

¿Podemos hacerlo junt@s?

Sistematización de una **experiencia**
con **mujeres y hombres** de grupos juveniles

Escuela Joven para el Desarrollo con Equidad
San Juan de Lurigancho



2002

IES

República de Chile 641

Lima 11 — Per

¿Podemos hacerlo junt@s?

Sistematización de una experiencia con mujeres y hombres de grupos juveniles

Escuela Joven para el desarrollo con Equidad

San Juan de Lurigancho

SERIE: Sistematizaciones

Esta sistematización es un producto del proyecto Hacia un Futuro Común ejecutado por el Instituto de Educación y Salud (IES) con el apoyo del Fondo para la Igualdad de Género de la Agencia Canadiense para el Desarrollo de Internacional

Directora responsable: Carmen Murguía Pardo

Equipo técnico del Proyecto: Rocío Zumaeta Moses - Responsable del Proyecto
Jorge Chavez Granadino
Jacqueline Devia Castro
Isabel Escalante

Equipo de Sistematización: Jacqueline Devia Castro
Rocío Zumaeta Moses

Asesora en género: Patricia Sandoval

Asesora de la sistematización: Estela González

Corrección de Estilo: Javier Rodríguez Cuba

Diseño de carátula: Rosa Segura

Diseño y diagramación: Teresa Serpa

Impresión: EBRASA Telefax 326-4440

Hecho el depósito legal N...



Índice

AGRADECIMIENTOS	5
INTRODUCCIÓN	7
1. Aspectos Generales	9
1.1. Marco institucional	9
1.2. El Proyecto "Escuela Joven para el desarrollo con Equidad"	11
1.3. Los actores del proyecto	12
1.3.1. Contexto donde se realizó la experiencia	12
1.3.2. Caracterización de los actores del proyecto	14
1.4. El proyecto de sistematización	16
2. El proceso de adecuación de la estrategia	17
2.1. La propuesta inicial: la "Escuela Joven"	17
2.2. Aportes del enfoque de género que modificaron la propuesta inicial	22
2.3. Hallazgos identificados desde el enfoque de género	24
2.4. Ajustando la estrategia de la "Escuela Joven" con el enfoque de género	28
3. El desarrollo de la experiencia	38
3.1. Primera etapa: incorporando la diversidad	39
3.2. Segunda etapa: ampliando las expectativas de acceso al poder	45
3.3. Tercera etapa: las mujeres acceden a la toma de decisiones y al uso y control de recursos en el diseño y gestión de proyectos de desarrollo local	50
4. Lecciones aprendidas	60
Anexos	
Anexo 1. El distrito de San Juan de Lurigancho	65
Anexo 2. Los actores	66
Anexo 3. Proyectos grupales	68

Agradecimientos

Nuestro agradecimiento, en primer lugar a las mujeres y varones de cada uno de los grupos juveniles de San Juan de Lurigancho que nos acompañaron en la construcción conjunta de la Escuela joven para el desarrollo con Equidad por poner todo su esfuerzo y entusiasmo.

Al FIG, especialmente a María Mercedes Barnechea quien, por haber asesorado la sistematización de múltiples proyectos de desarrollo, reconoce el valor de la experiencia para generar conocimiento. Gracias por resaltar la credibilidad de las mujeres y los varones jóvenes y ayudarnos a sistematizar y compartir la experiencia.

A Estela González quien nos acompañó en esta gratificante y exigente tarea que es la de aprender de la experiencia, por la calidez y claridad de su acompañamiento durante la sistematización.

A Patricia Sandoval por acompañarnos durante todas las fases del proyecto y ayudarnos a comprender que para ser más efectivos y lograr los sueños es necesario enfocar los esfuerzos en cambios muy precisos.

A Deborah Laporta, por su amistad y por las continuas conversaciones que permiten mejorar nuestro trabajo encontrando la relación que tiene con nuestra vida personal.

Al CID y a CUSO por su apoyo y la confianza que deposita en IES para construir juntos propuestas alternativas.

Agradecemos también a nuestros familiares quienes nos permitieron tomar del tiempo que podríamos haber compartido con ellos, en especial a María Alejandra.

Estamos seguros que cada uno de nosotros llevará los aprendizajes logrados en las rutas que continuaremos como personas o colectivos.

Introducción


Luego de concluida la sistematización de la propuesta *Escuela Joven para el desarrollo con Equidad* tenemos el agrado de compartir el producto obtenido con otras organizaciones públicas, privadas y comunitarias que trabajan por el desarrollo local, involucrando la participación de los y las jóvenes.

La experiencia *Escuela Joven para el desarrollo con Equidad* da cuenta de una estrategia metodológica que buscó fortalecer las capacidades individuales y organizativas de mujeres y varones integrantes de organizaciones juveniles para promover la equidad¹ de género en la participación, tanto al interior de sus organizaciones como en su trabajo comunitario. Dicha estrategia metodológica se implementó en el distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2001, en el marco del proyecto piloto: *Proyectoándonos hacia un futuro común*, el cual estuvo bajo la conducción del Instituto de Educación y Salud contando con el auspicio del Fondo de Igualdad de Género (FIG) de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI).

Llevar a cabo esta estrategia metodológica representó un aprendizaje progresivo para el equipo del Instituto de Educación y Salud responsable de su implementación. Aprendizaje logrado gracias a estar atentos a lo que los jóvenes nos iban planteando desde su experiencia y leerla bajo la mirada de género, para luego plantear acciones más adecuadas a las necesidades de mujeres y varones y a los cambios que iban surgiendo en el proceso de cada grupo. Creemos que de este modo contribuimos a potenciar las capacidades de los jóvenes para aportar al desarrollo local dentro de una concepción de ciudadanía basada en que todos, mujeres y varones, tienen el derecho y la responsabilidad de participar en la búsqueda del desarrollo de su comunidad.

Esta sistematización se planteó como propósito identificar los elementos de la estrategia metodológica que han promovido la equidad en la participación de varones y mujeres jóvenes en sus agrupaciones juveniles y en los proyectos de desarrollo local que diseñaron, implementaron y evaluaron para poner en práctica las habilidades desarrolladas. La pregunta eje de la cual partió el proceso de sistematización fue la siguiente: ¿Qué elementos de la estrategia metodológica han facilitado o dificultado la equidad en la participación de mujeres y varones al interior de sus grupos y en proyectos de desarrollo local?

¹ Equidad en la participación se refiere a que, mujeres y varones al relacionarse cotidianamente en una actividad u organización, tengan la oportunidad de acceder a las diferentes decisiones, recursos, experiencias, beneficios o funciones en correspondencia con sus propios intereses, perspectivas y necesidades.



La publicación que hoy les presentamos describe los resultados más saltantes obtenidos en el proceso de sistematización a partir de la pregunta eje. La riqueza del producto obtenido radica en la posibilidad de identificar, a partir de la reconstrucción de la experiencia, las dificultades que enfrentan varones y mujeres jóvenes en la práctica cotidiana para articular sus intereses y perspectivas con los objetivos grupales, así como el proceso vivido para lograr incorporar formas de trabajo incluyentes que faciliten la participación de tod@s. La última etapa de la Escuela Joven permite que los y las jóvenes consolidaran las habilidades desarrolladas hasta ese momento al interior de sus grupos y las ampliaran, a través de la gestión de pequeñas iniciativas de desarrollo local, al recoger los intereses de mujeres y varones, e impulsar procesos más participativos y equitativos al interior de sus grupos y sus relaciones con otros actores de la comunidad.

Consideramos que los resultados de esta sistematización no solo han permitido extraer lecciones aprendidas útiles para mejorar la práctica sino que representan aportes valiosos para construir ciudadanía en el país, entendiendo que esta conlleva entre sus componentes esenciales la concertación de intereses entre iguales. La experiencia *Escuela Joven para el desarrollo con Equidad* da cuenta que es posible construir formas más equitativas de relación entre varones y mujeres jóvenes que se incorporen como parte de su interacción cotidiana, fortaleciendo al mismo tiempo su autonomía y sus capacidades para el trabajo comunitario concertado.

La publicación consta de cuatro capítulos. En el primer capítulo les presentamos brevemente el proyecto de sistematización en el contexto del quehacer institucional. En el segundo capítulo describimos el proceso de adecuación que sufrió la estrategia metodológica *Escuela Joven para el desarrollo con Equidad* a partir de la mirada de género, lo que nos permitió garantizar que las acciones a emprender respondieran a las necesidades de mujeres y varones.

En el tercer capítulo damos cuenta de las etapas de aplicación de la estrategia metodológica en los diversos grupos juveniles y los momentos más significativos de la práctica.

Finalmente, el último capítulo presenta las conclusiones y lecciones aprendidas con el ánimo de compartir nuestros aprendizajes e iniciar un diálogo e intercambio con tod@s aquellas personas y organizaciones interesadas en aportar a procesos que busquen la equidad en la participación de mujeres y varones en proyectos de desarrollo local como un aporte a la democratización del país.

Esperamos que este material sea de utilidad para tod@s ustedes y quedamos a su disposición para la discusión y el intercambio de experiencias similares o afines.


1. Aspectos generales

1.1 Marco institucional

El Instituto de Educación y Salud (IES) desarrolla acciones en el campo de la salud y la educación desde el año 1990. La población joven y adolescente ha sido el grupo objetivo al cual se han dirigido los esfuerzos de IES para favorecer la salud y bienestar integral. El IES ha ejecutado acciones y proyectos que promueven el reconocimiento y respuesta a las necesidades de adolescentes y jóvenes en torno a su salud sexual y reproductiva, estimulando la capacidad de los jóvenes y su participación a partir de la educación de pares en el contexto escolar y la realización de acciones de sensibilización en sus comunidades. La equidad de género ha sido una de las apuestas privilegiadas en este trabajo.

Gracias al contacto directo con esta población y la constatación de sus capacidades y necesidades, el IES se ha visto motivado a poner énfasis en la participación de la población adolescente y joven como actores del desarrollo y a potenciar su acción colectiva como uno de los mayores recursos que tiene la sociedad peruana.





El IES considera importante fortalecer la acción organizada de l@s jóvenes porque estas tienen una gran capacidad de aporte para el desarrollo, un sentido innovador y crítico sobre los problemas sociales y un gran ímpetu por plasmar formas de convivencia más justas.

Con tal propósito, el IES se propone facilitar a l@s jóvenes oportunidades para el trabajo autónomo a partir de la identificación de objetivos personales y compartidos y el desarrollo de habilidades y mecanismos para llevar a cabo sus propuestas. El IES estima que este proceder potenciará el impacto que esta generación pueda tener en el tipo de relaciones que se establecen en el espacio público.

Específicamente en el distrito de San Juan de Lurigancho (SJL), el IES ha ejecutado proyectos de investigación² e intervención³ en los que se incorporó la participación de representantes de las organizaciones de base, organizaciones juveniles y líderes de la comunidad, para recoger de manera diferenciada las necesidades de mujeres y varones en relación con los derechos sexuales y reproductivos y se promovió la solución de los mismos a partir de sus propias metodologías.

Esta experiencia nos permite generar una alternativa que promueva procesos organizacionales, cambios en las relaciones de poder que se dan al interior de la agrupación, experiencia en la gestión de sus propios proyectos cuyos temas de interés van más allá de la salud sexual y reproductiva y ampliar la participación comunitaria en los proyectos de desarrollo local.

La equidad de género en IES es un enfoque imprescindible para la comprensión de las vivencias de los y las jóvenes, especialmente en lo que se refiere a la sexualidad. Gran parte de los planteamientos institucionales sobre este tema pueden hallarse en la parte en que se desarrolla el enfoque de género que se utilizó en la presente experiencia.

L@s profesionales que participaron en la experiencia que a continuación se reseña han participado antes en diferentes procesos de diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de proyectos de desarrollo local con enfoque de género y participación ciudadana con población adolescente y joven. Cuentan además con experiencia en diseño y aplicación de

2 "Factores asociados a los comportamientos sexuales protegidos en mujeres jóvenes de San Juan de Lurigancho: Hacia un modelo participativo para la prevención de las infecciones de transmisión sexual, VIH y embarazos no deseados" (Noviembre 1999-Mayo 2001, auspicio Universidad de Bordeaux² y Fundación Mundial de SIDA).

3 Construyendo con los jóvenes adolescentes entornos sociales a favor de la vivencia de una sexualidad sana y segura que disminuya el riesgo de la infección VIH/SIDA.

materiales y materiales de capacitación para el diseño, monitoreo y evaluación de proyectos de desarrollo local con enfoque de género.

La presente propuesta sistematizada se enmarca dentro de la nueva misión y visión institucional del IES en las cuales cobran especial relevancia la participación juvenil, el enfoque de género y el fortalecimiento de las capacidades personales y grupales de los y las jóvenes para contribuir al desarrollo de sus comunidades.


1.2 El Proyecto **"Escuela Joven para el desarrollo con Equidad"**

Para potenciar la participación de los y las jóvenes organizados como actores de desarrollo, el IES consideraba que las habilidades y competencias de los y las jóvenes debían potenciarse al mismo tiempo para que pudieran contribuir de manera eficaz y sostenida al desarrollo de sus comunidades. Para esto se propuso brindarles herramientas que les permitan ser los protagonistas de los cambios generados con los proyectos en los cuales participan.

Otro aspecto que parecía fundamental al IES era la generación de espacios y mecanismos para la participación real de los y las jóvenes en la toma de decisiones y en las acciones que favorecen su propio desarrollo y el de sus comunidades. Espacios que fueran, al mismo tiempo, formas de participación concertada entre adultos y jóvenes así como entre varones y mujeres, buscando crear condiciones para que todos tengan las mismas oportunidades para decidir y participar.

De estas consideraciones, y de la necesidad de generar propuestas y herramientas metodológicas que sirvan de base a nuestro trabajo de fortalecimiento de la participación de los y las jóvenes, nace en febrero del año 2000 el proyecto "Proyecto de desarrollo hacia un futuro con equidad" con el apoyo del Fondo para la Igualdad de Género (FIG) de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI).





Este proyecto tiene como objetivo que, mujeres y varones de las agrupaciones juveniles de SJL, mejoren sus conocimientos y habilidades para la concertación y participación con equidad; poniendo en acción propuestas de desarrollo local en coordinación con otras organizaciones de base y autoridades del distrito.


El proyecto consistió en la implementación y sistematización de la estrategia metodológica *Escuela Joven para el desarrollo con Equidad* la cual abordó de manera conjunta tres aspectos claves: participación juvenil, equidad de género y desarrollo local.

La sistematización de esta experiencia permitirá compartir lecciones aprendidas que serán de utilidad para la puesta en marcha de propuestas similares en otros distritos con población joven similares a San Juan de Lurigancho.

1.3 L@s actores del proyecto



1.3.1 Contexto donde se realizó la experiencia



San Juan de Lurigancho, es, con un millón de habitantes⁴ uno de los distritos más poblados de nuestro país. El 56% de la población corresponde a estratos bajos y sus índices de pobreza y pobreza extrema son altos, calculada según el Ministerio de la Presidencia en 97.639 personas (ENDES 1996).

Según estimaciones del CEPRODEP, en San Juan de Lurigancho habitan unas 80 mil personas desplazadas por la violencia política vivida en el país entre 1980 y 2000. Muchas de ellas viven en la parte alta de SJL (Huarascar, Huanta I, Huanta II, Cangallo, Montenegro, Cruz de Motupe) y provienen principalmente de los departamentos de Huancavelica, Ayacucho, Apurímac, Piura, Cajamarca, Cusco y Puno⁵.

Es una zona urbano-marginal cuya población creciente demanda un conjunto de servicios básicos tales como abastecimiento de agua, saneamiento, comunicacio-

4 Instituto Nacional de Estadística e Informática. Más información sobre las características poblacionales y geográficas del distrito véase el Anexo 1.

5 Investigación "Los jóvenes de Rurikancho". Documento inédito.



nes, eliminaci3n de residuos, educaci3n, salud, vivienda y empleo, entre otros. Muchas veces la situaci3n de est@s inmigrantes, en lugar de mejorar, empeora.



Los inmigrantes, despu3s de vivir en zonas apretadas de Lima deciden cambiarse a las zonas en donde pueden acceder a tener una vivienda; San Juan de Lurigancho es una de ellas. Su ventaja a diferencia de otros distritos, es su proximidad al centro de la ciudad y por esa raz3n a los centros del trabajo y a los mercados de los cuales, si sus ingresos lo permiten, se abastecen⁶.

Dada las diferentes problem3ticas de la zona, diversas ONGs se interesan por trabajar en el distrito en temas referidos a la capacitaci3n empresarial y generaci3n de unidades productivas, generaci3n de empleo, formaci3n de microempresas⁷, capacitaci3n y renovaci3n de liderazgos, promoci3n de los derechos humanos de las mujeres, atenci3n a la problem3tica de la salud sexual y reproductiva y formaci3n de promotoras y promotores educativas en ciudadan3a y derechos humanos.

Existen procesos de fortalecimiento del tejido social en San Juan como la Red de Bibliotecas impulsada por CIDAP, la Red de Salud del distrito liderado por FLORATRIST3N, el Organismo de Coordinaci3n Permanente de Salud (O.C.P), la Mesa de Lucha contra la Pobreza y la Mesa de Lucha contra las Drogas, la Mesa de Concertaci3n Plan Estrat3gico para SJL, y Asociaciones de Propietarios, entre otras.

6 Informe nacional sobre el estado del ambiente. Consejo nacional del ambiente CONAM, 2000

7 Dentro de las ONGs que trabajan en la zona, en estos temas, se encuentran Care-Per , CENCA, CIDAP, IDS, CODECO, ESCUELA RUIZ DE MONTOYA, CEDAL.




También se ha iniciado un proceso de coordinación entre las ONGs. que trabajan con jóvenes para complementar aquellas actividades en las que tuvieron intereses comunes creándose espacios para mantener el intercambio de información y experiencias.

Aunque existe el interés por promover la participación, quienes mayoritariamente asisten a estas mesas son los varones adultos quienes colocan a las mujeres y los varones jóvenes como beneficiarios de sus propuestas. Los jóvenes no son generalmente, tenidos en cuenta para la implementación de metodologías o para llevar a cabo las propuestas dirigidas a las diversas poblaciones del distrito.

Si bien es cierto las agrupaciones juveniles no han llegado a convertirse en un actor determinante en la vida comunal de SJL, durante la experiencia que compartiremos más adelante, la participación de los jóvenes ha estado cambiando, se han iniciado procesos separados y a la vez articulados que facilitan la vinculación de los jóvenes con su comunidad y su país; se ha creado la Mesa de Organizaciones Juveniles de SJL y algunos jóvenes empiezan a incorporarse en mesas de concertación de su interés, proceso en el cual se está fortaleciendo.


