liderazgo, puede ser ejercido por cualquiera, en cualquier momento y en distintas situaciones. De hecho, todas las personas juegan papeles de liderazgo en la vida: en la familia, el trabajo y la comunidad o hasta a nivel nacional. Las personas no piensan a menudo qué cosas hacen para liderar. Existen distintos estilos de liderazgo, sin embargo es importante que ser consiente que las formas en que has aprendido a ejercerlo también están sesgadas por el género, la clase, la raza; para desde ahí transformarlo y aprender nuevas herramientas para poder influenciar, persuadir o motivar a otras personas de formas más efectivas en los ámbitos que te interesan.

Para abordar este tema, es importante que invites a las/los participantes a una exploración interior en tanto pensares y sentires, para poder hacer un ejercicio que propicie la construcción y el crecimiento colectivos como integrantes de diferentes asociaciones, cooperativas, etc... o desenvolviéndose en ámbitos productivos.





Tema 3: Liderazgo

Observaciones: Es recomendable un salón amplio.

Actividad 1: Dinámica
Presentación y bienvenida

Materiales: Salón amplio.

Tiempo: 10 min.

Desarrollo

Paso 1: Das los buenos días (tardes o noches) y haces sentir a todas/os bienvenidos.

Paso 2: Pídeles que caminen por el salón, disponiéndose a estar ahí y dejar todas las otras preocupaciones fuera. Diles que cada vez que crucen su mirada con otro/a compañera le sonrían y le brindan el saludo que prefieran. Así hasta que todas/os se hayan saludado entre sí.

Actividad 2: Sumando fuerza para el liderazgo

Plenaria

Materiales: Salón amplio, plumones, tirro, tarjetas de colores.

Tiempo: 20 min.

Desarrollo

Paso 1: Pedirás al grupo que se pongan de pie y que caminen por el salón estirando su cuerpo, luego dices la palabra ESTATUA y cada una debe elegir a la compañera/a que tenga más cerca, luego indicas que con esa pareja platiquen sobre su experiencia como líderes y cuántos años llevan siéndolo, repites el juego tres veces.

Paso 2: Entregas tarjetas de colores a las últimas parejas, les pides que escriban sus nombres y la suma de los años que entre las dos llevan siendo líderes.

Paso 3: Finalmente todos/as pegan las tarjetas en la pizarra o en la pared que está al frente del salón y reflexionas sobre la suma de años que entre todas llevan siendo líderes, preguntas ¿Cómo se sienten al saber eso?, que comenten con la compañera/o que tienen





al lado, posteriormente pides un aplauso para reconocer ese trabajo que han realizado durante tanto tiempo.

Actividad 3: Dinámica “El nudo”

Liderazgo

Materiales: Salón amplio.

Tiempo: 15 min.

Desarrollo

Paso 1: Conformas 3 grupos para realizar la dinámica, explicas la forma en la que se realizará el ejercicio: cada grupo conforma un círculo y cada participante con su mano derecha sujeta la mano derecha de otra compañera/o que no sea la que tiene a su lado; luego con la mano izquierda sujetan la mano izquierda de otra compañera siempre teniendo en cuenta que no sea la mano de las que tienen a su lado.

Paso 2: Con el paso anterior se conforma el nudo, y se les indica que el reto es deshacerlo, por tanto, deben de iniciar a desenredarse sin soltarse las manos, hasta que todas/os queden en una rueda tomadas/os de las manos. Esto generará una discusión de cómo lograr desenredarse, donde pueden existir distintas opiniones o una persona tome las riendas de cómo deshacer el nudo.

Paso 3: Luego inicias la reflexión en plenaria como se sintieron con el ejercicio y que características de Liderazgo lograron identificar.

Actividad 4: Conceptualizando

Trabajo individual

Materiales: Páginas de papel Bond.

Tiempo: 20 min

Desarrollo

Paso 1: Les invitas a que escriban qué entiende por liderazgo y qué ha aprendido durante su experiencia como líder.

Paso 2: En plenaria invitas a algunas personas a leer su definición de liderazgo y realizas la reflexión sobre eso y sus experiencias, destacando que el liderazgo es la capacidad y





habilidad para guiar, dinamizar, influir de manera positiva en las personas para lograr beneficios comunes.

Paso 3: Reflexionar sobre la pregunta ¿Qué dificultades enfrentamos las personas para asumir el liderazgo y cuáles únicamente enfrentamos las mujeres para asumir el liderazgo? Internas y externas.

Actividad 5: Reconociendo liderazgos

Dramatizaciones

Materiales: 3 Sobres con explicación de Estilos de liderazgo seleccionados para sociodrama, tarjetas metaplan, plumones, papelografos.

Tiempo: 60 min

Desarrollo

Paso 1: En este momento realizaras una breve descripción de algunos de los diferentes tipos de liderazgos. Explica que cada grupo deberá preparar y presentar un sociodrama que represente una situación cotidiana y en la que se pueda evidenciar un estilo de liderazgo. Entonces solicitas que un representante de cada grupo pase a seleccionar uno de tres sobres (Anexo 1), que deberás haber preparado con anticipación y que contiene el nombre de un estilo de liderazgo. Indicas que para la preparación del sociodrama cada grupo cuenta con 15 minutos, explicas que cada presentación tendrá un máximo de 5 minutos por grupo.

Paso 2: Presentación de socio dramas. Pídeles a los grupos que presenten su dramatización y al finalizar expliquen el estilo de liderazgo que representaron. Cuando hayan pasado todos a hacer su sociodrama lanzas la pregunta:

¿Cuál de estos estilos favorece la función del liderazgo en un grupo?

Paso 3: Una vez escuchada las reacciones ante la pregunta, concluyes expresando que el tipo de liderazgo más inclusivo es el democrático.

REFLEXION 1

Cuando compartimos una dirección común y tenemos sentido de comunidad, podemos llegar a donde deseamos, más fácil y más rápido. Este es el beneficio de apoyo mutuo.





REFLEXIÓN 2

Obtenemos resultados óptimos cuando hacemos turnos para realizar los trabajos difíciles.

REFLEXIÓN: 3

Una palabra de aliento produce grandes resultados, motiva, ayuda, da fuerzas.

Actividad 6: Juntando fuerza en los liderazgos

Materiales: Pelota.

Tiempo: 20 min.

Desarrollo

Paso 1: Pídeles a las/los participantes que piensen en acciones personales y colectivas que puedan hacer en sus cooperativas, organizaciones, comunidades, trabajos para fortalecer el ejercicio de liderazgo que cada una hace, como medidas que contrarresten las dificultades que las mujeres tienen para ejercer su liderazgo.

Paso 2: Luego les indicas que se pongan de pie y tiras al azar la pelota, a quien le toque le pides que comparta la acción en la que pensó o escribió, así con el juego de la pelota ponen en común estrategias para poner en práctica la sororidad y fortalecer los liderazgos de las mujeres.

Actividad 7: Evaluación y cierre.

Materiales: Copias de Guía de Evaluación, lapiceros.

Tiempo: 10 min.

Desarrollo

Paso 1: Entregarás a cada participante la Guía de Evaluación (Anexo 2) para que la complete de forma individual.





