

“Y ASÍ LO HICIMOS...”

**UNA EXPERIENCIA DE INCORPORACIÓN DE LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**CEPCO
Centro de Estudios y Promoción Comunal del Oriente**

**Betty Leveau
Alberto Ruiz
Teócrita Pinedo
Fabiola Romo**

Tarapoto, septiembre de 1999

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. Y ASÍ LO HICIMOS... LA EXPERIENCIA QUE QUEREMOS QUE CONOZCAS

- 1.1. Equipo y metodología de sistematización
- 1.2. Antecedentes: El proyecto
- 1.3. La experiencia
 - 1.3.1. Curso Taller de género
 - 1.3.2. Constitución del staff
 - 1.3.3. Aplicación de planes con perspectiva de género
 - 1.3.4. Seguimiento y reforzamiento: asesoría

2. DEL CONOCIMIENTO AL CAMBIO DE ACTITUDES

- 2.1. La situación inicial
- 2.2. Los cambios durante el proceso
 - 2.2.1. Primer nivel: desde lo cognitivo
 - 2.2.2. Segundo nivel: compartir y transmitir los cambios
 - 2.2.3. Tercer nivel: promoción del género
- 2.3. Las dificultades

3. APRENDIZAJES

4. CONCLUSIONES

INTRODUCCIÓN

El por qué y para qué de esta sistematización

Esta primera aventura de sistematizar surge por un interés institucional alimentado por las apreciaciones de integrantes del Área Mujer - Género de nuestra institución. Quienes siguieron de cerca la ejecución de dos proyectos que apoyó el Fondo de Equidad de Género (FEG) de ACDI (**Identificación de necesidades de capacitación en tecnología y gestión del desarrollo de mujeres rurales y urbano marginales y Género, tecnología y gestión en las instituciones públicas, privadas y organismos no gubernamentales de desarrollo de la región San Martín**), consideraban que había logros significativos, vividos en el lapso de su ejecución. Toda el área y otros compañeros se movilizaban en función de las actividades que desarrollábamos en tres localidades de la región (Moyobamba, Juanjuí y Tarapoto - Alta Amazonía peruana), contagiándonos el entusiasmo.

En un tiempo muy corto se logró que las y los participantes no sólo cambiaran sus concepciones teóricas sobre género sino su "*manera de mirar el mundo*". Participar en la experiencia provocó cambios en su vida cotidiana, en su centro de trabajo y en su hogar. Esto nos motivó a preguntarnos cómo se lograron estos cambios; cómo el tema de género (difícil o abstracto para muchos) llegó a estos y estas trabajadores/as. ¿Qué hicimos para que esto ocurra?

Seguras/os de que la sistematización no recomienda trabajar procesos cronológicamente extensos, escogimos un solo aspecto del segundo proyecto: incorporación de la perspectiva de género en planes institucionales. Este aspecto tenía que ver con resultados no esperados y de los cuales fuimos conscientes en la evaluación final. Testimonios sorprendentes, no previstos por el proyecto, ponían en evidencia que el género había calado muy hondo en la vida de los participantes. Era como si se hubiese introducido hasta por los poros, impregnando con su exhalación todo el entorno. Los aspectos cognoscitivos y metodológicos de la capacitación, las técnicas y procedimientos para aplicar género en planes institucionales, habían llegado más lejos de lo pensado, trastocando los objetivos del proyecto. Comprendimos entonces que estábamos frente a un elemento trascendente de cambio, que requería una atención especial. No podíamos darnos el lujo de desaprovechar esta experiencia, si teníamos la posibilidad de traducirla en aprendizaje sistematizado.

La búsqueda de una explicación a esos resultados inesperados se resume en la pregunta **¿Cómo la aplicación de planes con perspectiva de género puede contribuir al cambio de actitudes en las personas que los ejecutan, creando ambientes favorables en su entorno familiar y laboral?**

Una de las dificultades iniciales fue que, al no haber tenido la intención de medir los cambios de actitudes, nos encontrábamos con una información muy escasa. Sólo teníamos grabaciones de las reuniones de cierre del proyecto. Sin embargo, la mayor riqueza se obtuvo al aplicar una guía de entrevista oral ex post, que nos permitió recoger información valiosa que puede apreciarse en el curso de esta sistematización.

La sistematización de esta experiencia permitirá a la institución mejorar, potenciar y afinar metodologías, instrumentos y estrategias de intervención y difusión de la temática de género a partir de su propia práctica. Consideramos que aprendizajes como éste, que se dan en un marco teórico general y que se descubren como

ocurrencias en lo cotidiano y simple de la vida, merecen ser conocidos para que otros actores e instituciones involucrados en el tema los experimenten y enriquezcan.

Para CEPCO este producto constituye un aprendizaje integral de sistematización, guiada con mucho acierto por Mariluz, un aprendizaje que incluyó recoger pasajes de la vida misma de los/as participantes del proyecto, y que nos reafirma la posibilidad de lograr cambios actitud con relación al género, cualquiera fuese la edad.

1. Y ASÍ LO HICIMOS... LA EXPERIENCIA QUE QUEREMOS QUE CONOZCAS

1.1. Equipo y metodología de sistematización

El equipo estuvo conformado inicialmente por Alberto y Betty, quienes determinaron el objetivo de la sistematización y lo pusieron a consideración del Director de CEPCO. Él había participado en la elaboración del proyecto y brindado asesoría en algunas actividades. De ese modo compatibilizamos intereses y necesidades en función de los objetivos institucionales.

Se nos presentaron dificultades desde el saque. Quien escribe este texto fue la Coordinadora del Proyecto y reside en Tarapoto, mientras Alberto vive en Juanjuí, a 136 Km. Sin embargo, logramos coincidir en un intercambio de comunicaciones hasta cumplir con los plazos. Así también, entre idas y venidas y comunicándonos con Mariluz (la consultora) por correo electrónico, fue elaborado y aprobado el diseño del Proyecto de Sistematización.

En la fase de ordenamiento y recuperación de la información aplicamos la entrevista mencionada, que nos dio como producto el testimonio de las/os participantes. Complementamos así la información de los registros, lo que permitió realizar la reconstrucción de los hechos.

Entre las anécdotas que se dieron en esta fase están las amanecidas para aprovechar las venidas de Alberto a Tarapoto o las idas de Betty a Juanjuí. Los desvelos de Teo, la "mirada externa" a quien teníamos arrullado con la computadora y que nos aportó su punto de vista actualizado de docente. Fue muy importante su apoyo en la lluvia de preguntas, que consideramos una herramienta básica de sistematización. Desmenuzamos las posibilidades que cada aspecto nos daba y nos hicimos muchos cuestionamientos. Fruto de todo este esfuerzo fue la reconstrucción analítica de la experiencia. Hubo errores, malentendidos, retrasos ajenos a nuestras voluntades, correos que no funcionaban, entre otras contingencias.

Para el análisis de la experiencia invitamos a Fabiola, también integrante del equipo pero residente en Lima, quien aportó todos sus recuerdos como facilitadora del proyecto, y con este equipo llegamos al final.

1.2. Antecedentes: el proyecto

El proyecto **Identificación de necesidades de capacitación en tecnología y gestión de mujeres rurales y urbano marginales**, apoyado por el FEG-ACDI se ejecutó en 1997. A partir de éste se obtuvo varios productos importantes: la identificación de necesidades de capacitación en tecnología y gestión para

mujeres rurales y urbano-marginales, y dos módulos de capacitación en la perspectiva de género, con cualidades metodológicas para satisfacer esas necesidades. Es decir, el campo estaba despejado y las herramientas listas para que otros actores -como las instituciones públicas y privadas- las apliquen en proyectos de promoción social con poca o nula sostenibilidad, precisamente porque en ellos la perspectiva de género aparece como un requisito normativo, sin un manejo adecuado que posibilite su cabal comprensión y aplicación.

El segundo proyecto (**Género, tecnología y gestión en instituciones públicas, privadas y organismos no gubernamentales de desarrollo de la Región San Martín** - 1998) estuvo orientado a llenar ese vacío. En esta oportunidad, los actores eran el personal que desarrollaba actividades de promoción social desde sus instituciones.

Básicamente se trataba de que estos actores tuvieran ideas claras y precisas sobre metodologías, técnicas y procedimientos adecuados para incorporar género en sus planes, y que se plantearan estrategias eficaces de intervención con su población meta. Esto implicaba, como tarea fundamental, una fase de capacitación a personal con limitada experiencia en el tema y modalidad de acciones. Se ejecutó entonces un Curso Taller de género en las tres ciudades base del proyecto: Tarapoto, Juanjuí y Moyobamba (Región San Martín).

