

PROMOVIENDO EL INVOLUCRAMIENTO
DE LOS HOMBRES EN EL CUIDADO
CARIÑOSO Y DESARROLLO DE SUS
HIJOS E HIJAS



GUÍA PARA LA SESIÓN DEL TALLER DE APRENDIZAJE



¿De qué se trata esto?

INTRO DUCCIÓN



Esta guía contiene ideas sobre cómo llevar a cabo, junto con el personal, un taller de aprendizaje para promover el involucramiento de los hombres en el cuidado cariñoso y desarrollo de sus hijos e hijas, y en la salud materna infantil. Ha sido desarrollada para apoyar la implementación de los diferentes Capítulos del paquete de Programas e Influencia de Plan International y Promundo para la promoción del involucramiento de los hombres en el Desarrollo de la Primera Infancia.

Aunque la guía para el taller de aprendizaje ha sido diseñada con enfoque específico en la promoción del involucramiento de los hombres como padres y/o cuidadores de niños y niñas pequeño(a)s, muchos de los ejercicios e ideas pueden utilizarse o adaptarse a programas dirigidos a hombres como cuidadores de niñas y niños mayores.

Melanie Swan, Especialista de la Red Global para el Desarrollo de la Primera Infancia (DPI), lideró el desarrollo de esta guía, trabajando juntamente con Kate Doyle, de Promundo, quién elaboró el contenido de varias sesiones, y un gran equipo de personal de Plan, cuyos integrantes colaboraron individualmente en diferentes sesiones, y juntos facilitaron cuatro talleres para poner a prueba esta guía de taller, sus miembros son: Cassandra Pilla (CNO), Daniel Molina (ROA), Daniel Rojas (Bolivia), Iva Irfath (Bangladesh), Nicole Rodger y Katherine Fell (ANO) y Tomas Agnemo (SNO).

Para esta guía nos hemos basado, en lo posible, en materiales existentes, incluyendo Planting Equality 2.0 Core Staff Pathway; el Módulo de Aprendizaje para la Acción: Desafiando lo Normal – Normas sociales y de género; el Manual para los Club de Padres del proyecto SHOW (financiado por el Global Affairs Canadá) y el Programa P.

Mil gracias a Plan Australia, Suecia, Canadá y a Plan Oficina Regional para las Américas por todo su apoyo para el desarrollo, pilotaje, revisión y diseño de esta Guía de Aprendizaje.

SESIÓN	DURACIÓN	TEMA DE LA SESIÓN
1	1h 30m	Bienvenida, objetivos, y nuestro viaje por el aprendizaje; introducciones, estableciendo las reglas de la casa, y creando un espacio seguro
2	1h	Involucrando a los hombres en el DPI - ¿Por qué es importante?
3	1h	Explorando nuestras propias experiencias y expectativas sobre el papel de los hombres como cuidadores cariñosos
4	1h 15m	Aprendiendo sobre género: cuándo, cómo, y quién
5	1h 30m	Explorando cómo se comportan los hombres y por qué se comportan así
6	2h 30m	Aprendiendo sobre cambios de comportamiento y Normas de Género
7	2h	Explorando cómo trabajar para cambiar las normas de género que influyen en los comportamientos de los hombres
8	30m	La Guía Programática Promoviendo el involucramiento de los hombres en el DPI: por qué y qué
9	1h	Explorando los principios del trabajo de promoción del involucramiento del hombre en el DPI
10	4h	Capítulo 2: Llegando directamente a los hombres para promover su paternidad comprometido
11	1h 30m	Capítulo 3: Facilitando el involucramiento de los hombres en el aprendizaje temprano de niñas y niños.
12	2h 30m	Capítulo 4: Trabajando con las y los trabajadores de salud para promover el involucramiento de los hombres en el DPI y la salud materna
13	3 h	Capítulo 5: Trabajando con comunidades y sus líderes para promover el involucramiento de los hombres en el DPI
14	3 h	Capítulo 6: Influyendo en cambios en las políticas de DPI y de protección social en favor del involucramiento de los hombres
15	3 h	Capítulo 7: Comunicación para el Cambio Social y del Comportamiento para el involucramiento de los hombres en el DPI
16	3 h	Planificación, monitoreo, y evaluación de programas sobre el involucramiento de los hombres

En nuestra experiencia, si desea cubrir todo este contenido probablemente necesitará cuatro días completos.





- Decide que no necesita cubrir todos los Capítulos;
- Las y los participantes ya tienen conocimientos básicos, ya sea sobre el involucramiento de los hombres, o sobre la teoría del cambio en normas sociales;
- Las y los participantes ¡han leído los Capítulos de antemano! En este caso, usted puede invertir menos tiempo explicando su contenido

CÓMO SE ESTRUCTURA LA GUÍA DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE

Hemos presentado cada sesión en el mismo orden que sugiere la agenda.

Algunas sesiones brindan más de una idea sobre actividades o ejercicios que usted puede emplear. Por favor, escoja las apliquen a su contexto -la idea no es que usted siga esto al pie de la letra.

Probablemente, deba mover algunos ejercicios e implementarlos en otras sesiones.

Cada sesión incluye:

			
OBJETIVOS DE LA SESIÓN qué deseamos alcanzar en esta sesión	MATERIALES Y PREPARACIÓN qué materiales necesitará, qué debe preparar (ej. la distribución en el salón, papelógrafos, rotafolios, laptops, etc.)	TIEMPO SUGERIDO	INSTRUCCIONES una descripción de las diferentes actividades /ejercicios además de que lo que usted necesite presentar

Algunas actividades contienen una breve ¡Nota! al inicio con información adicional.

Casi todas las sesiones se acompañan de una presentación de PowerPoint. Hemos tratado de mantener estas diapositivas tan simples como sea posible en términos de cantidad de texto -encontrará más información en la sección de notas de las diapositivas. Nuevamente, por favor siéntase libre de utilizar lo que más se adapte a su contexto.



Por favor, díganos si tiene recomendaciones para mejorar esta guía. Probablemente, haya cosas que sugiera agregar o cambiar, ejercicios que han utilizado anteriormente y que considere útiles. ¡Todo es más que bienvenido! Por favor, envíe sus sugerencias a ECD@plan-international.org

PREPARÁNDOSE PARA IMPLEMENTAR EL TALLER DE APRENDIZAJE: PUNTOS GENERALES



1. PREPARA EL ESPACIO

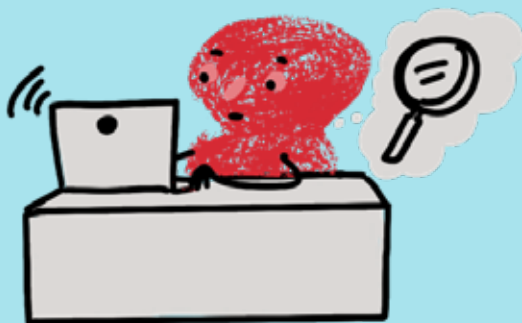
Las laptops no son necesarias para este taller. Recomendamos que prepares el salón colocando las sillas en círculo para las y los participantes. Necesitaras varias mesas alrededor del salón.

3. CONOCE A TUS PARTICIPANTES CON ANTELACIÓN

Si sus participantes vienen de diferentes oficinas y países, le será útil llevar a cabo, previamente, un estudio para comprender:

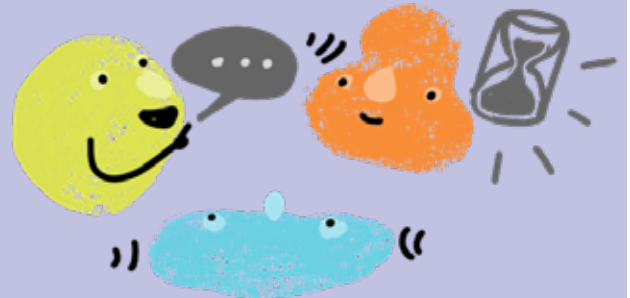
- Qué está sucediendo con respecto al involucramiento de los hombres en las áreas en las que ello(a)s trabajan;
- Qué trabajo está en marcha para promover el involucramiento de los hombres; y
- Qué experiencia tienen ellos y ellas trabajando en esta área.

Esta es una oportunidad para preguntar si alguien tiene alguna experiencia que quiera compartir. Dentro de los anexos al final de este documento, encontraras un ejemplo de un instrumento para encuesta, que puedes utilizar.



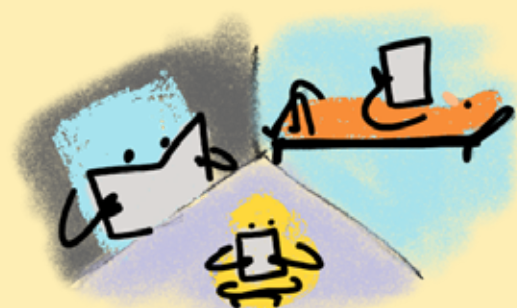
2. ASEGÚRATE DE RESERVAR EL TIEMPO PARA QUE LAS PERSONAS PUEDAN PRESENTAR SUS EXPERIENCIAS

Recomendamos pedirle a las y los participantes que preparen “afiches” -utilizando fotos, tarjetas, etc. -en lugar de PowerPoints. También recomendamos que, en lugar de tener presentaciones sobre todas las experiencias de participantes en la misma sesión, identifique experiencias relevantes a Capítulos específicos e inclúyelas dentro de la respectiva sesión. Una opción podría ser dar 10 minutos para presentación de la experiencia, y luego 5 minutos de preguntas y respuestas.



4. PRELECTURA

Idealmente, el personal leerá, antes de iniciar el taller, todos los Capítulos que cubrirán. Como mínimo deberán leer la introducción y el Capítulo 1, y debes informarles que cada tarde llevarán tarea a casa -por ejemplo, darle un vistazo a los Capítulos que serán cubiertos en los siguientes días (¡no tienen que ser una lectura a profundidad!).





SESIÓN 1

¡Bienvenidos y bienvenidas!



BIENVENIDA E INTRODUCCIONES

Probablemente has organizado muchas sesiones de bienvenida /apertura y no necesitas mucha orientación sobre los aspectos básicos. A continuación, algunas recomendaciones derivadas de los talleres de aprendizaje desarrollados hasta ahora y que compartimos esperando que sean de utilidad.



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Brindar a las y los participantes una oportunidad de conocerse entre sí y conocer acerca del viaje que emprenderán; reflexionar sobre lo que quieren llevarse del taller; e identificar los principales “acuerdos de convivencia” y recomendaciones para el tiempo que compartirán.



MATERIALES Y PREPARACIÓN

Más que imprimir copias de la agenda, recomendamos que utilice tarjetas y rotafolios para dibujar y representar el viaje para la semana. Este material puede quedarse colocado en la pared durante la semana.

Usted deberá tener hojas de rotafolio listas para:

- Presentar los acuerdos de convivencia para la semana.
- Informar quién apoyará con las dinámicas y recapitulaciones de cada día.
- Escribir ideas para discusión después, en la sección de “parqueo”.



TIEMPO

1.30 hrs.



INSTRUCCIONES

Introducción: Objetivos del taller y nuestro viaje de aprendizaje

Explique que este no es un taller de capacitación. Mas bien, que nos hemos reunido para aprender junto(a)s y mutuamente - facilitadore(a)s y participantes por igual. Sabemos que todos y todas en el salón tienen algo que contribuir -ya sea de su vida profesional o personal.

Presente el viaje de aprendizaje explicando que seremos flexibles y que daremos más tiempo para las sesiones si el grupo considerara que es necesario.







ACTIVIDAD: Comenzando a conocerse mutuamente - y a nuestras familias

¡Nota!

Esta actividad funciona bien con las notas de reconocimiento que le recomendamos que usted también utilice. Encontrará información sobre ellas a continuación.



Familias nucleares o extendidas; familias de solo madre o solo padre; padres y madres adoptivos; papás que han dejado el hogar, o papás adolescentes; familias con padres LGTBQ+.

Explique qué empezaremos por conocernos hablando y compartiendo sobre nuestras familias. Esta es una agradable forma de comenzar pues ¡mucho de este taller es sobre la familia, madres, padres, otros cuidadores y cuidadoras, niños y niñas!

Proporcione papeles y lápices /bolígrafos de colores a cada participante y pídale que dibujen a su familia. Deles 5 minutos para hacer esto.

Luego, cada participante presenta a su familia al grupo. En el proceso, cada una deberá decir:

- Su nombre, puesto, y en dónde trabaja.
- Qué le gusta hacer en su tiempo libre con su familia.



ACTIVIDAD: Notas de reconocimiento

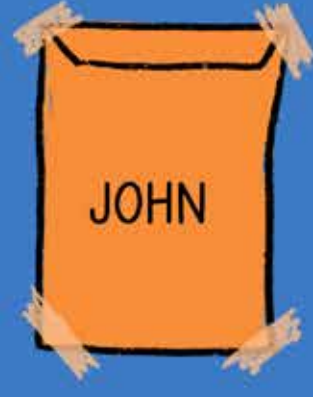
¡Nota!

Esta puede ser una buena forma de reconocer las diferentes contribuciones que hacen sus participantes y desarrollar relaciones más sólidas y cohesión entre ello(a)s.

Asegúrese de contar con un sobre grande -idealmente tamaño A4/carta- para cada participante. Si hace el ejercicio anterior de dibujar a la familia, puede pegar la foto de esta en un lado del sobre como una excelente forma de identificar a quién pertenece el sobre -o bien, puede escribir sus nombres en el sobre.

Explique que la idea de estos sobres es que, durante el taller, podamos escribirnos pequeñas notas para compartir algo que apreciemos sobre la otra persona para luego colocarlas dentro del sobre. Al final de la semana cada quién se llevará su sobre y podrá leer sus notas. Asegúrese de que, durante la semana, sus co-facilitadore(a)s también coloquen notas en los sobres -para asegurarse de que cada participante tenga varias notas de reconocimiento para leer.

BUZONES DE CORRESPONDENCIA





ACTIVIDAD:

Acordar cómo vamos a trabajar junto(a)s y crear un espacio seguro.

Ya sea en plenaria o en grupos de discusión, pida a sus participantes que identifiquen qué “acuerdos de convivencia” les gustaría que se respetaran durante el taller. Para cada sugerencia revise que haya acuerdo en el grupo y luego resuma sus sugerencias en un rotafolio.