Anexo 1

SOBRE 1: ESTILO DE LIDERAZGO AUTORITARIO

Quien lo practica considera que es la única persona con capacidad para dirigir el grupo, las/los demás no están capacitados, por lo tanto necesitan de órdenes precisas. Las decisiones solo pueden ser tomadas por ella.

SOBRE 2: ESTILO DE LIDERAZGO PARTICIPATIVO

Quien lo practica considera que todas las personas del grupo son importantes y que deben expresar sus opiniones y juntos, a través de la consulta, tomar las decisiones.

SOBRE 3: ESTILO DE LIDERAZGO MATERNALISTA

Quien lo practica es autoritaria pero benevolente, ella piensa que las/los demás integrantes del grupo necesitan de su ayuda, pues es la persona con la mayor experiencia y capacidad.





Anexo 3

LIDERAZGO

Es importante reconocer que ejercer el liderazgo es una experiencia compleja, pues tiene sus lados oscuros y claros, aquí te dejamos material para reforzar tu facilitación.

Definición y características de liderazgo

Solemos considerar líderes a aquellas personas carismáticas que tienen una enorme influencia sobre los grupos, consiguiendo llevarlos a cumplir los objetivos que se proponen. Ésta es una percepción sesgada del liderazgo, que atribuye a un número muy reducido de personas cualidades extraordinarias para manejar y guiar grupos. Y aunque es cierto que existen personalidades fuertes con capacidad de comunicación y seducción, no es menos real que el carisma sin ideología, ética y razón ha engendrado verdaderos monstruos cuya huella permanece en la memoria histórica de los pueblos.

Hay que contrastar pues el liderazgo no pertenece a unos pocos escogidos, es algo mucho más normal y extendido. Está presente en todas las actividades en las que aparezcan las relaciones humanas. En la familia, la amistad, la comunidad, las asociaciones, el trabajo, se establecen lazos e intercambios de influencia entre unas personas y otras. Este liderazgo que ejercemos de forma natural y espontánea en nuestra vida cotidiana se transforma en una herramienta básica para el trabajo cuando lo aplicamos a las organizaciones políticas, constituyendo una de las variables imprescindibles para conseguir el éxito de las ideas y proyectos.

En política es fundamental la formación política de las mujeres, influir, aunando voluntades y energías de forma que el conjunto de la organización crea, defienda y trabaje por conseguir un proyecto común.





Pensemos en ejemplos muy concretos, y no tan lejanos, en la historia de lucha por los derechos de las mujeres como la consecución del voto, el divorcio, el derecho a la educación, al trabajo y tantas otras propuestas, planteadas, batalladas y ganadas. Sin el liderazgo de grupos de mujeres, estos derechos, que ahora nos parecen de sentido común, pero que en su tiempo fueron observados como verdaderos desatinos que contradecían las normas básicas de la lógica y la convivencia.

La influencia personal que no debe confundirse con manipulación, presión o desarrollo ilegítimo del poder. El liderazgo, desde la autoridad, es distinto del poder como fuerza impositiva.

Recordemos siempre que el liderazgo debe facilitar a todas las personas aportar su punto de vista, incluidas aquellas que son más reservadas o tienen más dificultades para exteriorizar sus pensamientos.

La influencia necesita de las alianzas.

Es un error liderar en solitario. Las mujeres lo sabemos bien y los movimientos han buscado la creación de redes para defender sus aspiraciones. También en las organizaciones es necesario buscar coaliciones y crear tramas de influencia. Compartir la información, democratizar las decisiones, sin miedo a la pérdida de poder nos garantizará el éxito de nuestros objetivos.

Las mujeres tenemos una enorme capacidad de comunicación; aprovechémosla, establezcamos alianzas que nos permitan defender aquellas causas que creemos justas, creando verdaderas telas de araña en las estructuras. Habremos triunfado cuando una propuesta que comenzó fraguándose en un pequeño grupo termina formando parte de la agenda política de la organización.

La acción de liderazgo puede ser puntual. Ejercer el liderazgo no es, obligatoriamente, una posición constante o continua. Sería un esfuerzo que terminaría desgastando y quemando a las personas que estén siempre en la primera fila del escenario.





Antes de comenzar a liderar un programa o una propuesta, es importante analizar nuestra capacidad, la energía, el tiempo y las ilusiones de los que disponemos. Ante todo, es importante ser conscientes de nuestras prioridades.

Parece que el hecho de ser una mujer lideresa o directiva obligara a estar disponible en todo momento. Y no es justo.

El liderazgo deber ser una propuesta de cuidado y respeto. Como decíamos anteriormente, debemos vivir con tranquilidad nuestras elecciones, involucrándonos en el liderazgo de aquellas causas que realmente nos interesen y para las que nos sintamos preparadas y dispuestas. No es sano estar permanentemente disponibles para el partido, ni para la asociación, ni para el movimiento.

Estilos de liderazgo

Ante la ausencia de modelos, las mujeres tenemos dos opciones. Una, copiar los modelos más jerarquizados tanto en los rasgos externos (el vestir, la forma de comunicar o expresarse, los usos del tiempo o los ademanes) como en lo referente a actitudes en el ejercicio del poder, aspiraciones y ambiciones. La segunda, ratificarnos en aquellas actitudes y valores que revalidan un modelo de liderazgo más dialogante, democrático y flexible.

En este sentido las investigaciones realizadas en torno al liderazgo en las empresas ratifican la hipótesis de que existen claras diferencias de liderazgo entre un estilo más jerárquico (Beta) y un estilo más flexible (Alfa).





Es el conjunto de habilidades directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un equipo organizado de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.



El liderazgo, puede ser ejercido por cualquiera, en cualquier momento y en distintas situaciones.

De hecho, todas las personas juegan papeles de liderazgo en la vida: en la familia, el trabajo y la comunidad o hasta a nivel nacional. Las personas no piensan a menudo qué cosas hacen para liderar.



Estilo de liderazgo participativo

La líder considera que todas las personas del grupo son importantes y que deben expresar sus opiniones y juntos, a través de la consulta, tomar las decisiones.

Estilo de liderazgo maternalista

Esta es una líder autoritaria pero benevolente, ella piensa que las/los demás integrantes del grupo necesitan de su ayuda, pues es la persona con la mayor experiencia y capacidad.



Pero también en nuestro andar podemos encontrar:

- **Líderes naturales** (muchas veces líderes comunitarios)
- Líderes que obtienen este rango por el **puesto que ocupan** (Líderes religiosos, Directores de instituciones).
- Algunas personas (hombres y mujeres) tienen carisma de líder, aunque no tengan ni un cargo



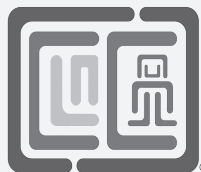


Escuela de
Liderazgo
FEMENINO

MÓDULO N°4



Autoestima



CLAC



FAIRTRADE



Introducción

Muchas son las barreras que impiden la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres y en definitiva en libre ejercicio de los derechos humanos por parte de grupos vulnerados históricamente, lo que finalmente no abona a una vida más armónica a nivel familiar , ni comunitario. Hay barreras más evidentes como las normativas, la falta de conocimientos, la falta de recursos y existen barreras más subjetivas o dicho de otra manera que es más complejo notar y una de ellas es la autopercepción, la autoestima como personas, esa sensación de sentir que los derechos, los servicios no son para ellas/os, por eso es importantísimo hablar de esto cuando hablamos de Derechos Humanos, género y/o liderazgos para abordar por igual lo que podemos percibir con facilidad y lo que está más velado, ya que esto marca actitudes y comportamientos que al ponerlos en común , reflexionarlos y trabajarlos en colectivo pueden ayudar a los cambios.