Antes de esta capacitación, desarrollamos una jornada de sensibilización a los "jefes" para captar su interés y lograr que conocieran claramente los beneficios de participar en la propuesta del proyecto. La reacción típica inicial había sido enviar más mujeres que varones, puesto que el tema era de género. Se estableció así un primer contacto entre el equipo promotor y los representantes de las instituciones públicas y privadas, a fin de convencerlos de la importancia del proyecto y darles a conocer los objetivos, fases y demás implicancias relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género en los planes y programas en aplicación o a ejecutarse desde estos sectores. Se buscaba conseguir de ellos cierto compromiso con las actividades a desarrollar con sus trabajadores, en tanto nuevos actores de la experiencia que iniciábamos. Pero además, se consideró necesario transmitirles ideas básicas sobre género y la importancia de su comprensión y aplicación en planes que garanticen sostenibilidad. Como estrategia para garantizar la asistencia de los trabajadores públicos, se gestionó el auspicio del Gobierno Regional y del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano - PROMUDEH.

1.3. La experiencia

1.3.1. Curso taller de género

La experiencia se inicia con el curso taller sobre género dirigido a funcionarios públicos y privados, que tuvo una duración de cinco días y contó con la participación de 46 trabajadores en las tres ciudades mencionadas.

Consideramos que las características del curso taller incidieron en los cambios de actitudes que se señalan como motivo de esta sistematización. Para facilitar la comprensión de este proceso detallamos paso a paso qué hicimos para que estos cambios se produzcan. Empezamos contándoles quiénes fuimos los facilitadores.

- ◆ **El equipo de capacitadores** estuvo constituido por profesionales con experiencia pedagógica: dos docentes (Alberto Ruiz y Betty Leveau) con más de 20 años en la docencia oficial y varios otros en la informal en educación de adultos, y una psicóloga educacional (Fabiola Romo), especializada en problemas de aprendizaje, audición y lenguaje. En este equipo participaron también una antropóloga (Carole Perreault) con especialización en género, y dos docentes más con amplia trayectoria pedagógica (Francisco Rengifo y Deisi Luna). Todos/as ellos/as con capacidad de transmitir energías positivas y con gran empatía para contagiar solidaridad y confianza en el grupo.

◆ **Contenidos del Curso Taller:**

Temas	Sesiones
◆ Género y sus herramientas	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Historia del MED¹ y GED² ◆ Conceptos básicos de género ◆ Estereotipos de género ◆ ¿Qué puedo hacer para mejorar género en mi vida? ◆ Herramienta de género: Harvard ◆ Conceptos de poder y empoderamiento ◆ Herramienta de género: Moser ◆ Diseño de un taller con relación a género y a su trabajo
◆ Técnicas participativas	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Concepto de técnicas. Glosario ◆ Feria de técnicas
◆ Aplicación de sesiones de módulos de tecnología y gestión	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Presentación de los módulos de tecnología y gestión empresarial y familiarización con ellos ◆ Ensayo de la sesión: ¿Y quien maneja la tecnología? ◆ Primera sesión dirigida por un grupo de participantes con mujeres de base: Tecnología ◆ Segunda sesión dirigida por un grupo de participantes con mujeres de base: Gestión
◆ Incorporación de la perspectiva de género en planes de trabajo en ejecución	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Un ejemplo de proyecto con perspectiva de género. ◆ Elaboración y/o adaptación de un proyecto con perspectiva de género

Estos contenidos combinan la teoría de género y sus herramientas; técnicas participativas, concebidas como recursos pedagógicos de apoyo para el logro de aprendizajes; la práctica en el uso de los módulos de tecnología y gestión empresarial (de efectos gravitantes en la experiencia); y la aplicación de la perspectiva de género en planes institucionales, que constituye el elemento clave de la pregunta eje de la sistematización.

¹ Mujer en el Desarrollo: enfoque desarrollado en la década del 70, que pone énfasis en la integración de la mujer al desarrollo económico mediante el incremento de su productividad y participación en actividades de generación de ingresos.

² Género en el Desarrollo: Enfoque que vincula el desarrollo a la promoción de relaciones equitativas y la eliminación de toda forma de discriminación sea por sexo, género, clase o etnia.

◆ Metodología

La metodología es esencialmente participativa. El equipo del proyecto diseñó las sesiones con un mes de anticipación, lapso en que se recibieron sugerencias y se hicieron revisiones. Además, al finalizar cada día del curso taller, éste era evaluado por el equipo, efectuándose inmediatamente las modificaciones necesarias, que eran comunicadas a todos/as.

Una metodología participativa implica que, fuera de los constructos (género, perspectiva de género, triple rol, MED, GED, NPG³, NEG⁴), el conocimiento debía recoger la experiencia de las y los participantes, ser creado o recreado por ellas y ellos. De esta manera, menos del 25% de los nuevos aprendizajes fue explicado por las/os facilitadores y más del 75% fue elaborado desde los participantes, como se puede confirmar en el detalle de las sesiones. Lograr esto supuso, para las diseñadoras del curso taller, recoger técnicas participativas que ya habían demostrado su eficacia (como cualidades de mamá y papá, el día típico, el diamante, los talentos, lluvia de ideas, juegos de roles y ensayos, entre otras), pero también crear nuevas técnicas apropiadas a cada objetivo (apareando conceptos a sus definiciones, memoria acumulativa de nombres, etc.), así como recoger dinámicas integradoras o para cambios de actividad y crear ejercicios o fichas que facilitaran el aprendizaje significativo.

◆ Estilos pedagógicos

Como características esenciales de las/os facilitadores señalamos el respeto a la opinión de cada participante, incluso cuando ésta fuera diferente o contraria a los objetivos, y la búsqueda del acuerdo y la concertación desde el grupo. Creemos que esto permitió y facilitó que todos/as se comprometieran y actuaran, al menos durante el curso taller, en la búsqueda de fines comunes, orientados hacia la equidad de género.

La experiencia de los profesionales del equipo permitió un manejo adecuado de las sesiones de aprendizaje, con un vocabulario apropiado para las y los participantes, modulación de voz y generación de interés y atención. Se usó la técnica del ping-pong para debatir los puntos polémicos en la plenaria, facilitando la participación de los/as más tímidos/as, y se señalaban las dificultades a superar sin criticar o sancionar. De esta manera, se acompañó adecuadamente el aprendizaje.

El estilo pedagógico democrático y participativo de los facilitadores fue enfatizado por sus cualidades personales: el expresarse con afectividad y un tono de voz coloquial; otros/as con entusiasmo y emoción que contagia y transmite fuerza, que levanta los ánimos; algunos varones, calmados pero contundentes, otros a través de gestos que dinamizan su intervención. La *convicción* con la que se comunicaban con los participantes fue creando un clima de gran confianza: *viven lo que dicen* y

³ Necesidades prácticas de género, derivadas de los roles desempeñados por las mujeres en la sociedad, y que se relacionan con tareas domésticas, cuidado de los hijos y, en general, con la satisfacción de necesidades básicas de la comunidad.

⁴ Necesidades estratégicas de género, parten de un análisis de la subordinación de las mujeres en las relaciones de género y se encaminan a promover cambios en la posición que éstas ocupan (M. Moulinex y C. Moser).

facilitan. Es decir, se trata de facilitadores que no sólo están cumpliendo un trabajo de capacitación, sino que son *personas convencidas*, desde sus realidades personales e institucionales, de la necesidad de construir relaciones igualitarias entre los géneros. Para ellos, la capacitación era una oportunidad para intentar concretar esto, aprovechando sus recursos pedagógicos. También les mueven las inequidades que van encontrando en su trabajo con las mujeres de sectores populares y medios, subordinadas al machismo selvático y serrano que prevalece en el medio.

◆ **Aprendizajes significativos**

En la experiencia, los aprendizajes significativos se convierten en el elemento clave de los cambios de actitud de los participantes a partir del curso taller de género.

Durante la capacitación los facilitadores tomaron en cuenta, tanto en la motivación como en el desarrollo mismo del tema, los saberes previos de los participantes. Es decir, reprodujeron casos semejantes a los que conocen, saben y viven cotidianamente en sus relaciones de género, al interactuar con su pareja y los demás miembros de su familia, en su centro laboral o en su vecindad: la experiencia cotidiana relacionada con el trabajo doméstico, el cuidado de los hijos, las telenovelas, las actividades comunales o episodios recurrentes de su vida diaria. Para ello, los facilitadores utilizaron canciones, juegos, dinámicas, relatos y diálogos que vivencian escenas de la vida real. Al recrearlas, los participantes entran en un clima de confianza: cada uno es escuchado y, en torno a su relato, el resto cuenta lo suyo, incluso el facilitador. Se produce una sintonía, empatía e interés mutuo en el grupo. Es en este momento que se produce el empalme de estos saberes con el desarrollo del tema, o sea con el conocimiento nuevo que propone el facilitador. La construcción del nuevo saber discurre con suma facilidad, sintiéndose además desafiados a hacer algo que no saben hacer, es decir, a encontrar respuestas que retan su imaginación y sus propias habilidades. Sólo procesos que calan en el interés y necesidad del participante, porque se convence de que los puede usar en su vida diaria, serán aprendizajes capaces de producir cambios que impulsen a la acción.