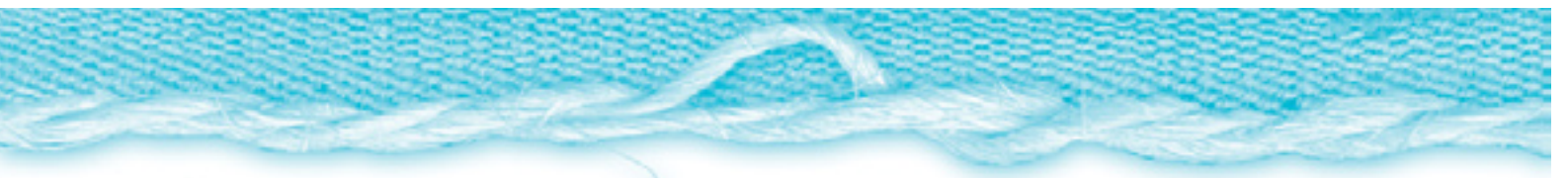
Un aspecto importante del contexto social peruano es la reciente creación del Consejo Nacional de Juventud CONAJU, el cual legitima la participación de grupos juveniles en los procesos de desarrollo local y otorga a los gobiernos locales, regionales y nacionales la potestad de promover y contribuir en la ejecución de políticas, planes, programas y proyectos a favor de la juventud.

1.3.2 Caracterización de los actores del proyecto



Escuela Joven para el desarrollo con Equidad ha sido una experiencia en la cual participaron de manera directa mujeres y varones de 12 grupos juveniles de San Juan de Lurigancho (SJL). El 44% de los jóvenes participantes provino de organizaciones parroquiales, 29% de organizaciones autónomas, y el 15% de grupos juveniles dependientes de otras organizaciones más amplias.

Además participaron profesionales del Instituto de Educación y Salud y, de manera indirecta, líderes y lideresas comunitarias, autoridades locales y representantes de diversas instituciones quienes se interesaron y apoyaron las propuestas de desarrollo local de estos jóvenes.



Las agrupaciones con las cuales compartimos dos años de trabajo⁸ ya tienen alguna experiencia en la realización de acciones dirigidas al desarrollo de su comunidad o de otr@s jóvenes, en diferentes actividades educativas, culturales y de pastoral social.

Las edades de los participantes estaban entre los 15 y los 30 años, aunque el proyecto buscaba que l@s jóvenes estuvieran entre los 18 y 25 años, la diversidad en edades, educación y situación socioeconómica de los grupos fue siempre un aspecto importante en esta experiencia.

Se considera que, trabajar una propuesta metodológica participativa con mujeres y varones de características tan diversas, permite enriquecer la propuesta piloto; identificando los diferentes ritmos, intereses, necesidades y perspectivas de l@s jóvenes protagonistas y tratando de determinar cómo varía el proceso de la estrategia metodológica en determinadas características particulares.

En general, podríamos decir que la mayoría de las mujeres están estudiando y se encargan de las labores domésticas, mientras que los varones estudian y trabajan. Por esta razón se hizo difícil coordinar horarios con ell@s diferentes a los domingos o a las noches.

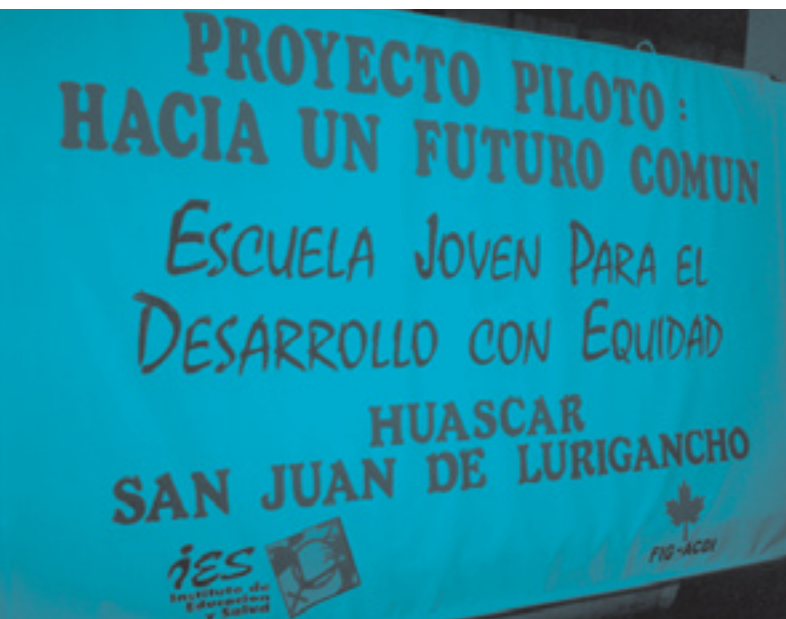
Actualmente, cinco de las agrupaciones juveniles continúan de manera autónoma realizando acciones para/con la comunidad y han conseguido financiamiento de la agencia de cooperación internacional Christian Aids /CID CIIR que se interesa en problemáticas relacionadas con la participación ciudadana, equidad de género, desarrollo local y medio ambiente.

En esta experiencia también participaron, aunque de manera indirecta, varones y mujeres adultas que coordinan o asesoran a los grupos juveniles que participan en los proyectos, dirigentes de organizaciones sociales de base y parroquias de H ascas, funcionarios y autoridades de la municipalidad de SJL que pertenecen a la oficina de participación ciudadana, regidores y el alcalde transitorio.

⁸ Para mayor detalle remitirse al Anexo 2.

1.4 El proyecto de **sistematización**

El propósito de la sistematización es reconocer los elementos de la estrategia metodológica que han promovido la equidad en la participación de varones y mujeres jóvenes en sus agrupaciones juveniles y en sus proyectos de desarrollo local



Se considera que, al realizar y compartir esta experiencia en una sistematización podemos, en conjunto con otras instituciones y personas, generar conocimiento de procesos y estrategias metodológicas que faciliten la equidad en la participación juvenil al interior de sus grupos y en el desarrollo local.

Sabemos que con experiencias como esta se aportan herramientas útiles para la efectividad en el trabajo en participación ciudadana en los que mujeres y varones tienen igualdad de oportunidades para desarrollar habilidades y acceder a la toma de decisiones y de recursos.

Este proceso de sistematización nos ha permitido recuperar las vivencias cotidianas de una propuesta de trabajo con l@s jóvenes en la que se ha promovido su autonomía para trabajar por el desarrollo local facilitando que l@s mism@s plasmen sus propias visiones y expectativas en proyectos.

La pregunta clave de esta sistematización ha sido: ¿qué elementos de la estrategia metodológica a facilitado o dificultado la equidad en la participación de mujeres y varones al interior de sus grupos y en proyectos de desarrollo local?

Esperamos que al compartir esta experiencia, l@s lectores, mujeres y varones jóvenes, líderes y lideresas, profesionales, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, encuentren en esta, herramientas y vivencias cotidianas útiles para quienes deseen promover la equidad en la participación en la población joven de sectores urbano populares, además que identifiquen elementos y pautas metodológicas que les permita incorporar la perspectiva de género y la participación juvenil en sus proyectos.



2. El proceso de adecuación de la estrategia

Al poner en marcha la *Escuela Joven para el desarrollo con Equidad*, el equipo de IES responsable de su ejecución enfrentó un intenso e interesante proceso de adecuación de la estrategia de intervención diseñada a partir de contrastar el enfoque de género con la realidad de la población participante.


Todo nuestro proceso de aplicación de la estrategia metodológica *Escuela Joven para el desarrollo con Equidad* fue un transcurrir entre la mirada atenta a la experiencia diferenciada de mujeres y varones y la reflexión y ordenamiento de esa riqueza en las matrices de género que nos obligaban a "acotar" y precisar cada vez más el problema desde las necesidades de las mujeres y de los varones al participar y encontrar la relación con la experiencia y actividades en los otros roles: productivo y reproductivo. Para el equipo, precisar el problema y el foco de nuestra acción fue un proceso que realizamos con no poca dificultad pues queríamos resolver "la mar y los peces".

17

2.1 La propuesta inicial: la **"Escuela Joven"**



Para el diseño inicial de la propuesta partimos identificando dos problemas. El primero estaba referido a las relaciones entre jóvenes en la distribución del trabajo y de poder dentro de sus grupos juveniles. Una de las formas como se evidenciaba este problema era la poca frecuencia con que las mujeres accedían a los cargos de conducción y a las decisiones grupales.



El segundo problema era la ausencia de mecanismos funcionales para que l@s jóvenes incorporaran sus propuestas y participaran en los planes y proyectos a favor del desarrollo local llevados a cabo por l@s adult@s de su comunidad.

Aunque se trataba de un proyecto piloto, nuestro objetivo era ambicioso pues queramos lograr la equidad de género y generacional en una sola experiencia de un año de duración. Queramos fortalecer las capacidades individuales y grupales de l@s jóvenes para contribuir al desarrollo local dentro de una concepción de ciudadanía basada en que tod@s, mujeres y varones, adultos y jóvenes tienen el derecho y la responsabilidad de participar en la búsqueda del desarrollo de su comunidad.

Frente a estos dos problemas planteamos la realización de la *Escuela Joven para el desarrollo con Equidad*. Esta Escuela representaba una estrategia metodológica que proporcionar a conocimientos y una experiencia práctica a l@s jóvenes para desarrollar sus capacidades para la gestión de proyectos, la concertación y la participación con equidad de género.

La estrategia implicó una fase intensiva de capacitación dirigida al desarrollo de competencias. Para desarrollar competencias se debe partir de la realidad y necesidades de los y las participantes y se debe crear condiciones y mecanismos que permitan implementar lo aprendido en un periodo más extenso en el cual la asesora permita la consolidación de las competencias que se busca promover.

A continuación presentamos la estrategia metodológica inicial tal como fue presentada en el proyecto *Hacia un futuro con n*⁹.

1. Evaluación de la realidad: recojo de información para la línea de base

Dirigida a conocer: el número de organizaciones juveniles del distrito, su nivel de organización, los mecanismos con los que cuentan para promover la participación al interior de las mismas, el tipo de acciones que desarrollan, la conexión entre las diversas organizaciones así como el grado de sensibilización frente a la necesidad de incorporar la perspectiva de género en sus enfoques y en la práctica cotidiana.

2. Desarrollo de capacidades para la gestión de proyectos, la concertación y la participación juvenil con equidad de género dirigido a organizaciones juveniles y representantes de organizaciones de base y autoridades locales.

- **Taller de diagnóstico participativo (con metodología de evaluación rápida con participación de la comunidad - PRA: Participatory Rapid Assessment).** Esta mo-

⁹ IES, febrero, 2000. *Hacia un futuro con n*. Documento del Proyecto presentado al Fondo de Igualdad de Género, FIG, de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional, ACDI:

dadidad de trabajo permite identificar con l@s actores del proyecto sus problemas, necesidades y propuestas con relaci3n a la participaci3n equitativa de los y las j-venes en el desarrollo local. Adem3s de arrojar un diagn3stico, implica un proceso de autoaprendizaje para la comunidad as3 como la creaci3n de consensos. Esta actividad se constituye en la antesala para la elaboraci3n y ejecuci3n del proyecto comunitario que da respuestas a algunas de las necesidades identificadas desde la comunidad.

- **Talleres de sensibilizaci3n en g3nero.** Dichos talleres consideran jornadas de capacitaci3n separadas por sexo y jornadas mixtas, lo que permite abordar aspectos de masculinidad y feminidad. Estos aspectos constituyen una base fundamental para lograr un cambio real en las relaciones de g3nero, y garantizar que al ampliar la participaci3n juvenil, se consideren las especificidades de mujeres y varones al interior de los grupos juveniles y en el trabajo comunitario para el desarrollo local.
- **Taller de capacitaci3n en elaboraci3n y gesti3n de proyectos.** Orientado a desarrollar las competencias necesarias para la elaboraci3n, gesti3n y evaluaci3n de proyectos de desarrollo local as3 como para la concertaci3n y la promoci3n de la participaci3n equitativa. En el taller se inicia el dise3o de un proyecto que recoge los resultados del diagn3stico participativo (TALLER PRA). Se conforma una comisi3n mixta de representantes de las instancias involucradas para completar el dise3o del proyecto y hacerse cargo del monitoreo del mismo.

3. Creaci3n de condiciones y mecanismos para la participaci3n equitativa y la concertaci3n: elaboraci3n, ejecuci3n y evaluaci3n de un subproyecto piloto orientado a generar condiciones y mecanismos que faciliten la consolidaci3n de los aprendizajes desarrollados por adult@s y j-venes y de fortalecer a lo largo del proyecto las habilidades promovidas en la capacitaci3n para la concertaci3n y participaci3n con equidad en el desarrollo local.



- Elaboración, ejecución y evaluación de un subproyecto piloto con participación juvenil y equidad de género en el desarrollo local. Para tal fin, se conforma una comisión mixta constituida por mujeres y varones jóvenes y adultos quienes realizan el monitoreo del proyecto.

4. Sistematización del proceso

La sistematización de la experiencia tiene como perspectiva ser la base para el diseño de una propuesta para promover la participación juvenil con equidad de género para el desarrollo local del distrito de SJL.


Según se planificó en la propuesta inicial, luego del diagnóstico para recoger información de los grupos juveniles y de adultos que participaban en espacios de concertación interesados por fortalecer la participación juvenil, se realizó la sensibilización hacia la equidad para promover el cuestionamiento de estereotipos y relaciones de la inequidad en general¹⁰ y, en especial, la de género.

Sabemos que los jóvenes están dispuestos al cambio y a confrontar comportamientos y actitudes autoritarias, especialmente las de los adultos, y que cuando participan en el espacio público, generalmente, expresan su deseo de mantener relaciones democráticas. En función de esta idea, consideramos que bastarían actividades de sensibilización dirigidas a reconocer y comprender el origen de la inequidad de género para que, mujeres y varones jóvenes, estén dispuestos a concertar y construir intereses comunes con los adultos de su comunidad.

Asimismo, se pretendía que las mujeres accedan a la toma de decisiones y desarrollen en la práctica las habilidades necesarias, pues pensamos que esa era la única manera en que se podía dar un aprendizaje real.

Pensamos que bastaba proporcionar los mismos beneficios (capacitación y acompañamiento durante el proceso a través de asesorías) y la misma oportunidad (cuotas de participación, distribución de funciones y financiamiento del proyecto conjunto) a mujeres y varones, adultos y jóvenes para aprender en la práctica a concertar y lograr que sus intereses y propuestas sean incorporados en las propuestas de desarrollo de su comunidad y de este modo acceder a la toma de decisiones en todo el proceso de ejecución del proyecto.

10 La Propuesta de capacitación se presenta en "Podemos hacerlo juntos? Escuela Joven para el desarrollo con Equidad. Una propuesta de capacitación para jóvenes de SJL. IES, Lima 2000.



mocrática) solo recogamos las ideas y propuestas de aquellos jóvenes con más experiencia y habilidades para presentarlas.

El equipo identifica que con la información recogida hasta ese momento era difícil afinar un plan de capacitación que aborde los problemas mencionados.

Para afinar la estrategia metodológica propuesta, antes de comenzar su ejecución, iniciamos la asesoría en enfoque de género a fin de propiciar un proceso que incorpore este enfoque lo que significó un cambio de perspectiva a partir del uso de herramientas para identificar las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y varones al participar. Con las herramientas propuestas por la asesora¹¹ complementamos el diagnóstico existente en un taller con la participación de mujeres y varones de los grupos con los que trabajamos aplicando dinámicas que nos permitieron recoger información para realizar el análisis de género.

2.2 Aportes del **enfoque de género** que modificaron la propuesta inicial

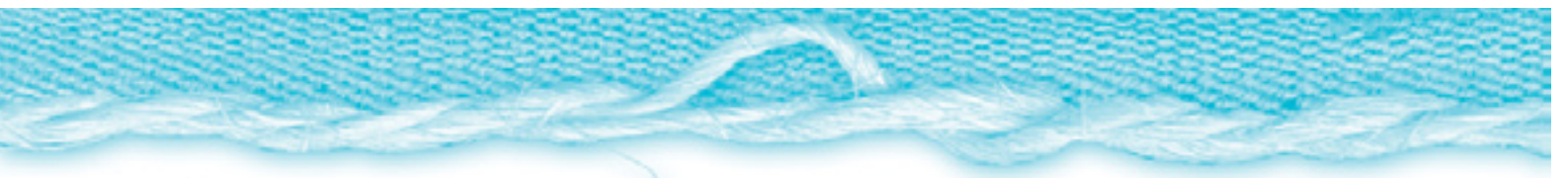


Al usar el enfoque¹² y las herramientas de género comenzamos a afinar nuestra mirada y a reconocer las diferencias entre los jóvenes; escuchar y observar sus dificultades y ver cómo se plasma la socialización y habilidades diferenciadas por género en los problemas e intereses al participar en un grupo. Por ejemplo: inseguridad en las mujeres y competencia por hacer que sus opiniones y propuestas sean las que prevalezcan en los varones, interés por la integración en las mujeres y por el reconocimiento en el trabajo en los varones.

Sin embargo, inicialmente nuestra forma de incorporar esta nueva mirada fue únicamente la de trabajar por grupos separados por sexo para que se hagan evidentes estas diferencias. Esta forma de trabajo tenía dos objetivos: uno el trabajo en grupo pequeño de un solo sexo facilita la participación y la confianza de las mujeres para expresarse y permite visualizar las similitudes en las respuestas de las mujeres por un lado y, de los varones por el otro, así como contrastar las diferencias en la plenaria. Se hacen evidentes pa-

11 Matrices de diseño de proyectos con enfoque de género: que permite a partir de la descripción de los roles que mujeres y varones asumen en los ámbitos productivo, reproductivo y comunal, plantear las necesidades prácticas y estratégicas que definen el problema a abordar y los indicadores por cada grupo. Ver en *El Manual de Capacitación en Género de Oxfam*. Edición adaptada para América Latina, publicado en tres volúmenes en Lima, coedición del Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán. Oxfam Reino Unido e Irlanda, 1997.

12 Ver información sobre diversos planteamientos del enfoque de género en Guzmán Stein, Laura, 1998.



ra el grupo las perspectivas y particularidad de la mirada y situaciones que comparten las mujeres por un lado y los varones por el otro, así como el contraste entre los géneros.