Tema 4: Autoestima

Observaciones: Es recomendable un salón amplio.

Actividad 1: Dinámica “Lluvia de ideas”
Presentación y bienvenida

Materiales: Salón amplio.

Tiempo: 10 min.

Desarrollo

Paso 1: Das los buenos días (tardes o noches) y haces sentir a todas bienvenidas.

Paso 2: Inicias el taller pidiendo a las participantes la retroalimentación de los conocimientos adquiridos en la jornada anterior a través de lluvia de ideas, la jornada anterior hablamos de “liderazgos”

Actividad 2: Dinámica “Se busca”
Dinámica de apertura

Materiales: Cartel de “se busca”, hojas de papel bond en blanco.

Tiempo: 20 min.

Desarrollo

Paso 1: Les pides a las participantes que llenen el cartel de “se busca”, haciendo un dibujo de ellas mismas. El formato del cartel es ilustrado en los anexos (Anexo 1). Solo debe aparecer el dibujo y no el nombre de la persona.

Paso 2: Recoges los carteles y los distribuyes nuevamente entre las participantes, al azar, de manera que nadie vuelva a tener su propio cartel. Pídeles que lean las características de quien le correspondió y traten de localizarla

Paso 3: Una vez encontrada deberá pagar la recompensa (que puede ser un abrazo, una flor, una piedrita, una palabra bonita, una muestra simbólica de agradecimiento etc.) y escribir el nombre en el cartel. Los carteles deben de pegarse en una pared en el salón para que puedan ser vistos por el resto de las participantes.



**Actividad 3:** Introduciendo al tema

Exposición dialogada

Materiales: Fichas de apoyo conteniendo el concepto y elementos claves para la exposición dialogada.

Tiempo: 10 min.

Desarrollo

Paso 1: En esta parte introduces el tema, retomando algunos de los siguientes puntos para la exposición. ¿Qué es la Autoestima? Auto = por sí misma y estima= consideración, aprecio. La autoestima es el sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotras, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad. Esta se aprende, cambia y la podemos mejorar. La autoestima tiene profundas consecuencias en nuestra conducta: influye en la forma de actuar en el trabajo, en nuestra comunidad, en lo que podamos conseguir en la vida, en la manera como afrontamos los problemas, en la forma en como nos relacionamos con nuestra pareja, con nuestros hijos/as y en general con las personas que nos rodean. La manera en la que nos comportamos influye en nuestra autoestima. Así, mientras hay conductas y actitudes que aumentan el sentimiento de valía personal, otras en cambio dan lugar a muchos fracasos en la vida y alimentan un pobre concepto de una misma. La autoestima también es construida de manera diferenciada entre hombres y mujeres, sobre las niñas es que se mandan mensajes constantes de “no puedes hacer eso” “,” no puedes ir por ahí”, “no tienes fuerza”, “eso es cosa de niños/hombres” estos mensajes limitan la capacidad creativa de las niñas, el impulso para hacer lo que se proponen, relegándolas al mundo privado y señalándolas si salen de él, con emociones como la culpa y el miedo.

Paso 2: Las participantes pueden, si así lo desean, intervenir para dar sus aportes acerca del tema, lo que conocen, las dudas que tienen, etc.





Actividad 4: Reflexionando sobre la autoestima

Trabajo grupal

Materiales: Papelógrafos y lapiceros.

Tiempo: 20 min.

Desarrollo

Paso 1: Pides que formen tres grupos para trabajar factores que influyen en la autoestima.

Paso 2: Una vez integrados los grupos debes pedirles que busquen tres factores que influyen en la autoestima tanto positiva como negativamente, en la familia, la escuela y la sociedad.

Paso 3: Cada grupo elige una portavoz y posteriormente se debaten las conclusiones en plenario.

Actividad 5: Qué es autoconcepto.

Reflexión individual y trabajo en parejas.

Materiales: Tarjetas de colores, lapiceros.

Tiempo: 20 min

Desarrollo

Paso 1: Pides a cada una que se tome 5 minutos para pensar en “autoconcepto” lo primero que les venga a su cabeza.

Paso 2: Concluidos esos 5 minutos, pides que formen parejas para hacer la definición de autoconcepto y lo anoten en tarjetas METAPLAN o tarjetas de colores.





fortalezas que identificaron. Luego deberán cargarla en su mochila y sellarlas. Se les indica que cuentan con 10 minutos para realizar esta parte del ejercicio.

Paso 4: Reflexión: Estimula la reflexión de participantes sobre el ejercicio que han realizado, mediante preguntas como:

¿Qué sintieron al escribir sus defectos y/o debilidad y sus atributos y/o fortalezas?

¿Qué lista les fue más difícil elaborar? ¿Por qué?

¿Por qué se deben guardar las debilidades y llevar consigo las fortalezas?

Conclusión: Considerando las intervenciones, debes concluir recalcando lo siguiente:

La intención de este ejercicio es que cada una reconozca tanto defectos como cualidades, debilidades como fortalezas. Que para el desarrollo personal es importante conocerse a sí misma, esto es básico para mejorar la autoestima, no tener distractores fuera... Cuando estamos siempre al tanto de otras personas, no nos sentimos, ni pensamos en nosotras, por tanto nos desconocemos. Al conocernos, pues eso ayuda a mejorar nuestra autoestima y por ende, a tener un mejor desempeño en la vida. Para fomentar y potenciar positivamente nuestra autoestima, debemos considerar tres componentes:

- Lo que pienso
- Lo que siento
- Lo que hago

Y hacer un esfuerzo para modificarlos o sustituirlos por pensamientos, sentimientos y conductas positivas, todo el tiempo, eso nos hará mujeres más felices.

Actividad 7: Evaluación y cierre.

Materiales: Copias de Guía de Evaluación, lapiceros.

Tiempo: 10 min.

Desarrollo

Paso 1: Entregarás a cada participante la Guía de Evaluación (Anexo 2) para que la complete de forma individual.



¿QUÉ ES LA AUTOESTIMA?



Se refiere a una actitud hacia una misma, originada en la interacción con los otros. Comprende la **percepción, estima y concepto** que cada persona tiene de sí misma.



Juicios que tenemos de nosotras mismas o sea, lo que nos decimos sobre nosotras mismas.

Es sobre todo el grado de satisfacción con nosotras mismas.



¿Cómo es una persona con autoestima?

Lo mejor para la autoestima es el té.

quiere - te
 perdóna - te
 ama - te
 sonríe - te
 regála - te
 consiente - te
 educa - te
 cuida - te
 supera - te
 valóra - te

- Confía en sí misma.
- Actúa con seguridad.
- Se siente capaz y responsable de lo que piensa siente y hace.
- Puede autorregular sus impulsos, en relación a los demás.
- Abierta y flexible. Valora a las demás y las acepta y respeta
- Autónoma en sus decisiones.