En otras palabras, lo que los facilitadores hicieron fue partir del conocimiento del participante, permitiéndole ampliar su universo de experiencias, además de integrar el tema a experiencias anteriores, convirtiendo este nuevo saber en una experiencia significativa. Este aprendizaje propicia en el participante la posibilidad de aplicar estas experiencias a situaciones diversas en su propia vida, en su trabajo, permitiéndole generalizar, hacer abstracciones, sacar conclusiones, pero sobre todo, interiorizar el concepto.

En este tipo de aprendizaje el participante encuentra sentido a la experiencia de aprender, asociándola de manera espontánea con sus propias expectativas y experiencias, estimulando así su imaginación y proponiéndole desafíos a sus propias habilidades.

Por ejemplo, el aspecto más sentido y en el que se observan los primeros y mayores cambios es en el trabajo doméstico no valorado ni compartido. Los saberes previos de las mujeres son negativos y angustiantes, en la

medida que ellas son sobrecargadas con la mayor cantidad de tareas. En la reflexión sobre esta situación con los saberes nuevos que introduce el facilitador (las tareas domésticas deben compartirse por un elemental principio de justicia), se produce un cuestionamiento a esa realidad, y las mujeres se dan cuenta de que existe una ventana con posibilidades de cambio que las favorece a ellas y a las/os de su entorno.

En este proceso de la actividad de aprendizaje, como lo señala el *constructivismo*⁵, los/as participantes experimentan situaciones interesantes cuando:

- Disfrutan de lo que hacen: trabajan voluntariamente, sin necesidad de ser obligados; manifiestan entusiasmo o satisfacción por lo que hacen; expresan alegría al trabajar; no muestran cansancio ni aburrimiento; continúan trabajando sin importarles la hora ni el esfuerzo; gozan apreciando y mostrando sus trabajos.
- Se concentran en lo que hacen: ponen atención; no sustituyen su actividad por otra; expresan desagrado al ser interrumpidos; la presencia del facilitador u otra persona no incomoda o distrae.
- Participan con interés: hacen preguntas expresando curiosidad; hacen propuestas, tienen iniciativa; opinan dando sus conclusiones; relatan conocimientos o experiencias previas; muestran sus trabajos a sus compañeros.
- Interactúan con agrado entre sí: comparten con gusto responsabilidades con sus compañeros; trabajan activamente en los grupos; conversan con sus compañeros sobre la actividad; piden ayuda para resolver una dificultad; ayudan a sus compañeros.
- Se muestran seguros y confiados: pueden expresar enojo pero no temor cuando se equivocan; se expresan con libertad; resuelven dificultades con ideas originales; hacen más de lo que se les pide; muestran su trabajo con naturalidad.

◆ Ambiente de capacitación

Un detalle que merece destacarse es el ambiente en que se dieron las capacitaciones. En cada una de las ciudades se escogieron locales en las afueras, rodeados de jardines o de la naturaleza, como en Las Malvinas de Juanjuí, el Sueño Amazónico o el Huerto de mi Amada (los nombres hablan por sí solos). La tranquilidad, abundante oxígeno y mucha luz natural constituyeron un ambiente pedagógico que facilitó el desarrollo de la metodología. La ciudad, con sus ruidos e interferencias, no es un lugar apropiado para capacitar.

1.3.2. Constitución del staff

A partir del curso taller constituimos un staff con las/os participantes, para desarrollar un proceso interactivo de 5 meses. El objetivo era tener, en cada localidad, un grupo referencial para la aplicación de los planes, que les

⁵ Constructivismo: corriente pedagógica que propugna como aprendizaje aquél que contribuye al desarrollo de la persona. Se basa en el principio: "La persona aprende haciendo y experimentando". Sus principales mentores son: Dewey, Decroly y Montessori, destacándose Piaget.

permitiese apoyarse, consultarse y reunirse en caso necesario. En cada lugar recibieron el apoyo de un facilitador.

El staff estuvo conformado por 23 personas: 20 mujeres y 3 hombres, en su mayoría profesionales. En Moyobamba, tres obstetrices del Ministerio de Salud, cuatro profesoras del sector educación, un ingeniero del Proyecto Especial Alto Mayo y una regidora de la Municipalidad, llegaron hasta el final de la experiencia. Hubo algunos/as que diseñaron planes pero no desarrollaron por falta de apoyo de sus instituciones, pero se mantuvieron vinculadas/os al proyecto por interés personal. Igual ocurrió en Tarapoto, donde participaron hasta el final dos mujeres de base que cumplían labores de promoción en COOPOP (Cooperación Popular) y una Asistente Social del CAAAP (Centro de Antropología Amazónica y Aplicación Práctica). En Juanjuí la deserción fue menor y también la participación de los sectores públicos: dos profesoras de la Sub Región de Educación y uno adscrito al sector salud se unieron para desarrollar un plan articulado (liderazgo juvenil), dos promotoras comunales vinculadas al PROMUDEH, dos bachilleres en Ciencias Económicas (hombre y mujer) de ACOPAGRO (cooperativa agrícola), una ingeniera y un técnico de IDERMA (ONG), y dos capacitadoras de CARITAS.

1.3.3. Aplicación de planes con perspectiva de género

Se trabajaron 12 planes institucionales con perspectiva de género: 4 en Moyobamba, 3 en Tarapoto y 5 en Juanjuí, de los cuales 8 fueron de promoción social y 4 productivos.

En los planes de promoción social la incorporación de la perspectiva de género estuvo encaminada a promover relaciones más justas e igualitarias en la población beneficiaria (mujeres y hombres) y al mismo tiempo, generar condiciones favorables para afrontar adecuadamente situaciones carenciales centradas principalmente en campos como salud, educación, supervivencia infantil, problemática juvenil, desarrollo institucional, etc.

La inserción de la perspectiva de género en los planes de tipo productivo (crianzas, elaboración de harinas, etc.), siendo su propósito el mismo que el de los planes de desarrollo social, se distinguió porque la temática de género se vinculó con las actividades del programa y/o proyecto productivo que se presentaban como propicias.

Entre los temas considerados en la planificación los/as participantes incluyeron los siguientes: sensibilización de varones para el reconocimiento del trabajo productivo de las mujeres; sensibilización de trabajadores de salud en la perspectiva de género; promoción de la equidad de género; análisis de las desigualdades de género en promotores/as alfabetizadores/as; toma de decisión de las mujeres en actividades de los proyectos; análisis de roles estereotipados de género; descubrimiento de potencialidades y habilidades de las mujeres para su realización personal.

Desde el momento de la planificación, los planes se diseñaron a partir de las experiencias en las que los/as participantes desarrollan su labor institucional; sus objetivos y actividades tomaron en cuenta las herramientas, procesos metodológicos y técnicas participativas adecuados a la realidad y la idiosincrasia de la población beneficiaria. Todo ello facilitó el éxito de las

intervenciones de las y los participantes en la población, además de suscitar climas amenos y de mutua confianza entre ellos y ellas y abrirles un espacio más vivencial en su interrelación con los usuarios de sus proyectos.

En un primer momento, la incorporación de la perspectiva de género en los planes de trabajo institucional se asumió como el cumplimiento de una tarea dentro del Curso Taller. Sin embargo, al analizar los planes originales y compararlos con lo sucedido durante la fase de seguimiento, podemos observar que las y los participantes fueron incorporando nuevos elementos en la aplicación práctica. Por ejemplo, las trabajadoras de COOPOP, en su plan original incorporan a las mujeres en las capacitaciones en que sólo participaban varones e insertan a las mujeres en las actividades productivas. En la etapa de aplicación, rebasan su planificación al desarrollar talleres de autoestima (*¿Cómo querernos más?*), violencia familiar, conocimiento del cuerpo, valoración del trabajo, participación de la mujer en la firma de contratos de compra y venta, decisión de las mujeres en ganancias, compartir el trabajo y disfrutar mutuamente los beneficios.

Esta práctica nos muestra la validez de la flexibilidad, generada desde la capacitación, para que las y los participantes realicen modificaciones en sus planes de trabajo, manteniendo la línea de la perspectiva de género.

Al no ser rígidos, los planes son compatibles con la vida compleja y cambiante de las personas. La flexibilidad les permitía adaptarse a las circunstancias de los participantes. La perspectiva de género se va descubriendo en el proceso, al enfrentar la realidad concreta que iban encontrando. El proceso de planificación y ejecución de estos planes permite a las/os participantes vivir experiencias prácticas que les motivan a mejorar las relaciones de género, a cambiarlas por otro tipo de actitudes en las que los sentimientos y valores se expresan con respeto, afecto y consideración a la persona humana. La flexibilidad facilita la versatilidad. Surge como un proceso que se construye paulatinamente, en que el facilitador no tiene respuestas preestablecidas y, en diálogo con los participantes, va abriéndose el camino. El facilitador busca creativamente las formas de llegar al participante.

Durante 5 meses, los/as integrantes del staff aplicaron los planes corregidos y aprobados por el equipo del proyecto en las diferentes localidades de la región. Su responsabilidad, luego de culminar la aplicación, era llenar el formato de Plan Ejecutado, que permitía conocer de manera detallada los logros y dificultades.