Este enfoque nos permitió pasar del problema inicial de "poco acceso de mujeres a la toma de decisiones" a la capacitación de mujeres y varones en el diseño y gestión de proyectos así como la participación en el proyecto con cuotas iguales y mayoritarias para mujeres y varones jóvenes.

El análisis de género nos permitió reconocer la diversidad de intereses y necesidades y como la invisibilización de estas diferencias se constituyen en situaciones de inequidad para la participación.

Inicialmente nos centramos en las pocas oportunidades que los jóvenes tenían para participar en el espacio público buscando generar mecanismos en los espacios liderados por líderes adultos para garantizar que "su voz sea escuchada" y "su aporte tomado en cuenta".

Progresivamente, y con resistencias, fuimos reconociendo la necesidad de centrar inicialmente nuestro trabajo en líderes jóvenes y sus dificultades para participar. Este análisis nos permitió fijar la atención en las expectativas, intereses, necesidades prácticas y estratégicas y no en el acceso mismo al poder que es una resultante del proceso.

Al inicio pensamos que bastaría con generar condiciones (cuotas en el proyecto a gestionar), oportunidades como la capacitación, asesoría y el financiamiento del proyecto, para que la equidad en el acceso al poder se torne una realidad.

Sin embargo, al enfatizar en la generación de mecanismos de discriminación positiva descuidamos los intereses, habilidades, identidades desarrolladas en forma diferenciada y su relación con las dificultades al participar. Descuidamos el aspecto principal sin el cual ningún mecanismo externo de afirmación puede lograr la equidad si no se consideran paralelamente las necesidades de mujeres y varones en términos de habilidades para aprovechar la oportunidad que puede significar un mecanismo de fuera, para generar el cambio autónomo.

El uso de las herramientas de género con el apoyo de la asesora en género y la constatación en la experiencia de la utilidad del análisis de género, nos permitió ir centrando nuestro trabajo en las necesidades de las personas para acceder a la toma de decisiones para ampliar sus intereses y visión de la participación. Así priorizamos el desarrollo de habilidades y la visibilización de la inequidad y cómo mujeres y varones contribuyen a esta para que se vean motivados a un cambio autónomo y sostenible.



2.3 Hallazgos identificados en la experiencia de los grupos juveniles desde el enfoque de género


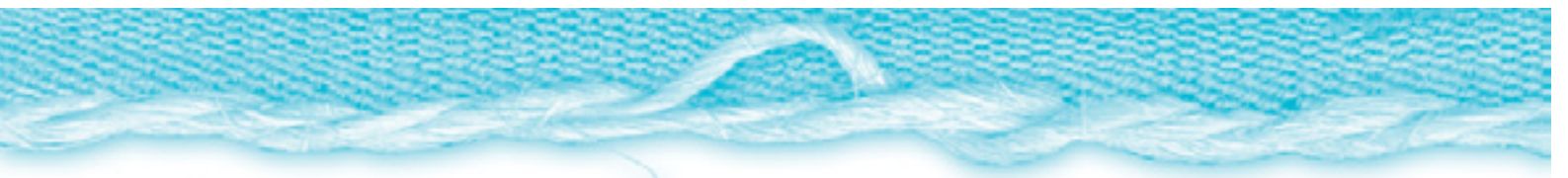
Si bien la incorporación del enfoque de género fue un proceso lento y extenso dentro de la experiencia, el uso de las herramientas de género nos permitió afinar el diagnóstico inicial identificando particularidades de género -y algunas de edad- y replantear la estrategia a seguir.

Primer hallazgo: las diferencias influyen en la participación

24

Al realizar el taller diagnóstico participativo con jóvenes de varios grupos, lo primero que nos llamó la atención fue cómo las diferencias entre l@s participantes influyen en su manera de participar.


Así, según las diferencias por sexo, edad y habilidades de l@s participantes había en ell@s una mayor o menor facilidad para participar en el grupo. Apreciamos que cosas como la facilidad para hablar con personas recién conocidas, el nivel de experiencia, la facilidad para expresar en forma escrita y concreta sus ideas, el nivel de desenvoltura ante un grupo numeroso de personas y la forma de expresarse (si hablaba con voz fuerte o no) influyen fuertemente en sus posibilidades efectivas de participación.



Todos estos elementos contribuyeron a que l@s oyentes atribuyeran mayor o menor importancia a lo que decía la persona que intervenía, más allá del contenido de los mensajes, recibían mayor o menor atención de modo que, aún cuando tod@s tenían derecho a expresarse libremente, no tod@s hacían uso de ese derecho en la misma medida.

Esto nos obliga, de ahora en adelante y progresivamente, a tomar atención a las diferencias entre l@s jóvenes y a considerar la modificación de la estrategia y su aplicación de modo que se pudiera facilitar la participación de tod@s en igualdad de condiciones.

Segundo hallazgo: expectativas sociales diferentes ubican a mujeres y varones en diferentes posiciones al participar





En segundo lugar, constatamos la existencia en esta zona de SJL, de diferentes expectativas sociales para mujeres y varones. Comenzamos a darnos cuenta que, si bien mujeres y varones asumen los roles productivo, reproductivo y comunal durante el ciclo vital, el significado social e importancia de cada rol para mujeres y varones era diferente.

Los clásicos roles que la sociedad asigna a mujeres y varones se evidencian en est@s jóvenes solter@s integrantes de grupos juveniles mostrándonos que el trabajo en las mujeres responde generalmente a una necesidad práctica de contribuir en el presente y el futuro a la economía y bienestar familiar. En cambio, en los varones, además de responder a una necesidad práctica, les da a estos reconocimiento y contribuye a lograr una mejor posición social personal presente y con proyección a futuro.

L@s jóvenes distribuyen su tiempo de diferente manera según su sexo, en los tres roles sociales que se conocen: productivo, reproductivo y comunal.¹³ Esto hace que mujeres y varones se relacionen de diferente manera, tanto en el ámbito privado como en el público, y les da diferente nivel de autonomía.

Las jóvenes dedican mayor tiempo que los varones a actividades domésticas ligadas al cuidado de otros y tienen menor autonomía en cuanto al uso de su tiempo.

¹³ Acerca de los roles del enfoque de género y los roles de género ver: *El Manual de Capacitación en Género de Oxfam*. Edición adaptada para América Latina, publicado en tres volúmenes en Lima, coedición del Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán y Tomo 2. Oxfam Reino Unido e Irlanda, 1997.




po pues este est m s controlado por sus padres -en especial en las adolescentes- o porque deben realizar m s actividades para su familia.

Los varones, por otro lado, realizan menos tareas en casa y cuando las asumen lo hacen como "ayuda" y principalmente para atenderse a s mismo. Tienen mayor tiempo fuera de casa y mayor autonom a para controlar sus actividades y tiempo.

Estas pr cticas generalizadas contribuyen a configurar identidades diferenciadas, y por ende, intereses y habilidades diferenciadas que determinan su forma de participaci n grupal.

Tercer hallazgo: intereses y habilidades diferentes que se plasman en su vida cotidiana y acarrear dificultades diferenciadas




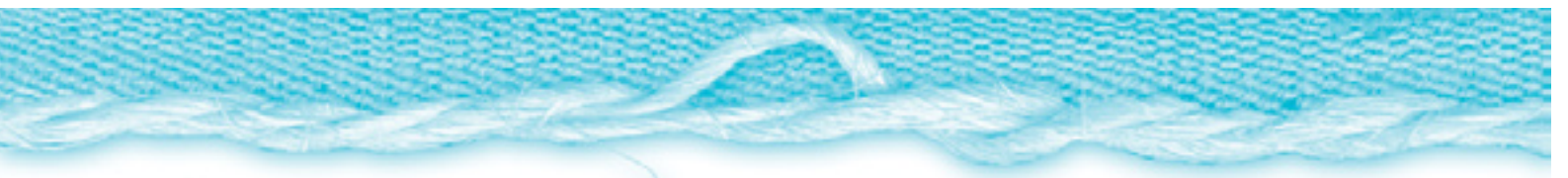
Adem s de las expectativas sociales diferenciadas, de mayor reconocimiento y logro en varones y realizaci n familiar en mujeres, la forma como distribuyen su tiempo l@s j venes en las diversas actividades y las dificultades al interior del grupo que cada un@ tiene, nos permite reconocer que varones y mujeres ejercen un rol comunal en condiciones de mayor o menor ventaja.

Las mujeres j venes de estos grupos han desarrollado mayores habilidades para el cuidado de otros, la expresi n de sentimientos, y la b squeda de integraci n¹⁴. La imagen de s mismas se refiere a la provisi n de cuidado de otr@s, dependiente y con poca confianza en la propia capacidad dado que su identidad ha sido constru da a partir de relaciones en las cuales se ubica en una posici n de subordinaci n al requerir la protecci n y control de otros -por lo general padre o hermanos- para desenvolverse en el espacio p blico.

Los varones j venes han desarrollado habilidades para expresar y defender un punto de vista propio, buscar el reconocimiento y desenvolverse ante situaciones dif ciles. La imagen de s mismo es de una persona aut noma, que debe responder sin ayuda a situaciones dif ciles, y que debe proteger a las mujeres y los d -biles, pero tambi n debe controlarlos y marcar su posici n superior.

Estas habilidades y auto imagen diferenciadas ubican a las mujeres en una situa-

14 Acerca de las habilidades e identidad desarrolladas por mujeres y varones a partir de la socializaci n diferenciada ver Chodorow, Nancy, 1979



ción de desventaja subjetiva¹⁵ al participar en el grupo juvenil que por lo demás trae problemas a las mujeres pero también a los varones y al trabajo grupal. Por otro lado, las desventajas objetivas que se constatan en la dinámica de las situaciones de inequidad están instauradas en la forma de organizarse, de comunicarse en los grupos y constituyen una desventaja objetiva para las mujeres y dificultades para lograr resultados efectivos.

El equipo comenzó a reafirmar que los intereses de los varones pueden estar más ligados al logro y el reconocimiento social, lo que condiciona sus motivaciones y desenvolvimiento en el grupo, mientras que los intereses de las mujeres están más ligados a la integración de los integrantes de grupo, a la ayuda y el servicio a la comunidad como una extensión del énfasis en su rol reproductivo trasladado del ámbito privado a la experiencia grupal.

Nos dimos cuenta de las dificultades de género están a la base del problema del acceso de mujeres a la conducción, representación y toma de decisiones: dificultades personales de las mujeres como la inseguridad y poca confianza en su capacidad, pero también relacionales como mecanismos grupales y conductas excluyentes de descalificación, desconfianza colectiva en su capacidad, decisiones grupales que no recogen sus intereses.

Por otro lado, pudimos encontrar diferencias entre varones a causa de la edad o antigüedad en el grupo. Los varones jóvenes también tienen más dificultades al participar debido a su temor a la burla y su inseguridad para asumir mayores responsabilidades. Asimismo, eran afectados por mecanismos de división de trabajo y organización que eran excluyentes.

Con relación a los problemas grupales, encontramos diferentes dificultades personales y relacionales entre los participantes. Los varones, al plantear sus dificultades, se refieren a la rivalidad con otros varones, disponibilidad de tiempo y el tener otros intereses que interfieren con el tiempo dedicado al grupo. Las mujeres plantean inseguridad y poco apoyo de los varones para la realización de actividades y el control de su tiempo por parte de sus familias.

Nos parece que el primer paso de la estrategia deba facilitar que los jóvenes reconozcan las diferencias al interior del grupo y constaten que las diferencias por género y edad se plasman en la vivencia y dificultades cotidianas.

15 Desventajas **subjetivas** referidas a las limitaciones debidas al propio autoconcepto y confianza en la propia capacidad como temores, inseguridades, poca conciencia de derechos, mientras que las desventajas **objetivas** están referidas a obstáculos externos como prácticas, normas, mecanismos y formas de organización.

2.4 Ajustando la estrategia de la **"Escuela Joven"** con el enfoque de género

Los hallazgos mencionados permitieron iniciar un proceso de modificaciones y ajustes a la estrategia inicial de la propuesta. A continuación presentamos algunos conceptos básicos y lineamientos que guiaron la propuesta que se implementó, con las modificaciones realizadas a partir de los hallazgos mencionados y las necesidades que se presentaron en su aplicación.

● **Estrategia metodológica**

Entendemos por estrategia metodológica el conjunto de procedimientos, técnicas y formas de acción con una orientación determinada. En nuestro caso están orientadas a promover la equidad en la participación de mujeres y hombres jóvenes al interior de sus organizaciones y en el desarrollo local.

● **Equidad**

Tipo de relación que permite que todas las personas vean reconocidos sus intereses y necesidades específicas y tengan la oportunidad y los mecanismos para acceder a experiencias, recursos, decisiones, beneficios y responsabilidades que requieran para desarrollar dichos intereses.



● **Equidad en la participación**

Es la forma cmo, al relacionarse cotidianamente mujeres y varones que participan en una actividad u organizaci n, tienen la oportunidad de acceder a diferentes a decisiones, recursos, experiencias, beneficios u funciones en correspondencia con sus propios intereses, perspectivas y necesidades.

● **Equidad de gnero**

Es la forma cmo cotidianamente, mujeres y varones al relacionarse, reconocen, valoran, recogen y respetan la diversidad de intereses, necesidades, habilidades y expectativas en igualdad de oportunidades para acceder a la toma de decisiones, recursos y beneficios en el contexto en el que se desenvuelven.

● **Equidad en la participaci n en el desarrollo local**


Tipo de relaciones en las que las personas organizadas que participan en la b squeda del desarrollo de su comunidad tienen oportunidad de desarrollar sus intereses, visiones y objetivos con autonom a y en coordinaci n con otros para promover que todas las personas de la comunidad tengan igualdad de oportunidades de disfrutar de y trabajar por el bien com n.

Sobre la base de estos conceptos se busc contribuir a la autonom a de las personas favoreciendo el reconocimiento de los intereses y la construcci n de un proyecto personal y un proyecto com n a partir de intereses compartidos con los otros miembros de su grupo y en ejercicio de sus derechos y responsabilidades. Se intent que l@s jvenes experimenten lo que es la ciudadan a sin necesariamente hablar de sta.

La orientaci n de la estrategia metodol gica fue la de lograr la ampliaci n de oportunidades para influir en la toma de decisiones y acceder al uso y control de recursos as como a los beneficios de la participaci n en el trabajo comunitario.

Se propuso que mujeres y varones articulen sus intereses y perspectivas con los objetivos grupales e incorporen formas de trabajo incluyentes que faciliten la participaci n de tod@s de modo que, en el proyecto que realizar an grupalmente como fase final de la experiencia, recogieran los intereses de mujeres y varones en la gesti n por el desarrollo local. Consideramos que, para incorporar los intereses de tod@s, las pr cticas cotidianas deb an ser participativas.

Esta estrategia metodol gica plante la generaci n de un proceso acumulativo, que implic el desarrollo de habilidades individuales y grupales b sicas y la generaci n de soluciones a los problemas para que l@s jvenes est n en capacidad dise ar y ges-



tionar concertadamente un proyecto en beneficio de mujeres y varones de su comunidad. El desarrollo de estas habilidades sent las bases para plantear la participación cualificada de las mujeres y los varones de grupos juveniles a su comunidad a través de diseño y gestión de un proyecto grupal.

El proceso implica avances hacia la equidad y el abordaje o presentación de nuevas situaciones inequitativas. Por ejemplo, al inicio l@s integrantes del grupo quedan sensibilizados para promover la participación de las mujeres y los varones integrantes nuevos, y establecen formas para facilitarlas llegando en algunos grupos a ampliar sus responsabilidades. Sin embargo, generalmente la participación de dichas mujeres sigue siendo de dependencia hacia los varones y el cargo asumido se refiere a una responsabilidad menor, es decir que el cambio se da a modo de avances en espiral.

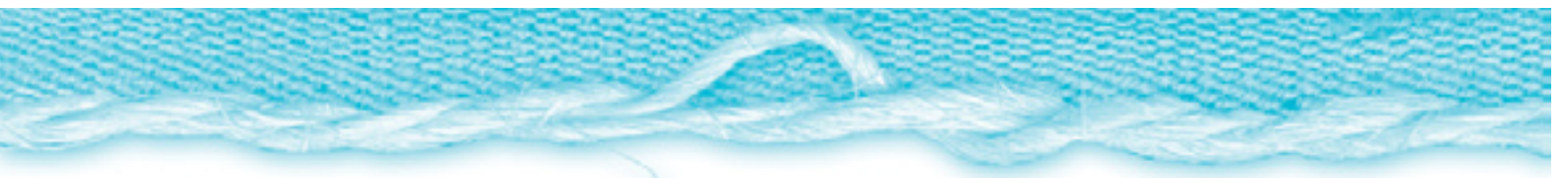
La *Escuela Joven para el desarrollo con Equidad* propici un proceso acumulativo porque apuntaba a que mujeres y varones mejoren su capacidad para aportar al desarrollo de su comunidad.

Para nosotros, mejorar esta capacidad implicaba que se deb an lograr dos objetivos: 1) que al interior del grupo se desarrollen habilidades y generen mecanismos grupales que permitan recoger los intereses y necesidades de mujeres y varones en la construcción de objetivos, planes, proyectos y en la división de trabajo grupal. Y, 2) que mejoren sus conocimientos y habilidades para elaborar proyectos comunitarios considerando los intereses y necesidades de mujeres y varones a quienes est n dirigidas sus propuestas.

Esta estrategia requiere una mirada atenta a los cambios que se van dando en las personas y en las relaciones así como también tener la flexibilidad para adecuar la forma de abordar las necesidades de acuerdo a cada grupo.

De la misma manera, la estrategia debe preocuparse por propiciar situaciones y aprendizajes que permitan que se generen en las personas nuevos aprendizajes, de lo contrario el cambio puede ser poco sostenible.

La estrategia plantea nuevas tareas, roles y formas de relación que les permite a mujeres y varones ir reconociendo sus propias habilidades y las de l@s otr@s e ir modificando la imagen que tienen de sí mism@s y de sus compañer@s a partir de la constatación de estas habilidades. Solo modificando la acción diaria puede lograrse realmente un cambio en la imagen que tienen mujeres y varones de sí mism@s y de los demás.