- ✓ No celulares o laptops.
- ✓ Sea respetuoso(a).
- ✓ Escuche activamente.
- ✓ Participe activamente.
- ✓ Pida aclaraciones siempre que las necesite.
- ✓ Comparta cualquier frustración o incomodidad que tenga con la o el facilitador.
- ✓ Permanezca presente en el taller (no esté entrando y saliendo)

Asegúrese de que los siguientes acuerdos estén incluidos. Si no lo están, sugiéralos:



Usualmente, esta actividad es una buena oportunidad para discutir sobre la importancia de que todo(a)s trabajemos con respeto y contribuyan a crear un espacio seguro, de reflexión y aprendizaje. Los temas que cubriremos en este taller incluyen temas sensibles. Por lo tanto, es importante generar un espacio seguro - un ambiente en el que los y las participantes, facilitadoras y facilitadores se sientan física y emocionalmente seguros/os. Es un espacio en el que las personas pueden expresarse libre y confidencialmente, sin temor al juicio o la intimidación. Usted puede contribuir a crear un espacio seguro:

Haciendo que el espacio físico sea tan privado y confidencial como sea posible. Por ejemplo, cerciorándose de que la puerta del salón pueda cerrarse, y que las conversaciones de sus participantes no sean escuchadas por otras personas.

Haga preguntas como ¿Por qué pasa eso? ¿Qué significa? Esto facilita que los participantes conecten ideas y sentimientos más que decirles lo que tienen que pensar

Motivando amablemente a todo(a)s sus participantes a que hablen y participen.

Parando una actividad si fuera necesario para motivar la discusión o aclaración de un tema.

Motivando el respeto mutuo.

Asegurando a todo(a)s que usted mantendrá confidencialmente todo lo que se comparte en el salón -es decir, probablemente usted comparta lo que se dijo en el taller, pero jamás dirá quién lo dijo, y pida eso mismo a lo(a)s demás.

Cerciorándose de crear una Caja de Preguntas y sugerencias en la que puedan dejar comentarios o inquietudes que deseen compartir en forma anónima -muestre a sus participantes en dónde estará colocada (de preferencia en un lugar no tan visible).

Explicando que si alguien se siente mal no necesariamente debe continuar con la actividad. Esperamos que esta persona le permita a las y los facilitadores saber oportunamente esto y que se sienta libre de dejar el salón o pedir apoyo de un(a) facilitador(a).

**ACTIVIDAD****Definiciones sobre paternidad, definiciones de familia**

Presente la diapositiva de la PPT 1 con las definiciones de paternidad y familia, empezando por preguntar a los y las participantes qué significan estos términos para ellos.

Explique que reconocemos y pedimos disculpas por el hecho de que tanto los capítulos de la Guía, como los ejercicios de este taller de aprendizaje, a menudo parecerán centrarse en una familia nuclear típica con padres/cuidadores masculinos y femeninos. Sabemos que, aunque muchas de las familias con las que trabajamos pueden reflejar a este modelo, no todas lo hacen.





SESIÓN 2

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE EL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRES EN EL DPI?



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Explorar los beneficios del involucramiento de los hombres en el cuidado cariñoso, el DPI y la salud /bienestar maternos.



MATERIALES Y PREPARACIÓN

- PPT de la Sesión 2: Por qué los hombres son importantes
- De ser posible, considere crear una prueba corta en Kahoot con diferentes preguntas para el grupo (vea algunas preguntas sugeridas en el anexo de este documento).
- Los Kahoots son útiles pues sólo muestran a las 2 -3 personas que respondieron primero, por lo que la gente que no sabía las respuestas no se siente "expuesta"

¡Las pruebas cortas Kahoot pueden ser divertidas y a la gente le gusta completarlas!



TIEMPO

1 hrs.



INSTRUCCIONES

Comience por utilizar la prueba corta Kahoot (www.kahoot.it) para evaluar el conocimiento de sus participantes. Explique la respuesta correcta después de cada pregunta. En cada caso, trate de cerciorarse de enfatizar los beneficios COMPROBADOS - es decir, lo que sabemos de la evidencia empírica - no de la anecdótica -, recalcando que esa es la evidencia que tenemos que utilizar en nuestros programas.

Si desea, puede complementar la prueba corta Kahoot que se encuentra en las diapositivas 5-12 del PPT2 que explican los diferentes beneficios del involucramiento de los hombres

Finalmente, el video de Mencare es corto y enmarca muy bien algunos de los beneficios.
MenCare film (2.5min)



SESIÓN 3

EXPLORANDO NUESTRAS PROPIAS CREENCIAS Y EXPECTATIVAS

SOBRE EL PAPEL DE LOS HOMBRES COMO CUIDADORES CARIÑOSOS



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Explorar las propias creencias, actitudes, y expectativas de las y los participantes con respecto al rol de hombres y mujeres en el hogar y la comunidad, particularmente, cómo se relaciona dichos roles con el desarrollo de la primera infancia.



MATERIALES Y PREPARACIÓN

- Rotafolios con acuerdo/desacuerdo y neutral para actividad 1
- Listado de afirmaciones, Pág: 18



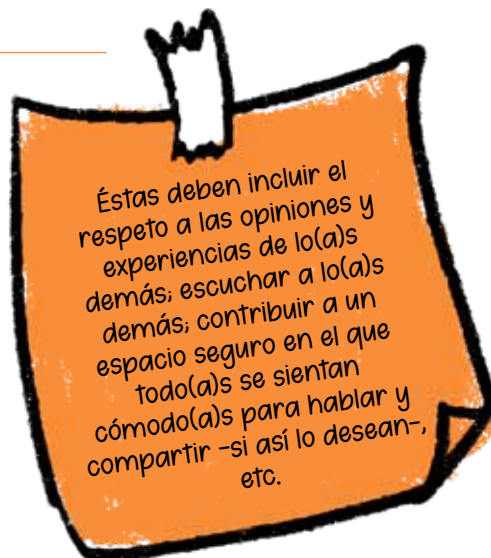
TIEMPO

1 h.

INTRODUCIENDO LA SESIÓN

Antes de iniciar esta sesión, recuerde a las y los participantes los acuerdos de convivencia establecidas al inicio del taller (Nota: éstas deben incluir el respeto a las opiniones y experiencias de lo(a)s demás; escuchar a lo(a)s demás; contribuir a un espacio seguro en el que todo(a)s se sientan cómodo(a)s para hablar y compartir -si así lo desean-, etc.). Explique que en las siguientes actividades a todo(a)s se les pedirá que reflexionen en sus propias actitudes y experiencias y, si se sienten cómodo(a)s, que compartan algunas de sus experiencias con el grupo.

Es importante que todo(a)s se sientan seguro(a)s en el salón y que comprendan que lo compartido en las actividades no se compartirá con nadie más fuera del taller.



1. ACTIVIDAD:

Aclaración de las actitudes/valores de género (30 minutos)

PREPARACIÓN

Cuelgue un cartel o un papel grande con la palabra "ACUERDO" en un lado de la sala (o en el suelo). Cuelga un cartel/papel con la palabra "DESACUERDO" en el lado opuesto. Entre ellos, cuelga un cartel/papel con la palabra "NEUTRAL" (ni de acuerdo ni en desacuerdo). Deje espacio entre los carteles para que el grupo se ponga de pie.

INSTRUCCIONES

1. Explique que en esta actividad vamos a reflexionar juntos sobre nuestras actitudes y creencias sobre los hombres y las mujeres.

2. Pide al grupo que se coloque en el centro de la sala.

3. Explique que leerá una serie de afirmaciones sobre los hombres y las mujeres. Cada participante debe reflexionar sobre la afirmación y luego decidir si está "de acuerdo" o "en desacuerdo" con ella o si no está de acuerdo ni en desacuerdo (es neutral). A continuación, deberán situarse junto al cartel correspondiente. Insísteles en que decidan dónde van a ir antes de mirar lo que hacen los demás. Explica que el cartel neutral no es para los que no están de acuerdo con la redacción de la declaración, etc., sino para las personas que están realmente indecisas

4. Lea la primera afirmación: "Creo que es más fácil ser hombre en este mundo que ser mujer".

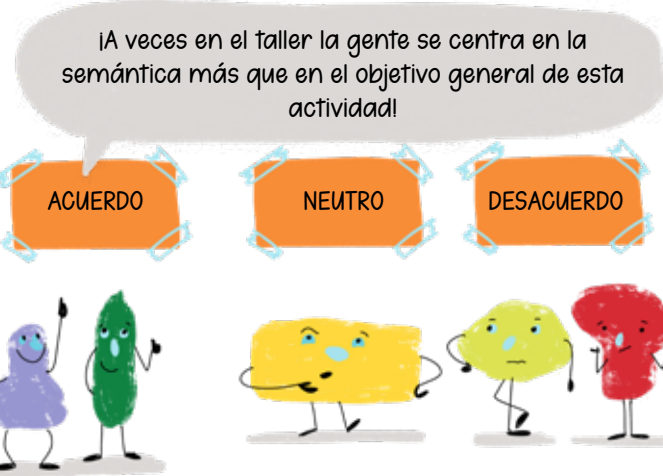
5. Después de que todo el mundo haya elegido si está de acuerdo o no con la afirmación, anime al grupo a mirar y reflexionar sobre el lugar en el que se encuentra la gente. Explique que ahora pedirá a algunos voluntarios que compartan por qué están parados donde están. Recuerde al grupo que todos deben ser respetuosos y escuchar mientras los demás hablan.

- Pida a (al menos) dos voluntarios que estén de acuerdo con la afirmación que expliquen por qué están de acuerdo con ella.
- A continuación, pida a (al menos) dos voluntarios que estén en DESACUERDO con la afirmación que expliquen por qué están en desacuerdo con la misma.
- Invite a los que estén en el medio a explicar por qué.

6. Explique que está bien si alguien cambia de opinión durante la actividad. Si esto ocurre, pregunte qué los ha llevado a cambiar de opinión.

7. Continúe leyendo al menos 4 o 5 afirmaciones más de la lista siguiente. Después de cada afirmación, pide a varios participantes que compartan por qué están de acuerdo o no. Intenta elegir afirmaciones que te parezcan más susceptibles de dar una respuesta real, en lugar de lo que los participantes piensen que queremos oír.

8. En lugar de pedir a todo el mundo que comparta sus opiniones en el plenario cada vez, para algunas de las afirmaciones puedes pedir a la gente que comparta con su vecino por qué eligió estar de acuerdo, en desacuerdo o ninguna de las dos cosas.



AFIRMACIONES: CREO QUE...

El papel más importante de una mujer es cuidar de su casa y cocinar para su familia.

Los hombres pueden cocinar y limpiar tan bien como las mujeres.

A los hombres les cuesta mostrar sus emociones.

Cambiar los pañales, bañar a los niños y darles de comer es más responsabilidad de la madre que del padre.

Es mejor que sean mujeres las que se encarguen del cuidado de las niñas y niños en las guarderías que hombres

Los padres tienen menos tiempo para participar en la educación de sus hijos porque tienen que trabajar.

Los hombres son mejores profesores que las mujeres.

Las mujeres son naturalmente más afectuosas y cariñosas que los hombres.

Es natural que los hombres sean más agresivos y se enojen con más frecuencia que las mujeres.

Las niñas necesitan aprender de sus madres cómo cuidar de un hogar y una familia, los niños necesitan aprender de sus padres la responsabilidad y el trabajo duro.



9. Después de completar 4 o 5 afirmaciones, pide a todos que se sienten. Inicie un debate en grupo utilizando las preguntas que figuran a continuación.

Cuando emplee este ejercicio con el personal, encontrará que, si las y los participantes dudan en donde pararse, a menudo decidirán seguir lo que la mayoría diga



¡Nota de facilitación!

Alternativamente, lo(a)s participantes pueden optar por responderle lo que saben que usted espera de ello(a)s como miembros de personal de una organización enfocada en igualdad de género y derechos de las niñas y niños. Usted puede intentar evitar estos sesgos, pidiéndoles que permanezcan en sus asientos, que cierren sus ojos y levanten su mano o se paren si están de esta forma tomarán una decisión antes de conocer la de lo(a)s demás.

PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN EN GRUPO

- ¿Qué le pareció este ejercicio?
- ¿Algunas de las declaraciones fueron más fuertes que otras?
- ¿Alguien se sintió influenciado(a) o desafiado(a) por las posibles reacciones que esperaba de lo(a)s demás?
- ¿Qué tanto influyen nuestras actitudes sobre el papel de las mujeres y de los hombres - en relación con la crianza y el cuidado cariñoso - en el grado de participación de los hombres en la vida de niños y niñas pequeños? ¿En casa? ¿En los espacios de aprendizaje temprano?
- ¿Creen que las respuestas a estas declaraciones habrían sido distintas si hubiéramos dicho "La gente de la comunidad en la que trabajo piensa que..." Si la respuesta es Sí, ¿En qué forma? ¿Por qué?



DECLARACIÓN DE CIERRE



Nuestras propias actitudes individuales con respecto al rol y responsabilidades del hombre y la mujer están profundamente influenciadas por las normas de género existentes en nuestras comunidades y las expectativas que tenemos sobre el hombre y la mujer.

Estas declaraciones no siempre son fáciles, incluso para activistas de género.



Cuando se reflexiona sobre las declaraciones en torno al rol del hombre y la mujer en sociedad, podemos ser confrontado(a)s e influenciado(a)s, por nuestros propios prejuicios, la forma en que fuimos educado(a)s y socializado(a)s, y por nuestras propias experiencias.



Este tipo de trabajo consiste tanto en reflexionar y cuestionar constantemente nuestras propias actitudes personales como intentar transformar las normas de género que existen en nuestras comunidades e instituciones.





SESIÓN 4

APRENDIENDO SOBRE GÉNERO: CUÁNDO, CÓMO, Y DE QUIÉN



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Explorar con el grupo sobre el proceso de socialización de género; cuándo aprendemos sobre género, cómo aprendemos sobre género, y de quién aprendemos sobre género.



MATERIALES Y PREPARACIÓN

- PPT de la Sesión 4.
- Vea la información de las diferentes opciones a continuación



TIEMPO

1.30 hrs.

¡Nota de facilitación!

Alguno(a)s participantes pueden sentirse incómodo(a)s recordando su niñez, particularmente si tuvieron experiencias traumáticas. Sean sensibles a esto e identifiquen a aquellas personas que prefieran salirse de la actividad o que, en determinado momento, necesiten ausentarse del salón.



En esta sesión exploraremos, con mayor profundidad, algunas ideas sobre la socialización de género y cómo esto funciona a lo largo del ciclo de vida, determinando roles de género para niñas y para niños, hombres y mujeres. A continuación, brindamos dos diferentes ejercicios que se puede utilizar, Una alternativa adicional que se puede utilizar es la Actividad Creciendo con Género – Plantando Igualdad 2.0 Ruta Principal de Personal

OPCIÓN 1

APRENDIENDO SOBRE GÉNERO

MATERIALES Y PREPARACIÓN

Prepare una serie de rotafolios con dibujos a mano que muestren a personas en diferentes etapas del curso de la vida, 1) recién nacido(a), 2) niño(a) pequeño(a), 3) niño(a) en edad escolar, 4) adolescente, 5) persona adulta. Asegúrese de que cada rotafolio tenga una persona femenina y una masculina. Coloque estas 5 hojas de rotafolio en las paredes del salón en el orden cronológico. Música y bocinas.