1.3.4. Seguimiento y reforzamiento, asesoría

La fase de seguimiento pretendía asegurar el cumplimiento de las actividades del plan con perspectiva de género mediante el registro de avances, analizando las dificultades y logros en reuniones con el staff. Para el equipo, esta fase fue un proceso tan importante como la capacitación, por las inusitadas implicancias que más adelante se detallan. Se hizo una visita de seguimiento a cada plan y dos conjuntas, con todos los miembros del staff.

En realidad, las jornadas de trabajo fueron pocas pero intensas. En ellas los participantes ampliaban la información recogida en las fichas de seguimiento que el equipo aplicaba en días previos a las reuniones, intercambiando

impresiones y experiencias a través del diálogo. Las debilidades o limitaciones encontradas en el staff permitían al equipo del proyecto desarrollar reuniones de reforzamiento con información nueva y complementaria sobre género, mediante ejercicios y dinámicas orientadas a subsanar los desajustes metodológicos y conceptuales.

En las reuniones de seguimiento se aplicaron ejercicios para reforzar los conocimientos de los participantes. En la primera reunión se trabajó un ejercicio de género que parte de los errores y dificultades más comunes de los miembros del staff, recogidos en las visitas, aclarando las confusiones y dudas y buscando respuestas cada vez más precisas y completas. El ejercicio consiste en presentar oraciones que contienen falsedades, pidiéndoles descubrirlas subrayando las palabras que ocasionan que la oración sea falsa y convirtiéndolas en afirmaciones verdaderas. Por ejemplo:

<i>Hablar de género siempre es hablar de mujeres</i>	<i>mujeres → ambos géneros</i>
	<i>mujeres → roles de varón y la mujer</i>
	<i>mujeres → igualdad (equidad) de oportunidades para mujeres y varones</i>

Otro ejercicio solicitaba escribir 5 estereotipos que limitan las oportunidades de las niñas y mujeres y otros 5 que limitan las oportunidades de los niños y varones, completando oraciones. Por ejemplo:

- ◆ *Las mujeres no tienen horario de trabajo, porque trabajan en la casa y los hombres sí.*
- ◆ *Las mujeres deben cuidar de los hijos y los varones no.*
- ◆ *Los varones no deben demostrar afecto y las mujeres sí.*
- ◆ *Los varones deben ser ásperos y autoritarios y las mujeres delicadas y bondadosas.*

En la segunda reunión se trabajaron mitos sobre hombres, mujeres y sus efectos, y una sesión vivencial de género (sexualidad).

En la primera se identificaron canciones, chistes y creencias cargados de un lenguaje sexista que afecta principalmente a la mujer. La letra de las canciones identificadas transmite mensajes machistas; por ejemplo: "El macho", "El venado", "Y cómo es él", "Dos mujeres, un camino", "No tiene talento pero es buenamoza", "Procura seducirme más" ... etc.

El objetivo de incorporar sexualidad en la reunión de reforzamiento fue hacer notar a los/as participantes que el género también está presente en este aspecto tan personal de nuestras vidas, para el cual no nos damos tiempo -o no queremos dárnoslo- y que sin embargo cruza nuestra cotidianidad.

En la fase de seguimiento se dieron algunas deserciones, pero no obedecieron a desinterés u otro factor negativo originado por el tema o método, sino que fueron ocasionadas por cambios en las funciones, por escasez de personal o simplemente porque culminó el vínculo laboral. También se presentaron casos de no aplicación de los planes porque se pensó que nuestra institución debía financiarlos. Cuando los/as trabajadoras

tomaron conciencia de que el seguimiento no constituía trabajo adicional y de cuáles eran las ventajas laborales que iban a conseguir, estas supuestas desertoras/es ejecutaron sus planes. Hasta hoy algunos/as vienen a consultar si todavía pueden presentar sus informes.

2. DEL CONOCIMIENTO AL CAMBIO DE ACTITUDES

La capacitación para un manejo adecuado de herramientas y nociones de género en la ejecución de planes operativos con perspectiva de género no tuvo como objetivo primordial generar cambios significativos en la vida de quienes los implementarían, sino producir condiciones para ese manejo, de manera que se proyectara en las actividades de las instituciones. Se cuestionaba que muchas de ellas no tenían una visión de la mujer sanmartinense en una perspectiva de género. Los programas y proyectos se quedaban en el asistencialismo, en el mantenimiento de los roles tradicionales de la mujer y en hacerse de la vista gorda frente al maltrato doméstico y sexual.

Podríamos afirmar que al principio los participantes eran indiferentes al concepto de género o lo desconocían por completo, como puede ser corroborado por las pruebas de entrada y por los informes y testimonios que dan cuenta de la visión y actitudes de los participantes con respecto al tema de género en ese momento. A algunos y algunas participantes la palabrita "*género*" no les decía nada. Otro grupo creía que género es sinónimo de mujer y, en particular, de privilegios para ellas. Y el grupo de mayor confusión, que posiblemente recibió alguna información previa, creía que género es diferenciar hombre y mujer por sexo, sin incluir los roles que desempeñan en cada cultura y momento.

Desde el inicio del seguimiento se empezó a observar que en los informes, en particular los orales, los/as trabajadores/as hacían referencia no sólo a las actividades del plan en sí, sino al impacto que iba generando esta nueva mirada a las relaciones de género en su vida cotidiana en el hogar y el centro de trabajo. En un primer momento se hablaba de lo que ocurría en el trabajo de campo, directamente con los/as participantes (la población meta) de los proyectos; luego, en el centro de trabajo, con sus compañeros/as. Posteriormente, de lo que ocurría con ellas/os en su entorno familiar. El equipo fue recibiendo testimonios de situaciones imprevistas que debían afrontar y en las que, de algún modo, ponían a prueba su iniciativa y creatividad y un nivel de identificación y compromiso con relación al género que rebasaba los aspectos cognoscitivos adquiridos durante la fase de capacitación.

Más adelante estas reacciones fueron más acentuadas. En conversaciones informales se ponía en evidencia que en esta práctica se habían producido cambios actitudinales que afectaban la vida misma de las/os participantes. Por ejemplo: a algunas mujeres lo aprendido les servía para sobrellevar la crisis de separación de pareja en mejores condiciones que a otras, dándoles valor, autoafirmándolas, despertando incluso la solidaridad para con otras mujeres en circunstancias similares. Es importante señalar que pudieron afrontar esta situación en un mundo de dificultades, desventajas y desvalorización, que todavía condena o compadece a la mujer.

2.1. La situación inicial

Para la mayoría, mujeres y hombres, la equidad de género era una noción ajena a su realidad y, más aún, a su modo de actuar. Las mujeres tenían actitudes y reacciones pasivas e indiferentes frente a inequidades de género

percibidas en su propia relación y en la de otras parejas, ya que consideraban los roles desiguales de hombres y mujeres como algo natural, que creían derivado de una herencia cultural inexorable.

Un testimonio elocuente al respecto señala: *"antes no decía nada porque creía que no debía meterme en la vida ajena"*. Otra participante, con cierta formación en género por el trabajo desarrollado desde su institución indicaba que... *antes de involucrarse en el proyecto se sentía cohibida para abordar el tema de maltrato de mujeres en reuniones con presencia de varones, por temor a que éstos la rechacen*.

En el momento inicial, la baja autoestima de las participantes era claramente perceptible, lo que no se apreció en ningún momento en los pocos varones que acompañaron la experiencia. Esto se manifiesta en su limitación para hablar en presencia de varones, en sus propias expresiones al realizar las actividades iniciales del taller y en su subordinación laboral. Así, en un ejercicio del curso taller, a través de poemas y canciones, un grupo de ellas habla del maltrato sufrido por haber soportado una relación de pareja por más de 24 años y luego haber sido dejada "en la calle" por el esposo;

<i>Te vas, te vas de pronto Y no me das explicación ¿Por qué? Quiero saberlo si algo pasa entre los dos. Si el pecho de cristal fuera Se vieran los corazones Y allí podrías ver Cuanto yo te amé.</i>	<i>Yo siempre estuve cerca Y ahora te alejas de mí. Te he dado toda mi vida Y tú no has sabido reconocer. Cuantas cosas quise decirte Pero no pude en su momento Y ahora estoy aquí, parada frente a ti ¡y eres tú quien me da pena!</i>
--	--

Así también, una trabajadora de salud, nos cuenta que para ella, la mujer estaba incapacitada de desempeñar responsabilidades de mayor jerarquía y por ese motivo se negaba muchas veces a ocupar cargos de mayor nivel.

Esta expresión resume cómo encontramos a las participantes: *"El curso fue para mí como una inyección para aprender lo que no sabía y reconocer lo que realmente valía"*. (34 años, promotora social).