Escuela de
Liderazgo
FEMENINO

MÓDULO N°5



Participación Política



CLAC



FAIRTRADE



Introducción

La participación puede ser una herramienta de cambio social si es ese el objetivo que se propone. Su distribución y formas de ejercicio pueden ser más o menos horizontales, más o menos flexibles. Los espacios de participación son ámbitos en los que se dirimen conflictos de poder.

Las mujeres han participado desde siempre en tareas colectivas en los barrios, comunidades, en los sindicatos, en las cooperativas, en la militancia política, como voluntarias en los servicios públicos, etc. Habitualmente la participación femenina es una práctica social. Las mujeres buscan espacios de acción en los cuales se practican los vínculos de solidaridad por encima de las relaciones de competencia, su participación está encaminada a mejorar las condiciones de vida de otros: su familia, niños con algún tipo de carencias, adultos con problemas, etc. Si bien la participación de las mujeres implica en muchas ocasiones demandas y exigencias al Estado, rara vez definen este accionar como una actividad política y a ellas mismas como protagonistas.

Las instituciones públicas, cada vez más frecuentemente, llaman a las mujeres a participar. Son convocadas en su calidad de buenas administradoras, trabajadoras y responsables. Respondiendo a estos llamados las mujeres contribuyen en la implementación de acciones en la detección y diagnóstico de problemas a nivel local. Más allá de la intencionalidad de quienes promueven esta participación, en los hechos estas actividades se transforman, a menudo, en un traslado de costos de las instituciones a las mujeres, del Estado a la sociedad civil. Contribuyen, sin duda a aumentar la eficacia y eficiencia de los programas, pero escasamente a la democratización de las relaciones entre las instituciones y la sociedad civil.





La participación de las mujeres en el ejercicio de la ciudadanía activa y en la democratización de las instituciones, a través de sus organizaciones señala que promueven la autoestima y son un espacio de empoderamiento valorado positivamente por ellas. La participación de las mujeres a nivel local es una experiencia necesaria para avanzar en la construcción de una identidad propia en la medida que fortalece a las mujeres como personas y las legitima como actores sociales. Para incidir efectivamente en las políticas públicas y participar en las decisiones, las mujeres tienen que posicionarse como sujetas sociales y políticas en todos los ámbitos de la sociedad. Transitar ese camino es hoy el objetivo para muchas mujeres organizadas. Múltiples son los desafíos que hay que enfrentar. Deben buscar respuesta en la sociedad a los problemas urgentes que las afectan como colectivo (pobreza, violencia, discriminación) y, simultáneamente, aumentar sus espacios de poder en la sociedad para acceder a los lugares de decisión y/o incidir políticamente. Los cambios propuestos tienen costos muy importantes para las mujeres a nivel personal, familiar y social. A estas dificultades propias de las mujeres contribuye de manera significativa la resistencia u oposición franca de los hombres a modificar su posición de superioridad tanto en los espacios privados como públicos.





liderazgo. Pides un aplauso para TODAS, ya que ellas han dado pasos valiosos en la organización y participación en el mundo público (asociativo, comunitario, partidario, etc.)

Actividad 3: Las relaciones de poder y la participación de las mujeres.

Materiales: Papelógrafos, plumones.

Tiempo: 50 min.

Desarrollo

Paso 1: Formas tres grupos de trabajo. El primero trabajará sobre las relaciones de poder que se dan en casa, el segundo sobre las que se dan en la comunidad y el tercer grupo en el país. Entregas a cada grupo una guía de preguntas para su trabajo y discusión (Anexo 1). Les dices que tendrán 15 minutos para trabajar en grupo y luego pasarán a plenaria. Debe nombrar una vocera quien expondrá en un papelógrafo los resultados de la discusión.

Paso 2: En plenaria la vocera (as) de cada grupo socializará los resultados plasmados en papelógrafos.

Paso 3: Cuando hayan terminado realizas síntesis en cuanto a similitudes y diferencias de los tres ámbitos, cuestionando la reproducción de roles y recuperando las acciones transformadoras de los mismos por parte de las participantes.

Actividad 4: El puente roto.

Organización y Participación de las mujeres.

Materiales: Bloques/ ladrillos, piedras, sillas, tirro, salón/espacio amplio.

Tiempo: 50 min.

Desarrollo

Paso 1: Les pedirás a las participantes que hagan una fila de cualquier material (bloques, ladrillos, bancas, sillas, piedras o marcarlo con tirro, etc.)

Paso 2: Luego les indicas que se coloquen de mayor a menor, por fecha de nacimiento, por estatura, por largo de cabello, por quienes andan sandalias o zapatos cerrados etc.





Anexo 1

Guía para el grupo: “casa”

Analizar las relaciones de poder que se dan en nuestra relación de pareja

¿QUIÉN TOMA LAS DECISIONES?

¿QUIÉN CONSULTA SUS DECISIONES?

¿SOBRE QUÉ DECIDEN LAS MUJERES Y SOBRE QUÉ LOS HOMBRES?

¿SOBRE QUIENES EN NUESTRA FAMILIA EJERCEMOS EL PODER?

Tomar en cuenta a todas/os las integrantes del grupo familiar.

Guía para el grupo: “Comunidad”

¿CUÁLES SON LOS INDIVIDUOS O GRUPOS QUE TIENEN EN PODER EN SU COMUNIDAD?

¿CÓMO SE ESTABLECEN LAS RELACIONES DE ENTRE LOS HOMBRES Y LAS MUJERES DE LA COMUNIDAD?

¿QUÉ EFECTOS TIENEN ESAS RELACIONES DE PODER PARA LA VIDA DE LA COMUNIDAD?

¿SOBRE QUÉ DECIDEN LAS MUJERES Y SOBRE QUÉ LOS HOMBRES?

Guía para el grupo “país”

¿QUÉ GRUPOS TIENEN EL PODER EN EL PAÍS? Mencione algunos

¿CÓMO SE ESTABLECEN LAS RELACIONES DE PODER ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAÍS?

¿QUÉ EFECTOS TIENEN ESAS RELACIONES DE PODER PARA LA VIDA DEL PAIS?

¿SOBRE QUÉ DECIDEN LAS MUJERES Y SOBRE QUÉ LOS HOMBRES?





BOLSA DE PENA

- Se le pasará una bolsa a cada una, para que la pasen a todas en el círculo.
- En esa bolsa deben depositar “su pena” “su vergüenza”, piensen en esto y desháganse de ella.
- La bolsa se sacará del salón una vez se haya hecho el ejercicio.



¿QUÉ SINTIERON?



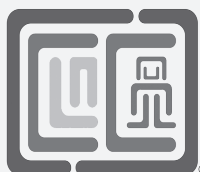


Escuela de
Liderazgo
FEMENINO

MÓDULO N°6



Autonomía de las Mujeres



CLAC



FAIRTRADE



Introducción

La autonomía es básicamente la facultad de una persona de actuar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros/as, la capacidad de alguien de actuar con independencia. Para las mujeres ésta facultad no se aprecia demasiado, entonces es más complejo desarrollarla.

La autonomía es algo que se construye, puesto que tiene que ver con poderes positivos para vivir, lo cuales se desarrollan y se defienden, ya que las condiciones no están del todo dadas para simplemente asumirla y en esto se implican los derechos de las mujeres de los que hablamos en jornadas previas, ya que la autonomía pasa por reconocer los derechos ganados y porque exista un entramado de instituciones que los garanticen.