Como fruto de los hallazgos mencionados, la estrategia reconoció que para avanzar hacia la equidad es necesario que l@s j venes reconozcan la diferencia. De este modo, la estrategia facilita una secuencia que, luego de la validación de la opinión de cada un@, promueve que mujeres y varones identifiquen intereses personales al participar en el grupo, construyan sus objetivos grupales recogiendo los intereses individuales, valoren el aporte de la participación de tod@s y construyan productos grupales como resultados de este intercambio (misión, visión, objetivos) para luego dividir el trabajo de modo que tod@s tengan oportunidad de hacer que sus intereses sean considerados en el diseño y gestión del proyecto grupal y de acceder al uso y control de los recursos así como a los beneficios que este conlleva. De este modo, al ejecutar el proyecto grupal se convierten en referentes e impulsores de procesos más participativos y equitativos en su trabajo con la comunidad.

La metodología participativa hace énfasis en la participación de cada integrante permitiendo que reconozcan las particularidades, en especial las de género, reforzando el reconocimiento de intereses personales y de los demás.

Esto facilitó además que l@s j venes se apropien de la metodología a medida que avanzaba el proceso pues consideramos que la única manera en que la diversidad de opiniones, habilidades y necesidades podía ser incorporada era que la cotidianidad de sus formas de relacionarse lo permitieran.

De esta manera, la estrategia buscó consolidar procesos en los que las mujeres y los varones de los grupos puedan dirigir su propio desarrollo y adquieran en la práctica las herramientas para dirigir actividades y reuniones dentro y fuera del grupo. Se consideran aspectos de crecimiento personal y de pertenencia (a un grupo) y una comunidad. Para ello planteamos el desarrollo de habilidades ligadas a tres competencias dentro de un marco general de ciudadanía¹⁶.

1) El diálogo y la concertación. Valoran a los demás como personas autónomas con quienes buscan llegar a acuerdos respecto a temas de interés grupal en un diálogo participativo que valora la opinión de tod@s contrastando y evaluando las diferentes opiniones y recogiendo la diversidad de necesidades, intereses, perspectivas, demandas y expectativas en un marco de respeto y tolerancia.

¹⁶ Textos de utilidad para definir la estrategia fueron CORTINA, Adela. *La educación del hombre y del ciudadano*. Revista Iberoamericana de Educación. No. 7 — Enero Abril 1995 Educación y Democracia. Biblioteca Virtual de la OEI.

TOURAINÉ, Alain. *Igualdad y diversidad: las nuevas tareas de la democracia*. Fondo de Cultura Económica. Argentina.

2) El trabajo en equipo con equidad y eficiencia en la distribución de funciones y tareas.

Se organizan para realizar el trabajo grupal distribuyendo las funciones, responsabilidades y tareas de modo eficiente y buscando la equidad, en especial la equidad de género. L@s integrantes de los grupos juveniles son capaces de participar en un proceso de coordinación de planes y acciones en el que se promueve la participación de tod@s y se aprovecha las fortalezas de cada miembro y se da apoyo a las limitaciones que tuviere cada cual.

3) La construcción del proyecto de vida, individual y grupal, libre de estereotipos

Construyen y buscan realizar un proyecto de vida personal y un proyecto grupal libre de estereotipos de género y otros estereotipos que limitan su libertad en el marco de relaciones equitativas.


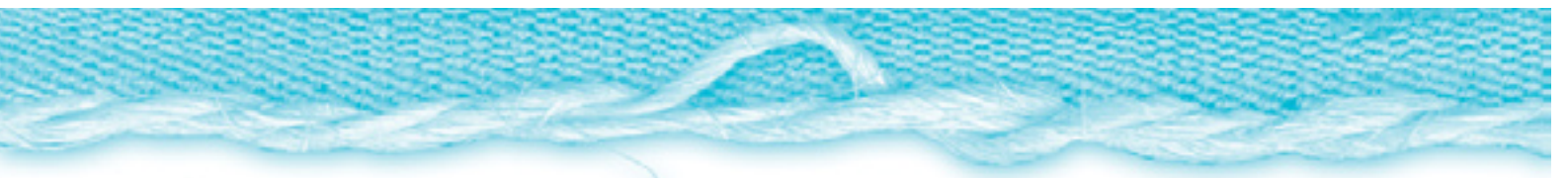
Para lograr estas competencias, la estrategia deb a aplicar tres componentes principales los cuales son complementarios y se utilizan de manera intercalada de acuerdo a las necesidades del proceso. Estos componentes son: 1) la visibilización de la diferencia y situaciones de inequidad, 2) formas de trabajo para generar igualdad de oportunidades para mujeres y varones y, 3) fortaleciendo capacidades para resolver dificultades.

Primer componente: Visibilización de la diferencia y de situaciones de discriminación a la diferencia

Visibilización de la diferencia consiste en reconocer que, cada persona, desde su particularidad tiene opiniones, intereses, necesidades, habilidades y perspectivas propias y que, en las relaciones que se establecen entre las personas, pueden convertirse en situaciones de inequidad.

Consideramos fundamental este componente pues, para que l@s involucrados reconozcan y estén motivados a cambiar las situaciones de discriminación a la diferencia al interior de los grupos, es necesario que reconozcan que aunque tod@s somos iguales también tenemos diferentes intereses, dificultades y necesidades y que estas particularidades son motivo de desigualdad en los grupos.


Si no se consideran estas diferencias, las características socialmente más valoradas reciben mayor reconocimiento y oportunidades reproduciendo, de este modo, las situaciones de inequidad.



La visibilización de las diferentes situaciones de discriminación a la diferencia se ve facilitada por el ambiente de confianza que se propicia en la Escuela Joven con las dinámicas de integración que buscan que l@s integrantes se conozcan e identifiquen características y habilidades semejantes y diferentes. También se ve favorecida por la posibilidad que tienen de comunicarse sobre problemas relacionales y expresar lo que tod@s sienten y piensan sin que esto lleve a conflictos sin solución.

La validación de la diferencia crea las condiciones para promover el recojo de la opinión diferente y buscar mecanismos para facilitar la participación de quienes evidencian estar en condiciones de desventaja: las mujeres y los integrantes nuevos. Una técnica que favorece este propósito es la de combinar el trabajo segregado por sexo y mixto: el trabajo en pequeños grupos segregados por sexo y la plenaria mixta facilita la visibilización de las semejanzas y diferencias y la reflexión acerca de las causas y consecuencias de las mismas.

Segundo componente: Formas de trabajo para generar igualdad de oportunidades para mujeres y varones



Aquí se busca que los grupos mujeres y varones incorporen y generen formas de relacionarse en el trabajo grupal que recojan los intereses y necesidades de tod@s. Asimismo, se busca que generen oportunidades para que mujeres y varones desarrollen nuevas habilidades necesarias para el trabajo en equipo y el acceso a las decisiones, uso y control de recursos, y para participar en el espacio público.

La estrategia les ofrece, a mujeres y varones, técnicas y herramientas que les permite organizarse y lograr productos grupales de modo incluyente.

Aun cuando el cambio hacia relaciones equitativas es deseado, este no se da si se mantienen las mismas formas de trabajar en equipo. Dar técnicas y herramientas, así como la generación de un espacio para aplicarlas e incorporar el cambio deseado en las interacciones cotidianas son fundamentales para que la sensibilización inicial genere un cambio sostenible.

Este componente requiere de la continuidad en el tiempo pues implica dejar las formas habituales para apropiarse de formas nuevas de relacionarse y trabajar. Es decir, requiere un espacio y una tarea grupal¹⁷.

17 Sobre la necesidad de construir ciudadanía desde abajo de modo que se inscriba en las prácticas culturales. Ver: Jelin, Elizabeth.

Tercer componente: Fortaleciendo capacidades para resolver dificultades

Se propicia que, tanto individual como grupalmente, varones y mujeres usen sus habilidades y recursos personales para responder a situaciones nuevas. Cuando se busca el cambio se plantean nuevas situaciones problema que mujeres y varones jóvenes de los grupos deben resolver usando sus propios recursos y generando formas propias de conducir su proceso de aprendizaje y cambio esclareciendo sus posiciones individuales y grupales.

Solo el cambio autónomo es sostenible. Si bien la estrategia brinda motivaciones y herramientas iniciales es necesario promover que los jóvenes vayan reconociendo y tomando confianza en que pueden generar formas propias para solucionar problemas.

En el cambio surgen situaciones imprevistas y nuevas frente a las cuales deben estar preparados para darles solución. Se busca que estas soluciones respondan a las necesidades e intereses diferenciados de los integrantes. Es necesario reconocer los recursos y ritmos de cada grupo para promover un proceso de aprendizaje exigente pero a la vez respetuoso.

También se busca que reconozcan las habilidades y recursos personales y grupales para valorar el propio esfuerzo y plantear relaciones entre pares al participar en el espacio público.

Como se puede observar, las competencias propuestas de diálogo y concertación, trabajo en equipo y construcción de proyecto de vida, fueron facilitadas a través del uso complementario de los tres componentes a través de toda la experiencia. Asimismo, cada componente tendrá un peso distinto en cada etapa de ejecución del proyecto como se verá en el siguiente acápite.



¿Qué actividades componen la estrategia metodológica?

Para facilitar la visibilización de la diferencia y de las semejanzas como punto de partida para la concertación, se planteaba una combinación entre el trabajo segregado por sexo y la plenaria que permite encontrar semejanzas y diferencias y, a partir de estas, construir productos conjuntos. Para facilitar el esclarecimiento de los intereses y posiciones individuales respecto a los diferentes temas del quehacer grupal interno y en el trabajo con la comunidad se plantea un momento de trabajo individual previo a la construcción conjunta de productos.

Los talleres de reflexión sobre diversas situaciones de inequidad, dirigidos a tod@s los grupos en forma conjunta, facilitan la integración y la identificación de las dificultades individuales y grupales como problemas compartidos debido a la forma en que han sido socializados. Buscan comprender estas barreras y reconocer que ellos y ellas pueden modificar la situación si lo desean. Los talleres de género se realizan en un grupo de mujeres y otro de varones abordando temas similares pero abordando también las particularidades de la socialización e identidad diferenciada.



El **taller de diagnóstico participativo** realizado con la participación de mujeres y varones de las agrupaciones juveniles, autoridades locales, dirigentes comunitarios, representantes de ONG y Organizaciones de base se busca que identifiquen sus problemas, necesidades y propuestas con relación a la participación equitativa de los y las jóvenes en el desarrollo local.

El **taller de diseño de proyectos** busca que conozcan y se ejerciten en el procedimiento para elaborar un proyecto comunitario favoreciendo la participación de mujeres y varones jóvenes durante todo el proyecto.

Las asesorías dirigidas a cada grupo con el propósito de continuar trabajando el tema tratado e incorporarlo en la vivencia cotidiana de acuerdo a la dinámica de cada grupo.

Planteamos una secuencia de talleres y asesorías para que mujeres y varones estén en capacidad de incorporar sus intereses en el proyecto conjunto que realizarán. Las asesorías consisten en minitalleres quincenales realizados con cada grupo en dos horas de duración, en las que se refuerzan aspectos trabajados en los talleres.

Al comienzo estas asesorías fueron facilitadas por los profesionales del IES y a medida que las mujeres y los varones fueron asumiendo el proceso eran ellos



quienes facilitaban las asesorías. De esta manera la estrategia buscaba y afirmaba procesos en los que las mujeres y los varones de los grupos dirigen su propio proceso y adquieren en la práctica las herramientas para dirigir actividades y reuniones dentro y fuera del grupo.

Se incluye la realización de tareas grupales, que deben presentar en la siguiente asesoría para pasar a trabajar el siguiente tema. La ejecución de las asesorías debe adecuarse a las necesidades y ritmo de cada grupo, es así que algunos grupos toman más de una sesión para finalizar el tema tratado, o requieren otros elementos adicionales que van surgiendo.

En la primera etapa¹⁸ de "Incorporación de la diversidad" de intereses, se plantean temas referidos a los intereses personales en articulación con los objetivos grupales (temas referidos a "reconociendo la diversidad al interior de mi grupo", "el sentido de pertenencia al grupo" y "identidad grupal"), aspectos de identidad grupal para finalizar con la construcción colectiva de la misión, visión, y objetivos grupales.

En la segunda etapa de "Ampliación de expectativas para el acceso al poder" se plantea la asesoría sobre "reconociendo la forma como estamos organizados".

En la tercera etapa "Acceso a la toma de decisiones y al uso y control de recursos" se plantea la asesoría "reconociendo las necesidades de la comunidad" y una serie de asesorías referidas al proceso de diseño, ejecución y evaluación del proyecto grupal que permiten acompañar a los jóvenes de acuerdo a las necesidades y dificultades, tanto al interior del grupo, al plantear una nueva división de trabajo, como al ejecutar su proyecto relacionándose con otros agentes como los destinatarios, autoridades, instituciones, aliados etc.

Estas últimas asesorías se plantearon en forma abierta, sin un diseño preestablecido con el objeto de brindar las herramientas y apoyos más convenientes a la gestión de cada proyecto grupal que considere principalmente el desarrollo de mujeres y varones y el acompañamiento a los cambios en las relaciones al interior del grupo.

El diseño y ejecución de **proyectos grupales** era el mecanismo planteado por la estrategia para generar igualdad de oportunidades para que mujeres y varones incorporen sus intereses y se distribuyan, de modo que los sus integrantes accedan a la toma de decisiones y al uso y control de recursos al trabajar en el es-

18 En el siguiente capítulo se presentan las etapas del proceso



espacio público por el desarrollo de su comunidad. De este modo, se da acceso real al trabajo comunitario en coordinación y negociación con otros actores.

Se plantea una metodología de diseño que facilita la apropiación de las herramientas y procedimientos al margen de la experiencia y conocimiento previo en diseño y gestión, el diseño segregado por sexo, pautas para la concertación, asesorías para acompañar el proceso y financiamiento del proyecto grupal.

Este proceso que, inicialmente, debía durar seis meses tuvo una duración de tres meses dado que el proceso previo se prolongó al ser necesario fortalecer a las personas en el esclarecimiento de sus intereses y las habilidades para expresarlos y fundamentarlos y la necesidad de que los grupos adopten mecanismos incluyentes y funcionales de recoger la diversidad antes de que, individual y grupalmente, estén en capacidad de generar y aprovechar oportunidades para una nueva división de trabajo y un trabajo en equipo más democrático.

Se busca que al establecer contactos con autoridades y otros actores de su comunidad se identifiquen a sí mismos como actores que contribuyen a su comunidad y amplíen la visión acerca del trabajo comunitario -en especial las mujeres- aquellos que previamente consideraban el trabajo comunitario como un servicio y ayuda y desarrollen habilidades para desenvolverse en el espacio público en igualdad de condiciones.

3. El desarrollo de la experiencia

El proceso de sistematización nos ha permitido perfilar mejor los componentes de la estrategia, descritos en el capítulo precedente, así como distinguir hasta tres etapas en el desarrollo de la experiencia. Antes de pasar a presentar los detalles de la experiencia se desea mostrar un cuadro que, de algún modo, articula los componentes de la estrategia ya mencionados y las grandes etapas por las que pasa la experiencia.

ETAPAS COMPONENTES	Etapa 1 Incorporación de la diversidad	Etapa 2 Ampliación de expectativas y acceso a cargos de responsabilidad	Etapa 3 Acceso al poder y los beneficios en el trabajo comunitario
Visibilización de la diferencia y situaciones de discriminación a la diferencia	Visibilizan y valoran las diferencias y la discriminación a estas al interior del grupo.	Visibilizan la inequidad en el acceso a cargos de responsabilidad por el tipo de rol social privilegiado.	Perspectiva diferenciada de mujeres y varones y de las necesidades e intereses de l@s destinatari@s.
Incorporación de formas de trabajo que generan igualdad de oportunidades	Se apropian de formas de trabajo que articulan los intereses individuales y los grupales.	Inician nueva distribución de trabajo.	Incorporan división de trabajo que genera iguales oportunidades.
Fortaleciendo capacidades para resolver dificultades	Generan mecanismos y prácticas que responden a las necesidades de mujeres y varones.	Mujeres reconocen que requieren potenciar sus capacidades.	Para relacionarse con l@s destinatari@s, autoridades, instituciones y organizaciones.

Este cuadro nos permite apreciar en forma esquemática los subprocesos que tuvieron lugar durante la experiencia como resultado de la aplicación de una estrategia que también experimentó un proceso de adecuación.

Esta forma desagregada de presentar el encuentro entre la estrategia planeada y lo ocurrido en la experiencia no hace sino recordarnos que, lograr cambios significativos en mujeres y varones jóvenes, con relación a sus comportamientos de discriminación por género, es un proceso complejo y paulatino que requiere flexibilidad y sensibilidad para adecuar nuestras acciones y cumplir nuestro propósito de acuerdo al ritmo y necesidades de mujeres y varones.

Antes de revisar el recuento de la experiencia de la *Escuela Joven para el desarrollo con Equidad* conviene recordar que cada grupo vivió la estrategia de manera diferenciada y que al presentar esta experiencia sistematizada se está compartiendo las características que el equipo considera más importantes o representativas.

Asimismo, es necesario precisar que las etapas que aquí se mencionan tuvieron diferente duración y no necesariamente fueron planificadas así pues, como se ha explicado, el equipo de IES debió responder a las necesidades que surgían.

3.1 Primera etapa: **incorporando la diversidad**

En esta etapa se buscó que las mujeres y los varones jóvenes se dieran cuenta o visibilizaran y valoraran la existencia de diversidad de perspectivas, intereses y habilidades y reconocieran situaciones de inequidad al participar en el grupo. Para esto se realizaron talleres de reflexión en los cuales se confrontaron situaciones cotidianas y concretas en las que mujeres y varones, mayores y menores, son sujeto y objeto de discriminación por diferentes motivos.

El primer taller "Somos diferentes y sin embargo iguales" hizo evidente cómo las personas son tratadas de acuerdo al menor o mayor valor social de sus características (género, raza, edad, etc.).

"rechazar a alguien por algo que creemos diferente a nosotros"

"Prefieren que hagamos las cosas de la casa y no trabajar... por ser mujeres"

En esta etapa, l@s j venes deb an ver que, para respetar la igualdad entre las personas, se requieren dos cosas: en primer lugar, dar igual valor a los intereses de tod@s l@s integrantes y, en segundo lugar, responder grupalmente a las necesidades diferenciadas de mujeres y varones para que tod@s participen en igualdad de condiciones.

En este proceso fue importante que identificaran, en la simpleza de situaciones cotidianas y concretas vividas por ellas y ellos, motivos y conductas discriminatorias¹⁹, las consecuencias de stas en t rminos de las desventajas y los efectos en la autoestima de las personas. Asimismo, al confrontarse con que tod@s son discrimad@s por alg n motivo, facilita ver que el establecimiento de relaciones que discriminan la diferencia es un asunto de injusticia que afecta a tod@s.