Uno de los pesos mayores para hombres y mujeres son los estereotipos de género. También las mujeres son las más afectadas y lo podemos apreciar en sus testimonios: *"creía que jugar con muñecas vuelve afeminados a los hijos varones"*; *"...cuando era adolescente mis padres decidían mi conducta y me parecían normales sus prohibiciones para no salir ni ir a fiestas"*. (34 años, promotora social).

Aceptaban mitos: *"mayor educación para varones"*, *"la mujer es de su casa"*, *"el esposo es el jefe del hogar"*, etc. *"Antes me avergonzaba de acercarme a los varones. Pensaba que van a creer que quiero algo con ellos. Tenía prejuicios"* (31 años, promotora social).

Y con relación al trabajo, para algunos/as de los/as participantes, no hay una percepción de la sobrecarga de trabajo en la mujer, lo veían como algo predestinado: *"Antes creía que el trabajo de la mujer es menor que el del hombre. En consecuencia, la mujer no puede hacer lo que hace el hombre"*;

"Tenía actitud de resignación. Viví valorando el trabajo del que fue mi esposo. Mi trabajo no valía, lo primero era él y renegaba con mis hijos" (34 años, promotora social).

2.2. Los cambios durante el proceso

Para una mejor comprensión, graficamos en tres niveles los cambios operados en los/as participantes.

- 2.2.1. Un **primer nivel** de cambio de actitud se produce **desde lo cognitivo**; los nuevos conocimientos y aprendizajes abren al/la participante a un cambio de percepción y/o mentalidad que se traduce en una nueva forma de mirar y concebir la vida y la relación entre los géneros. Ésta se dirige y concreta en su inmediato cotidiano y permite la autocrítica sin culpas.

Si esto es así, el rol que jugó la temática del curso taller merece analizarse. Los temas seleccionados recogen una considerable variedad de elementos de la perspectiva de género que ayudan a desarrollar una doble mirada al analizar la problemática de las relaciones sociales, así como también abrirse a nuevas formas de valorar, sentir y expresarse como hombre y como mujer, sin desprecios ni exclusiones.

Los contenidos temáticos desarrollados en el curso fueron trabajados a través de ejercicios prácticos y técnicas participativas que expresaban situaciones concretas en las que los participantes vivían su propia realidad, permitiéndoles comprender que sus desventajas y debilidades, los roles desiguales entre hombre y mujer, obedecen a pautas sociales preestablecidas que se pueden cambiar.

Consideramos entonces, que los contenidos e ideas del curso taller fueron esenciales en este proceso; no sólo los referidos a género en sí, sino aquellos que contribuyeron a que los/as participantes se sintieran capaces de proponer un cambio y realizarlo con eficiencia, como los siguientes:

- ⇒ género como un asunto cultural y no de sexo.
- ⇒ estereotipos y la forma en que limitan a ambos géneros.
- ⇒ día típico: constatación del triple rol asumido por la mujer y el descanso escaso.
- ⇒ importancia de la visión de género en el desarrollo comunitario.
- ⇒ ejemplos de cambios de relaciones de género en diferentes áreas de la vida de los/as participantes.
- ⇒ determinación conjunta de características y cualidades del/a facilitador/a.
- ⇒ diseño de técnicas y talleres participativos.
- ⇒ incorporación de la perspectiva de género en el diseño de talleres.
- ⇒ preparación del/a participante como facilitador/a "democrático y participativo/a".
- ⇒ ejercitación en la coordinación y conducción de sesiones de tecnología y gestión.
- ⇒ autocrítica y mejoramiento del propio rol como facilitador/a.
- ⇒ diseño de un plan de trabajo con perspectiva de género o incorporación de esta perspectiva a un programa o proyecto.
- ⇒ análisis crítico de la incorporación de la perspectiva de género en un proyecto o programa.

Si éstos fueron los temas y su enfoque, cabe destacar que ello no basta. Es la **forma en que se diseñan las sesiones, pensando en facilitar los aprendizajes, lo que contribuye a que los participantes se motiven para volcar su mundo interno.**

Veamos un ejercicio grupal que creemos contribuyó positivamente al viraje de los participantes: "*¿Qué hacer para mejorar género en mi vida?*". Se trataba de reflexionar con ellos sobre lo que podría cambiar en las diferentes áreas de su vida frente a género. Las situaciones que se les presentaron abarcaron tres campos: relación de pareja, relaciones interpersonales y educación de los hijos, teniendo como eje de reflexión la interrogante: "*¿Qué es lo que desearían que cambie y cómo lo harían?*". En síntesis, el/la participante debía reflexionar y hacer una lista de estereotipos y roles de género que existen según el tema que le ha tocado al grupo. Luego, seleccionar los estereotipos y roles que creían podían cambiar y anotar la manera en que podían hacerlo. Para muestra, algunos resultados:

<i>¿Que desearíamos cambiar?</i>	<i>¿Cómo mejorar?</i>
<i>Me gustaría expresar lo que estoy pensando</i>	<i>Reforzando la autoestima. Siendo asertiva.</i>
<i>Querer que el primer bebe sea varón</i>	<i>Aceptando que varón o mujer son bienvenidos</i>
<i>La opinión que dice que las mujeres no deben expresar su deseo sexual</i>	<i>Mucha comunicación con la pareja. El varón no debe tomar a la mujer como objeto</i>
<i>Hombres bebedores de licor (opinión de varón)</i>	<i>Decidir por mi voluntad cuándo deseo tomar, sin presiones.</i>
<i>La mujer no debe conducir a un hombre en motocicleta</i>	<i>El hombre debe desterrar ideas machistas</i>
<i>Amigos que nunca llevan sus esposas a reuniones sociales</i>	<i>La mujer debe exigir su participación</i>

Otra sesión con productos reveladores fue *poder y empoderamiento*. Consistía en analizar los diferentes conceptos y dar un espacio a los/as participantes para compartir sus experiencias y las del otro/a e interrelacionarlas con sus vivencias, en sus roles de promoción del desarrollo. En cuanto a los conceptos, los/as participantes sólo conocían la existencia de un tipo de poder: el **poder sobre**, dominador, vertical, subordinador. Fue aleccionador conocer que existe un **poder para**, que apunta más hacia un cambio en la valoración de la mujer y va mejorando sus posibilidades de crear, de realizar actividades para el bien de ella misma, no excluyendo y que a la vez, sean de beneficio para otras personas⁶. Esto refuerza el **poder adentro** (recursos psicológicos y socioeconómicos: poder interior, autoestima, autoconfianza/status, ingresos) tanto a nivel personal como grupal. Y el **poder con**, que se refiere a la influencia de un grupo que quiere lograr un mismo objetivo (solidaridad).

La aplicación práctica consiste en hacer una representación de las diferentes formas de poder, de acuerdo a sus talentos: dibujar, cantar, actuar y escribir. Aquí algunos resultados:

⁶ Manual de capacitación en Género de OXFAM, tomo 2. Coedición del CMP FT - Lima 1997 (Fuente: Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development, CCIC, MATCH y AQOCI.)

*Canta una situación **sin** poder en tu vida personal:*

Ya perdí el poder

<i>Cuando mi mujer me abandonó</i>	<i>Ya no sé que hacer</i>
<i>Se llevó mis cosas y a mis hijitos</i>	<i>Ya no tengo nada</i>
<i>Ahora que estoy solo</i>	<i>Ya perdí el poder</i>
<i>¿Qué será de mí?</i>	<i>Ya lo perdí todo</i>
<i>No hay quien me cocine,</i>	<i>Para mí la vida</i>
<i>Tampoco quien me lave.</i>	<i>Ya no vale nada</i>
	<i>Porque sin poder</i>
	<i>Ya no sé qué hacer</i>

*Escribe una situación en la que te hayas sentido **sin** poder:*

*Cuando elegí una carrera,
Decidí por administración.
A Luis, María y a la economía,
Les pareció mejor que yo fuera secretaria (bis)
Lo que la vida me ofrecía
Tuve que aceptar sin chistar.
Gracias a Luis y María
Hoy soy "sólo" secretaria.*

Los cambios que señalamos se originan durante y luego de concluido el curso taller y se reafirman al contrastar la teoría de la perspectiva de género con su práctica en la vida real. El/la participante recibe una serie de conocimientos y vivencias que ponen en cuestión su propia vida y sus relaciones con su entorno. Lo que hasta ese momento le parecía normal, natural y era aceptado con resignación, lo hace entrar en crisis. Interpela la forma en que vive y encuentra en la perspectiva de género la explicación del por qué de su situación y, a la vez, una oportunidad de cambio, de mejora. Esta crisis existencial ocurre como si descubriesen un velo que no les permitía ver las desigualdades originadas por el hecho de ser hombre o mujer, y empiezan a poner en blanco y negro sus historias de vida, aunque las mujeres muestran más interés que los hombres. Con cierta facilidad se dan cuenta de las implicancias de los estereotipos de género en la vida familiar y en las inequidades de su vida cotidiana; además de la manera en que ellas mismas las permiten y asumen; por ejemplo, el hacerse cargo de las tareas domésticas como inherentes a ser mujer, pese a que las condiciones laborales de sus parejas son similares a las de ellas:

"Yo era una mujer abnegada, sacrificada. Cuanto más trabajo tenía, creía que era más mujer y mejor madre. Si descansaba, cortaba mi descanso para no molestar a mi esposo". (34 años, promotora social).