Según Marcela Lagarde, una antropóloga feminista mexicana, la autonomía es histórica, es decir no es la misma para todas las personas y/los grupos sociales, depende de un contexto específico.

La autonomía es además un conjunto de procesos de poder, así que hay que enunciarla, nombrarla en campos políticos, que transformen a través del ejercicio de poder, esto tiene que ver con toma de decisiones y participación, por tanto hay que potenciar de varias maneras la participación y hacerlo desde la autonomía, para el fortalecimiento y consolidación de los avances en materia de género.





Tema 6: Autonomía de las mujeres

Observaciones: Es recomendable un salón amplio.

Actividad 1: Dinámica introductoria “El correo”.
Saludo y bienvenida.

Materiales: Salón amplio.

Tiempo: 10 min.

Desarrollo

Paso 1: Das los buenos días (tardes o noches) y haces sentir a todas bienvenidas.

Paso 2: Les pides a las participantes que se pongan de pie y que formen un círculo con sus sillas, sacas una silla, y te quedas de pie parada en el medio del círculo, dices por ejemplo: “traigo una carta para todas las que tienen pantalón azul” y todas las compañeras que tienen pantalón azul deben cambiar de lugar, tú aprovechas a sentarte, quien queda de pie inventa una nueva carta, y así se repite varias veces.

Actividad 2: Construcción genérica del poder.
Trabajo grupal.

Materiales: Papelógrafos, plumones, tirro, guía de preguntas, salón con paredes.

Tiempo: 50 min.

Desarrollo

Paso 1: Indicas a las participantes que conformen tres grupos, en los cuales discutirán cuatro preguntas (Anexo 1). Cuentan con 15 minutos para responder y luego pasará una delegada a compartir las respuestas.

Paso 2: Una vez finalizados los 15 minutos pides a las delegadas de los grupos que socialicen.

Paso 3: Finalmente realizas una reflexión sobre la autonomía personal, que implica ser sujeta, tomar decisiones, pensar y actuar, ser protagonistas con recursos, ideas y juicios propios





Anexo 1

¿Qué decisiones toman cada día?

¿Esas decisiones son del ámbito íntimo, privado o público?

¿Implican manejo de recursos?

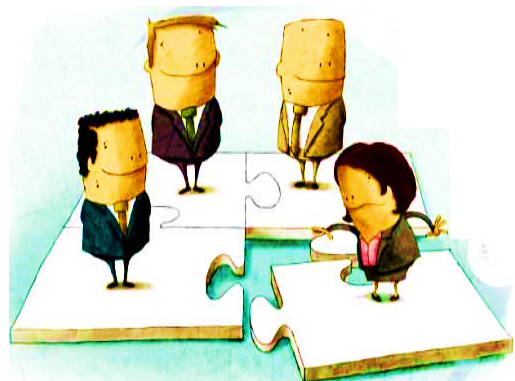
¿Sobre quién impactan esas decisiones?



Introducción al tema

Objetivos Específicos

- a. Identificar las diferencias entre hombres y mujeres que les otorgan poder.
- b. Conocer los elementos de la **autonomía** y comprender su interrelación.



ALGUNOS ELEMENTOS CLAVE.

Autonomía

Condición de todas las personas que para ciertas cosas, no depende de nadie.



Es la capacidad de **tomar decisiones** de manera consiente e informada , disponer de ingresos propios, suficientes y permanentes para satisfacer necesidades de la vida de manera independiente y **reducir la vulnerabilidad personal**, frente a situaciones imprevistas.



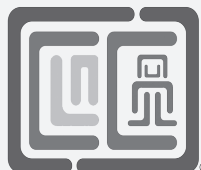


Escuela de
Liderazgo
FEMENINO

MÓDULO N°7



Economía para la Vida



CLAC



FAIRTRADE



Introducción

Hemos visto como diversas situaciones condicionan la vida de las mujeres y marcan las ventajas o desventajas que se pueden tener, muchas de estas situaciones están constituidas en sistemas, es decir una mezcla de cosas que se interrelacionan, el patriarcado es uno de ellos, un sistema de dominación, que subordina a las mujeres al poder masculino y las somete por medio de la violencia, desde una cachetada hasta la manipulación y chantaje, como forma sutil, amenaza.

Este dominio se basa en la IDEA de la SUPERIORIDAD de los hombres y de la INFERIORIDAD de las mujeres. El patriarcado establece que ser hombre es más importante que ser mujer, y que las mujeres están obligadas a servir y a agradar a los hombres. Lo femenino se ve con desprecio y con burla, mientras que lo masculino se ve con admiración y con respeto.

Con el surgimiento del patriarcado cambian las ideas sobre la economía. Este produjo una separación entre la economía productiva (hacer dinero) y economía reproductiva (o del cuidado). La economía patriarcal estableció que el trabajo es únicamente aquel que se realiza en la economía productiva, en el mundo público.

Al momento en que desarrollas este tema, las participantes ya han podido visualizar las brechas de exclusión a las que han estado sometidas. Habrán notado que trabajan mucho en casa; algunas además tienen trabajo remunerado; brindan muchos cuidados a personas, animales y cosas; se cuidan poco y reciben pocos cuidados de sus parejas, familias, el Estado, la empresa privada, las organizaciones y las iglesias.

La economía tradicional o clásica, ha estado siempre ciega en cuánto al análisis de género. Esto quiere decir, que no ve a las mujeres en ninguna parte de la actividad económica. Ni en el mercado de trabajo y mucho menos, en el trabajo doméstico y de cuidado.

Existe desde el feminismo una crítica a la economía tradicional, ya que no se comprenda el trabajo doméstico y de cuidado como trabajo; que no se valore y que no se le dé ningún peso en las cuentas nacionales de los países ni a nivel mundial.

La propuesta de una Economía para la vida, una economía del cuidado, pretende que se visualice y valore el trabajo de las mujeres y los cuidados que ellas dan, en el plano familiar, comunitario y estatal.

La economía no es sólo la producción de bienes y servicios para el mercado. La economía tiene que ver con todas las condiciones sociales que permiten la reproducción de la vida y ES EL TRABAJO DOMESTICO Y DE CUIDADO el que sostiene el planeta, la red de la vida, las familias y la economía. Es un trabajo hecho por las mujeres y por la naturaleza.

El CUIDADO se entiende como una necesidad de todos los seres vivos y de los seres humanos en todas las etapas de la vida, es una necesidad propia de seres, que como los humanos, son





Tema 7: Economía para la vida

Observaciones: Es recomendable un salón amplio.

Actividad 1: Dinámica “Expectativas del día”.
Saludo y bienvenida.

Materiales: Salón amplio.

Tiempo: 15 min.

Desarrollo

Paso 1: Darás inicio al taller con el saludo de bienvenida.

Paso 2: Luego del saludo les preguntarás a las participantes cómo se sienten y cuáles son sus expectativas para el día.

Actividad 2: Introducción a la Economía del Cuidado.
Trabajo grupal.

Materiales: Papelógrafos, plumones, guía de preguntas.

Tiempo: 30 min.

Desarrollo

Paso 1: Pedirás a las participantes que formen 4 grupos, por afinidad o cercanía y numerarás a los grupos de 1 al 4.