¡Nota de facilitación!

Si el grupo es más grande, y se tiene tiempo suficiente, se puede utilizar dos rotafolios más: uno mostrando bebés antes de nacer (por ejemplo, gemelos en la barriga de su madre) y otro mostrando una pareja de ancianos.

INSTRUCCIONES

1. Explique el objetivo de la sesión y que vamos a empezar enseguida con una actividad.
2. Divida a sus participantes en cinco grupos más pequeños y pídale que cada grupo se pare en frente de uno de los 5 rotafolios y dialoguen alrededor de las siguientes preguntas:

¿Cómo esperamos que sean estas dos personas? -¿Cuáles debieran ser sus atributos (fuerte, amable, astuto(a), bonito(a), valiente, etc.)?

¿Cómo esperamos que estas dos personas se comporten?

¿Qué esperamos que cada una de estas dos personas haga? -
¿Cuáles son sus roles?

3. Pídeles que escriban sus ideas en post-its y que los coloquen a la par de los dibujos. Deles 5 minutos para ver cada rotafolio antes de pasar al siguiente, en orden cronológico (es decir, ir avanzando hacia la etapa más adulta). Con cada rotafolio podrán ver los post-its que otras personas han escrito y complementarlos si quieren.

4. Luego de que todos los grupos han visitado las diferentes edades, pídeles que regresen a sus asientos, y que cierren sus ojos para pensar en su infancia. Usted puede poner música tranquila de meditación para esta actividad. Pídeles que se relajen, que respiren profundamente, y que regresen a su infancia:

¿Puede recordar cuándo se dio cuenta que era niña o niño?

¿Puede recordar qué pasó -y por qué se percató que era niña o niño?

¿Puede recordar cuándo se dio cuenta de que como niña era tratada de diferente forma a los niños? o, si es un hombre, ¿Cuándo se dio cuenta de que, como niño, usted era tratado de diferente forma a las niñas?

¿Cómo se sintió al respecto?



3. Permanezca sentado(a) como parte del grupo y dígales a sus participantes que abran sus ojos.

Pregunte:

- ¿Quiere alguien compartir cuándo se dieron cuenta de que eran un niño o una niña -y por qué? (generalmente, es cuando se les dijo que, por ser niño o niña, DEBÍAN, o NO DEBÍAN hacer algo).
- ¿Quiere alguien compartir cuándo se dio cuenta de que era tratado(a) de forma diferente al sexo opuesto y cómo le hizo sentir eso?
- ¿Qué fuimos aprendiendo sobre género durante nuestra infancia? (ej. cómo debíamos comportarnos, qué tan valioso(a)s somos, en qué debíamos sobresalir, que haremos en el futuro).
- Si vemos al rededor del salón a las personas en los rotafolios, ¿cuándo empezamos a aprender sobre género? ¿Cuándo dejamos de aprender sobre género?
- Si vemos a las personas en los rotafolios ¿De quién aprendemos sobre género?

OPCIÓN 2

LA PECERA DE GÉNERO

OBJETIVO DE LA SESIÓN

Practicar la escucha y, a través de ella, comprender cómo los hombres y las mujeres se ven afectados personalmente por la socialización de género.

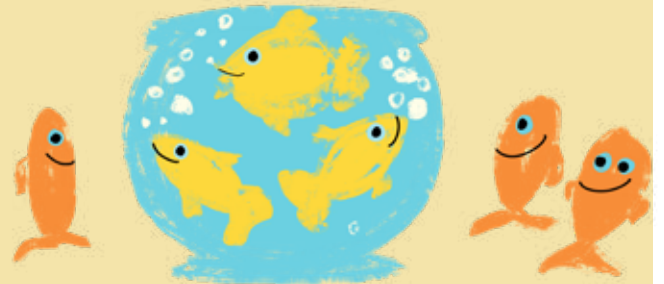
PREPARACIÓN

Disponga las sillas en un círculo.

¡Nota de facilitación!

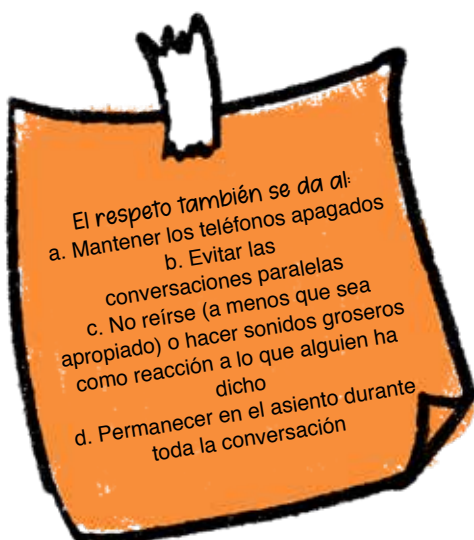
Esta actividad puede resultar a veces difícil para los y los participantes. Hay que asegurarse de que se respetan las opiniones de las mujeres (y de los hombres) en el grupo mixto. Para muchos hombres, puede ser la primera vez que escuchen activamente las voces y experiencias de las mujeres.

Recuerda también que, si realizas esta actividad como una “pecera literal”, con la mitad de los participantes sentados en un anillo de sillas en el exterior del círculo y la otra mitad de los participantes en sillas dentro de la “pecera”, en algunos contextos las mujeres pueden encontrar incómodo estar rodeadas de hombres y tenerlos a sus espaldas. En estos contextos, puedes preferir que las mujeres estén en la mitad del círculo y los hombres en la otra.



INSTRUCCIONES

1. Explique al grupo que el Objetivo de la sesión de esta actividad es que los hombres y las mujeres conozcan las experiencias de los demás sobre lo que es ser hombre o mujer.
2. Recuerda las reglas básicas antes de comenzar esta actividad, haciendo hincapié en la importancia del respeto.
3. Si aún no se ha hecho, pide al grupo que forme un gran círculo con sus sillas. Pide a las mujeres que se sienten en una mitad del círculo y a los hombres que se sienten en la otra mitad. **(Nota: los participantes deberán elegir el lado del círculo en el que se sentarán en función de su identidad de género, es decir, si se identifican como hombre o como mujer).** Usted, como



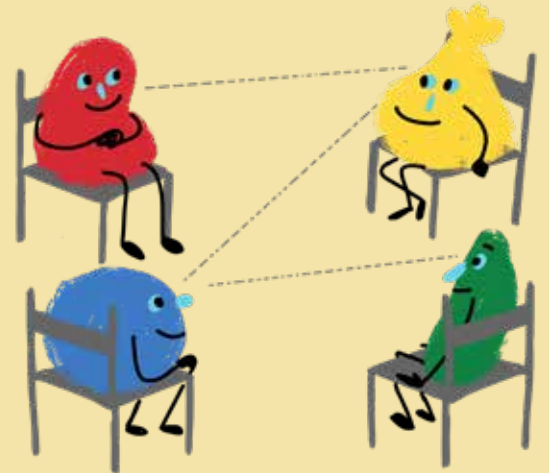
facilitador(a), debe tomar una silla y sentarse en el centro del círculo.

4. Explica al grupo que, durante el ejercicio, tanto las mujeres como los hombres practicarán la escucha activa (y empática), escuchando y oyendo respetuosamente las experiencias de los miembros del otro grupo.

5. Explica al grupo que las mujeres son ahora los "Peces" y los hombres "la Pecera". Diga que, en este momento, el trabajo de la "pecera" es permanecer en silencio y escuchar las respuestas de las mujeres a las preguntas que aparecen a continuación.

¡Nota de facilitación!

Cuando haga las preguntas a las mujeres, gire su silla y mire a las participantes. Mira a cada persona mientras habla y practica la escucha empática. Después de cada pregunta, pide a voluntarias del grupo que compartan sus experiencias/respuestas a la pregunta. Permita que compartan todas las personas que quieran. Anime a la participación, pero no obligue a nadie a hacerlo. Algunas personas pueden haber tenido experiencias traumáticas en su infancia; aunque es poco común que esta actividad cause un malestar significativo, es posible que ocurra. Si alguien se muestre visiblemente incómodo, recuérdale al grupo que no tiene por qué participar en la actividad (e incluso puede salir de la sala si lo necesita), pero no le hables directamente ni le llames la atención sobre su malestar.



PREGUNTAS PARA LAS MUJERES

Para la primera pregunta, les voy a pedir que se acuerden de cuando eran niñas.

- ¿Cuál es tu primer recuerdo de un momento en el que te diste cuenta o te dijeron que eras una "niña" y que esto era de alguna manera diferente de lo que significaba ser un "niño"?
- ¿Qué fue lo mejor de ser una niña en el lugar donde creciste?
- ¿Qué fue lo más difícil de ser una niña?
- ¿Qué te dijeron o enseñaron que era el comportamiento "ideal" para una niña en tu comunidad?
- ¿Qué expectativas (roles o responsabilidades) te dieron sobre cómo sería crecer y ser una mujer? ¿Cómo te hizo sentir esto?
- Ahora tienen Ustedes la oportunidad de hacer preguntas. ¿Qué es lo que te gustaría preguntar a los hombres o que te resulta difícil de entender sobre los niños y los hombres?



6. Una vez que las mujeres terminen de debatir las preguntas (no más de 15 minutos), cierre el debate. Agradezca a todas las mujeres por ser valientes y compartir sus experiencias, y agradezca a los hombres por escuchar respetuosamente.

7. A continuación, explique que las mujeres y los hombres van a cambiar de papeles. Los hombres son ahora los "Peces" y las mujeres "la Pecera". Las mujeres practicarán ahora la escucha activa y empática. Facilita un debate con los hombres utilizando las preguntas que aparecen a continuación.

PREGUNTAS PARA LOS HOMBRES

Para la primera pregunta, les voy a pedir que recuerden cuando eran niños.

- ¿Cuál es su primer recuerdo de un momento en el que se dio cuenta o le dijeron que era un "niño" y que eso era de alguna manera diferente de lo que significaba ser una "niña"? ¿Cómo te hizo sentir eso?
- ¿Qué fue lo mejor de ser un niño en el lugar donde creciste?
- ¿Qué fue lo más difícil de ser un niño?
- ¿Qué te dijeron o enseñaron que era el comportamiento "ideal" para un niño en tu comunidad?
- ¿Qué expectativas (roles o responsabilidades) te dieron sobre cómo sería crecer y ser un hombre? ¿Cómo te hizo sentir esto?
- Ahora tienen Ustedes la oportunidad de hacer preguntas. ¿Qué es una cosa que te gustaría preguntar a las mujeres o que te resulta difícil de entender sobre las niñas y las mujeres?



8. Una vez que los hombres terminen de discutir las preguntas (no más de 15 minutos), cierra la discusión. Agradezca a todos los hombres por ser valientes y compartir sus experiencias, y agradezca a las mujeres por escuchar respetuosamente.

9. Reflexione sobre la actividad formulando las siguientes preguntas.

PREGUNTAS PARA DEBATE EN GRUPO

- ¿Cómo te sentiste al ser el pez?
- ¿Cómo te sentiste al ser la pecera?
- ¿Cómo crees que las experiencias que se compartieron -y cómo se nos anima a comportarnos desde tan pequeños - influyen en cómo nos comportamos de adultos? ¿Los tipos de padres, madres o cuidadores que somos? ¿Los tipos de carreras que buscamos?
- **Los hombres:** ¿Aprendiste algo nuevo al escuchar a las mujeres?
- **Las mujeres:** ¿Han aprendido algo nuevo escuchando a los hombres?
- **Los Hombres:** ¿Por qué es importante en nuestra vida diaria "mantener los oídos abiertos" a las mujeres y a las niñas, especialmente cuando se realiza este tipo de trabajo?
- **Las Mujeres:** ¿Por qué es importante "mantener los oídos abiertos" a los hombres, especialmente cuando se realiza este tipo de trabajo?



CONCLUSIÓN FINAL

AGRADECE A TODOS Y TODAS por su participación significativa y por ser respetuosos con los demás. Si no han sido respetuosos, recuérdales lo que pueden hacer para mejorar.



AL COMPRENDER la socialización de género, y los sentimientos y experiencias de unos y otros - los hombres y las mujeres - podemos trabajar más eficazmente para lograr la igualdad de género dentro de programas DPI y garantizar que nuestro trabajo sea verdaderamente transformador de género.



AGRADECE A LOS HOMBRES que hayan estado atentos a las mujeres. Esto es algo - los hombres que escuchan activamente a las mujeres - que debe ocurrir más fuera de este grupo, porque las mujeres aportan perspectivas únicas y valiosas.



ES IMPORTANTE comprender la socialización de género - el proceso por el cual aprendemos e internalizamos las expectativas de cómo debemos ser y comportarnos como hombres y mujeres - porque influye profundamente en la forma en que los hombres participan (o no) en el desarrollo de la primera infancia como padres, como cuidadores o como educadores.



RECONOZCA también lo difícil que es para los hombres hablar abiertamente y compartir experiencias personales debido a las creencias perjudiciales sobre lo que significa ser un hombre. Agradézcales por tener el valor de hacerlo.



¡Nota de facilitación!

La reflexión personal puede ser emocionalmente agotadora, especialmente en un entorno de trabajo. Después de la declaración de clausura, dirija una actividad divertida y estimulante (o pida a uno de los participantes que lo haga). Concéntrese en hacer que la gente se mueva y en aligerar el ambiente.

ACTIVIDAD 2

CIERRE: QUÉ APRENDEMOS SOBRE GÉNERO Y CÓMO LO APRENDEMOS

Concluya con las diapositivas en la PPT que explica la socialización de género, los roles de género, y los estereotipos de género.





SESIÓN 5

EXPLORANDO CÓMO SE COMPORTAN LOS HOMBRES, Y POR QUÉ SE COMPORTAN ASÍ



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Explorar las perspectivas del grupo en torno a:

- Qué tanto se involucran los hombres en el cuidado cariñoso y desarrollo de las niñas y niños pequeños en sus comunidades y países.
- Cuáles son los factores – e impulsores - que explican por qué los hombres se comportan de esta forma.
- Reconocer los desafíos que enfrentan los hombres, especialmente los padres, al tratar de cumplir con las expectativas sociales sobre los roles de género, entender los costos de sus comportamientos y explicar que es posible cambiar



MATERIALES Y PREPARACIÓN

Materiales para la actividad de la “caja de masculinidad”.