Así, un abuelo de 80 años, que criticaba a su hija por educar a sus nietos compartiendo roles con sus nietas y propiciando que expresaran afectos, pues veía esto como una ofensa para el varón, finalmente ve lo positivo de estos actos, acaricia a su esposa en público y, por primera vez, él mismo se sirve el café.

Este cambio de actitud en lo familiar empieza también a darse en lo cotidiano del trabajo, en la vida práctica: *"Tengo compañeros de trabajo a los que antes*

no miraba como iguales y hoy los empiezo a incorporar desde las tareas sencillas". (33 años, trabajadora de salud).

Por otro lado, hay mujeres que, con sorpresa y aires de satisfacción por el viraje operado en su vida íntima al concluir el proyecto, confiesan que aceptaban relaciones sexuales como una obligación conyugal y que incluso toleraban humillaciones para no generar conflictos en las relaciones de pareja: *"Las relaciones sexuales las cumplía por obligación. Ahora son consultadas y es más satisfactorio para ambos". (34 años, promotora social).*

Y así, casi sin proponérselo van incorporando modificaciones en su vida diaria.

- 2.2.2. En un **segundo nivel**, las y los participantes se sienten fuertemente motivados/as a **compartir y transmitir** sus propios **cambios** a sus familiares, compañeros de trabajo y personas de su entorno, no sólo inmediato. Los cambios de actitudes con relación a género se consolidan y originan gradualmente reacciones más notorias y espontáneas frente a las inequidades.

Estos cambios se van haciendo evidentes cuando los/as trabajadores/as comienzan a ejecutar los planes con perspectiva de género: contrastar sus propias vivencias les ocasiona conflictos internos, cuestionamientos a reglas que hasta entonces parecían normales y aceptadas, y les impulsa a pensar en la necesidad de incorporar nuevas actitudes en su vida personal, lo que reflejan al comentar estos nuevos aprendizajes. Pareciera que desapareciese un velo que les hace percibir y actuar en el mundo de otra manera. Las/os participantes exteriorizan seguridad, energía, valor, decisión, alegría de vivir, mejoran su arreglo personal, tienen detalles para cada ocasión (un poema, un pensamiento, una palabra amable, etc.).

Desde la perspectiva de género podemos señalar que se cuestiona la división sexual del trabajo, abriéndoles posibilidades de compartir roles en la familia para no seguir sobrecargándose de tareas. Asimismo, se promueven relaciones interpersonales con equidad y se desarrollan acciones de solidaridad compartida frente a problemas comunes que afectaban a las mujeres y varones involucradas en el proceso de ejecución del proyecto. Igualmente, mejora su imagen laboral frente a compañeros/as; la autovaloración les produce energía para incursionar en espacios nuevos no pensados para ellas/os; fortalece sus creencias religiosas y les da solvencia para transmitir estos mensajes.

"Mi valoración como ser humano no tiene precio. Mi honra, mi honor, tampoco. Después de perder mi salario me di cuenta de que eso da valor ante el varón, aunque sea sólo material. Antes aceptaba las humillaciones. ¡Tanto has cambiado, Rosita!, me decía yo misma. Tengo una personalidad cimentada a esta edad". (32 años, promotora social).

"Mi esposo se molestaba cuando llegaba tarde del trabajo. Yo lo convencí que no es irregular en la mujer cuando hay razones que lo justifiquen y que en todo caso esto también es válido para el hombre. Ahora llego tarde y mi esposo no se siente afectado". (32 años, promotora social).

A muchas mujeres este aprendizaje y sus propios cambios les dan un soporte emocional y seguridad que les facilita tomar decisiones que ya habían previsto, como separaciones, pero ya no en una condición de subordinación a la ex-

pareja sino en equidad: *"me ayudó a superar el momento que pasaba, a sacar a flote mis valores. Me siento liberada y capaz". (46 años, educadora).*

Esto nos confirma el cambio en el autoconcepto y la autoestima, principalmente de las mujeres, con relación a su situación anterior de subordinación, tanto en sus relaciones de pareja como en su trabajo: *"ha fortalecido mi autoimagen, que la tenía perdida. Generó que a nivel profesional y comunal tenga otra visión". (45 años, educadora).*

A veces esto ocasionó algunos sesgos de género. Así, una trabajadora entusiasmada y con la autoestima muy alta venció barreras físicas al trasladar un equipo cuando no había hombres para hacerlo, en una interpretación extrema del significado de igualdad entre los géneros; otras trabajadoras aceptaron el desafío de sus colegas de hacer largos viajes, con horas de caminata por caminos de herradura.

Estos cambios, que se fueron produciendo al aplicar los planes, van retroalimentando lo recibido en el taller. Así, suman a sus herramientas iniciales los módulos de tecnología y gestión y, en particular, las sesiones de autoestima, que son un constante poner a prueba su propia valoración. ¿Cómo puedo aplicar la sesión *Reconociendo y sintiendo nuestro cuerpo*, si yo no estoy contenta con el mío? Primero tengo que superar mis complejos y mi subvaloración. ¿Cómo puedo valorar a los demás si yo no me valoro? ¿Cómo puedo hablar con otros hombres y mujeres del reconocimiento y valoración del trabajo doméstico si yo estoy sobrecargada de tareas y me parece "normal" que así sea? Y en fin, podríamos hacernos muchas preguntas como éstas con relación a las sesiones de autoestima que estos módulos contienen. Lo cierto es que las participantes aplicaron estas sesiones, y consideramos que la cantidad de réplicas debieron influir en ellas/os para reforzar su autovaloración. Si revisamos los otros contenidos de los módulos, cada paso está propiciando el reconocimiento de sus valores.

Cada sesión cierra con un mensaje que promueve la equidad y la autovaloración:

- ⇒ "Una persona vale por sí misma y no por los demás".
- ⇒ "La comprensión de que no existen trabajos propios para las mujeres y propios para los varones, permitirá aliviar el exceso de trabajo de las mujeres y las niñas".
- ⇒ "Las mujeres emplean en su vida diaria conocimientos y elementos técnicos y tecnológicos".

2.2.3. Finalmente, identificamos un **tercer nivel** de cambio de actitud al que denominamos **promoción del género**. Las/os participantes no sólo asumen un mayor compromiso frente a la inequidad, sino que realizan acciones concretas de promoción:

"Desde hacía 3 años conocí una pareja. La mujer atendía al marido en mínimas necesidades (¡alcánzame el papel higiénico!, ¡trae mi traza y el jabón!). Esto lo veía yo como una actitud normal. Tiempo después hablé con la mujer y luego con el hombre. A la esposa le enseñé a tejer zapatos con cuya venta producía ingresos, se compraba ropa para ella y sus hijos e incluso medicinas. Cuando el marido enfermó, él cambió y hoy comparten roles, ya no

golpea a su mujer. Mas antes no hice nada porque creía que no debo meterme en la vida de la gente". (32 años, trabajadora de la salud).

"Trabajo en la cárcel, doy clases sobre educación de la niña, que dejen la sumisión". (42 años, educadora).

"Tenemos un grupo de mujeres que vivimos solas y nos apoyamos mutuamente. Ya formamos una empresa de té ecológico que nos va a ayudar a demostrar que somos capaces. Fue motivada a partir del proyecto". (39 años, ex regidora).

"En una asamblea de padres de familia se trataba de elegir al Presidente del Comité de Aula. Entre los candidatos estaba un varón y yo. Una madre objetó mi candidatura manifestando que el presidente tenía que ser un hombre. Yo me paré al instante y sin importarme que lo interpreten como una ambición personal, manifesté que la mujer tiene la misma capacidad que el hombre. La votación me favoreció ampliamente y soy la Presidenta de la APAFA" (28 años, trabajadora de salud).

El tercer nivel es una consecuencia de las actitudes que los/las participantes han adquirido en los dos niveles anteriores. La motivación proviene de constatar los beneficios que éstas les reportan, sintiéndose capaces de motivar a su vez a otros hombres y mujeres.

Conscientes y energizadas por los logros adquiridos con la perspectiva de género en su hogar y en el centro de trabajo, las participantes hacen la extensión de dicho aprendizaje. O sea, con la convicción y la justeza de sus actos, inician la promoción del género, interpretando y creando un discurso acorde con su nivel de manejo y con su público objetivo. Su intervención se centra no sólo en sus amistades, familiares o colegas de trabajo, sino, en reuniones amplias como las Asociaciones de Padres de Familia, donde discuten polemizan y postulan a cargos en el marco de la equidad. Su bagaje es incipiente, pero estar muy sensibilizadas sobre la equidad de género las potencia e impulsa a intervenir cada vez que hay oportunidad de hacerlo. Ante constataciones de inequidad, reaccionan. Esta transferencia de su nuevo saber a diferentes espacios y escenarios la denominamos *extensión del aprendizaje*. Este aprendizaje ya no es necesariamente tal como se originó, ha pasado por una etapa de adecuación a las motivaciones e intereses y vivencias del participante, va recreándose, ampliándose y enriqueciéndose en la confrontación, al pasar por la prueba de la vida. Este saber se convierte en una especie de recurso semilla, permitiéndole aplicarlo de diferentes formas sin perder su esencia.