Paso 2: Luego darás a todos los grupos las siguientes preguntas para que las respondan y posteriormente expongan sus respuestas en plenaria:

- ¿Qué entendemos por economía del cuidado?
- ¿Cómo se está promoviendo la economía del cuidado de las mujeres?
- ¿Qué falta hacer para impulsar y/o mejorar iniciativas que promuevan la economía del cuidado? Ej. Si existen guarderías, comedores u hogares de ancianos públicos, municipales con calidez y calidad, para rebajar la carga de las mujeres en estas tareas y que sean asumidas por los gobiernos nacionales y/o locales.



¿Este tipo de trabajo es visible socialmente o está invisibilizado? ¿Por qué?

¿Qué propones para que estos trabajos sean visibilizados y remunerados?

Actividad 5: Dinámica “Ejercicios de relajación”.

Autocuidado.

Materiales: Salón amplio, sillas, copias de recomendaciones para el autocuidado.

Tiempo: 45 min.

Desarrollo

Paso 1: Las reúnes en un espacio amplio para que puedan estirarse y realizar los ejercicios sin chocar una con otra.

Paso 2: Las diriges para que realicen los ejercicios (Anexo 1).

Paso 3: Finalmente les pides que digan cómo se han sentido al realizar estos ejercicios. Se escoge a cuatro o cinco para que participen.

Al terminar les das algunas recomendaciones (Anexo 2) para el autocuidado.

Actividad 6: Evaluación y cierre.

Materiales: Copias de Guía de Evaluación, lapiceros.

Tiempo: 10 min.

Desarrollo

Paso 1: Entregarás a cada participante la Guía de Evaluación (Anexo 3) para que la complete de forma individual.





Anexo 1

Ejercicios

Indicaciones para los ejercicios de relajación

1. Primer ejercicio (Relajación)

Me pongo de pie, estiro todo mi cuerpo, me quito los zapatos.

Ahora muevo mi pie derecho haciendo círculos en el aire, luego hago lo mismo con mi pie izquierdo. Inhalo y exhalo.

Muevo las rodillas, la pelvis, las muñecas, levanto los hombros e inhalaran y suelto el aire.

Les pides que se sienten a la orilla de la silla, la espalda recta y los pies en el piso.

Ahora muevo el cuello y continúo con mis ojos.

Luego muevo cada una de las partes de mi cuerpo haciéndome consciente de ellas y finalmente me estiro de la forma en que me siento más cómoda.

2. Segundo ejercicio (Oxigenación)

Les dirás que formen pareja y que piensen en una frase de disculpa para decirle a su compañera, por haber utilizado pensamientos tóxicos, con las 4 palabras claves: lo siento, por favor, perdóname, gracias, te amo. Indícales que no deben dejar de inhalar y exhalar, la respiración es importante para oxigenar el cerebro y tener mejor circulación.

Cuando ya tengan la frase les pedirás que se la digan a sus parejas, las que se convertirán en un espejo, por todas las veces que se tratan mal cuando no han hecho algo bien (esto ayuda a que la mente fabrique pensamientos saludables).





Economía del cuidado

El **trabajo del cuidado** es mayoritariamente realizado por mujeres, en hogares para sus familias, o como empleadas domesticas para otras familias.

Las mujeres realizan ese trabajo en condiciones precarias, en violaciones de DDHH y muchas veces las mujeres asumen este trabajo doblemente, en el área **productiva** que tiene un salario y en **reproductivo** que no recibe un salario.



Economía del cuidado

En muchos casos, las mujeres además tienen que atender actividades del cuidado no remunerado en **las organizaciones** a las que pertenecen (sindicatos, cooperativas, asociaciones de desarrollo comunitario, iglesias, partidos políticos) o deben donar su trabajo “voluntario” a proyectos gubernamentales (alcaldías, ministerios, etc.)



ECONOMÍA DEL CUIDADO



- Formen 4 grupos, por afinidad o cercanía, serán numerados del 1 al 4.
- Cuentan con 15 minutos, para responder las preguntas que se les entregará.
- Finalmente expondrán en plenaria.



Economía del Cuidado

- Pasaran los grupos a exponer las respuestas.
- Se hará un debate sobre estas (lo que se busca es, saber si todas están de acuerdo con las respuestas de los otros grupos y si pueden aportar más a lo que sus compañeras han trabajado).
- Se abre un espacio para aclarar las dudas que las participantes puedan tener acerca de las diferentes preguntas generadas.



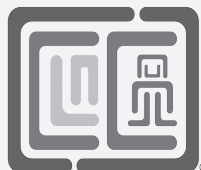


Escuela de
Liderazgo
FEMENINO

MÓDULO N°8



División Sexual del Trabajo



CLAC



FAIRTRADE

Esta división sexual del trabajo genera una desigualdad en los niveles de autonomía económica de hombres y mujeres ya que los trabajos masculinos son más remunerados y los femeninos no, pero recuerden que la economía del cuidado no se paga, significa que el trabajo que las mujeres realizan no se reconoce económicamente, y muchas personas dicen que los trabajos que hacen las mujeres son degradantes. Las mujeres trabajan más horas sin remuneración, mientras que los hombres ganan más.

Los salarios más altos son para las personas que tengan estudios superiores, pero aunque desempeñan el mismo trabajo el sueldo del hombre es más alto que el de una mujer. Y los cargos mayores casi nunca lo desempeña una mujer porque son hombres a los que se les da la oportunidad.



Paso 4: Cuando todos los grupos hayan terminado pasarás a las representantes para que socialicen en plenaria lo trabajado. Pegarán en una pared el trabajo realizado.

Actividad 3: División sexual del trabajo.

Plenario.

Materiales: Salón con paredes, tirro.

Tiempo: 30 min.

Desarrollo

Paso 1: Al finalizar la socialización (del trabajo anterior) realizarás las siguientes preguntas a todo el grupo:

¿Están de acuerdo con que se elimine la División sexual del trabajo y sea todo el trabajo igual para hombres y mujeres? ¿Por qué?

¿Cómo creen que se debe exigir que las mujeres tengan los mismos salarios que los hombres?

Puedes dar oportunidad para que 3 o 4 participantes opinen.

Paso 2: Finalmente, cierras el ejercicio reflexionando sobre las limitantes que impone a las mujeres la División sexual del trabajo y cómo esta se va reproduciendo y la sociedad no parece tener soluciones reales a esta injusticia.

Actividad 4: División sexual del trabajo.

Rompiendo estereotipos.

Materiales: Salón amplio, cartulinas, plumones, sillas.

Tiempo: 50 min.

Desarrollo

Paso 1: Repartirás una cartulina pequeña por participante, para que cada una escriba en ella un rol de género que es impuesto socialmente a su sexo (por ejemplo: si es mujer





Anexo 1

Preguntas generadoras

Grupo 1 y 2

- ¿Por qué existe esta división sexual del trabajo? Será que por naturaleza o las adquirimos a lo largo de nuestras vidas.
- ¿Las diferencias naturales entre hombres y mujeres determinan la división sexual del trabajo?
- ¿A dónde está el origen de esta división sexual del trabajo?
- ¿Consideras que las mujeres tienen las mismas capacidades que los hombres y si deben recibir el mismo salario por un mismo cargo desempeñado? ¿Por qué?