De este modo se facilita que reconozcan las dificultades de l@s integrantes del grupo que provocan situaciones de inequidad, en las que las dificultades personales de mujeres y varones j venes, por ejemplo, el temor a la burla y la desconfianza en la propia capacidad, los relega a una posici n de desventaja al participar:

"Nos auto-discriminamos porque pensamos que todos nos juzgan mal, hay chicos que se creen la gran cosa."

Muchas veces uno mismo es quien se margina "no me van a aceptar", dice, y se da menos valor.



Tambi n reconocen aspectos relacionales y organizativos como las conductas excluyentes de los varones mayores o que mantienen a las mujeres y varones nuevos en esta posici n. A los varones mayores les permiti identificar como influye la distribuci n del trabajo y sus conductas excluyentes, en la participaci n y compromiso de las mujeres y los varones menores o de poca antig edad en el grupo.

Es importante se alar que estas actividades permitieron reconocer las actitudes y conductas que expresan un sentimiento de superioridad de quien discrimina pero tambi n sentimientos, actitudes y conductas de quien es discriminado/a. Para nosotros fue importante que reconocieran ambos tipos de conductas que mantienen la desigualdad en el acceso a oportunidades y la inequidad en el trato y valoraci n a las diferencias en el

¹⁹ Por ejemplo: conductas de discriminaci n: rechazo, burla, descalificaci n, restricci n de actividades para mujeres, restricci n a ciertos lugares, actitudes de desconfianza en capacidad del otr@, dejar de tomar en cuenta, falta de respeto. Motivos de discriminaci n: formas de hablar, costumbres, color de la piel, expresi n de sentimientos, restricci n de actividades por sexo. Los sentimientos que la discriminaci n genera: impotencia, desconfianza en s mism@ y reacciones tales como buscar ser aceptados asumiendo conductas ajenas. Desventajas a las que expone la discriminaci n: mayor esfuerzo para encontrar trabajo de mujeres provincianas, menos beneficios.



grupo; ello con el fin de propiciar que la equidad fuera vista como un asunto que involucraba a tod@s.

La legitimidad de la diferencia y la motivación para incorporarla es fundamental en el proceso iniciado pues l@s jóvenes quedan motivados a generar la participación de cada un@, en especial la de las mujeres y varones nuevos en el grupo²⁰. La valoración de la opinión propia como expresión de la particularidad de las personas hace evidente la posibilidad del desacuerdo, lo cual es fundamental para manejar las diferencias en la construcción colectiva de saberes y objetivos.

Asimismo, la valoración de la diferencia hace evidente la diferencia de habilidades, las cuales deben ser tomadas en cuenta para aprovecharlas o compensarlas y facilitar el aprendizaje de nuevas habilidades que tornen viable y efectiva la participación.

El tener un espacio y herramientas metodológicas que posibilitan la reflexión personal y el debate sobre el quehacer grupal²¹ les permite, en lo personal, aclarar o reafirmar intereses y opiniones relativas a la vivencia grupal y, en lo grupal, construir colectivamente otras formas de trabajar en equipo sacando productos que recogen los intereses de tod@s.

Llegar a productos grupales les permite ir apropiándose de formas funcionales e incluyentes de trabajar en equipo ("nosotros definimos los objetivos) de organizar las reuniones, de

20 Anne Phillips, 1996 presenta algunas paradojas de la participación encontrados en procesos participativos que ejemplifican las dificultades que encuentran las personas para abordar las diferencias.

21 Asesorías en las que trabajan: 1) los intereses personales en articulación con los objetivos grupales, 2) aspectos de identidad grupal, deberes y derechos y, 3) la construcción colectiva de la misión, visión y objetivos grupales.

que nuevas personas vayan asumiendo mayores responsabilidades y de fortalecer la identidad grupal. La estrategia va respondiendo de este modo, a las dificultades que ell@s mism@s van identificando en el proceso como se muestra en las siguientes vi etas:

"nos falta centrar bien los objetivos" (mujer)

"no conocemos mecanismos para mejorar la integración y funcionalidad del grupo" (varón)



Consideramos que el constatar que pueden llegar a productos grupales incluyendo la participación de tod@s es un hecho clave para que mujeres y varones sientan el avance en el trabajo grupal y validen la participación de tod@s:

En el caso de los varones, obtener estos productos está asociado con sus intereses orientados al logro y los resultados y los ayuda a resolver la diferencia de opiniones y validar la existencia de intereses y objetivos personales así como encontrar la forma de articularlos a los objetivos grupales (semejanza, confluencia), Experimentan que el intercambio y la comunicación son necesarios y útiles para realizar el trabajo y contribuyen a la integración.

En el caso de las mujeres y varones nuevos, llegar a productos les permite conocer acerca del quehacer grupal, involucrarse e identificarse con el grupo al incorporar sus intereses a las metas colectivas. Ellas reconocen y validan progresivamente la autonomía que pueden ir encontrando en la definición de objetivos -principalmente los personales-, y las semejanzas que van hallando con los intereses de otr@s miembr@s.

En este proceso, descubrir semejanzas fortalece su sentimiento de pertenencia al grupo, y descubrir las diferencias de intereses, opiniones y expectativas les permite enriquecer el producto grupal. En otros casos, promover que se comuniquen claramente respecto a las dificultades personales y relacionales que generan las diferencias y que ell@s encuentren como solucionarlos de acuerdo a los cambios personales y grupales que desean lograr en este proceso permite que reconozcan la utilidad de abordar los problemas relacionales en el grupo y de generar acuerdos y reglas internas.

Al apreciar que un buen manejo de ciertas habilidades para la comunicación, la organización del pensamiento y el trabajo en equipo están a la base cualquier posibilidad de participación en un grupo, l@s j venes quedan motivados para generar "mecanismos" de participación.

En lo personal, este proceso les permite a mujeres y varones desarrollar habilidades de comunicación para escuchar y recoger las opiniones, para expresarse en forma clara y concre-




ta y en lo grupal para identificar y abordar los problemas analiz ndolos y buscando soluciones colectivas generando acuerdos y pr cticas participativas y consensuadas par recoger las opiniones y habilidades de tod@s que reconocen la necesidad de diferenciar la amistad y el trabajo grupal, buscando colectivamente el cumplimiento de tareas y acuerdos.

Sin embargo, este proceso implic un mayor esfuerzo para las mujeres pues ellas tienen dificultades para esclarecer sus intereses y posiciones propias, para expresarlos y fundamentarlos y, a algunas, esto incluso les genera malestar y manifiestan su sentimiento de incapacidad. A las mujeres les toma m s tiempo esclarecer sus intereses, a expresarse con confianza en sus propias ideas; mientras que los varones tienen m s claridad sobre sus intereses y en algunos casos sienten que el ritmo es lento, pues ya desean pasar a la ejecuci n de proyectos.

En este proceso el grupo toma conciencia que necesitan responder a las dificultades que tienen mujeres y varones y responder a sus necesidades para llevar a cabo esta planificaci n con xito, por lo que asumen como tarea grupal generar mecanismos para que las mujeres puedan superar sus dificultades y responder a sus necesidades.

Fue clave para validar esta necesidad de abordar estas dificultades la visibilizaci n de las consecuencias de los estereotipos de g nero en los cuales han sido socializados mujeres y varones y las consecuencias en la participaci n en los grupos y las relaciones que establecen entre g neros y al interior de los g neros.

Confrontarse con la desvalorizaci n de los varones hacia ellas, con su actitud dependiente y las oportunidades de desarrollo y autonom a que pierden por seguir el mode-



lo de género asignado les permite a las mujeres cuestionar el modelo y estar motivadas a tener un comportamiento más proactivo. Con este objetivo, identifican la necesidad de clarificar sus ideas e intereses, de desarrollar habilidades para participar: expresar y fundamentar sus opiniones y propuestas, tomar decisiones y aportar en mayor medida al grupo.

Cuando los varones son confrontados con su propia competitividad y necesidad de ganar a otros varones y mostrar su poder sobre las mujeres se sensibilizan hacia las necesidades de las mujeres y se genera la motivación a responder grupalmente a las necesidades de las mujeres y a trabajar en equipo.

Así, las mujeres van aumentando su participación lo que les va permitiendo, poco a poco, desarrollar habilidades y de este modo reconocen estas acciones como una oportunidad para acceder "cargos importantes" en los que puedan aportar más con sus habilidades y ser reconocidas por ellas.

Las expectativas que tienen de sí mismas, y que otros tienen sobre ellas, las motiva a usar sus propios recursos para implementar otros estilos de lograr eficazmente la realización de las tareas y a responder, a la vez, frente a las necesidades de innovación del grupo.

Por otro lado, resaltar las opiniones y aportes de las mujeres hace que el grupo les preste atención y los analice y aproveche. De modo que, progresivamente, las mujeres van adquiriendo confianza en la validez de sus opiniones y, a la vez, van desarrollando habilidades para formularlas.

Esto hace que vayan dando valor a su aporte, pues va a ser considerado en los productos grupales. A su vez, esto las motiva a coger confianza y a esforzarse por formular sus ideas. El que el grupo este atento a las respuestas de las mujeres hace que respeten la forma y ritmo para expresarse pues finalmente plantean un aporte rico para el grupo. De este modo, las mujeres se fortalecen pues saben que su opinión será de utilidad para el grupo.

Así van usando sus propios recursos personales para manejar la dinámica grupal que en muchas ocasiones resulta difícil y nosotros apoyamos con preguntas o tareas que ayuden a precisar sus dificultades y generan soluciones. En este proceso los varones reconocen la importancia de la comunicación al interior del grupo, aprenden formas de prestar atención y recoger las opiniones y cómo fortalecer la integración, la identidad grupal y facilitar la fluidez en el trabajo. Las mujeres aprenden a expresarse con mayor claridad, van ganando confianza en sí mismas y en su capacidad, así como a canalizar sus intereses y habilidades relacionales adecuándolas a la solución de problemas grupales.

El proceso permiti en general, valorar la diferencias entre l@s participantes y motivarlos a generar la participaci n de l@s j venes, incorporar formas de trabajo en las cuales mujeres y varones identifican sus intereses personales al participar en el grupo, construyen sus objetivos grupales recogiendo los intereses individuales, valorar el aporte de la participaci n de tod@s y construyen productos grupales como resultados de este intercambio b sico.

Esto los prepar para que, en la segunda etapa, se interesen por modificar a distribuci n de trabajo y, en la tercera etapa, mujeres y varones est n en capacidad de incorporar sus intereses en el proyecto grupal y acceder al poder en su ejecuci n as como desarrollar su capacidad para aportar al desarrollo de su comunidad, como se observar en la presentaci n de las siguientes etapas.

3.2 Segunda etapa: **ampliando las expectativas de acceso al poder**

En esta etapa se busc que, mujeres y varones, aprecien c mo la divisi n sexual del trabajo se da en su vida cotidiana y las ventajas y/o desventajas que sta tiene para su desarrollo personal y sus formas de participaci n al promover el desarrollo de habilidades diferenciadas para mujeres y varones.



Esta etapa tuvo una duraci n muy corta dado que la primera etapa hab a tomado mayor tiempo del planificado y, finalmente, su aplicaci n se consolidar a en la tercera etapa.

Al apreciar la divisi n sexual del trabajo y las ventajas y desventajas que sta representa para la participaci n en el grupo y el desarrollo personal, se pudo validar una concepto de divisi n del trabajo que promoviera el acceso de todos a los cargos de mayor responsabilidad y la ampliaci n de expectativas de las mujeres respecto a sus posibilidades para ejercer esos cargos.

Asimismo, las actividades de esta etapa permitieron plantear acuerdos para una nueva distribución grupal del trabajo y, de este modo, se pudo fortalecer las expectativas concretas e inmediatas de las mujeres para acceder a cargos de mayor poder.

La característica principal de esta etapa fue la de lograr acuerdos grupales para la división de trabajo que favorecieran el acceso a cargos de mayor responsabilidad a quienes previamente no habían tenido la oportunidad de hacerlo, especialmente las mujeres, así como la valoración de la cooperación y el trabajo en equipo y el trabajo planificado.

Hasta ese momento, mujeres y varones reconocían situaciones de desigualdad en el acceso a ciertas responsabilidades, habían comenzado a realizar un trabajo cooperativo, pero todavía no encontraban la forma de favorecer la participación de las mujeres más allá de recoger opiniones en forma democrática o distribuyendo cargos o responsabilidades nominales que no significaban un acceso real al poder.

Es recién, al reconocer que mujeres y varones han desarrollado habilidades diferenciadas de acuerdo a rol que les ha sido asignado socialmente, que las mujeres se dan cuenta que, al organizar su tiempo, otorgan prioridad al rol reproductivo, lo cual les ha permitido desarrollar habilidades y actitudes de conciliación, tolerancia y respeto.

Sin embargo, identifican también que estas mismas habilidades en ocasiones limitan su participación al interior del grupo y les impide asumir otras tareas por temor a equivocarse, por un respeto mal entendido o por no generar conflictos.

Los varones reconocen que han adquirido habilidades distintas a las de las mujeres porque les fueron incentivadas desde pequeños y que esas habilidades les permiten buscar reconocimiento, plantear sus opiniones y expresarse con seguridad, lo que facilita su participación en el grupo. Reconocen que tienen más autonomía para decidir lo que harán





con su tiempo y menor presión para hacerse cargo de las tareas reproductivas. Esto queda claro cuando, al narrar cómo distribuyen su tiempo y las actividades que dan prioridad, mencionan actividades referidas al rol productivo y comunal más no al rol reproductivo, aún cuando algunos realizan ciertas tareas en sus hogares.

Los varones evidencian cómo la identidad masculina está sustentada en una división sexual del trabajo y en relaciones inequitativas en las que se les exige contribuir en el hogar, tener éxito, asumir tareas fuera de casa. Esto los llevó a reflexionar sobre las ventajas y desventajas de su situación y sobre sus propias expectativas.


El reconocimiento de la división sexual del trabajo y las habilidades desarrolladas, tanto por hombres como por mujeres, es un proceso exigente que contribuye en gran medida a develar los costos de esta división sexual inequitativa para su desarrollo personal, y les permite cuestionar las expectativas asumidas pues llegan a reconocer que, parte de sus dificultades provienen de las expectativas sociales y las oportunidades de desarrollo personal que les plantea la dedicación predominante a una u otra actividad propias de sus roles sociales.

Al revisar las actividades que realizan en el grupo, se hace evidente para las mujeres, que han ocupado un rol pasivo y marginal dado que los cargos de mayor responsabilidad (que podría darles la posibilidad de desarrollar habilidades para ganar contactos, tomar decisiones, acceder a los recursos y beneficios) hasta el momento han sido ocupados por los varones.

Por otro lado, se hace evidente que las actividades que realizan ellas, a pesar de la dedicación con las que las ejecutan, son menos valoradas por el grupo que las que realizan los varones.

Ellos también se dan cuenta de esta diferente valoración por lo que ambos quedan sensibilizados a promover una división de trabajo que de oportunidades a las mujeres para que accedan a cargos de mayor responsabilidad y tengan la oportunidad para ejercitarse en estos cargos y desarrollar las habilidades que son propias de estos cargos y a fortalecer el trabajo de equipo.

El aporte de la facilitadora en este punto fue el prestar atención a cada uno de los aportes que realizan los integrantes de los grupos juveniles. Por ejemplo, cuando las mujeres plantean un cambio en su rol tradicional, la facilitadora está para ayudarlos a definir cuál es la necesidad y cómo podrán, con sus recursos, responder a ella teniendo claro que sí, en la práctica se confrontan estas segregaciones, se puede llegar a desfeminizar algunas tareas como las operativas, secretariales, de atención y cuidado del otro, entre otras.



Adicionalmente, la estrategia se propuso contribuir a que l@s j venes vieran que no basta generar oportunidades si las personas no tienen recursos, ni materiales ni reglas, para utilizarlas.

Por ejemplo, al trabajar con los las mujeres y los varones nuevos se identificó que, aunque habían tomado acuerdos que les permitieran a los varones promover relaciones más equitativas, lo que en realidad se estaba dando, es que algunos de estos acuerdos se estaban quedando únicamente en el papel.

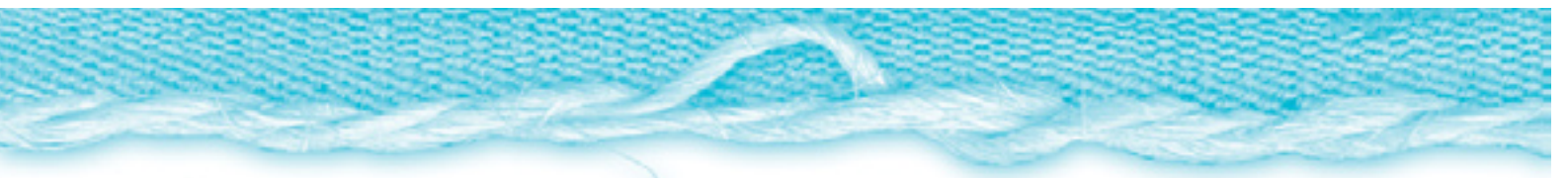
En algunos casos los varones dejan que algunas mujeres sean quienes coordinen las actividades y reuniones del grupo, pero eran chicas que tenían dificultades para asistir a las reuniones (por responsabilidades en sus casas principalmente). Es por ello que los varones llegaron a manifestar que "así las mujeres tengan la oportunidad", no son autónomas en el manejo de sus tiempos y sus vidas y difícilmente podrán asumir otro tipo de responsabilidades diferentes a las de su hogar, para finalmente ser ellos quienes continúan tomando las decisiones y manejen los recursos grupales.

En otros casos, la mujer que coordina es la pareja del varón que anteriormente asumió esta tarea. Esta es una forma del varón para mantener el poder a través de su pareja, quien frecuentemente acude a él para solicitar apoyo. Se vio que, muchas veces él daba sus recomendaciones sin que ella lo pidiera y, cuando ella no accedía o se inclinaba más hacia las decisiones grupales, se presentaron conflictos de pareja y maltrato verbal.

Es de esta manera como se hicieron evidentes en el desarrollo de la experiencia las diferentes formas en que los varones quieren obtener el poder, a través del afecto, la sexualidad, los recursos, la información y la capacitación. Si bien es cierto, la identidad femenina se encuentra más proclive a la relación con otros, también se le considera más influenciable, menos competitiva y que expresa su poder (y a la vez su vulnerabilidad) en el plano de lo afectivo y lo privado.

Al evaluar los indicadores de estas actividades, se destaca un clima de confianza y la implementación de técnicas grupales adquiridas a través de una estrategia que combinaba la metodología participativa²² con la incorporación de una manera diferente de distribuir las tareas y responsabilidades.