La extensión del aprendizaje se origina en una actividad o conocimiento base. Al extenderlo, irá recogiendo nuevos conocimientos, en la medida que haga espontáneas relaciones y usos de dicho saber base. Esto le permite desarrollar su capacidad para resolver dificultades y a partir de ello, enfrentar otras nuevas.

2.3. Las dificultades

Los tres niveles de cambio en que hemos sintetizado el proceso producido en las/los participantes en esta experiencia no siempre se dieron de manera total y completa. El grado de comprensión de la perspectiva de género es desigual:

un recuento de sus particularidades nos señala las dificultades que se pueden encontrar y sus motivos.

Entre las/os participantes hay diferencias culturales, de formación y status, que pueden ser variables importantes en el cambio. En las mujeres de base, por lo general, existe cierto grado de dependencia económica y de subordinación a la pareja que puede obstaculizar el proceso. Hay mujeres que se sienten aliviadas al compartir el trabajo doméstico con sus maridos y que, incluso, toman decisiones por iniciativa propia, pero en lo más íntimo son débiles ante los convencionalismos sociales; por ejemplo, piden permiso a sus maridos para salir a las reuniones.

En algunas mujeres profesionales o con mayor formación persisten también desniveles, que muchas veces no se deben tanto al cambio de actitud sino a la débil concepción teórica que aún poseen sobre género. En la entrevista ex post una integrante del staff nos confió que lo único a lo que no se atrevería es a manejar el mototaxi de su esposo. Hace poco, Alberto nos contó haber coincidido con ella en una reunión multisectorial y que, de soslayo, la escuchó dando explicaciones conceptuales sobre género, imprecisas y distorsionadas a tal punto que se sintió tentado a corregirla, pero no lo hizo para no incomodarla. Sin embargo, días después la encontró manejando el mototaxi, cuadró el vehículo y le dijo: "*¡suba profesor, a usted no le cobro!*".

Tenemos el caso de dos mujeres líderes con las que aparentemente no sucedió nada. Sus testimonios ex post no aportan mucho. Tratando de explicarnos qué sucedió con ellas, descubrimos que ambas son mujeres solas actualmente, por lo tanto, no tienen confrontaciones de este tipo. Además, son jefas de hogar, lo que les da un rol protagónico frente a sus familias y, finalmente, ejercen un liderazgo reconocido sobre gran cantidad de mujeres. El análisis nos dice que, para estas mujeres, lo doméstico está superado, no se disputan el poder con un varón ni en la casa ni en la organización y, en algunos momentos, ejercen un liderazgo autoritario con las propias mujeres, reeditando roles machistas⁷. Sin embargo, las encontramos activando en la promoción del género, extendiendo sus aprendizajes no sólo con las mujeres que lideran sino con las parejas de las asociadas, tratando de convencerlos de las ventajas de compartir las tareas domésticas y los réditos que tendrán con parejas descansadas y contentas, por ejemplo.

Por supuesto, la variable género también está presente en estos resultados. En los hombres los cambios fueron menores, casi imperceptibles, o tal vez no los hubo. Todos han afirmado estar compartiendo roles con sus esposas y, según parece, de ahí no pasaron. Uno de ellos se negó a la entrevista, aduciendo que sus actitudes de género estaban definidas desde antes del proyecto por su evangelismo practicante, y que profundizar en mayores cambios significaría alterar su convivencia cristiana: "*El género, cuando no dice la palabra de Dios, subleva*".

En los participantes varones existieron también incoherencias respecto a cómo entendían la incorporación de la perspectiva de género, que se deja notar en el

⁷ Cuando hablamos de liderazgo autoritario, ejercido ocasionalmente por estas mujeres, nos referimos al ejercicio del **poder sobre** ya señalado. Las líderes no conocen otra práctica y, en determinados momentos, imponen sus ideas, deciden por las demás, no propician el desarrollo de nuevos liderazgos y no permiten la alternancia en los cargos directivos, reproduciendo así el rol machista.

testimonio vertido por un participante. Expresó que los cambios que se ocasionaban en las jóvenes con las cuales trabajaba desarrollo de liderazgo juvenil, se manifestaban en su desenvolvimiento para conseguir recursos económicos para sus actividades, premiando con un beso en la mejilla a sus benefactores.

Creemos que este menor cambio de los participantes varones puede deberse no sólo a la natural resistencia de los varones, quienes reciben mayores críticas y presiones de sus pares cuando "desentonan" del comportamiento "normal" del varón, sino principalmente al ínfimo número de ellos en el curso taller, que no permitió que los ejemplos de varones y sus experiencias de inequidad de género fueran más notadas y trabajadas durante el evento. Los varones pudieron sentirse solidarios pero no protagonistas de este cambio. Esto nos lleva a pensar en las modificaciones que es necesario introducir en talleres y en técnicas dirigidas a población mixta, de tal manera que resulten más explícitas las desventajas de la inequidad de género no sólo para la mujer sino para ambos géneros, aunque pueda ser más fácil y obvio mostrar más las de ellas. Es importante que, en el diseño del taller y sus técnicas, se reitere el ejercicio de ponerse en el lugar del otro género y no sólo el propio.

La fuerza de la tradición y de las creencias mitológicas, especialmente en el poblador selvático, fue otro de los obstáculos que aún no se logra cambiar. En la última reunión de seguimiento se pidió a los/as participantes que hicieran un listado de creencias, canciones, chistes, etc., con mensajes ofensivos a la mujer, para luego deducir aprendizajes. Un participante escogió como creencia típicamente selvática aquella de que, cuando el gato maúlla en el techo de la casa, se debe a que la mujer le es infiel al marido. Cuando llegó el turno de su exposición dijo que *"eso era un signo de mal presagio para el hombre, del que la mujer es la causante"*, y su conclusión fue: *"el hombre debe ponerse en alerta para descubrir la traición"*. Al preguntársele por qué pensaba así, contestó: *"es que a mí me pasó eso"*. El machismo es reforzado por sus creencias y concepciones tradicionales.

La virtud de este grupo de promotores/as es que, a pesar de estas limitaciones, continúan tercamente en su propósito de cambiar sus vidas y de promover esta "buena nueva" en la vida de los demás. Las limitaciones podrían superarse con una mayor duración de la formación y con un acompañamiento periódico.

3. APRENDIZAJES

➤ Voluntad política

Es importante que la voluntad política de incorporar la perspectiva de género en las instituciones promotoras sea explícita. Para el equipo de CEPCO esta decisión institucional constituyó una fortaleza en la medida que los objetivos del proyecto son parte de la visión y objetivos estratégicos institucionales. Esto significa que los promotores, a la vez que tienen apoyo de la institución, son acompañados en el proceso de implementación. Cada promotor es un vocero de esa voluntad y práctica.

En cuanto a las instituciones participantes, en algunas, existió voluntad explícita, al ser la perspectiva de género parte de sus objetivos institucionales. En otros casos, entraban al tema por primera vez y lo hacían para cumplir con requisitos que

exigían la incorporación de género por mandato normativo. Es así que encuentran en el proyecto la posibilidad de lograr estos objetivos (COOPOP, Salud, Educación). Incluso se dieron casos en que las participantes permanecieron en el proyecto por una decisión personal, existiendo desinterés de sus jefes o no disponiendo de recursos humanos y materiales que les facilitaran la aplicación de planes.

Cuando hay voluntad política, tanto capacitadores como participantes se ven apoyados y estimulados en el proceso, hacen suyo el proyecto, son proclives a avanzar, valoran las ganancias. Cuando no hay voluntad política, se corre el riesgo de perder al participante.

➤ **Seguimiento, asesoría y reforzamiento**

La capacitación debe ir acompañada de un proceso de seguimiento, asesoría y reforzamiento a los promotores de campo, que continuamente absuelva sus dudas, les apoye, les oriente in situ oportunamente, retroalimentándolos y fortaleciendo sus avances con *prácticas de vida*, hasta que el género forme parte y se involucre en la cotidianidad de cada uno de ellos. La capacitación por sí sola no produce cambios sostenibles. Un lapso mayor de formación con un acompañamiento periódico es una alternativa viable y sostenible.

➤ **Metodología**

La metodología de las sesiones de cursos y talleres debe ser participativa, haciendo vivir a las y los participantes las prácticas cotidianas de su entorno familiar y laboral, de tal modo que los conocimientos y aprendizajes sean deducidos a partir de una realidad presente y tangible, vivida y experimentada.