Si usted hizo una encuesta previa al taller (Anexo 1), puede preparar diapositivas con las respuestas a las siguientes preguntas:

- En su país /región, ¿Qué tanto y qué tan a menudo los hombres que son padres /cuidadores primarios se involucran en el cuidado cariñoso y desarrollo de sus hijas e hijos pequeños?
- En las comunidades en que trabaja ¿En qué tipo de actividades se involucran usualmente los padres /cuidadores primarios para apoyar el desarrollo de sus hijas e hijos pequeños?
- Rotafolios, papelógrafos, marcadores, cinta adhesiva



TIEMPO

1.30 hrs.



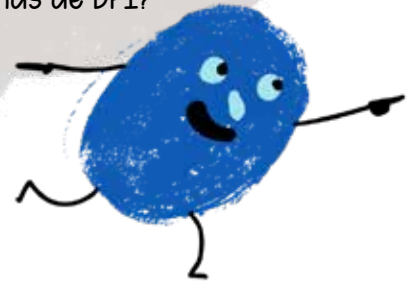
DESCRIPCION

Esta sesión tiene dos partes. La primera es un espacio de dialogo sobre acerca de qué tan involucrados creemos o sabemos que están los hombres en el cuidado cariñoso y desarrollo de la niñez en las comunidades en donde las y los participantes están trabajando. La segunda parte explora la caja de la masculinidad reconocer los desafíos que enfrentan los hombres, especialmente los padres, al tratar de cumplir con las expectativas sociales sobre los roles de género

ACTIVIDAD 1: EXPLORANDO QUÉ TAN INVOLUCRADO SON LOS HOMBRES EN EL DPI EN PLENARIA:

- Explique el Objetivo de la sesión de la sesión.
- Explique qué comenzaremos por compartir acerca de qué tan involucrados creemos o sabemos que están los hombres en el cuidado cariñoso y desarrollo de la niñez en las comunidades en las que los y las participantes están trabajando.

¿Alguien ha investigado esto, o tiene información derivada de evaluaciones? ¿Qué piensan que está pasando y qué observan en sus programas de DPI?



ACTIVIDAD: LA CAJA DE LA MASCULINIDAD (ADAPTADO DEL MANUAL DE CLUBES DE PADRES DEL PROYECTO SHOW)



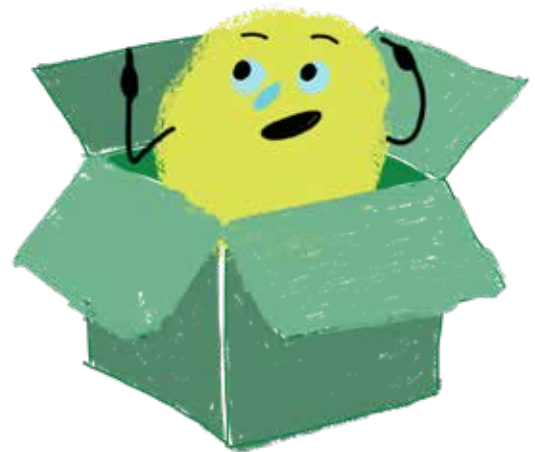
INSTRUCCIONES

1. Explique que esta actividad explorará cómo se enseña a los hombres a comportarse en la sociedad y los costos que esto tiene en ellos, las mujeres, niñas y niños y otras personas.
2. Solicite a las y los participantes que formen un semi círculo y coloque un rotafolio en medio.
3. Dibuje un recuadro en el Rotafolio y pregunte a los participantes qué se les ocurre cuando escuchan la frase "Actúa como un hombre".
4. Escriba todas las palabras en el Rotafolio a medida que se dicen. Repita la frase "Actúe como un hombre" con diferentes expresiones en su voz para alentar a los participantes a pensar en más palabras.
5. Pregunte: "¿De dónde vienen estos mensajes? ¿Quién es el mensajero?". Discuta si los mensajes - o cómo estos mensajes se comparten - difieren si provienen de un hombre o una mujer (madre, padre, maestro, hermano, compañeros, amigos, amigas).
6. Señalando la "caja" con todas las ideas que se ha discutido, diga: "Esta es La caja de la masculinidad".

7. Explique que:

"LA CAJA DE LA MASCULINIDAD"

se refiere a los roles de género y las expectativas de cómo deben comportarse los hombres y los niños; estas expectativas provienen de la familia, los compañeros, la sociedad, los medios de comunicación, las historias, etc.



8. Pregunte al grupo: "¿Qué ventajas hay para que los hombres sigan estas reglas y encajen dentro de la caja?". Por ejemplo, son vistos como hombres "de verdad" o "fuertes" y admirados por

otros hombres, tienen más poder de decisión, tienen más capacidad de influir. Anote todas las ventajas en la página correspondiente del Rotafolio.

9. Pregunte al grupo: "**¿Hay alguna desventaja en permanecer en la caja? ¿Qué les cuesta a los hombres vivir dentro de la caja?**". Por ejemplo, los hombres pueden sentirse deprimidos porque no tienen a nadie con quien hablar de sus problemas; o los miembros de la familia pueden temerles.

10. Explique que hasta ahora hemos hablado de los hombres en general. Pregunte: "**¿Cuánto de lo que hemos estado discutiendo es también cierto para los hombres que son padres y/o cuidadores masculinos? ¿Existen otras expectativas para los padres?**" Por ejemplo, a menudo se espera que los hombres tengan la última palabra en todas las decisiones del hogar, o que aporten todo el dinero para las necesidades diarias de sus hijos y parejas. Continúa preguntando sobre "**¿Cuáles son los costos/desventajas de que los hombres vivan en la caja cuando son padres?**" Por ejemplo:

- **¿De qué manera vivir en la caja puede limitar la capacidad de los hombres para establecer fuertes conexiones emocionales con sus hijas e hijos?** Por ejemplo, los hombres pueden sentir que la única forma de demostrar que quieren a sus hijos es dándoles dinero. Siga con estas preguntas sobre las conexiones emocionales, recordando al grupo por qué son importantes estas conexiones: sabemos que para que los niños y niñas prosperen y se desarrollen, necesitan relaciones emocionales fuertes con al menos un cuidador estable, sea mujer u hombre.

- **¿Cómo puede ser que vivir en la caja limite la capacidad de los hombres para establecer fuertes conexiones emocionales con sus parejas?** Por ejemplo, los hombres pueden sentir que no deberían compartir abiertamente con sus parejas sus miedos y presiones por ser proveedores, o creen que la única forma de resolver los conflictos es mediante la violencia

Por último, pregunte: "**¿Cuáles podrían ser los beneficios para las familias si los padres fueran capaces de salir de la "caja" del hombre?**" Por ejemplo, los hombres se acercan más a sus hijos porque pasan más tiempo con ellos, y las comunidades mejoran porque los hombres se convierten en modelos para los demás.

11. Ahora, pida al grupo que imagine que le ha hablado a un hombre de todas las desventajas de estar en la caja, y de las ventajas de estar fuera. Quiere salir de la caja. "**¿Qué le ocurre a un hombre o a un niño que no encaja en esta caja, o que decide salirse de ella?**" Por ejemplo, se les insulta, se les amenaza con violencia o se les golpea. Escribe estas respuestas alrededor del exterior de la caja.

12. Concluya explicando que:

ESTE EJERCICIO HA EXPLORADO

las expectativas compartidas -también llamadas normas de género- sobre cómo deben ser y comportarse los hombres. Hemos visto cómo hay consecuencias cuando las personas no se ajustan a estas expectativas sociales sobre cómo debe comportarse según su género. También hemos visto cómo la sociedad enseña a los hombres para que encajen en una caja, premiando ciertos tipos de comportamientos y castigando otros.



TRABAJAR PARA PROMOVER EL

COMPROMISO de los hombres es un trabajo de cambio de comportamiento. Para entender cómo cambiar los comportamientos de los hombres, tenemos que entender primero por qué se comportan como lo hacen. Esto lo veremos en la próxima sesión sobre cambio social y de comportamiento, en la que aprenderemos más sobre las normas, así como sobre otros factores que pueden influir en el comportamiento de los hombres y explicar su escaso compromiso.



LAS NORMAS DE GÉNERO

PRESIONAN a los hombres (y a las mujeres) para que cumplan las expectativas sociales sobre cómo deben actuar. Para los hombres puede ser difícil cumplirlas. No permiten la diversidad entre los hombres. Significan que los hombres que no encajan en la caja pueden ser penalizados y castigados.



AL DESAFIAR LAS EXPECTATIVAS

de la sociedad sobre lo que significa ser un hombre y un padre, los padres pueden liberarse de sus "cajas" y ser capaces de decidir por sí mismos cómo ser individuos más implicados, cuidadosos y cariñosos.



APOYAR A LOS HOMBRES

(y a la sociedad) a entender las desventajas de las normas de género restrictivas (vivir en la caja) puede ayudar a transformar estas normas.



¡Nota de facilitación!

En lugar de dibujar el recuadro en el rotafolio, puede

- Utilizar cinta adhesiva para hacer un gran cuadrado en el suelo, en el que puedas entrar y salir mientras facilitas el debate. Puede escribir las ideas de las y los participantes en tarjetas y colocarlas dentro o al lado de la caja
- Utiliza una caja grande de verdad y pega las expectativas en los costados. Así podrá guardar fácilmente esta caja para futuras sesiones.





SESIÓN 6

APRENDIENDO MÁS SOBRE EL CAMBIO DE COMPORTAMIENTO Y LAS NORMAS DE GÉNERO

¡Nota de facilitación!

Para esta sesión, hemos tratado de utilizar la terminología más comúnmente utilizada por el sector en torno a las normas. Pero siempre adapte esta sesión, y la cantidad de terminología que utilice, según la audiencia y evite utilizar cualquier término técnico que pueda crear confusión o bloqueo entre sus participantes.



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Explorar los diferentes catalizadores y factores que influyen en la forma en que nos comportamos, incluyendo las normas sociales y de género.
Comprender lo qué normas sociales y de género son, y “de dónde vienen”.



MATERIALES Y PREPARACIÓN

- PPT de la Sesión 6.
- Música local y bocinas
- Hojas de rotafolio, marcadores, cinta adhesiva.
- Actividad 3: impresiones de las dos historias



TIEMPO

2.30 hrs.

ACTIVIDAD 1: APERTURA

- Describa los objetivos de la sesión y el hecho de que una significativa parte de ella se invertirá en explorar las normas sociales y de género.
- Explique que podría invertir toda una semana en capacitar sobre normas -por lo que esto es ¡solo una introducción!
- Explique que debido a que no hay una única comprensión de lo que son las normas, lo que se discuta hoy puede no estar totalmente en línea con lo que ya han aprendido. Lo que importa es que todo(a)s terminemos con una clara comprensión y entendimiento común de por qué nos comportamos como lo hacemos y qué se necesitaría para influenciar cambios positivos en los comportamientos de las personas -por ejemplo, el comportamiento de los hombres con respecto al cuidado cariñoso de sus hijas e hijos más pequeños.
- También explique que hemos tratado de utilizar la terminología comúnmente utilizada en el sector; sin embargo, son las ideas las que cuentan, no si la gente utiliza la terminología exacta.

DINÁMICA OPCIONAL: ¡PONGAMOS EN MOVIMIENTO NUESTROS CUERPOS ANTES DE HACER PENSAR A NUESTROS CEREBROS!

Antes de empezar la discusión, vamos a hacer una rápida dinámica¹. Pide al grupo que le siga y copie su forma de bailar.

Ponga la música y empiece a bailar de una forma que no es la típica de la música y de la forma en que la gente baila en su zona. Asegúrate de que todos bailan igual que Usted. Después de un par de minutos, identifica a una persona de la sala y grita su nombre, diciéndole que siga bailando y que NO pare. A continuación, dile al resto del grupo que deje de bailar. Deja que esa persona siga bailando un rato sola, mientras todos la observan. A continuación, apaga la música.



PREGUNTA AL GRUPO:

¿Cómo se sintieron al hacer el baile divertido?
¿Por qué bailaron así?

PREGUNTE A:

La persona que continuó bailando después ¿Cómo te has sentido bailando solo?
¿Estabas contento/a de continuar o hubieras preferido parar? ¿Por qué?

VUELVA A PREGUNTAR AL GRUPO:

¿Qué ha pasado aquí?

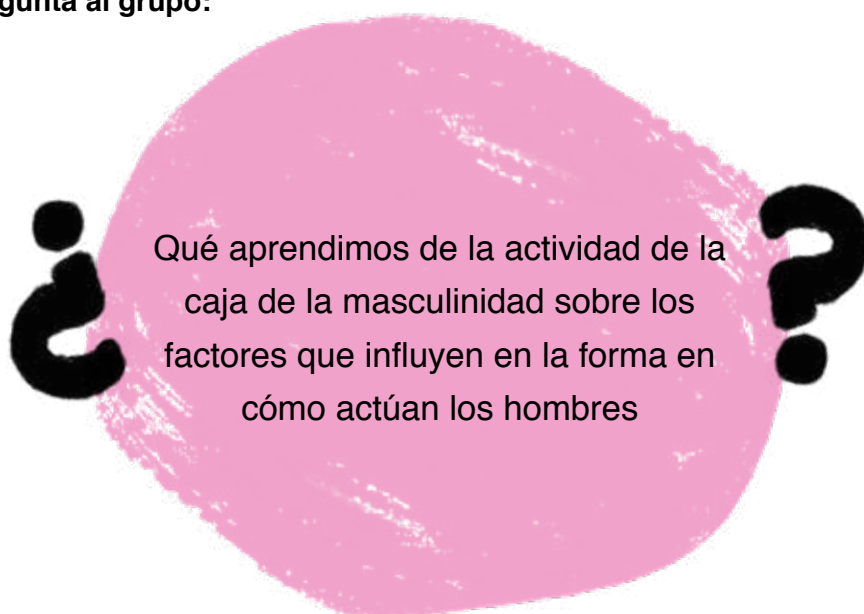
¹ Adaptado del manual *Desafiando lo Normal*



Explique que todos queremos "**encajar**", sentirnos respetados y formar parte de nuestras comunidades y sociedades. Y lo que otras personas dicen y hacen es importante para nosotros, sobre todo si son personas que nos importan. Esto significa que la forma en que nos comportamos suele estar condicionada por las expectativas de esas otras personas sobre lo que se considera un comportamiento adecuado. Las normas determinan cuáles son los comportamientos adecuados, aprobados u obligatorios.