22 Como, por ejemplo, la "Tarjeta participativa", una herramienta que permite a las mujeres y los varones que pertenecen a la organización juvenil crear un ambiente de confianza e integración grupal en el que reconocen la importancia de facilitar la participación de tod@s aprendiendo a concretar y transmitir ideas en un lapso de tiempo determinado



Es importante resaltar que el hecho de que las mujeres sienten una posición distinta frente a lo asignado socialmente en hechos cotidianos con los que no están de acuerdo. Esto hace que los varones reflexionen sobre la imagen que tienen de las mujeres y valoren mucho más su aporte y forma de ver el mundo.

Los cambios que se van dando son progresivos y acumulativos, es decir que, ante la visibilización de las situaciones de inequidad, mujeres y varones realizan pequeños cambios y desarrollan habilidades comunicativas básicas que les permiten incorporar los intereses de mujeres y varones así como sus habilidades. Sin embargo continúan existiendo desigualdades en el acceso real a cargos de responsabilidad.

Entonces, al visibilizar que la forma como se dividen el trabajo también genera desigualdades y desventajas amplían sus expectativas y se motivan por plantear otra forma de distribuir el trabajo que permita la ampliación de oportunidades e identifican la necesidad de desarrollar nuevas habilidades, y así sucesivamente. La visibilización de situaciones de desigualdad y las desventajas que esta trae para mujeres y varones permite ir abordando situaciones más complejas y profundas de acuerdo a las expectativas de cada grupo.

Sin embargo, en otras circunstancias se vuelven a plantear nuevas situaciones de inequidad de las cuales no son conscientes, pues esta es la forma de relación "naturalizada" en nuestra sociedad. El cambio hacia la equidad implica un esfuerzo constante de reflexión acerca de las formas como nos relacionamos y las oportunidades que estas formas plantean a mujeres y varones.

Los varones aún tienen dificultad para reconocer a las mujeres como iguales, con capacidad de asumir las tareas que ellos suelen asumir. Aún sabiendo que otras mujeres pueden desarrollar tareas tanto o mejor que ellos, no lo reconocen abiertamente ante el grupo.

Son las mujeres quienes identifican concretamente dificultades de organización interna del grupo: falta de rotación de cargos, ausencia de transferencia de habilidades, poco reconocimiento de los logros y las tareas bien realizadas, el no respetar la agenda de trabajo o el hecho de que no todos conocen los estatutos del grupo.

Los grupos juveniles reconocen la importancia de mejorar su trabajo en equipo, planificar sus actividades, el que todos tengan acceso a la misma información, comunicar abiertamente sus desacuerdos y aclarar confusiones.

Es por ello que, finalmente, a partir de los aportes de los grupos la estrategia en esta etapa, les dio elementos básicos para realizaran un plan de trabajo. De esta manera la dis-

tribución de tareas y funciones se dio de manera más organizada, los grupos juveniles aprendieron a organizar sus tareas a través de cronogramas de trabajo en los cuales ubicaron también la disponibilidad de tiempo de las personas y sus habilidades para desempeñar determinadas tareas y fortalecer la cooperación y el trabajo en equipo.

3.3 Tercera etapa:


las mujeres acceden a la **toma de decisiones** y al uso y control de recursos en el diseño **y gestión** de proyectos de desarrollo local

Esta etapa tuvo características particulares, pues se buscó que se plasmasen los logros de las etapas previas en un trabajo de mayor complejidad: el diseño y gestión de un proyecto comunitario. El objetivo era que mujeres y varones conciertan sus intereses y perspectivas particulares en un proyecto de beneficio para la comunidad.

Asimismo, se propuso que gestionen estos proyectos y se amplíen las oportunidades, -especialmente para aquellas que previamente no las tenían-, en el uso y control de los recursos y beneficios generados al trabajar por la comunidad.

Esta etapa tuvo dos tareas complejas y claves: el diseño del proyecto grupal y la ejecución del mismo. En esta etapa ya habían construido objetivos conjuntos y las mujeres habían fortalecido su participación. Sin embargo, consideramos que era importante que, en





esta oportunidad, realicen una propuesta por separado para garantizar que mujeres y varones tengan un espacio para plasmar sus intereses y luego puedan concertarlos.

Este proceso de diseño del proyecto fue sumamente exigente tanto para las mujeres como para los varones. A las mujeres, los avances acumulados durante el proceso²³ les permitieron aprovechar la oportunidad de tener capacitación y un procedimiento para plasmar sus intereses en una propuesta que tendrá utilidad para el grupo. Asimismo, les permitió utilizar sus saberes previos para desarrollar habilidades instrumentales útiles para desenvolverse en el espacio público.

Las mujeres lograron incorporar su perspectiva y recursos personales al usar herramientas que les permitieron acercarse a la población destinataria con un lenguaje sencillo y plantear objetivos y actividades vinculadas a su quehacer grupal, sus intereses personales y a las características e intereses de la comunidad.

Las actividades que plantearon, por lo general, tendían a promover el desarrollo personal con técnicas que parten de la vivencia y habilidades de los y las destinatarias en una interrelación en donde son ellas quienes facilitan el proceso. Utilizaron sus habilidades relacionales en el grupo y en la comunidad lo cual les facilitó la comunicación con los destinatarios, construir conjuntamente y recoger su saber previo.


Con ellas, el equipo facilitador debió ayudarlas constantemente a concretar el propósito de las actividades, identificar de qué manera contribían o no al logro del objetivo general, hacerles notar los avances que obtenían y el valor de su esfuerzo y aportes. De este modo, ellas fortalecieron la confianza en su capacidad para sacar mejores productos.

El que las mujeres asuman la responsabilidad y tengan el espacio para realizar un proyecto que las obligue a entrar en contacto real y cercano con la comunidad -jóvenes destinatarios, instituciones, agentes clave, autoridades, otros grupos-, se constituye en una oportunidad para que las mujeres pudieran continuar clarificando lo que les interesaba lograr en la comunidad y plasmar sus intereses y perspectivas en ello.

En esta etapa se buscó que visibilicen las perspectivas diferenciadas de mujeres y varones con relación a una propuesta para beneficio de la comunidad de modo que se garantizara la incorporación de ambos intereses en el proyecto²⁴.

23 Incorporación de sus intereses en los productos grupales, ejercer funciones de mayor responsabilidad y comprender que el mejorar sus habilidades y elaborar buenos productos les puede permitir ganar reconocimiento por parte del grupo y participar con mayor influencia.

24 De igual manera se buscó que se hicieran evidentes los intereses y necesidades de las mujeres y varones destinatarios de sus proyectos.



Al diseñar sus proyectos, los varones manifestaron sus intereses y perspectiva utilizando mecanismos que les permitan llegar a productos concretos en el menor tiempo posible. Por ejemplo, se repartieron entre los integrantes los pasos del procedimiento de manera que cada varón lo concrete de acuerdo a lo que a él le interesaba y luego juntaron los productos formando un proyecto, el cual fue revisado, generalmente, por quien coordinaba el grupo.

Cuando los varones tuvieron dificultades para plasmar los intereses de todos para generar productos colectivos lo resolvieron delegando a alguien para que elabore la propuesta y puedan responder con los plazos planteados.

Algunos varones identificaron "en privado" sus limitaciones para plantear una propuesta de desarrollo local a la facilitadora así que ella promovió que sean ellos mismos que resuelvan sus dificultades con el apoyo del grupo.

Algunos varones reconocieron abiertamente su dificultad y pidieron ayuda y se dejaron ayudar pues estaban motivados porque venían la utilidad de este aprendizaje. Otros se mostraron algo ansiosos y se esforzaron por concretar ideas, ciertamente con mayor dificultad que las mujeres, pues tienden a generalizar, teorizar y dispersarse en varios temas.

Finalmente, algunos otros utilizaron su experiencia previa en la elaboración de proyectos aclarando que usaron otro procedimiento y/o buscando ayuda de los docentes de sus universidades.

Identificar las necesidades de mujeres y varones de la comunidad para elaborar el proyecto de desarrollo local fue una oportunidad para que los jóvenes se sensibilizaran de manera directa con la realidad de su comunidad ya que tenían poca experiencia en diagnósticos comunitarios básicos para la formulación de proyectos de desarrollo social.

Esto resulta interesante de destacar pues reconocieron que su trabajo se puede enriquecer elevando las propuestas de la comunidad a instancias y autoridades locales. Al realizar el diagnóstico les resultó fácil recoger información y hacer contactos con agentes de la comunidad o establecer nuevos contactos. Se organizaron distribuyéndose el diseño de acuerdo a las habilidades y facilidades de cada participante y solicitaron cada vez menor ayuda al equipo de IES.

Una vez que mujeres y varones han diseñado un proyecto por separado, recibieron pautas para concertarlos en un solo proyecto grupal. Se trataba de que intercambien proyectos y se ajen las fortalezas y debilidades de cada uno.


Analizaron cada proyecto y en grupo fueron se al ndolas y seleccionando que aspectos de cada proyecto quedaban. El equipo, qued muy satisfecho, pues pensamos que concertadamente hab an llegado a incorporar intereses de mujeres y varones, quedando muy reconocidos los de las mujeres, incluso m s de lo que nosotros esper bamos.

Sin embargo, no alcanzamos a identificar el significado que esto tenia para los varones para quienes s lo se trataba de un acuerdo mas no de la concertaci n de intereses. Algunos intereses de los varones por lograr influencia en autoridades o cambios en instituciones quedaron descuidados y fueron dejados de lado.

El momento de la concertaci n tambi n se constituy para las mujeres en un espacio de fortalecimiento y ampliaci n de oportunidades, pues les permiti hacer evidente ante el grupo que realmente manejaban su proyecto y que estaban en igualdad de condiciones, con relaci n a los varones, para aportar en el trabajo comunal usando sus propios mecanismos para lograr que el proyecto conjunto incorpore sus intereses y perspectivas a la vez que fortalec a la imagen de s mismas y la legitimidad de su derecho a incorporar sus intereses y propuestas en el quehacer grupal.

En un caso, ellos reconocieron abiertamente la calidad de la propuesta de las mujeres y conjuntamente acordaron complementar ambas sobre la base de la propuesta de ellas pues estaba m s acorde al presupuesto y tiempo disponible para el proyecto. La forma de concertar las propuestas se bas en aadir a una propuesta aspectos de la otra. En este momento acuerdan tener la propuesta de las mujeres como base a la cual aaden actividades y algunos aspectos de la otra propuesta. Adem s reconocieron que al grupo le conviene que m s personas est n capacitadas y que es bueno que las mujeres ten-





gan espacios para participar más activamente y que el financiamiento del proyecto es un reconocimiento y oportunidad para el grupo.

Ante este hecho el equipo consideró que había habido un avance significativo pensando, por un lado, que los varones estaban flexibilizando sus posiciones frente a la imagen de la mujer y su capacidad para fundamentar y formular proyectos y, por otro, nos pareció que la concertación se había dado con mayor facilidad de la que nosotros habíamos pensado.

En aquellos grupos en los cuales las propuestas de mujeres y varones fueron muy similares, no se dio esta situación pero sí hubo un reconocimiento a la capacidad de las mujeres.


La estrategia buscó la concertación, sin embargo, en esta etapa, las mujeres conscientes de sus limitaciones, buscaron más apoyo y trabajo en equipo para elaborar su proyecto lo que les permitió apropiarse de su propuesta identificando y modificando previamente vacíos mientras que los varones, con su estilo pragmático, diseñaron su propuesta dividiéndose el trabajo de modo que sólo algunos llegaron a conocer a conciencia su propuesta.

Si bien hubo avances con relación a la necesidad de los varones de valorar e incorporar el trabajo en equipo y encontrar formas para manejar el reconocimiento de sus limitaciones, al equipo de IES se le hizo menos evidente la necesidad de responder a estas necesidades en forma continua pues justamente ellos no manifiestan abiertamente sus dificultades y demandas de asesora como las mujeres.


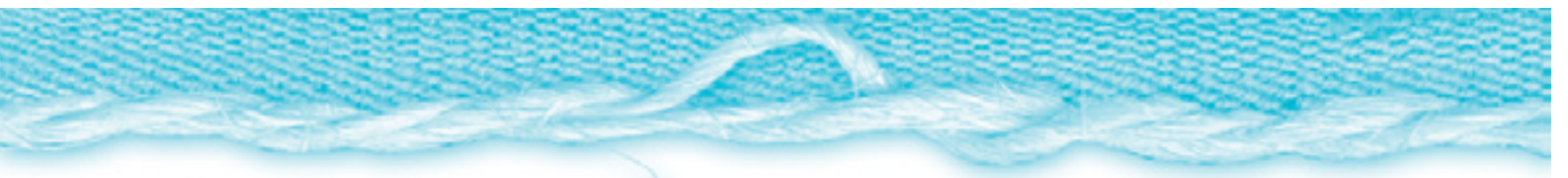
De este modo, en algunos casos, el equipo de IES fue visto como un aliado de las mujeres para empoderarlas lo que en algunos generó la idea de que las mujeres estaban ganando espacio a costa de ellos.

Hasta este momento las mujeres y los varones habían diseñado por separado sus proyectos y luego habían hecho un proceso de concertación con el fin de sacar un producto conjunto de calidad en el que, el interés y perspectiva de cada integrante del grupo estuviera representado, especialmente el de las mujeres. Ahora deberán poner en marcha sus propuestas.

Ejecutando sus proyectos



Para finalizar la tercera etapa se plasma una nueva división de trabajo en cada grupo y se plantea que nuevas personas desarrollen habilidades para asumir cargos. Así, el reconocer las habilidades y capacidades de las mujeres para diseñar, coordinar y promover la participación en el diseño del proyecto, hizo que las mu-



jeros sean reconocidas por el grupo como las personas que lideraron la elaboración del proyecto y, por lo tanto, debían asumir la conducción del mismo.

Al iniciar la ejecución del proyecto, llevando a la práctica una división de trabajo en la que se daban oportunidades para que las mujeres accedan a los cargos de poder, generó diferentes respuestas en los grupos.



En aquellos grupos en los que el diseño de las propuestas de hombres y mujeres habían sido parecidos se asumió con mayor naturalidad que las mujeres tengan esta oportunidad. En los grupos de universitarios, algunos varones mayores e incluso algunos menores aceptaron con dificultad esta nueva división de trabajo pues valoraban la experiencia y contacto que ellos ya tenían como útiles para desempeñarse bien en la función y les costó que las mujeres asumieran el liderazgo. Esto se reflejó durante la ejecución del proyecto pues disminuyó su compromiso o incumplieron las funciones encomendadas.

Es importante señalar que, además de que la división del trabajo favorece a las mujeres, la experiencia también implica una nueva forma de trabajo en equipo en la cual cuentan con algunas herramientas de planificación y gestión que, por un lado, les permite organizar su trabajo, administrar mejor sus recursos y hacer seguimiento y, por otro lado, promueve la socialización de la información a la que todos tienen acceso, de manera oportuna, completa y ordenada²⁵, tanto de aquella relativa a la administración de los recursos como de aquella que obtienen al coordinar con autoridades, agentes clave e instituciones. Asimismo, se promueve la toma de decisiones en forma grupal.

De este modo, el acceso de las mujeres a la conducción también implica un mayor seguimiento de las acciones lo que les da legitimidad ante el grupo y facilita las acciones para monitorear los avances y reformular las tareas.

A algunos varones les cuesta asumir la autoridad de las mujeres: darles cuenta de los gastos que hacen, de sus acciones o del cumplimiento de sus tareas. Algunos disminuyen su participación, otros incumplen sus compromisos y se alan que la rendición de cuentas interna retrasa otras actividades y genera ineficiencia. Otros encuentran la manera de hacerse cargo de alguna responsabilidad en la

25 La estrategia les propone una forma de guardar la información de tal manera que todos accedan a ella pero con reglas establecidas por el grupo para disminuir la posibilidad de que se pierdan los documentos, de esta manera crean archivos por temas, con una lista bibliográfica y documental de lo que tienen, es importante aclarar que ha sido difícil que asuman el hito y en muchos casos la información la organizan y la desorganizan y así sucesivamente.



que destacan o buscan influir en aquellas mujeres que conducen. Los varones menores, en general, realizan las funciones asumidas aprovechando la oportunidad de apropiarse de nuevas formas de gestionar e instrumentos que valoran pues les permite mejorar la calidad de su trabajo en el rol productivo.

Por su parte, las mujeres toman diferentes reacciones, algunas delegan el trabajo, otras se sobrecargan de trabajo para cumplir con los tiempos planificados, mientras que otras presionan a los participantes para que cumplan sus actividades.


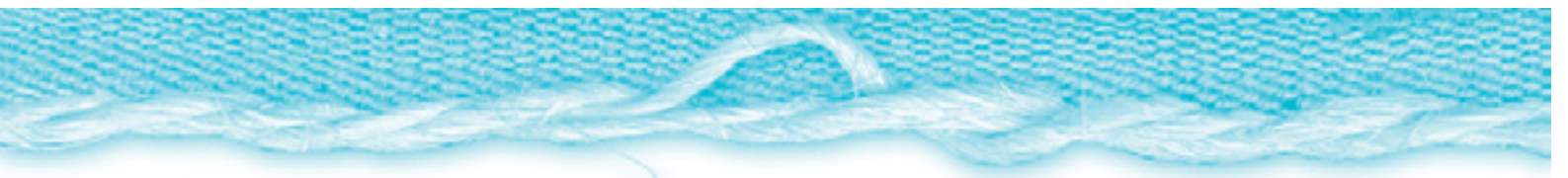
Al generarse oportunidades para que las mujeres accedan al poder, se comienzan a notar diferencias entre las mujeres según su manera de reaccionar ante la nueva distribución de roles y tareas. Algunas se encargan de apoyar a la coordinadora, asumiendo parte de sus funciones y asumiendo sus propias responsabilidades y garantizando que todos las asuman.

Sin embargo, también hay mujeres que entran a hacer alianzas con los varones mayores y, muchas veces, descalifican el trabajo de sus compañeras, argumentando que "si no saben realizar la tarea o el cargo es preciso que se deje en manos de quienes sí lo saben hacer". Es claro que no solo los varones sostienen estas estructuras de poder en la distribución de las tareas. Las mujeres muchas veces entran también al juego de la competencia y no necesariamente para buscar superarse.

En esta etapa, uno de los dilemas de las mujeres fue, por un lado, el cumplimiento del trabajo (en el que está en juego su imagen y capacidad así como el compromiso y la imagen del grupo frente a la población destinataria, las instituciones y la financiera), mientras, por otro lado, estaba la aspiración a la democratización en la gestión, logrando el compromiso y participación de todos.