Los aprendizajes deben obtenerse basándose en un ejercicio, un juego de roles de la vida misma, pero enmarcados en un sentido y fin que se oriente hacia el cambio y la superación de la persona.

El uso de técnicas participativas, unida a los estilos del facilitador, posibilita que el mundo interior aflore, haciendo brotar lo más íntimo del ser humano, lo cual además está molestando adentro. Las canciones y poemas son una muestra de lo que es posible.

➤ **Aprendizajes significativos**

En el proceso de capacitación en género que pretende lograr el cambio de actitudes de sus participantes se debería tener en cuenta la necesidad de ligar los saberes previos con las vivencias y empalmarlos con el conocimiento nuevo, como un puente entre lo que se sabe y lo que se quiere cambiar. Si se produce el vínculo, hay aprendizaje significativo. El caso del trabajo doméstico no valorado ni compartido, que fue el ámbito en que se observaron los primeros y mayores cambios, es un claro ejemplo de ello.

➤ **Estilos pedagógicos**

Los estilos pedagógicos del equipo facilitador son un elemento fundamental para el logro de reacciones positivas a la perspectiva de género, privilegiando la relación generada entre éstos y las/os participantes. No se trata de encuentros impersonales entre facilitador y participante, sino de un encuentro entre seres humanos iguales, hombres y mujeres que tienen vivencias similares, problemas y dificultades, satisfacciones y alegrías. Van descubriendo juntos un camino ante aquello que está originando desencuentros en sus vidas y crecen en esa relación mutua. Los/as participantes, al ser motivados por los estilos del facilitador, encuentran en la perspectiva de género una tabla de salvación, un medio y una oportunidad para encarar o solucionar sus problemas. Es importante también el momento especial que viven estas personas. En los testimonios encontramos relaciones difíciles de pareja, de subordinación y sumisión, separaciones y divorcios, conflictos laborales y, al reflexionar sobre sus causas y efectos se descubre que en muchos de ellos gravita la inequidad.

Hay un encuentro de motivaciones por el tema de género, tanto de las/os facilitadores como de los participantes. Las/os facilitadores, con intentos y avances, con aciertos y errores al intentar hacer coherente su vida en el marco de la perspectiva de género, se ven estimulados y profundizan en este proceso, se involucran. Los capacitados descubren en las/os facilitadores, que proponen con fuerza el cambio, una convicción que contagia.

➤ **Aplicación de planes con perspectiva de género**

La aplicación de planes con perspectiva de género, a través de una práctica constante, logró que las/os participantes se percataran de que, a partir de esta nueva mirada a la realidad, era posible conseguir cambios. Se dieron cuenta de que en algunos casos mejoraban sus relaciones; en otros, las ponían en cuestión y en extremos, se podía llegar a la ruptura.

Las réplicas de las sesiones de los Módulos de Tecnología y Gestión en la perspectiva de género, integradas en muchos de los planes, permitieron a las y los participantes ejercer en forma real su rol de facilitadores/as, llevando a la práctica los conocimientos y habilidades adquiridos en el curso taller. La constante repetición de un discurso en el que creían dejó de ser un hecho mecánico y generó condiciones, más allá del impacto personal, para transferir estas vivencias de manera convincente.

➤ **Módulos de capacitación en la perspectiva de género**

Los módulos de tecnología y gestión empresarial en la perspectiva de género fueron muy utilizados en las réplicas, demostrando ser una herramienta de capacitación valiosa, que está siendo demandada a nivel local, nacional e internacional.

El proceso de elaboración de estos módulos es uno de los aprendizajes importantes de esta experiencia, dando pautas sobre la manera adecuada de elaborar material educativo. Este proceso incluye: un diagnóstico de necesidades de capacitación; un diseño que respeta, en su lenguaje y gráficos, la idiosincrasia local; la incorporación de ideas eje y de una ayuda memoria que facilita manejar los temas; y finalmente, la validación del material con los futuros usuarios.

➤ **Auto y coevaluación**

Finalmente, el proceso de capacitación y asesoría debe realizar una auto y coevaluación constante, que facilite la incorporación rápida de correctivos y modificaciones necesarias, con autonomía y flexibilidad, para dar soluciones a los problemas que puedan surgir y hacer las modificaciones pertinentes para el logro de los objetivos.

4. CONCLUSIONES

Conocimiento más práctica vivencial, igual a cambios, parecería ser la respuesta a la pregunta eje de esta sistematización: **¿Cómo la aplicación de planes con perspectiva de género puede contribuir al cambio de actitudes en las personas que lo ejecutan, creando ambientes favorables en su entorno familiar y laboral?**

La experiencia, como hemos visto, se inicia brindando al participante herramientas conceptuales de género a través de sesiones diseñadas para combinar la teoría con la práctica. Se desarrolla con ejercicios vivenciales que hacen que el participante se motive a expresar su mundo íntimo. Se suman a ello los estilos pedagógicos de los facilitadores para transmitir estos conocimientos, culminando con instrumentos de aplicación, en este caso, los planes, con la particularidad de que en ellos se insertó la perspectiva de género. El proceso posterior de aplicación de los planes, con acompañamiento, asesoría y refuerzo de conocimientos, va interiorizando en el/la participante esta nueva visión del mundo y le abre un panorama de cambios que luego se van a reflejar en su entorno familiar, laboral y social.

Esta metodología integra conocimientos a actitudes de manera coherente:

- ◆ partir de los conocimientos previos de los participantes.
- ◆ mostrar la realidad tal cual, evitando juzgarlos (si es bueno o malo) y más bien fomentando su sentido crítico.
- ◆ reconocernos como facilitadores que también estamos en proceso de aprendizaje.
- ◆ facilitar no sólo que los participantes elaboren sus propios conocimientos sino su propio juicio de valor.
- ◆ ofrecerles instrumentos para poner en práctica lo teórico (pasar de la teoría a la práctica).
- ◆ confiar absolutamente en que sí pueden lograr los objetivos propuestos incluso más allá de lo previsto y manifestarlo, todo esto en un clima emocional adecuado (respeto, participación y acompañamiento).
- ◆ no evaluación simple, sino hacerse solidarios en sus avances y facilitarles la búsqueda de soluciones a sus dificultades.

La apropiación de conocimientos sobre relaciones equitativas de género hace a las participantes sentirse valoradas, seguras de sí mismas, empoderadas de una nueva forma de ver, mirar y sentir el mundo, la vida, sus vidas, que por estar relacionadas directamente con sus vivencias, sensibiliza su pensar, sus creencias y sus actos; en suma, logrando aprendizajes en lo cognoscitivo, afectivo y procedimental, traducidos en nuevas actitudes. No otra cosa significa lo que alguna participante señala: *"he cambiado no sólo mi pensamiento sino también mis sentimientos"*. (42 años, promotora social).

Incluso se proyectan cuando dicen: *"la tarea es cambiar las mentalidades y sentimientos de la gente"*. (45 años, dirigente).

Y concluyen con una sentencia muy asertiva, cuando afirman que: *"ahora podemos decir lo que pensamos y sentimos"* (45 años, dirigente).

Al sentirse valoradas, se dan cuenta que son reconocidas, que son importantes, con confianza en sí mismas y en sus potencialidades, con capacidad para afrontar retos en mejores condiciones. Se sienten con poder para introducir cambios en su vida, en función del aspecto que más les impactó en lo más íntimo de su ser. Todos los participantes reciben la misma información, ampliando sus saberes, y de pronto algo les *impacta* porque se relaciona con aquello que están *viviendo* y les *afecta*. El interés se acrecienta, los/as rebela, los/as remece y les da fuerzas para cambiar aquello que les perturba. Se sienten con poder, apropiadas de una nueva visión que les da horizontes a su vida; sensibilizan su pensar, sus creencias y sus actos.

Para quienes estamos involucradas/os en el trabajo de promoción de género la capacitación va más allá de la transmisión de conceptos y conocimientos. Siempre estamos a la búsqueda de nuevas formas de llegar, de hacer el tema asequible, de "bajar a tierra " la teoría que, si bien es valiosa, debe ser combinada con la vida práctica, lugar donde se dan estas relaciones. El contrastar la perspectiva de género con el discurso de los/as participantes ha motivado reflexiones y una actitud coherente en su comportamiento.

La perspectiva de género posee fuerza motivadora y gran poder de sensibilización, especialmente en sectores con alta inequidad de género, ya que desnuda el origen de ésta, pero ello no asegura de por sí las modificaciones si no se emplean recursos adecuados que integren sus postulados y propuestas con una intervención práctica, intencionada y favorable al cambio. En el caso que nos ocupa se han producido condiciones especiales que se ubican en la conjunción de factores que relacionan y combinan las estrategias de intervención del proyecto y los estilos pedagógicos con la constante puesta en marcha de los planes con perspectiva de género y el mundo íntimo de los/as participantes, produciendo una sinergia. Creemos que esta sistematización contribuye a esa búsqueda. No son recetas, son válidas para su contexto y para la idiosincrasia de nuestra población.