ACTIVIDAD 2: COMPRENDIENDO DIFERENTES FACTORES QUE INFLUENCIAN LOS COMPORTAMIENTOS DE LAS PERSONAS

Haga esta pregunta al grupo:



Resuma lo que el grupo diga, explicando que la forma en que nos comportamos y que hacemos muchas veces es influenciada por varios factores, los cuales veremos a continuación con más detalles.

Utilice las diapositivas 5 - 8 para explicar los diferentes factores que pueden influir en nuestros comportamientos.

Para cada factor, pida al grupo un ejemplo que sea relevante para la participación de los hombres en el DPI. Puede complementar las aportaciones del grupo con las ideas adicionales proporcionadas en las diapositivas.

FACTORES



INDIVIDUALES:

1.

Nuestros conocimientos y creencias sobre lo que creemos que es un hecho o una verdad ("cómo es el mundo")

2.

Nuestras actitudes: lo que creemos que es bueno/malo, correcto o incorrecto ("cómo debería ser el mundo")

Nuestra agencia y autoeficacia (si sentimos que tenemos la capacidad de actuar)

3.

Si tenemos las habilidades necesarias para adoptar el comportamiento/práctica

SOCIALES:

Nuestras creencias sobre lo que hacen los demás -los comportamientos típicos- y lo que los demás creen que son comportamientos adecuados. Estas son las normas sociales y de género.



INSTITUCIONALES:

Si existen leyes y políticas que prohíben o apoyan el comportamiento

MATERIALES:

1.

Si disponemos de los recursos y activos necesarios para adoptar esta práctica o comportamiento

2.

Si tenemos acceso a los servicios que apoyan este comportamiento



Utilice la diapositiva 9 para explicar:

- Gran parte de nuestro trabajo está dirigido a trabajar con las personas, apoyándolas para que cambien los comportamientos y las prácticas que tienen un impacto negativo, y para que adopten comportamientos y prácticas positivas.

- Los vínculos entre nuestros conocimientos y actitudes sobre un comportamiento/práctica y lo que hacemos de hecho no siempre son fuertes. Podemos saber que una práctica es dañina, tener una actitud negativa sobre ella y aun adoptar esta práctica.

- Nuestras creencias/expectativas sobre lo que hacen los demás, y lo que otras personas piensan que es lo correcto, suelen estar más estrechamente correlacionadas con la forma en que decidimos comportarnos.

¿Puede el grupo pensar en ejemplos de su propia vida? (un ejemplo es el fumar cigarrillos)



ACTIVIDAD 3: DOS CASOS PRÁCTICOS; SALUDAR Y COCINAR²

1. Invite a las y los participantes a hacer dos grupos.
2. Proporcione a un grupo la historia "La Sra. Munira aprende los saludos locales".
3. Proporcione al segundo grupo la historia "El joven Frank quiere cocinar"
4. Una vez que cada grupo haya completado su historia, cambie con el otro grupo para completar la otra actividad.

HISTORIA 1. LA SRA. MUNIRA APRENDE LOS SALUDOS LOCALES



La Sra. Munira es una especialista en programas que trabaja para el Plan Normundia. Procede de la provincia del suroeste de Normundia, pero acaba de ser trasladada para trabajar en la Unidad de Programas de NorNur, en la costa norte, donde se encargará de supervisar la programación de Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos. Es la primera vez que trabaja fuera de su región. Hoy visitará algunas de las comunidades más remotas, a varias horas de distancia. La llevará el Sr. Jean Batiste, el conductor. Él es de la zona y está ayudando a la Sra. Munira a adaptarse a su nueva vida. Por el camino, Munira le pide consejo sobre cómo debe saludar a los miembros y líderes de la comunidad cuando lleguen. Sabe que los saludos, como muchas interacciones sociales, varían entre los distintos grupos de personas. En su región, la gente se besa en cada mejilla. No tiene ni idea de cómo debe saludar a sus nuevos colegas del norte, pero sabe que está cerca de un país fronterizo con saludos diferentes. Siente que tiene mucho que aprender.

DISCUTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS.

1. ¿Cómo te sentirías si alguien utilizara un saludo diferente al que estás acostumbrado? Por ejemplo: ¿Cómo te sentirías si tu hijo pequeño te diera la mano? ¿O si un anciano del pueblo quisiera rozarte la nariz?
2. ¿Por qué podría ser importante para la Sra. Munira saber cuál es el saludo social apropiado en las comunidades de NorNur?

² Este ejercicio es adaptado del paquete: *Desafiando lo normal*

HISTORIA 2.

EL JOVEN FRANK QUIERE COCINAR

La Sra. Munira es una especialista en programas que trabaja para el Plan Normundia. Es originaria de la provincia del suroeste de Normundia, pero acaba de ser trasladada para trabajar en la Unidad de Programas de NorNur, en la costa norte, donde se encargará de supervisar la programación de Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos. Es la primera vez que trabaja fuera de su región. Hoy visitará algunas de las comunidades más remotas, a varias horas de distancia. La llevará el Sr. Jean Batiste, el conductor. Él es de la zona y está ayudando a Munira a adaptarse a su nueva vida. En el camino, le cuenta una discusión en su familia. Le explica:

"Mi mujer y yo somos de una comunidad muy tradicional de la costa norte. Mi hijo Frank tiene doce años y le gusta pasar tiempo en la cocina. Le encanta la comida y quiere cocinar para la familia. Pero su madre no quiere que esté en la cocina. Quiere que nuestras tres hijas le ayuden a cocinar y a limpiar. Mi hija Marta prefiere estudiar matemáticas. Este fin de semana hubo muchos gritos en mi casa".



DISCUTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS

1. ¿Qué crees que ha pasado aquí y por qué?
2. Teniendo en cuenta esta situación, ¿a qué retos crees que podrían enfrentarse Frank y Marta ahora y en el futuro?

PIDE A LOS GRUPOS

Que vuelvan al plenario y presenten brevemente su debate y sus respuestas. Ayúdales a relacionar las historias con el concepto de norma:

Diga: Cada grupo leyó una situación en la que había preocupación por cómo debería comportarse la gente (la historia del saludo) o por cómo se comporta realmente la gente (la historia de Frank). En cada caso escuchamos ideas sobre las expectativas, es decir, las expectativas sobre cómo debe comportarse la gente en situaciones específicas.

Pregunte: ¿Crees que las normas podrían haber estado "en juego" o involucradas en estas dos situaciones? ¿Puede alguien decirme qué cree que es una norma social? ¿Y una norma de género?

A continuación, presente las diapositivas 11 y 12 con las definiciones de normas sociales y normas de género:



LAS NORMAS SOCIALES

Son expectativas o reglas informales compartidas por las personas de un grupo o sociedad sobre cómo debe comportarse la gente. Las normas determinan lo que la gente cree que son comportamientos típicos y/o apropiados en un determinado contexto. Las personas suelen preferir seguir la norma porque creen que la mayoría de las personas de su contexto se ajustan a ella. Hay recompensas sociales para las personas que se ajustan a las normas, así como sanciones sociales para las que no lo hacen.



LAS NORMAS DE GÉNERO

Las normas de género son un subconjunto importante de las normas sociales. Definen los comportamientos esperados y prescriben la forma de ser de las personas de un determinado género en un grupo o sociedad. A menudo son específicas de la edad y están influidas por otros marcadores de identidad (por ejemplo, la etnia o la clase). A menudo, configuran la forma de actuar de las personas en función de su género hasta el punto de que se convierten en una parte profunda del sentido de sí mismo de las personas. Las normas de género reflejan y sostienen una jerarquía de poder y privilegio que suele favorecer a lo que se considera masculino sobre lo que es femenino. Estructuran el acceso (a menudo desigual) de las mujeres, las niñas, los niños y los hombres a los recursos y las libertades, afectando así a su voz, su agencia, su poder y su posición social. Están integradas en las instituciones y se reproducen a través de las acciones de las personas. También se mantienen a través de recompensas y sanciones sociales, y a menudo a través de la violencia.

ACTIVIDAD 4: ¡DETECCIÓN DE NORMAS!³

Explique que ahora vamos a ver una serie de imágenes de diferentes comportamientos y prácticas.

Muestre las diapositivas 14 a 24 y pida a los y las participantes que digan qué factores creen que influyen en los diferentes comportamientos. Puede dividir al grupo en parejas o en grupos de tres y darles un par de minutos para discutir cada diapositiva antes de pedir las respuestas. Esto puede ayudar a garantizar que no sean sólo unos pocos los que respondan y que los demás no necesariamente entiendan. También puede hacer un concurso de preguntas y respuestas (usando Kahoot) para que las y los participantes respondan individualmente.

Para cada diapositiva, pregunte:

- ¿Qué factores creen que suelen influir o impulsar este comportamiento/práctica? - por ejemplo, conocimientos, políticas?
- ¿Las normas suelen ser uno de los factores que influyen en el comportamiento? En caso afirmativo, ¿son las normas sociales o de género las que suelen estar implicadas?

Confirme en cada caso cuáles son (normalmente) los factores que impulsan o influyen en cada comportamiento (esto se incluye en las notas a pie de página de cada diapositiva).

¡Nota de facilitación!

Si no tiene tiempo para mostrarlas todas, elija algunos ejemplos que considere más adecuados para su contexto.

³ Este ejercicio es adaptado del paquete: *Desafiando lo normal*

Utilice la diapositiva 25 para concluir, explicando que las normas sociales y de género son importantes impulsores de muchos de nuestros comportamientos. Son impulsores importantes porque lo que otras personas dicen y hacen es importante para nosotros, especialmente si son personas que nos importan. Todos queremos encajar, ser respetados/as y reconocidos/as por los demás. Y normalmente la gente querrá evitar ser sancionada (ridiculizada, avergonzada, o relegadas) por las demás si no sigue la norma. Asegúrate de cubrir lo siguiente:



NO TODOS LOS COMPORTAMIENTOS/ PRÁCTICAS ESTÁN MOTIVADOS POR LAS NORMAS:

hay otros factores que explican cómo nos comportamos y lo que hacemos.



ALGUNOS COMPORTAMIENTOS PUEDEN ESTAR INFLUIDOS

por una o más normas, así como por otros factores, como nuestros conocimientos, actitudes, habilidades, capacidad de acción, acceso a los recursos, etc. En estos casos, el trabajo de cambio de normas puede tener que ir acompañado de intervenciones que aborden estos otros factores.



NO TODAS LAS NORMAS SON NEGATIVAS

Algunas normas son positivas: son reglas de comportamiento que nos ayudan a colaborar, comunicar, coordinar y coexistir en armonía con los demás. Las normas positivas apoyan la realización de los derechos humanos.

ACTIVIDAD 5: ENTENDER DÓNDE SURGEN LAS NORMAS

Utiliza las diapositivas 27 - 30 para un debate guiado en el plenario sobre el origen de las normas sociales y de género, haciendo hincapié en las diferencias entre ellas.

Puedes llevar al grupo de vuelta a la imagen del rotafolio de la caja de Masculinidad y preguntar:

- ¿Cuántas de las expectativas que hemos descrito -sobre cómo deben comportarse y ser los hombres- reflejan las ideas que tenemos sobre cómo es la "buena" paternidad/masculinidad y la "buena" maternidad/feminidad?
- ¿En qué medida estas expectativas reflejan también las ideas que tenemos sobre el valor de los hombres y las mujeres, y el valor de los diferentes roles sociales, como la participación pública, la generación de ingresos o el cuidado de niñas y niños?
- ¿Cuáles son las implicaciones de estas expectativas en cuanto al poder y los privilegios que tienen las mujeres y los hombres?



¡RESUMIENDO!

Utiliza las diapositivas 31 - 34 para resumir y explicar que

- Las normas de género desempeñan sin duda un papel importante a la hora de influir en el compromiso de los hombres como cuidadores, en muchas comunidades y sociedades y en países de ingresos bajos y altos.
- Otros factores también pueden influir en sus comportamientos
- Esto tiene implicaciones para nuestra programación e influencia: Significa que tendremos que identificar los diferentes factores que influyen en los comportamientos de los hombres y, entre ellos, cuáles son los más importantes
- y, luego, determinar cómo estos factores pueden abordarse y que intervenciones o estrategias usar.





SESIÓN 7

EXPLORANDO CÓMO TRABAJAR PARA CAMBIAR LAS NORMAS DE GÉNERO

QUE INFLUYEN EN EL COMPORTAMIENTO LOS HOMBRES



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Explorar:

- Cómo las normas sociales y de género permanecen vigentes y quiénes mantienen las normas en lugar.
- Cómo las normas pueden cambiarse y cuando puede ser más difícil o fácil cambiarlas.
- Qué estrategias se necesitarían para cambiar las normas.



MATERIALES Y PREPARACIÓN

- Sesión 7 PPT
- Actividad 2: Círculos de Influencia: Impresiones de los enunciados y marcas de los círculos en el suelo (por ejemplo, con cinta adhesiva)
- Actividad 4: copias impresas de los títulos y definiciones de las estrategias para el cambio de normas



TIEMPO

2 hrs.

¡DINÁMICA OPCIONAL!

¿NORMA, ESTEREOTIPO, O ROL?

Recuerde al grupo que en sesiones anteriores hemos hablado sobre estereotipos de género, roles de género, y normas de género, y que todos ellos los aprendimos a través de la socialización de género. Todos están vinculados pero también ¡son diferentes! ¿Puede el grupo recordar qué son?

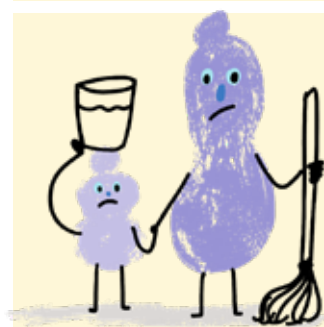
- **Norma de género:** reglas informales comunes / compartidas de comportamiento para hombres y mujeres.
- **Estereotipo de género:** creencias sobre los atributos, características, y capacidades de hombres y mujeres.
- **Rol de Género:** Actividades que niños / hombres, y niñas / mujeres llevan a cabo.

Coloque tres piezas grandes de papel en el suelo en diferentes partes del salón, una por cada una de estas definiciones. Explique que usted leerá una declaración y que quiere que se dirijan a la pieza de papel que concuerde con lo que leyó. Dé un ejemplo - por ejemplo “el hombre es racional y la mujer irracional” es un estereotipo.



NORMA DE GÉNERO

- Las mujeres solo pueden dejar el pueblo cuando están acompañadas de un hombre.
 - Las niñas deben casarse antes de comenzar a menstruar.
 - Las niñas deben ser calladas y limpias.
 - Los hombres deben golpear a su esposa cuando ella no cumpla con sus obligaciones.
 - Los niños y los hombres no deben llorar o mostrar sus emociones.
 - Los hombres no deben hacer las tareas domésticas.
- Las niñas y las mujeres no deben tener relaciones sexuales antes del matrimonio.