Grupo 3 y 4

- ¿Por qué existe esta división sexual del trabajo? Será que por naturaleza o las adquirimos a lo largo de nuestras vidas.
- ¿Las diferencias naturales entre hombres y mujeres determinan la división sexual del trabajo?
- ¿A dónde está el origen de esta división sexual del trabajo?
- ¿Consideras que los hombres son más capaces que las mujeres y si deben tener el mismo salario que las mujeres por un mismo cargo desempeñado? ¿Por qué?



Objetivos Específicos



- a. Identificar cómo, dónde y por qué se da la división sexual del trabajo y sus consecuencias.
- b. Defender nuestra identidad de género rompiendo los estereotipos.



Elementos claves

La división sexual del trabajo no ha existido siempre. Nace con el patriarcado y se profundiza con el capitalismo y más aún con el neoliberalismo.

“Históricamente, en los inicios de la humanidad, las mujeres y los hombres realizaban los mismos trabajos. No había diferencias. Tanto las mujeres como los hombres recolectaban frutos y cazaban animales... En estas épocas, cuando aún no existían las fábricas, las familias eran las encargadas de producir todos los bienes y servicios que necesitaban; la familia entera, niñas, niños, jóvenes, mujeres y hombres participaban en el trabajo de la casa.”



División sexual del trabajo (Parte I)

- Formen 4 grupos por afinidad o cercanía.
- Los grupos 1 y 2 deben numerar diferentes profesiones y oficios que son considerados para mujeres, la remuneración para ellas y sus oportunidades laborales.
- Los grupos 3 y 4 deben hacer lo mismo pero respecto a los hombres.
- Trabajarán en base a las preguntas generadoras.
- Tendrán 15 min. para realizar el trabajo.
- Nombrarán una portavoz que compartirá el trabajo.



División sexual del trabajo (Parte II)



- Cada grupo socializará sus respuestas, una vez finalizado esto responderán unas preguntas.
- Tres o cuatro voluntarias pasarán a dar sus respuestas.



División sexual del trabajo (Parte I)

Grupo 1 y 2

- 1) ¿Por qué existe esta división sexual del trabajo? Será por naturaleza o las adquirimos a lo largo de nuestras vidas.
- 2) ¿Las diferencias naturales entre hombres y mujeres determinan la división sexual del trabajo?
- 3) ¿A dónde está el origen de esta división sexual del trabajo?
- 4) ¿Consideras que las mujeres tienen las mismas capacidades que los hombres y si deben recibir el mismo salario por un mismo cargo desempeñado? ¿Por qué?



División sexual del trabajo (Parte I)

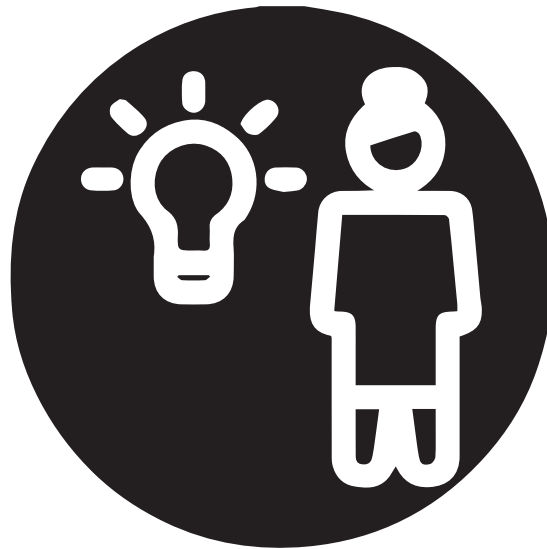
Grupo 3 y 4

- 1) ¿Por qué existe esta división sexual del trabajo? Será que por naturaleza o las adquirimos a lo largo de nuestras vidas.
- 2) ¿Las diferencias naturales entre hombres y mujeres determinan la división sexual del trabajo?
- 3) ¿A dónde está el origen de esta división sexual del trabajo?
- 4) ¿Consideras que los hombres son más capaces que las mujeres y si deben tener el mismo salario que las mujeres por un mismo cargo desempeñado? ¿Por qué?

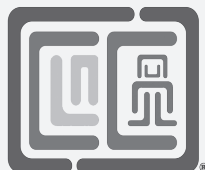




MÓDULO N°9



Ideas asociativas para potenciar la autonomía económica de las mujeres



CLAC



FAIRTRADE



Introducción

Estamos llegando al final de nuestro camino de parentizajes colectivos y podemos ver como todos los módulos se interrelacionan, es como la red de la vida, un conjunto indisoluble que tiene que ver con el conocimiento, la toma decisiones, las oportunidades y lamentablemente también la exclusión, por eso es necesario hablar , conocer y potenciar diferentes formas asociativas para impulsar la autonomía de las mujeres, estos pueden ser cooperativas, asociaciones de varios tipos, todos potenciando la solidaridad entre mujeres.

Cooperativa es: una unión libre de personas, que tienen necesidades en común y que quieren resolver juntas estos problemas; por medio de una organización y aspiraciones económicas, sociales, culturales por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.

Las cooperativas se basan en los valores de:

- Ayuda mutua.
- Responsabilidad.
- Democracia.
- Igualdad.
- Equidad.

La naturaleza del cooperativismo, creó una mística inspirada en:

- Transparencia.
- Honestidad
- Responsabilidad social.
- Preocupación por los demás.

Emprendimiento: un emprendimiento es una iniciativa de una persona que asume un riesgo económico o que invierte recursos con el objetivo de aprovechar una oportunidad que brinda el mercado. En épocas de crisis, los emprendimientos suelen representar una salida (o, al menos, una posibilidad de crecimiento) para las personas que se encuentran en situación de desempleo. Cabe mencionar que el trabajo en equipo suele ser el mejor camino a la hora de impulsar un proyecto, ya que potencia las virtudes de cada integrante.





- Juiciosas: tienen la habilidad de pensar rápido y tomar decisiones inteligentes.
- Adaptables: son capaces de cambiar el ritmo de su negocio, de las necesidades de los clientes y del mercado.
- Equilibradas: mantiene el equilibrio enfocándose en los resultados finales, no en el proceso de llegar a ellos
- Constantes: no aflojan en avanzar hacia su objetivo, a pesar de dificultades momentáneas.
- Enfocadas: no siempre tienen las ganancias como objetivo y saben que el éxito de su negocio es medido por esos rendimientos.





Paso 1: Les entregas una página de color y les pides que se junten en pareja y que escriban qué entienden de valores cooperativos y qué saben o entienden de principios de cooperativismo.

Paso 2: Luego puedes enunciar los principios cooperativos, comparándolos con los que las participantes mencionaron, en plenaria se socializan las charlas en parejas.

Actividad 3: Dinámica “Máquina”.

Trabajo productivo.

Materiales: Salón.

Tiempo: 40 min.

Desarrollo

Paso 1: Pides que se dividan en 4 grupos e indicas a cada grupo que se coordine para representar con sus cuerpos la máquina que elijan.

Paso 2: Luego pasas a cada equipo a que representen la máquina.

Paso 3: En plenaria socializan cómo se sintieron, qué dificultades enfrentaron y qué les resultó fácil.