Para los varones, el dilema se dio entre aceptar el liderazgo de las mujeres disminuyendo su poder en el grupo durante la realización de este proyecto y, de otro lado, aprovechar los beneficios que les otorgaba una experiencia de participación como son el trabajo en equipo, herramientas para la planificación, la gestión y el trabajo con los adolescentes. Al valorar estas herramientas adquiridas ellos toman muy en cuenta que les sirven de utilidad para mejorar su perfil en el trabajo productivo.

Se ofrecieron pautas para reflexionar acerca de cómo mujeres y varones iban experimentando estos cambios.



Es importante resaltar la reducción del tiempo dedicado a la etapa de ejecución de los proyectos²⁶ generó preocupación por el cumplimiento de las metas en los plazos propuestos. Para el equipo de IES fue difícil en un plazo tan corto generar situaciones para que mujeres y varones pudieran plantearse cambios mayores en la forma de organización que favorecieran el compromiso de tod@s. Generar oportunidades para tod@s implica abordar las tensiones que se van presentando al gestionar el proyecto, más allá del logro de resultados en el proyecto.

En el proceso las mujeres fueron constatando su capacidad y ampliando sus expectativas hacia sí mismas y esforzándose para realizar mejor su trabajo pues veían los resultados de este esfuerzo.



Algo importante de resaltar en esta etapa es que, aunque los plazos fueron cortos, las mujeres supieron organizar su tiempo para el proyecto, cumplir con sus responsabilidades en casa y crear sus propios mecanismos para responder a otras responsabilidades y demandas de padres, pareja, trabajo, estudio y otras organizaciones a las que pertenecen. Tanto a las mujeres como a los varones, la planeación de las actividades y su seguimiento facilitó que organizaran su tiempo para responder a sus diversas responsabilidades.

Los varones también aceptaron la capacidad de las mujeres reconociendo el cambio en su forma de participación cuando las vieron más empoderadas porque resolvían situaciones, coordinaban con otros actores con buenos resultados, actuaban con autonomía, fundamentaban sus ideas y hacían que se cumpliera lo que el grupo había planeado, reconociéndoles igual valor que a los varones y dándose cuenta que ellas solo necesitan la oportunidad para demostrar y desarrollar sus habilidades y sus capacidades.

Los varones también aceptaron sus incumplimientos, lo que generó que se esforzaran por mejorar sus capacidades, informarse y desarrollar otras habilidades útiles para otros espacios, en otro momento más relevantes para ellos.

Al acceder las mujeres a contactos y a información a la que mayormente accedían los varones, les permitió ganar reconocimiento del grupo y de otros actores por su trabajo y conocimientos así como tener mayores posibilidades de gestionar recursos, credibilidad para realizar acciones y que su opinión sea tomada en cuenta.

²⁶ Originalmente iban a ser seis meses pero se redujeron a dos debido a que se debió prolongar las dos primeras etapas para garantizar que mujeres y varones estuvieran en capacidad de plantear y concertar sus propuestas en igualdad de condiciones.



As la gesti n del proyecto se constituye en una oportunidad para que las mujeres accedan al poder, al uso y control de recursos y a los ciertos beneficios personales producto de la experiencia de gesti n como las habilidades para planificar, establecer nuevos contactos, negociar con actores y agentes clave de la comunidad.

La dedicaci n puesta a este trabajo y el saber que lo estaban realizando adecuadamente fortaleci la confianza en s mismas y redobl su esfuerzo por continuar haci ndolo, lo cual les gener mayor reconocimiento del grupo, pero tambi n se recargan de trabajo. Se dieron cuenta que pueden realizar las mismas funciones y pueden tener confianza en la representaci n que hacen y tambi n el reconocimiento de otros actores.


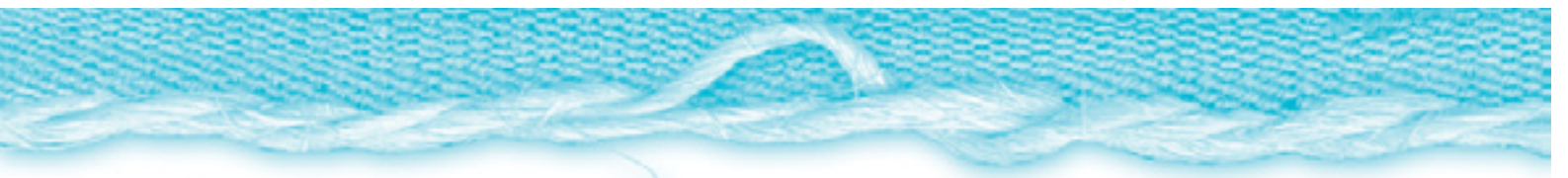
Con relaci n al trabajo con la comunidad, el contacto con las autoridades, instituciones y agentes clave es una oportunidad para que mujeres y varones desarrollen habilidades para desenvolverse en el espacio p blico. Por un lado, se dan cuenta que, muchas veces, la planificaci n de su trabajo es interferida porque l@s "adult@s" no respetan acuerdos.

Pero, por otro lado, constatan que requieren desarrollar habilidades para negociar, en especial las mujeres, quienes reconocen que reciben menor valoraci n e incluso se las ubica principalmente como mujeres mas que como representantes del grupo.

Es importante se alar que, en este proceso, surgieron imprevistos y dificultades que interfirieron con la realizaci n de lo planificado. Ante esto, mujeres y varones van desarrollando habilidades para coordinar con otros actores, aprenden que es necesario seguir los canales formales para coordinar con instituciones, que requieren plantear acuerdos escritos y que necesitan tener claridad en la presentaci n de propuesta para coordinar el uso de recursos de la comunidad.

Se dan cuenta que "l@s adult@s" incumplen sus acuerdos, tienen fallas de coordinaci n y comunicaci n al interior de las organizaciones adem s de que la "asistencia" o participaci n de l@s destinatari@s es menor a la confirmada.

Inicialmente estas situaciones les generan mucho malestar e incomprensi n, pero mujeres y varones aprenden a generar mecanismos para lograr que sus destinatari@s y sus objetivos no salgan afectados, flexibilizando sus acciones y cronogramas.



En relación con el trabajo con la comunidad, a los varones, el contacto directo con los adolescentes destinatarios de sus proyectos y el uso de la metodología participativa les permitió recoger sus intereses y expectativas lo que disminuye la deserción y facilita la confianza de los jóvenes y adolescente para proponer juegos, actividades y para comentarles sus preocupaciones.

Valoran esta forma de trabajo al darse cuenta que pueden participar, involucrarse con la comunidad, se flexibilizan y descubren habilidades nuevas que anteriormente no valoraban. Ven que van desarrollando una habilidad nueva y valoran tener una forma efectiva de trabajar con la comunidad, por lo que buscan potenciarla, aplicando las herramientas y pautas que observan que si funcionan en la práctica.

Aquellos a quienes no les motivaba el trabajo con adolescentes identificaron lo valioso de sus características y encontraron formas metodológicas participativas para involucrarlos así como la posibilidad de dar continuidad al proyecto en vinculación con sus objetivos grupales. El trabajo directo con la comunidad les permitió apreciar el diferente nivel de interés, que tienen autoridades e instituciones, en promover la participación juvenil.

Es importante señalar que a diferencia del primer y segundo etapas, en los cuales llegaron a consensos, en esta última etapa, en la cual la tarea es más compleja e implica el acceso a oportunidades para aquellos que no los han tenido, llegar a consensos se convierte en una tarea más difícil.

También es cierto que el acuerdo para que las mujeres asuman los cargos de mayor responsabilidad ha permitido que las mujeres aprovechen esta experiencia para cobrar mayor confianza en su capacidad, desarrollarla y ejercer con legitimidad su autoridad.

Los jóvenes, mujeres y varones señalaron que esta experiencia les ha permitido: desarrollar diferentes tareas, formalizar su trabajo en la comunidad a través de la planificación, el seguimiento y la evaluación así como el seguir los trámites y procedimientos necesarios para la vinculación con instituciones y autoridades.

Asimismo, expresaron que les ha permitido ganar confianza en el grupo y en su capacidad para realizar mayores propuestas, y reconoce que la comunicación y la participación de todos es fundamental para el éxito de cualquier actividad.



Lecciones aprendidas

A continuación presentamos algunas de las lecciones aprendidas con las mujeres y varones jóvenes de grupos juveniles que participaron en la *Escuela Joven para el Desarrollo con Equidad*. Estos aprendizajes se refieren a los elementos de la estrategia metodológica utilizada que facilitan o dificultan la equidad en la participación al interior de sus grupos y en su trabajo por el desarrollo local.

Una primera consideración a tomar en cuenta es que los componentes planteados por la estrategia son de utilidad para favorecer procesos de aprendizaje y²⁷ cambio en la medida que se usen de forma complementaria y con sensibilidad a las necesidades de cada grupo, de las mujeres y varones que lo conforman y de la etapa del proceso en que se encuentran. No son una fórmula a aplicarse con resultados exactos sino herramientas de utilidad para l@s facilitador@s y para l@s mismos actores de la experiencia.

Esta estrategia no puede pretender aplicarse en un plazo muy corto y requiere de un acompañamiento cercano a los y las jóvenes.

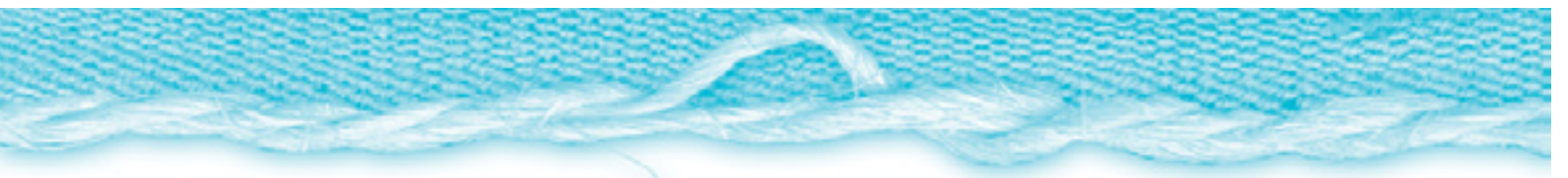
I. QUÉ APRENDIMOS SOBRE LOS COMPONENTES DE LA ESTRATEGIA

Sensibilización o visibilización de la diversidad y de situaciones de discriminación a la diferencia

El que l@s jóvenes se confronten con la socialización recibida que favorece relaciones de discriminación a la diferencia que afectan a tod@s, permite que tanto mujeres como varones cuestionen dichas relaciones y se sientan motivados a buscar otras formas de relación para incorporar la diversidad en el trabajo grupal.

Este es un paso inicial y fundamental a seguir para aquell@s que desean ser aliad@s facilitador@s de procesos de cambio autónomos y sostenibles, pues incorporar la diversidad en el trabajo grupal es un proceso paulatino que implica cambios individua-

26 Planteamos que la etapa final de elaboración de proyectos debería durar al menos 6 meses.



les y relacionales que deben ser decididos y dirigidos por l@s mism@s jvenes que inicien este cambio

Cuando en las agrupaciones juveniles se mantienen las relaciones de poder y estilos de organizaci3n en las que se dan mayores ventajas a un@s y menores a otr@s especialmente mujeres y varones menores, es importante recoger las dificultades que implican, tanto para quienes acceden a los recursos, toma de decisiones y beneficios, y por lo tanto al poder, como para quienes no lo hacen, de tal manera que evidencien que el cambio es un asunto que compromete a tod@s.

De este modo, se evita la polarizaci3n y se favorece que mujeres y varones se sientan motivados y comprometidos individual y colectivamente a modificar sus relaciones en el trabajo grupal.

Al evidenciar las desventajas de la divisi3n sexual de trabajo al interior de sus grupos es importante que visibilicen que los referentes sociales de liderazgo y trabajo en equipo tambi3n han sido aprendidos por socializaci3n y que cambiar estos estilos autoritarios y centralizados implica generar nuevas formas de dividir el trabajo y liderar.

Adoptar estas nuevas formas constituye un proceso en el cual habr3n ocasiones en las que recurrir3n nuevamente al liderazgo autoritario y poco democr3tico. El hecho que los y las jvenes tengan un espacio para reflexionar y plantear indicadores que les permitan identificar los avances y retrocesos en su proceso facilita que lo asuman con tranquilidad y como un proceso propio.

Incorporaci3n de formas de trabajo que generan igualdad de oportunidades

El que l@s jvenes cuenten con herramientas y t3cnicas para el trabajo en equipo, as3 como con una tarea y espacio para aplicarlas facilita que ell@s plasmen el cambio en la vivencia cotidiana apropi3ndose de nuevas formas inclusivas y eficientes de relacionarse y de trabajar en equipo que fortalecen la identidad grupal y generan la necesidad de establecer acuerdos grupales y desarrollar habilidades individuales para realizar el trabajo grupal considerando las diferencias.

Estas nuevas formas de trabajo permiten evidenciar la necesidad de desarrollar habilidades para participar as3 como la importancia de dar soluci3n a sus dificultades para cumplir la planificaci3n grupal.

Fortaleciendo capacidades para resolver problemas

El que l@s jvenes usen sus habilidades y recursos individuales y colectivos para responder a las tareas y dificultades grupales les permite generar sus propios mecanismos y acuerdos de convivencia y conducir su propio proceso. Asimismo fortalecer la confianza e identidad grupal.

II. UNA METODOLOGÍA QUE FACILITA LA EQUIDAD

La metodología participativa y el enfoque de género se potencian entre sí para lograr mejores resultados. El proceso que plantea la metodología participativa inicia la construcción de saberes desde la misma persona y su experiencia con el entorno para luego complementarla y usarla en situaciones cotidianas lo que valida la participación de tod@s l@s participantes facilitando la generación de productos colectivos de forma funcional.

Por su lado, el enfoque de género permite identificar y comprender las dificultades individuales y relacionales de mujeres y varones, así como las diferencias y desigualdades entre participantes - que de lo contrario podrían pasar desapercibidas - para diseñar acciones educativas apropiadas para las necesidades y dificultades de ambos.

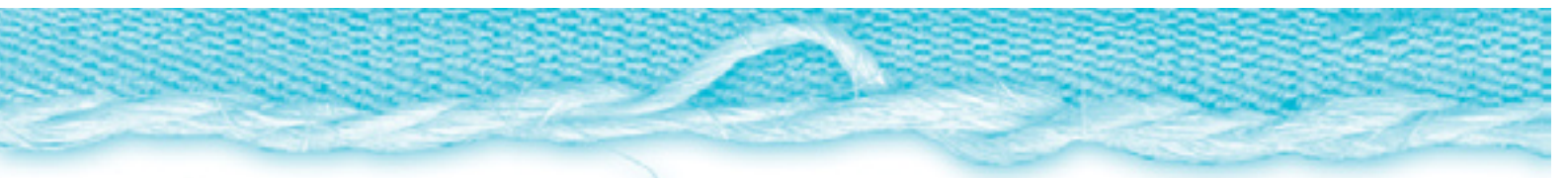
Al trabajar con jóvenes de agrupaciones juveniles desde una perspectiva de género buscando que las mujeres accedan a poder, recursos y beneficios y los varones generen formas de relación inclusiva, se hace evidente lo arraigado de la situación de desventaja de las mujeres en relación a la posición que ocupan al interior de los grupos lo cual puede hacer que el equipo dedique mayor esfuerzo en responder a las necesidades e intereses de ellas, descuidando los de los varones.

La metodología permite a las mujeres tener la oportunidad de desarrollar y hacer evidente habilidades instrumentales valoradas por los varones lo que las ubica en posición de igualdad; esto gracias al proceso acumulativo en el que fueron ganando seguridad y experiencia de manera progresiva.

III. LAS MUJERES Y VARONES JÓVENES ORGANIZADOS Y EL DESARROLLO LOCAL

Para promover la autonomía de las mujeres y los varones de agrupaciones juveniles al trabajar por el desarrollo local con proyectos de desarrollo local en los que plasman sus propias visiones y expectativas, éstos necesitan tener un espacio para generar una posición personal y construir visiones y acciones colectivas que confronten la distribución de roles y poder tradicionales.

El recoger las necesidades diferenciadas de mujeres y varones beneficiari@s de los proyectos de los grupos juveniles, usar los recursos de la comunidad, fortalecer su capacidad para negociar con otros actores en nuevos contextos, resolver situaciones imprevistas, formalizar sus acciones con autoridades locales y diversas instancias con la que interactúan permite a l@s jóvenes ampliar su visión para articular sus acciones con otros actores ya institucionalizados dentro de la comunidad y de este modo lograr el reconocimiento como actores y el futuro trabajo conjunto



Consideramos que una estrategia como esta aporta al desarrollo local porque facilita que mujeres y varones de una comunidad desarrollen habilidades individuales y colectivas en igualdad de oportunidades que les permiten resolver problemas y conflictos, fortalecer la organización juvenil y promover el trabajo cooperativo. Esto contribuye a que las mujeres y varones jóvenes y sus agrupaciones se apropien de su propio proceso de cambio, y se constituyan en referentes de relaciones y liderazgo que promueven la equidad en el desarrollo local.

IV. EL PROCESO SE CONSTRUYE EN ESPIRAL


El que los jóvenes mantengan los cambios iniciados en su manera cotidiana de relacionarse es un proceso difícil y prolongado dado que implica modificar hábitos de comunicación y de otros, desarrollar habilidades para la construcción grupal y cambiar los estilos de liderazgo. Pero como el proceso es paulatino y los ritmos personales son diferentes ante situaciones de tensión tienden a adoptar las prácticas tradicionales de liderazgo autoritario y trabajo que priorizan el resultado y no el proceso en equipo para llegar a este.

Elementos de este proceso que permitieron, en esta experiencia, que los jóvenes estén en la capacidad de incorporar los elementos de equidad en la participación en su proceso grupal fueron:

- Consolidar su identidad personal y grupal,
- Fortalecer su capacidad para tomar decisiones frente a aspectos que los involucran, ya sea de manera individual o como colectivo,
- Vivenciar los resultados que tienen la redistribución de funciones y tareas desde una mirada de equidad, tener criterios de selección de sus integrantes,
- Crear normas de convivencia que los autorregulen,
- Establecer indicadores de logro de las relaciones que desean cambiar y
- Hacer seguimiento de su propio proceso

Para que las mujeres estén en capacidad de concertar intereses para el trabajo común es importante que ellas identifiquen y formulen primero sus propios intereses. De lo contrario, seguir perpetuándose su dependencia al liderazgo e iniciativa masculina perdiendo la posibilidad de relacionarse como iguales.