ROL DE GÉNERO

- Los hombres son responsables de ganar los ingresos para el hogar.
- Las mujeres son responsables del cuidado de las niñas y los niños.
- Los hombres protegen el honor de la familia.
- Las niñas son responsables de ir a buscar el agua.
- Son los hombres los que toman las decisiones comunitarias.
- Los hombres son responsables de proteger las tradiciones religiosas.
- Las mujeres son responsables del trabajo doméstico.



ESTEREOTIPO DE GÉNERO

- Los hombres son fuertes.
- Las mujeres son débiles.
- Los hombres necesitan muchas parejas sexuales.
- Los hombres tienen dificultades para controlar sus impulsos sexuales.
- Los niños son buenos en matemáticas, las niñas son buenas en arte.
- Las mujeres son amorosas y cuidadosas.
- Las mujeres no pueden manejar bien.

ACTIVIDAD 1: DISCUSIÓN GUIADA: CAMBIANDO LAS NORMAS SOCIALES Y DE GÉNERO

¿Qué necesitamos saber antes de comenzar?



Utilizando láminas 4 - 8, pregunte a sus participantes:

1. ¿Son las normas sociales siempre dañinas y negativas? (NO, idealmente el grupo ya ha identificado varias normas sociales positivas).
3. Si todas las normas de género son dañinas/negativas es una cuestión más controvertida y sobre la que actualmente la gente no se pone de acuerdo.
3. Entonces, ¿Debemos enfocarnos solo en cambiar las normas negativas si queremos promover el involucramiento de los hombres? Explique que muchos programas dirigidos a cambio de normas buscan promover

ACTIVIDAD 2: CÍRCULOS DE INFLUENCIA⁴

¡Nota de facilitación!

Si no tiene tiempo para utilizar esta actividad durante esta sesión, se puede considerar utilizarla al principio de la sesión 16 (planificación, monitoreo y evaluación)



MATERIAL NECESARIO

Utiliza:

- Cinta adhesiva
- Tiza
- Cuerda u otros objetos para crear cuatro círculos concéntricos en el suelo (vea el diagrama a continuación). Los círculos deben ser lo suficientemente grandes para que los individuos puedan pararse dentro de ellos.
- Copias de los roles y declaraciones encontradas al final de la actividad. Si es posible, imprima todas las declaraciones de la "Declaración 1" en papel de un color (por ejemplo, naranja) y todas las declaraciones de la "Declaración 2" en otro color (por ejemplo, verde). Doble las declaraciones de los personajes por la mitad para que nadie pueda leerlos, y engrape o junte cada uno con la etiqueta de nombre correspondiente.



INSTRUCCIONES

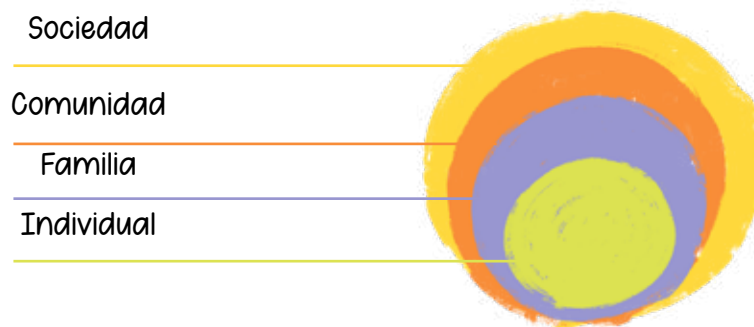
Explique que en esta actividad exploraremos cómo las normas de género, las expectativas sobre cómo deben comportarse las mujeres y los hombres son a menudo compartidas por diferentes actores, miembros de las sociedades y comunidades. Recuerde al grupo que las normas son reglas no escritas en una sociedad que guían el comportamiento de las personas. Estas expectativas pueden tener un gran impacto en cómo vivimos nuestras vidas diarias. Sin embargo, las normas pueden cambiar y de hecho cambian con el tiempo.

⁴ Inspirado en la actividad "Círculos de Influencia" del Módulo de preparación de SASA, creado por Raising Voices. La actividad original se centró en la prevención de la violencia en la pareja, por lo que la actividad se ha revisado sustancialmente para este taller.

PRIMERA PARTE

1. Pida a todos que se pongan de pie y vayan a donde se han hecho los 4 círculos concéntricos. Dígale al grupo que esos círculos representan los diferentes niveles de la sociedad. Esperemos que algunos reconozcan que este es el modelo socio-ecológico, descrito en el capítulo 1 del Manual. Recuerden a todos:

- El círculo interior es el nivel "Individual".
- El siguiente círculo es el nivel de "Relación o familia". Se refiere a las personas que tienen una relación cercana con la persona/individual en el centro: esto puede incluir a familiares, amigo/as, colegas y otras personas en su círculo social ("pares") que tengan una relación personal directa y cercana con la persona.
- El siguiente círculo se llama el nivel de "Comunidad". Se refiere a los diferentes espacios como escuelas, lugares de trabajo, instituciones religiosas, y vecindarios, en los que se producen relaciones sociales. Las personas en estos entornos o instituciones pueden ver e interactuar con el individuo, pero a menudo no tienen una relación personal profunda. Por ejemplo, un líder religioso o una enfermera.
- El último círculo y el más alejado del nivel individual es el nivel "Sociedad o institucional". Se refiere a instituciones que pueden desempeñar un papel en la vida de las personas al hacer políticas de salud, económicas, educativas y sociales. Las personas en estas instituciones son a menudo responsables políticos. Regulan o implementan programas que pueden influir en los individuos, pero no interactúan con ellos personalmente.



2. Explique que las personas e instituciones en cada uno de estos círculos influyen en nuestras acciones, debido a las expectativas que tienen ellos para nosotros como individuos, así como a las expectativas que creemos que ellos tienen. Declaración de Max 1: "Mi nombre es Max. Estoy casado y tengo dos hijos. Mi esposa y yo trabajamos. Tomo la mayoría de las decisiones en el hogar y mi esposa hace la mayor parte del trabajo cuidando a nuestros hijos. Así fue como me criaron".

Los voluntarios no tienen que tener la identidad de género del rol en el que están asignados)

3. Dígale al grupo que se necesita de varios voluntarios/as para que asuman diferentes roles. Pida el primer/as voluntario/a.

4. Asigne al Voluntario/a 1 el papel de "Max". Explique que Max es el personaje principal de esta historia y dígale al voluntario que se pare en el círculo interno, en el nivel individual. Dele al voluntario las dos declaraciones para Max y pídale que lea la primera declaración. En este momento, el/la voluntario/a no debe mirar ni leer la segunda declaración.

• Declaración de Max 1: "Mi nombre es Max. Estoy casado y tengo dos hijos. Mi esposa y yo trabajamos. Tomo la mayoría de las decisiones en el hogar y mi esposa hace la mayor parte del trabajo cuidando a nuestros hijos. Así fue como me criaron".

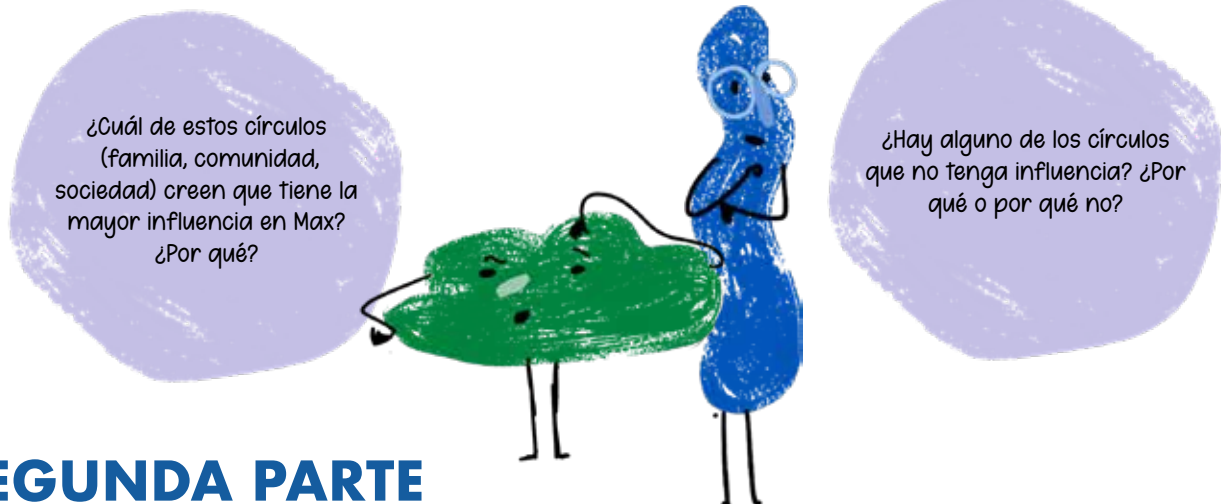
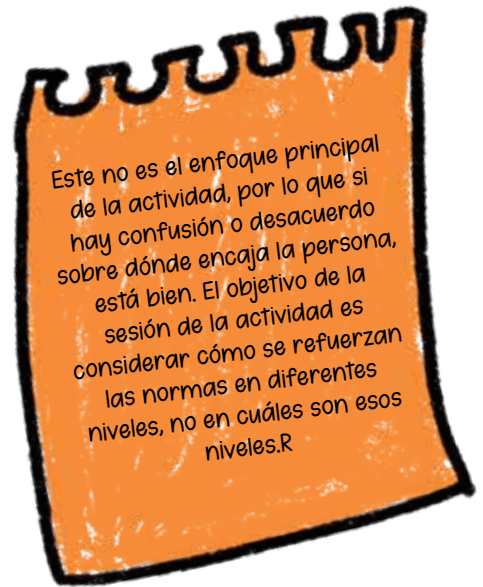
5. Explique que en esta actividad, los y las voluntarios asumirán los roles de personas de diferentes niveles del modelo socio-ecológico, que influyen en la vida de Max y en cómo él y otros hombres

participan en las vidas de los niños y niñas pequeños. Uno por uno, va asignando más voluntarios para asumir cada rol. Al asignar un rol, pídale al voluntario que lea solamente su nombre y su rol al grupo, NO sus declaraciones todavía. Pregunte al resto del grupo donde creen que esa persona encaja dentro de los círculos de influencia en la vida de Max. ¿Entran en el círculo familiar, comunitario o social?

6. Permita que el grupo llegue a un consenso sobre dónde encaja la persona en los círculos.

7. Después de que cada persona se haya presentado y se haya colocado en uno de los círculos correcto, pida a todos los voluntarios que lean su primera declaración/hoja de papel (Declaración n° 1) comenzando con las personas más cercanas a Max (familia/relación) y avanzando hacia los círculos más lejanos.

8. Una vez que todos hayan leído la primera declaración, realicen un breve resumen utilizando las siguientes preguntas.

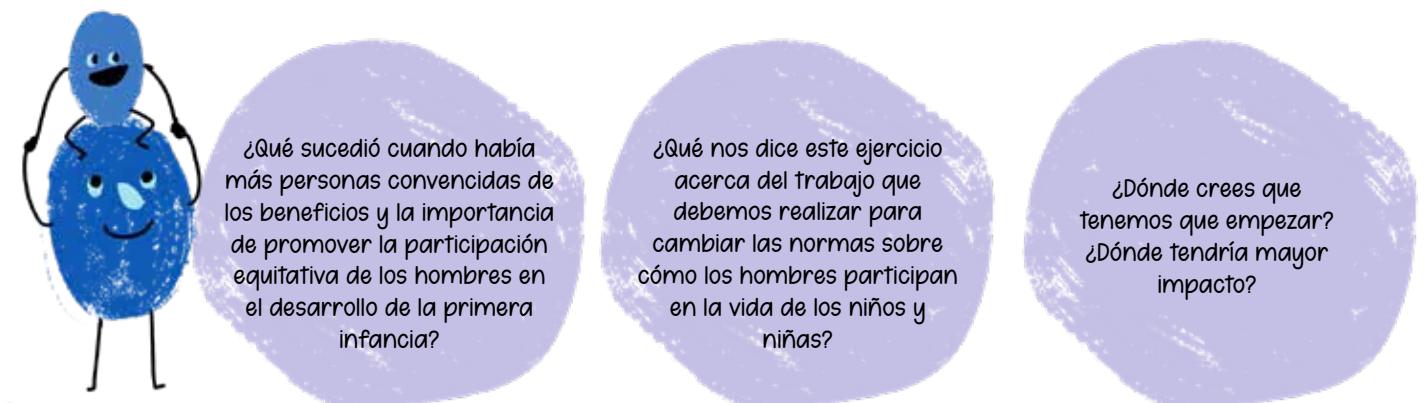


SEGUNDA PARTE

1. Explique que van a seguir con la actividad. Pídale a la persona que tiene el rol del miembro de staff de Plan International que lea su 2ª declaración al grupo.

2. Después de que el miembro del personal de Plan International haya leído la 2ª declaración, pídale que toque en el hombro a una persona que se encuentre en el círculo exterior (la más alejada de Max). Esa persona debe leer su segunda declaración y luego tocar a otra persona en el hombro, moviéndose hacia el círculo interno, de modo que Max sea la última persona en leer su 2ª declaración.

3. Cuando todos hayan leído su segunda declaración, concluya la actividad haciendo las siguientes preguntas:



4. Agradezca a todos los y las voluntarios su participación y pida a todos que se sienten. Muéstrelas las diapositivas 10 - 12 sobre el modelo socio-ecológico y sobre los grupos de referencia, y utiliza las siguientes ideas para concluir esta parte de la sesión:

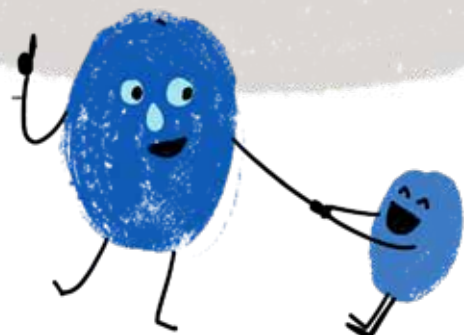
Promover la participación de los hombres en el DPI requiere desafiar las normas y estereotipos negativos existentes sobre los roles y responsabilidades de los hombres, y promover nuevas normas que apoyen la participación de los hombres en la vida de las y los niños como padres, cuidadores y educadores equitativos y cariñosos.

Alrededor de todos nosotros existen círculos de influencia: familiares y amigos, miembros de la comunidad y la sociedad en general y sus instituciones. Todo el mundo está influenciado por muchos factores y personas, sin siquiera darse cuenta.