Paso 3: Al final reflexionas sobre el trabajo productivo que realizan las participantes y el trabajo que realizan para obtener ingresos. Puedes preguntarles: ¿Cuánto tiempo emplean en su trabajo, cuánto ganan y en qué lo invierten? Y les invitas a que lo inviertan en ellas y no únicamente en las otras/os.

Actividad 4: Definiendo emprendedurismo y asociatividad.

Construcción colectiva y presentación Dialogada.

Materiales: Papelógrafos, plumones.

Tiempo: 30 min.

Desarrollo





Anexo 1

Evaluación Anónima Taller ____¹:

A continuación le pedimos llenar esta guía de evaluación que permitirá valorar este taller y retomar sugerencias

Favor dele un valor a la metodología del taller (1 es pobre y 10 es excelente).

Pobre.....Excelente

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Comentarios: _____

Favor dele un valor a la calidad del equipo de facilitación (1 es pobre y 10 es excelente).

Pobre.....Excelente

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Comentarios: _____

¿Este taller le dio información útil en cuanto a su vida y el desempeño de sus funciones en la organización que participa?

Comentarios: _____

Otros comentarios, sugerencias y/o recomendaciones

Comentarios: _____

¹ Colocar número de taller



La telaraña



- Deben formar un círculo, se entregará un rollo de hilo/lana, y la que lo tenga tiene que mencionar una manera en que las mujeres pueden organizarse para desarrollar sus ideas productivas.
- Cada una toma la punta del hilo y lo pasará a otra compañera, quien aportará, esto se repite hasta que todas hayan pasado.



PRINCIPIOS DEL COOPERATIVISMO



- En pareja escriban qué entienden de valores cooperativos y qué saben o entienden de principios de cooperativismo.
- En plenaria se socializan las charlas en parejas.





MÁQUINA

- Tomémonos un momento para reflexionar sobre el trabajo productivo que realiza cada una de las que estamos aquí y el trabajo que realiza para obtener ingresos.

Pueden preguntarse:

¿Cuánto tiempo emplean en su trabajo, cuánto ganan y en qué lo invierten?





Escuela de
Liderazgo
FEMENINO

MÓDULO N°10



Sobre Metodología y Manejo grupal

CLAC • Escuela de Liderazgo Femenino • MANUAL METODOLÓGICO



CLAC



FAIRTRADE



Introducción

Las Metodologías Participativas nos sirven para fortalecer los grupos, organizaciones, equipos de trabajo con herramientas teóricas y prácticas, con el objeto de potenciar el empoderamiento de las mujeres, como un factor clave para demandar y aportar al diseño y desarrollo de políticas locales y/o nacionales para la igualdad de género y el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.

El principio metodológico parte de que la práctica personal y social cotidiana de las personas se enriquece en el día a día y que dicha práctica parte de elementos básicos como que:

- La vida es fuente de conocimiento
- Todas las personas cuentan con saberes y conocimientos valiosos
- La reflexión sobre el quehacer de cada día enriquece a las personas
- El intercambio de saberes y conocimientos enriquece al colectivo

Los conocimientos y saberes de las personas tienen significados personales y colectivos que se aprehenden a través de procesos de interacción y participación social. Cada cual hace su propia interpretación y síntesis y sus experiencias cobran sentido cuando se reconocen en otras personas y grupos. Por esto, el interaprendizaje es permanente y se constituye en la fuente del crecimiento personal y colectivo de las personas.

Es necesario e importante que a partir de los conocimientos aportados por medio de metodologías participativas, se creen técnicas nuevas o se retroalimenten las existentes, tomando en cuenta las condiciones, el país, las edades, los procesos etc. El abordaje de los contenidos se desarrolla a través de ejercicios que permitan construir el conocimiento desde la vivencia y la realimentación teórica.

Construir una forma de trabajo con las mujeres es un proceso continuo que debe estar sometido a mejoras y avances constantes, es una creación colectiva que van construyendo las actoras involucradas en los procesos y que debe mejorar constantemente.





Tema 10: Sobre Metodología y Manejo grupal

Observaciones: Es recomendable un salón amplio.

Actividad 1: Dinámica “La pelota rebotona”.
Presentación y bienvenida.

Materiales: Salón amplio, pelota.

Tiempo: 20 min.

Desarrollo

Paso 1: Darás el saludo de bienvenida.

Paso 2: Realizaras la dinámica, pasando la pelota a cada una de las participantes para que respondan la siguiente pregunta:

¿Cómo creen que estas 9 jornadas les ha ayudado o que les podía servir para desarrollar su replicas en la comunidad u organización?

Actividad 2: Dinámica “Buscando la mitad que me falta”.

Metodologías.

Materiales: Cartulinas con mitades de frutas dibujadas.

Tiempo: 30 min.

Desarrollo

Paso 1: Repartirás entre las participantes diferentes frutas partidas por la mitad.

Paso 2: Después de repartidas todas las mitades de las frutas, les pedirás a las mujeres que busquen su otra mitad.

Paso 3: Al encontrarla hablaran del tema que más les lleno, de todos en los que participaron y el que van a poner en práctica en su vida.





Actividad 3: Plenario.

Materiales: Salón.

Tiempo: 45 min.

Desarrollo

Paso 1: Le pedirás a las parejas que socialicen lo que le conto su otra mitad de fruta.

Actividad 4: Dinámica “Replicando”.

Materiales: Papelografos, plumones.

Tiempo: 60 min.

Desarrollo

Paso 1: Les pedirás que formen grupos de trabajo por organización, luego les asignaras un tema y les pedirás que desarrollen el tema asignado, haciendo un ejemplo de cómo van a realizar las réplicas en sus comunidades, organizaciones, cooperativas, etc.

Paso 2: Al finalizar esta actividad les indicaras que socialicen lo trabajado.

Actividad 5: Dinámica “Aportando a mis conocimientos”.

Técnicas de manejo de grupo.

Materiales: Palelógrafos, plumones, papel, lapiceros.

Tiempo: 30 min.

Desarrollo

Paso 1: Darás la palabra a las participantes para que cada una aporte diferentes ideas o “tips” para la facilitación de los talleres.

Paso 2: Irás anotando en un papelografo las diferentes ideas para que cada una las copie al recopilarlas todas.





Actividad 6: Dinámica “Poniendo en práctica mis saberes”.

Construcción de guías.

Materiales: Cartas metodológicas, listados, guía de evaluación, lapiceros, papel.

Tiempo: 60 min.

Desarrollo

Paso 1: Darás a las participantes ejemplos prácticos de: (ver ejemplos en diapositivas)

- Carta metodológica
- Listados
- Memorias

Paso 2: Después de indicar los principales apartados de cada guía, las dejarás haciendo ejercicios prácticos con las guías antes presentadas, ellas elegirán el tema que consideren desarrollar.

Paso 3: Cuando todas las participantes hayan terminado escogerás a tres de ellas para que presenten sus guías (una diferente por participante) y las demás opinaran si están bien o les hace falta algo.

Actividad 7: Evaluación y cierre.

Materiales: Copias de Guía de Evaluación, lapiceros.

Tiempo: 10 min.

Desarrollo

Paso 1: Entregarás a cada participante la Guía de Evaluación que se ha entregado en otros módulos, con ese mismo formato se les pedirá de favor que completen de forma individual la experiencia.



MANUAL METODOLÓGICO

Escuela de
Liderazgo
FEMENINO