Cuando las mujeres se interesan por ampliar sus expectativas más allá del espacio privado para incursionar de manera activa en el trabajo grupal y comunal se confrontan con los costos del reconocimiento y poder a los que están accediendo porque, por un lado, están descuidando su familia y por otro se están recargando de responsabilidades relativas al grupo, generando un conflicto abierto al asumir cargos de mayor



responsabilidad. Es interesante mencionar que, si bien el asumir cargos y liderazgo les genera costos, personales, también implican mayor reconocimiento y acceso a contactos y recursos.

En las mujeres, la motivación generadora de una participación más proactiva y autónoma se da cuando visibilizan lo que pierden por su actitud dependiente hacia los varones, como la poca reciprocidad en la relación con ellos y el menor valor que los varones les dan a sus actitudes, habilidades y actividades con relación a las actividades consideradas masculinas.

El acceso al poder para las mujeres ha implicado un esfuerzo permanente para ejercerlo, dado que los varones desconocen su autoridad y buscan diversas formas para minimizarla o confrontarla. En este esfuerzo, algunas mujeres recurren a un liderazgo autoritario.

A las mujeres, la estrategia les brinda una oportunidad para constatar que tienen la capacidad para plantear aportes valiosos al grupo lo cual le permite ganar respeto hacia sí misma, tener confianza en su capacidad y sentirse con la legitimidad de asumir sus deberes y derechos.

Cuando las mujeres identifican sus intereses personales, desarrollan habilidades comunicativas, buscan formas para llevarlos a cabo, y constatan que su aporte valioso para el grupo y la comunidad donde viven ellas mismas y el grupo elevan las expectativas y exigencia hacia ellas. Entonces ellas se asumen como sujetos de derechos y deberes, con legitimidad para expresar los desacuerdos y capacidad para negociar.

El cambio hacia las relaciones de equidad es un proceso continuo en el que, después de motivadas las personas a buscar la equidad, generan pequeños cambios en los que resuelven algunas situaciones de inequidad y, a la vez, se hacen evidentes otras que son importantes de resolver a medida que se van presentando.

Es en el espacio público donde más les cuesta a los varones reconocer las habilidades de las mujeres para coordinar acciones y conducir al grupo, pues es donde se pone en juego su imagen ante la comunidad. Esto es incluso más difícil que el hecho de no ejercer el poder y el manejo financiero al interior del grupo.

El reto que se presenta a continuación es lograr facilitar procesos que permitan el empoderamiento de las mujeres recogiendo los intereses y necesidades tanto de las mujeres como de los varones.

ANEXO 1

El distrito de San Juan de Lurigancho

La Quebrada Canto Grande se ubica en la margen derecha del valle bajo del río Rímac, a pocos kilómetros de Lima. En toda su llanura aluvial se asienta el distrito de San Juan de Lurigancho. Mientras que en su parte alta, esta quebrada se divide en otras dos conocidas como Canto Grande y Media Luna. En ambas se asienta uno de los anexos más grandes de la Comunidad Campesina de Jicamarca.

El punto de altitud más bajo se localiza en el límite del "valle" de Lurigancho con el río Rímac y es de 190 m.s.n.m. Esta zona es una amplia llanura formada por sedimentos arcillosos que permiten, hace treinta años una productiva actividad agrícola. Su proceso de crecimiento comenzó hace cincuenta años con la formación de la urbanización Zate.

El punto más alto lo constituye Cerro Colorado con 2200 m.s.n.m., ubicado en el vértice de la quebrada Media Luna. La parte alta de las pampas de Canto Grande es irregular debido a los antiguos fenómenos aluviales, con suelos de textura variable, en la actualidad es seco y desértico. Por su distancia altitudinal se puede decir que la quebrada de Canto Grande presenta dos regiones ecológicas: Costa o Chala (desde los 190 a 500 m.) y Yunga (desde los 500 a 2200).

La altura del territorio del distrito de San Juan de Lurigancho varía entre los 2240 m.s.n.m., en las cumbres del Cerro Colorado Norte y de 200 m.s.n.m que alcanza la rivera del río Rímac.

San Juan de Lurigancho limita por el Norte con el distrito de San Antonio (provincia de Huarochir), por el Este continúa limitando con el distrito mencionado y el distrito de Lurigancho - Chosica, por el Sur con los distritos de El Agustino y Lima (teniendo como línea divisoria al río Rímac), por el Oeste con los distritos de Rímac, Independencia, Comas y Carabaylo de la misma provincia de Lima.

Su clima es de tipo desértico con muy escasas precipitaciones en invierno. La temperatura media oscila entre los 17°C. a 19°C.

En el aspecto hidrológico puede notarse la presencia dinámica del río Rímac, pudiéndose observar en la morfología del terreno del ámbito distrital las torrenteras de quebradas actualmente secas como las quebradas Canto Grande y Media Luna, las que en algún momento, regaron sus tierras.

Es importante anotar que el distrito de San Juan de Lurigancho, actualmente debe de estar representando el 11.0% de la población de Lima Metropolitana (Provincia de Lima y Provincia Constitucional del Callao), y su volumen poblacional es cercano o mayor a los departamentos, como Amazonas, Apurímac, Ayacucho, Huancavelica, Moquegua. En resumen, San Juan de Lurigancho, es el distrito más poblado de Lima metropolitana y el Perú, siendo 1.7 veces más grande que el distrito de Comas que se halla en segundo lugar en términos poblacionales.

ANEXO 2

L@s actores

Trataremos de hacer una pequeña descripción de estas agrupaciones, interesados en mejorar de diversas maneras, ritmos, recursos y vivencias la comunidad donde viven.

Agrupaciones juveniles

- **Asociación Cultural Fuerza Latina (kattia10@yupimail.com.pe):** Este grupo pertenece a la parroquia Señor de la Esperanza de SJL. Está constituido desde hace dos años, cuenta con nueve integrantes (6 mujeres 3 varones) entre los 15 y 21 años, está coordinado por una líder adulta de la parroquia.

Las actividades en las cuales tienen mayor experiencia son aquellas relacionadas con la expresión corporal y la difusión de las diversas manifestaciones de la cultura peruana como son las danzas y elaboración de artesanías.

- **Biblioteca Parroquial Señor del Penal (efgm24@hotmail.com):** Esta agrupación se ha conformado a partir de las acciones de la parroquia Señor del Penal, realizan desde hace 14 años actividades religiosas, pastorales y educativas en la comunidad donde viven. Su mayor preocupación es apoyar a los escolares en sus actividades académicas a través de la biblioteca.

A este grupo pertenecen 5 varones y 4 mujeres en edades entre los 15 y 25 años de edad, quienes en su mayoría se encuentran terminando la secundaria, el representante del grupo estudia en la universidad y trabaja.

- **Coordinadora Juvenil (coordinadorajuvenil@terramail.com.pe):** Es un grupo autónomo de 10 jóvenes (6 mujeres 4 varones) entre los 19 y 26 años que viven en la comunidad de Huarascar en SJL. Están agrupados desde hace 4 años, tiempo durante el cual han venido trabajando con jóvenes y adolescentes de su comunidad; incentivando la participación ciudadana en procesos democráticos y electorales, y a su vez promocionando la vivencia de los derechos sexuales y reproductivos.

Las mujeres que pertenecen a este grupo son egresadas de colegio secundaria y algunas de universidad, son estas últimas quienes se encuentran actualmente trabajando en las áreas de educación, salud y comunicaciones. Los varones por su parte en su mayoría trabajan, solo uno de ellos está terminando la universidad.

- **Nueva Iniciativa (nuevainiciativa@mixmail.com):** L@s integrantes de esta agrupación son un total de 8 personas (5 mujeres y 3 varones), quienes están en edades que oscilan entre los 19 y 26 años y viven en el distrito de SJL. Han tenido experiencia en la realización de diferentes actividades artísticas, culturales y educativas a través de las cuales promueven la participación ciudadana responsable.

Las mujeres continúan capacitándose algunas en universidad y otras en diferentes capacitaciones proporcionadas por ONGs e institutos de preparación técnica. Los varones trabajan.

- **Ruricancho (ruricancho@hotmail.com):** En sus cuatro años de actividad ha realizado un conjunto de investigaciones de carácter arqueológico e histórico, a su vez ha promovido diversas actividades culturales, que están orientadas a fomentar la identidad de l@s jóvenes hacia su comunidad, San Juan de Lurigancho. Está constituido por 12 integrantes, 8 varones y 4 mujeres en edades comprendidas entre los 18 y 30 años, todos los varones son universitarios, uno de ellos

es padre de un niño y solo una de las mujeres está estudiando a nivel Universitario el resto se encarga de las labores domésticas en sus hogares y otras en el sector de ventas.

- **OEVS - Organización de estudiantes villarrealinos de sociología para el desarrollo y la formación universitaria (cijodes@hotmail.com)**, los jóvenes de esta agrupación viven en Huarascar y sus alrededores, cuenta con 10 integrantes (4 varones 6 mujeres) entre los 19 y 25 años de edad. Las mujeres estudian y realizan las tareas domésticas del hogar y una de ellas es madre de un pequeño de 5 años, los varones estudian, algunos trabajan apoyando negocios familiares y uno de ellos es padre de una niña de 7 años.

Es un grupo juvenil básicamente académico conformado hace dos años, como parte de los espacios de participación brindados por la universidad Nacional Federico Villarreal de Lima, han tenido experiencia en desarrollo comunitario a partir de las prácticas de la universidad y esta es la primera vez que trabajen de manera independiente.

- **Discipulado (aries000@latinmail.com)**: Pertenecen a la capilla de San Pablo, generalmente realizan campañas de ayuda escolar, capacitaciones en Sexualidad, Ciudadanía y formación Cristiana.

Está conformado por 4 mujeres quienes estudian algunas en instituto técnico y otras en colegio de secundaria y 3 varones quienes estudian y trabajan, todos ellos están en edades entre los 17 y 23 años.

- **Grupo Apoyo Juvenil (mirko_santillana@hotmail.com)**: Este grupo pertenece a la parroquia Señor de la Esperanza está integrado por 5 varones y 4 mujeres entre los 22 y 25 años. Realiza actividades de pastoral, deportivas, culturales y educativas con jóvenes y adolescentes de la comunidad.

- **Grupo Pastoral Juvenil (3872430)**: esta agrupación pertenece a la parroquia Nuestro Señor de la Esperanza, está compuesto por 4 mujeres y 5 varones, quienes trabajan como parte de la parroquia con cargos de coordinadores, son los responsables de articular el trabajo comunitarios de la parroquia con los otros grupos juveniles de pastoral.

- **Grupo Scouts de San Juan de Lurigancho (scouts34@yahoo.com)**: ha sido conformado a partir del programa nacional scout Perú, realizan diversas actividades lúdicas y educativas está conformado por 5 mujeres y 3 varones.

El grupo está conformado por adolescentes estudiantes de secundaria y está coordinado por una mujer joven que trabaja.

- **Teatro Mirtres de Santa Cruz (jo2005pe@yahoo.com)**: como grupo tienen dos años de trabajo pastoral en Huarascar, está integrado por 3 varones 7 mujeres entre los 15 y 29 años, su principal interés se encuentra en la realización de actividades artísticas culturales

- **Nueva Imagen (3923785)**: Es un grupo de 8 jóvenes varones que integran y han integrado grupos pandilleros en la zona de Cruz de Motupe y 4 mujeres con experiencia en el trabajo con parroquias; se encuentran en edades entre los 16 y 22 años.

Realizan actividades artísticas y educativas, las cuales son apoyadas por la Defensoría Municipal del Niño y el Adolescente DEMUNA en el centro de salud solidaridad en Cruz de Motupe. Están coordinados por una líder comunitaria que pertenece a este programa.

ANEXO 3

Proyectos grupales

Los proyectos que gestionaron los grupos juveniles tuvieron una duraci n de dos meses. A continuaci n se presentan una breve informaci n de los mismos.

Nombre del grupo	Nombre del proyecto	Poblaci n destinataria directa
Asociaci n Cultural Fuerza Latina	Taller Artesanal Nuevo Porvenir	Mujeres y varones entre 14 y 21 a os
Biblioteca Parroquial Nuestro Se or del Penal	Orientaci n vocacional	Varones y mujeres entre 14 y 18 a os de zonas aleda as a la parroquia
Coordinadora Juvenil	Varones y mujeres decidiendo su futuro	Varones y mujeres entre 13 y 18 a os alumn@s del C.E. Abraham Valdelomar
Instituto Cultural Ruricancho	Taller de arte dram tico: "los j ovenes unidos para el desarrollo de su comunidad"	Varones y mujeres entre 13 y 18 a os alumn@s del C.E. Fe y alegr a N o 25
Organizaci n de Estudiantes Villarrealinos de Sociolog a	J ovenes desarrollando habilidades (JODHA).	Varones y mujeres alumnos del 3 o de secundaria del C.E. Ricardo Palma
Grupo juvenil Nueva Iniciativa	Fortalecimiento de la Biblioteca ABC de AH Los Rosales	Mujeres y varones entre 20 y 26 a os, integrantes del grupo de Biblioteca

Bibliografía

CORTINA, Adela

1995 *La educación del hombre y del ciudadano*. Revista Iberoamericana de Educación. No. 7 — Enero Abril 1995 Educación y Democracia. Biblioteca Virtual de la OEI

CHODOROW, Nancy

1979 *The Reproduction of Mothering*. Psychoanalysis and the Sociology of Gender.

FONDO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO FIG Y AGENCIA CANADIENSE PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL ACIDI

1999 *La estrategia del caracol*. Las mujeres hacen empresa con su casa a cuestas. Lima

GONZALES, Ernesto

2002 *Herramientas para pensar*. Fundación Friedrich Ebert. Lima

GUZMÁN STEIN, Laura,

1997 *Programa Mujeres Adolescentes. Informe de Consultoría a Sistematización y lineamientos para una propuesta teórico — metodológica de trabajo con mujeres adolescentes y jóvenes con perspectiva de género* San José, C.R.: Programa Mujeres Adolescentes, 1998. 134

En: www.bvs.org.ni/adolesc/files/tema03/a01.48.htm. Consultado Abril 2002

HIDALGO, Catalina; QUINTANA, Alicia; TELLES, Elena, V SQUEZ, Ernesto.

2003 *Representaciones sociales sobre los derechos humanos y los derechos sexuales y reproductivos de los y las adolescentes en una comunidad urbano popular de Lima*. Informe de investigación. Lima: IES, (documento inédito)

69

Instituto de Educación y Salud - IES.

2000 *Hacia un futuro común*. Proyecto presentado al Fondo de Igualdad de Género, FIG, de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional, ACIDI. Lima. (documento interno)

JELIN, Elizabeth y VALDÉS Teresa

1998 *Necesidades de investigación en la temática de género en los países del Cono Sur*. CONICET Argentina. FLACSO — Chile. En: Taller género y desarrollo. IDRC/CRDI: CIID-Montevideo Uruguay

MOSER Caroline O. N.

1995 *Planificación de género y desarrollo: Teoría, Práctica y Capacitación*. Entre Mujeres. Flora Tristán. Lima Per

PHILLIPS, Anne

1996 *Género y teoría democrática*. Instituto de Investigaciones Sociales. Programa universitario de estudios de género. México

QUINTANA, Alicia; HIDALGO, Catalina y DOUROJEANNI, Diego.

2003 *Salud sexual y reproductiva de adolescentes y jóvenes: Itinerarios y demandas de atención*. Lima: IES, (en fase de prepublicación).

QUINTANA, Alicia; HIDALGO, Catalina (IES) y PEREZ, Freddy (Universidad de Bordeaux2).

2003 *Mujeres jóvenes y sexualidad: Negociación sexual, protección y placer*. Lima: IES, (en fase de prepublicación).

TOURAINÉ, Alain

1999 *Igualdad y diversidad: las nuevas tareas de la democracia*. Fondo de Cultura Económica. Argentina.

UNION MUNDIAL PARA LA NATURALEZA - FUNDACIÓN ARIAS PARA LA PAZ Y EL PROGRESO HUMANO

1999 *Desvelando el género. Elementos básicos para entender la equidad*. Costa Rica

Zaldaña, Claudia Patricia

2000

1999 *La unión hace el poder. Procesos de participación y empoderamiento*. Unión mundial para la naturaleza - Fundación Arias para la paz y el progreso humano. Costa Rica

ZUMAETA, Rocío y DEVIA, Jacqueline

2002 *Podemos hacerlo juntos?. Escuela joven para el desarrollo con equidad. Una propuesta de capacitación para jóvenes de SJL —1*. Instituto de Educación y Salud. Lima

Estimado(a) colega:

Para el equipo de IES resulta muy valioso conocer tu opinión sobre nuestras publicaciones y especialmente sobre la utilidad que tienen para el trabajo que realizas. Al mismo tiempo nos interesa incorporar tus datos y los de otras personas/organizaciones interesadas a nuestra base de datos, con el propósito de hacerles llegar nuestras publicaciones sobre investigaciones, ciudadanía en salud, VIH/SIDA, género, servicios de salud, entre otras. Por tanto te solicitamos unos minutos de tu tiempo para llenar este cuestionario desglosable. (en el reverso aparece nuestra dirección).

1. Describe brevemente el trabajo que realizas

.....

2. Desde tu perspectiva, ¿Qué utilidad tiene la difusión de información (datos, metodologías, sistematizaciones, etc.) a través de publicaciones?

.....

3. ¿Encuentras algún vínculo entre la difusión de información oportuna y de calidad y la incidencia en políticas?

.....

4. ¿Has oído hablar sobre "Gestión del conocimiento"?

Si No

5. ¿Qué entiendes por "Gestión del conocimiento"?

.....

6. Las publicaciones de IES te brindan la posibilidad de: (puedes marcar más de una alternativa)

- Actualizar información sobre el tema tratado
- Usar la información en tu trabajo cotidiano
- Conocer experiencias e intervenciones exitosas
- Conocer las dificultades y barreras en el trabajo de campo
- Tomar ideas para proponer nuevas estrategias, programas y/o investigaciones
- Conocer herramientas metodológicas para el trabajo de campo
- Obtener datos para realizar acciones de abogacía e incidencia política

Si tienes comentarios adicionales nos interesa mucho conocerlos:

.....

ies
**Instituto de
Educación
y Salud**



Calle República de Chile 641
Jesús María. Lima 11. Per
Telefax. 51 1 433 6314
Correo electrónico: ies@terra.com.pe