Las normas de género se reproducen en múltiples niveles del modelo socio-ecológico: la familia, la comunidad, las instituciones y la sociedad. Comprender cuáles son las normas existentes y cómo se perpetúan o refuerzan en todos estos niveles es importante para entender cómo desafiarlas y promover nuevas normas más equitativas en relación con el rol de los hombres como cuidadores cariñosos.

Generalmente estamos más influenciados por las personas más cercanas a nosotros. Cuando hablamos del trabajo de cambio de normas, llamamos a estas personas nuestros grupos de referencia. Son las personas que nos influyen en la vida cotidiana. Son las personas cuya opinión nos importa. Esto significa que incluso los miembros de la comunidad que no son tan cercanos a nosotros como los amigos y la familia, pueden influir en nuestra forma de pensar y actuar si son miembros de nuestro grupo de referencia.



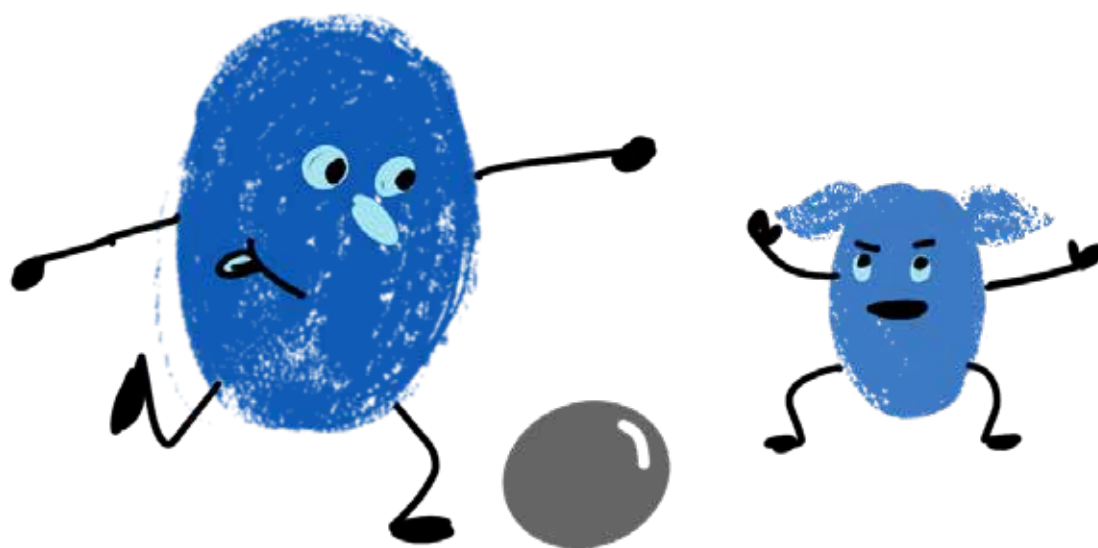
Muchas de las instituciones que desempeñan un papel fundamental en la promoción del crecimiento, el desarrollo y el aprendizaje de las y los niños pequeños refuerzan, a través de sus políticas y acciones (y de forma intencionada o no), tanto las ideas de que los hombres tienen un papel menor en la vida de los y las niños pequeños como las normas que definen que el trabajo de crianza es responsabilidad de la mujer. Ejemplos de ello son los servicios de salud y los centros preescolares.



Instituciones con influencia más amplias, como los medios de comunicación y las leyes nacionales, también afectan a los individuos, aunque su impacto no sea tan directo o inmediato.

Todo esto significa que cada uno de estos círculos o niveles tiene también un papel que desempeñar en la creación de un entorno favorable a nuevas normas que apoyen la participación positiva de los hombres y su responsabilidad compartida en el cuidado y desarrollo de sus hijos pequeños.

Los programas transformadores de género deben considerar cómo trabajar en todos estos niveles. Sin embargo, esto puede no ser posible dentro de un solo programa o por una sola organización.



FOLLETO: ROLES Y DECLARACIONES PARA LA ACTIVIDAD DE LOS CÍRCULOS DE INFLUENCIA.

Imprima y corte estas declaraciones antes de la actividad. Si es posible, imprima la primera y la segunda declaración en papel de diferentes colores para asegurarse de que no haya confusión al leer las declaraciones.



MAX – PERSONAJE PRINCIPAL/PADRE: DECLARACIÓN 1

Me llamo Max. Estoy casado y tengo dos hijas. Mi esposa y yo trabajamos. Tomo la mayoría de las decisiones en el hogar y mi esposa hace la mayor parte del trabajo cuidando a nuestras hijas. Así fue como me criaron.



MAX – PERSONAJE PRINCIPAL/PADRE: DECLARACIÓN 2

Me llamo Max. Estoy casado y tengo dos hijas felices. Después de participar en un grupo de padres junto con mi esposa, ahora compartimos las responsabilidades de criar a nuestras hijas, incluidas las decisiones domésticas y el cuidado de la casa. Lo que más me gusta de mi día es ayudar a nuestras niñas a prepararse para ir a la cama y leerles cuentos. Con nuestro próximo hijo, quiero participar plenamente desde el principio.



MARIA - ESPOSA DE MAX: DECLARACIÓN 1

Me llamo Maria. Estoy casada con Max y tenemos dos hijas. En nuestra cultura, el hombre es el jefe de la familia y la mujer es responsable de criar a los niños y cuidar el hogar. Es muy difícil para mí porque trato de trabajar y equilibrar mis responsabilidades para con mis hijas y nuestra familia, incluida la cocina y la limpieza.



MARIA - ESPOSA DE MAX: DECLARACIÓN 2

Me llamo María y estoy casada con Max. Después de participar en un grupo de padres dirigido por una ONG internacional, veo lo importante que es para los hombres y las mujeres compartir el poder, la toma de decisiones y el cuidado de la familia. Max y yo ahora trabajamos juntos como pareja y es maravilloso ver a Max tan ocupado cuidando a nuestras dos hijas. Nuestra casa es ahora un lugar más feliz.



PADRE DE MAX: DECLARACIÓN 1

Soy Marco, el padre de Max. Creí sabiendo que los hombres son los jefes de familia y que las mujeres son responsables de cuidar el hogar y los niños. Así es como deberían ser las cosas. No me involucré mucho en el cuidado de Max y aún así salió bien.

PADRE DE MAX: DECLARACIÓN 2

Soy Marco, el padre de Max. Lamento no haber estado más involucrado en la crianza de mis hijos. Estoy animando a Max a pasar más tiempo con sus hijas y compartir su cuidado con María. Beneficiará a sus chicas, a él mismo y su relación con María.



AMIGO DE MAX: DECLARACIÓN 1

Soy el amigo de Max, Ricardo. A veces vamos a ver partidos de fútbol juntos. Los dos estamos de acuerdo en que el papel de los hombres en la familia es aportar económicamente. Las mujeres son más capaces de encargarse del resto.



AMIGO DE MAX: DECLARACIÓN 2

Soy el amigo de Max, Ricardo. Cuando hablamos, le cuento que mi esposa y yo participamos en un taller donde aprendimos sobre los beneficios de compartir las responsabilidades del hogar. Respeto lo que él está haciendo para desempeñar un papel más activo en la crianza de sus hijas. Queremos llevar a nuestras chicas al próximo partido de fútbol que vayamos.



SUEGRA DE MAX (MADRE DE MARIA): DECLARACIÓN 1

Soy Yasmin, la suegra de Max. Le recuerdo a mi hija María lo importante que es para ella cuidar a sus hijas y mantener el hogar para que Max pueda concentrarse en su trabajo.



SUEGRA DE MAX (MADRE DE MARIA): DECLARACIÓN 2

Soy Yasmin, la suegra de Max. Aliento a mi hija María a hablar abiertamente con Max sobre cómo quieren criar a sus hijas. Es maravilloso ver cuánto se está involucrando Max en su cuidado, ¡y no solo al jugar con ellas!



DIRECTORA DE UNA ONG INTERNACIONAL: DECLARACIÓN 1

Soy Margarita, Directora de Programas de una ONG internacional que trabaja en el país y la comunidad de Max y Maria. Nuestro trabajo se centra en el desarrollo de la primera infancia, desde la promoción del acceso de las mujeres a los servicios de salud durante el embarazo hasta la creación de centros de cuidado infantil. No trabajamos con hombres porque las mujeres son las principales responsables de cuidar a los niños en las comunidades donde trabajamos.

DIRECTORA DE UNA ONG INTERNACIONAL: DECLARACIÓN 2

Soy Margarita, Directora de Programas de una ONG internacional que promueve el desarrollo de la primera infancia. Recientemente nos hemos asociado con ONGs locales para lanzar una campaña para implicar a los hombres en la vida temprana de los niños, comenzando durante el embarazo. Vemos la importancia de la participación equitativa de los hombres en la vida de sus hijos. Nuestra campaña está dirigida a instituciones claves, incluido el sistema de salud: también apoyamos a grupos de padres con enfoque transformador de género.



VECINO DE MAX: DECLARACIÓN 1

Soy Juan, vecino de Max. Realmente no conozco a Max, pero de vez en cuando nos cruzamos en la calle. Creo que es poco masculino que los hombres cuiden a los niños. A veces me burlo de los hombres en nuestro vecindario cuando los veo haciendo actividades femeninas.



VECINO DE MAX: DECLARACIÓN 2

Soy Juan, vecino de Max. Solía reírme de hombres que hacían cosas que pensaba que no eran masculinas, como cuidar a sus hijos. Pero ahora, veo a muchos hombres como Max en mi vecindario tomando un papel activo en la vida de sus hijos y me pregunto si debería estar haciendo más.



JEFE DE MAX: DECLARACIÓN 1

Soy Daniel, el jefe de Max. Nuestra compañía ofrece un permiso por maternidad, pero no veo realmente por qué debemos ofrecer a los hombres licencia por paternidad. Es costoso y realmente no creo que ninguno de los hombres de nuestra empresa lo solicite.



JEFE DE MAX: DECLARACIÓN 2

Soy Daniel, el jefe de Max. Nuestra compañía participó recientemente en una formación por parte de una ONG internacional sobre los beneficios del permiso parental remunerado e igualitario para madres y padres. Ahora estamos ofreciendo a todos los padres nuevos, incluidos los padres adoptivos, permisos parentales igualitarios y remunerados después del nacimiento de un hijo. Ya estamos viendo un número de hombres beneficiarse. Nuestros empleados dicen que se sienten más felices y más valorados.



PROVEEDOR DE ATENCIÓN SANITARIA: DECLARACIÓN 1

Soy Osvaldo, un proveedor de salud que trabaja brindando servicios de atención materna y neonatal en un hospital local. Por lo general, no alentamos a los hombres a participar en la atención prenatal, el parto o las visitas postnatales con sus parejas. Los hombres solo estorban y algunos ni siquiera pueden soportar ver el parto.

RESPONSABLE DE ADMISIONES PARA CENTRO DE FORMACIÓN DE DOCENTES: DECLARACIÓN 2

Soy Javier, soy el responsable de admisiones para un centro de formación de docentes. Estamos reclutando hombres activamente para formarse en educación temprana. He realizado actividades de divulgación para hombres jóvenes para alentarlos a que consideren trabajar con niños y niñas pequeños. Es una carrera tan gratificante.



MINISTRO DE SALUD: DECLARACIÓN 1

Soy Luis, el Ministro de Salud. Decido qué servicios están disponibles en los centros de salud de mi país. Hemos escuchado que necesitamos trabajar con los hombres para apoyar la salud de las mujeres, niños y niñas, pero eso solo significaría más pautas y más trabajo para nuestro personal ya sobrecargado.



MINISTRO DE SALUD: DECLARACIÓN 2

Soy Luis, el Ministro de Salud. Sabemos que necesitamos trabajar con hombres, por lo que alentamos la participación de los hombres en la salud materna, neonatal e infantil. Hemos lanzado una campaña para fomentar la participación de los hombres en la atención prenatal y el parto, con el consentimiento de las mujeres, y estamos evaluando nuestra infraestructura para ver cómo podemos diseñar centros de salud para que sean más acogedores para los hombres.



MINISTRA DE ASUNTOS SOCIALES: DECLARACIÓN 1

Soy Bianca, Ministra de Asuntos sociales. Mi institución participa en el desarrollo e implementación de políticas nacionales relacionadas con las familias. Nuestro país tiene una ley nacional que estipula el permiso de maternidad remunerado, pero ninguna ley que otorgue el permiso para los padres. Tenemos demasiados asuntos prioritarios para nuestro país que esto.



MINISTRA DE ASUNTOS SOCIALES: DECLARACIÓN 2

Soy Bianca, Ministra de Asuntos sociales. Mi institución acaba de trabajar con otros ministerios y con el parlamento para aprobar leyes nacionales sobre permisos parentales para madres y padres, igualitarios, pagados e intransferibles. Estamos presentando los argumentos económicos, de salud y de igualdad de género para explicar por que es importante otorgar a los padres permiso parental.

PROVEEDOR DE ATENCIÓN SANITARIA: DECLARACIÓN 2

Soy Osvaldo, un proveedor de salud que trabaja brindando servicios de atención materna y neonatal en un hospital local. Recientemente, iniciamos una campaña de MenCare en nuestro hospital para alentar a los hombres a participar en todos nuestros servicios maternos y para recién nacidos. Es importante que los hombres estén presentes durante el parto porque pueden brindar apoyo a sus parejas y es una oportunidad para establecer vínculos con su bebé recién nacido.



DIRECTORA DE UNA PREESCUELA : DECLARACIÓN 1

Soy Jessica, la directora de una escuela infantil. No tenemos hombres trabajando en nuestro centro. No creo que las madres y padres se sentirán cómodos dejando a sus hijos e hijas pequeños con un educador masculino. No es natural.



DIRECTORA DE UNA PREESCUELA: DECLARACIÓN 2

Soy Jessica, la directora de una escuela infantil. Recientemente evaluamos nuestras políticas sobre la fuerza de trabajo, y estamos pensando cómo contratar a algunos educadores masculinos. ¡Los hombres son tan capaces de hacer este trabajo como las mujeres!



EDUCADORA EN LA ESCUELA INFANTIL: DECLARACIÓN 1

Soy Elena, trabajo en una escuela infantil. Cuando las familias vienen a dejar a sus hijos, generalmente interactuamos con las madres. Cuando tenemos nuestra celebración de fin de año, vemos que son principalmente las madres las que asisten.



EDUCADORA EN LA ESCUELA INFANTIL: DECLARACIÓN 2

Soy Elena, trabajo en una escuela infantil. Hoy veo que los padres, tanto hombres como mujeres, están activos en la vida de sus hijos. Estamos intentando hacerlo mejor a la hora incluir a los hombres en las actividades del centro, incluyendo animarles a asistir a nuestra celebración de fin de año.



RESPONSABLE DE ADMISIONES PARA UN CENTRO DE FORMACIÓN DE DOCENTES: DECLARACIÓN 1

Soy Javier, soy el responsable de admisiones para un centro de formación de docentes. Cuando los hombres expresan interés por la enseñanza, los aliento a considerar la enseñanza secundaria. Los hombres no interactúan naturalmente con los niños pequeños tan fácilmente como las mujeres.

ACTIVIDAD 3: LA PECERA: MI ABUELO, MI PADRE, LOS HOMBRES HOY.

Utilice las diapositivas 13 – 15 para:

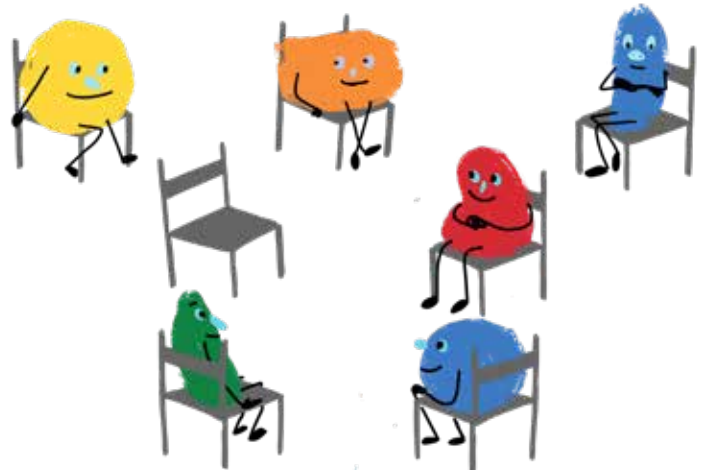
- Discutir con las y los participantes qué factores usualmente son responsables de preservar la vigencia de las normas.
- Explicar que los procesos para cambiar las normas sociales y a aquellos para cambiar las normas de género pueden involucrar muchos de los mismos principios y estrategias, pero hay una diferencia fundamental. Eso es que al cambiar las normas de género significa también trabajar para cambiar las ideas sobre la masculinidad, feminidad, el poder, el valor del hombre y el de la mujer. Puede ser un proceso mucho más político y sensitivo. Puede tomar varios años más que el típico ciclo de proyectos.



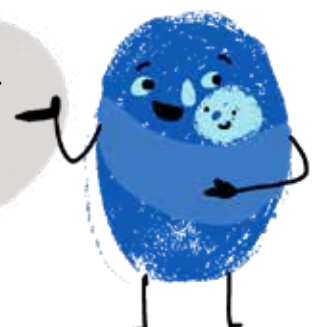
- Sin embargo, el cambio es posible, y el cambio ya se está dando. Debemos comprender qué factores favorables al cambio existen que podemos aprovechar para programas dirigidos al cambio de comportamientos influidos por normas de género. Vamos a utilizar una discusión de pecera para explorar cómo ocurren los cambios en las normas.

Coloque 5-6 sillas en círculo viendo hacia el centro de este: con las otras sillas haga un círculo más grande alrededor del primero. Como facilitador(a), se puede decidir si se sienta en una de las sillas que representa la pecera para apoyar la conversación, o si permanece fuera de ella haciendo preguntas a las personas que se encuentran dentro de ella (incluso puede hacer una caña de pescar y escribir las preguntas en papeles cortados en forma de pez para entregarlas a las personas en la pecera).

Invite a un (a) voluntario (a) a sentarse en una de las sillas de la pecera. Siempre debe dejar una silla libre. Explique que usted estará haciendo algunas preguntas para iniciar una conversación entre los “peces” en la pecera. Cualquier persona sentada fuera de la pecera puede unirse en el momento que desee, si desea contribuir: en cuyo caso debe ocupar el asiento vacío. En ese momento, uno de los “peces” debe dejar la pecera a fin de que siempre quede una silla vacía. La gente sentada fuera de la pecera ¡debe observar, pero no hablar!



Usted puede utilizar o adaptar las siguientes preguntas, una después de la otra. Trate de cerciorarse de que los y las participantes se hablen entre sí ¡no a usted facilitador (a)!

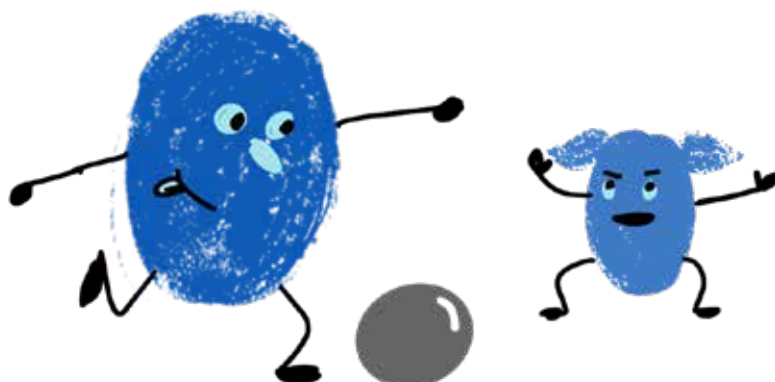
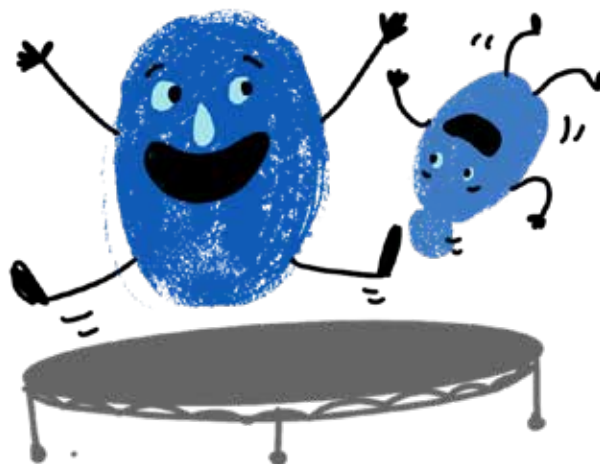


Pensando en sus comunidades,
cuando sus abuelos tenían hijas e
hijos pequeños ¿Qué se esperaba de
ellos como padres? ¿Cómo se
esperaba que se comportaran?
¿Qué roles de los padres eran
valorados?

Pensando en sus comunidades,
cuando ustedes eran pequeño(a)s
¿Qué se esperaba de los hombres
como padres /cuidadores masculinos?
¿Cómo se esperaba que ellos se
comportaran? ¿Qué roles de los
padres eran valorados?

Pensando en las comunidades en
las que ustedes trabajan ahora
¿Qué se espera de los hombres
que son padres? ¿Cómo se
espera que se comporten? ¿Qué
roles de los padres son
valorados?

Si las cosas han
cambiado ¿Por qué creen
que es?



PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN EN GRUPO

1. ¿Qué escuchamos de todos las y los “peces” acerca de cómo las expectativas que se tienen sobre los hombres han cambiado o no a lo largo del tiempo en sus comunidades?
2. Si ha habido cambios ¿Qué factores creen las y los participantes que han apoyado y catalizado esos cambios?
3. ¿Puede alguien pensar en otros factores que podrían potencialmente catalizar cambios en las expectativas y normas sobre cómo deben comportarse los hombres y qué deben hacer?



CONCLUSIÓN

Utilice las diapositivas 17 – 18 para explicar que, aunque cambiar las normas de género puede ser difícil y tomar tiempo, hay condiciones y oportunidades que facilitan y apoyan el cambio. ¡Debemos estar atento(a)s para aprovechar esas oportunidades al máximo!

LAS CRISIS PROLONGADAS PRESENTAN UNA OPORTUNIDAD:

Cuando, por necesidad, las normas deben relajarse o ceder - por ejemplo, si las mujeres, y no los hombres, tienen acceso a oportunidades de empleo.
O cuando los hombres, al no poder trabajar, tienen más tiempo para su familia.



PERO, TAMBIÉN PUEDEN PRESENTAR UN RETO:

Cuando las normas (por ejemplo, aquellas que limitan la movilidad de la mujer) son aplicadas con más rigidez con el interés de protegerlas.
Cuando, en los hombres, la frustración por el cambio en su rol (por ejemplo, por la falta de empleo) los lleva a aumentar la probabilidad de violencia de la pareja íntima VPI).



ACTIVIDAD 4: IDENTIFICANDO POSIBLES ESTRATEGIAS PARA PROMOVER CAMBIOS EN LAS NORMAS SOCIALES Y DE GÉNERO NEGATIVAS

Comience por explicar que, en este ejercicio final de la sesión de normas, vamos a pensar junto(a)s acerca de las diferentes estrategias que podrían ser útiles como parte del trabajo para el cambio en las normas sociales y de género. Recuerde al grupo que ya hemos hecho referencia a que probablemente las diferentes organizaciones tendrán que unirse para trabajar con diferentes actores a diferentes niveles del modelo socio-ecológico.

No necesariamente todas las estrategias son efectivas para el cambio en las normas



Presente la actividad, explicando que utilizaremos un juego de cartas por parejas para emparejar diferentes estrategias potenciales que se puede utilizar para promover cambios de normas, con una descripción de la estrategia:

- Explique que luego de encontrar las coincidencias queremos que también piensen qué estrategias son efectivas, qué estrategias son menos efectivas y deben utilizarse con precaución.
- A medida que revisan las estrategias, también deben estar pensando si acaso hemos olvidado alguna.
- Para este ejercicio, forme grupos de 3-4 personas como máximo.
- Finalmente, presente las diferentes estrategias en la diapositiva 21, explicando que regresaremos a discutir muchas de estas a medida que discutamos los diferentes capítulos.



ANÁLISIS DE PODER

Identificación de quiénes tienen poder e influencia en la actualidad, y por qué podrían estar dispuestos a apoyar o resistir a los cambios en las expectativas, valores, y relaciones de género que sustentan la(s) norma(s).

COMUNICACIÓN PARA EL CAMBIO SOCIAL Y DEL COMPORTAMIENTO

Comunicación que utiliza distintos medios (mensajes, medios masivos, medios sociales, y entretenimiento educativo etc.) y que está diseñada para impactar no solo en las creencias, actitudes, y prácticas individuales sino también en las normas y expectativas sociales y además en las políticas que apoyan o refuerzan a estas normas.

INFORMACIÓN Y EDUCACIÓN PARA HOMBRES Y OTROS ACTORES

Brindar información, educación y capacitación, a fin de fortalecer la comprensión sobre por qué ciertos comportamientos son importantes, y para desarrollar las habilidades para adoptar o apoyar estos.

REFLEXIÓN Y DIÁLOGO CRÍTICO COMUNITARIOS

Proceso liderado por la comunidad en el que sus miembros tienen la oportunidad de darle sentido a sus experiencias y comprender cómo las normas /expectativas de género afectan el bienestar, salud, alegría propios y de lo(a)s demás. Puede involucrar varios pasos, incluyendo: la concientización y el diálogo sobre las opiniones, experiencias, y preferencias de las personas; el acuerdo entre los miembros de la comunidad sobre valores comunes, así como sobre las aspiraciones acerca de la forma en que les gustaría que las cosas cambiaran; y, la toma de decisiones sobre qué medidas deben tomar en forma conjunta.



SENSIBILIZACIÓN COMUNITARIA

Actividades (reuniones, eventos masivos, entretenimiento educativo etc.) para fortalecer los conocimientos de las personas sobre los comportamientos existentes y sus implicaciones, así como sobre los comportamientos recomendados como alternativas.



TRABAJAR CON “TRENDSETTERS”/ PIONERO/AS

Identificar personas que no están tan preocupadas por el riesgo a ser sancionadas si no se comportan de acuerdo a las normas sociales o de género, apoyarlas para que adopten nuevos comportamientos y, eventualmente, crean nuevas ideas sobre lo que es “normal”.

INCIDENCIA POLÍTICA

Influir en cambios en leyes, políticas, planes, programas, reglamentos para que estos 1) ya no refuercen y reflejen una norma negativa, o bien 2) apoyen una nueva norma positiva.

INVOLUCRAMIENTO DE LÍDERES POLÍTICOS, RELIGIOSOS, TRADICIONALES

Identificar qué líderes son influyentes y trabajar para movilizar su apoyo y respaldo al cambio de norma, promover que ellos mismos modelen nuevos comportamientos y roles



BRINDAR INCENTIVOS ECONÓMICOS

Pagarle a la gente para que adopte un nuevo comportamiento que usted quiera promover, por ejemplo, recoger a las niñas y los niños en la escuela en el momento correcto, o para que el hombre acompañe a su pareja a su chequeo médico.



SESIÓN 8

LA GUÍA PROGRAMÁTICA PROMOVRIENDO EL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRES EN EL DPI:

POR QUÉ Y QUÉ



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Presentar el documento Promoviendo el involucramiento de los hombres en el cuidado cariñoso y sensible para el desarrollo de la primera infancia, un paquete para programas e influencia y sus diferentes Capítulos



MATERIALES Y PREPARACIÓN

- PPT 8



INSTRUCCIONES

1. Utilice las diapositivas del PPT para presentar el paquete sobre el involucramiento del hombre y sus diferentes capítulos, haciendo énfasis en:

- Que no todo el trabajo programático dirigido a la promoción del involucramiento de los hombres en el DPI es automáticamente transformador de género, pero que el paquete es una ayuda que nos permite avanzar hacia un enfoque transformador de género.
- Que las diferentes estrategias que se pueden necesitar para promover el cambio en las normas de género están incorporadas en los diferentes capítulos, en lugar de que haya una sección separada para esto.
- Que hay riesgos involucrados en este trabajo, por lo que el principio de “No Hacer Daño” es importante. Estaremos considerando este principio, así como la importancia del análisis de riesgo, a medida que veamos diferentes áreas de trabajo.
- Que a medida que avancemos a las siguientes sesiones, esperamos que sea más claro por qué hemos desarrollado todos los distintos capítulos para trabajar con diferentes actores y en diferentes niveles del modelo socio-ecológico.

2. Deje un tiempo para preguntas y respuestas al final. Si hay alguna pregunta específica a un capítulo, escríbala en la hoja de parqueo y explique qué regresaremos a ella más tarde.



SESIÓN 9

EXPLORANDO LOS PRINCIPIOS DEL TRABAJO DE PROMOCIÓN

DEL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRES EN EL DPI



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Explorar los principios que hemos identificado para el trabajo programático dirigido al involucramiento de los hombres en el DPI.



MATERIALES Y PREPARACIÓN

- PPT 9.
- Copias impresas de los estudios de caso.

¡TODOS las y los participantes deben haber leído los principios antes de esta sesión!



TIEMPO

1 hrs.



INSTRUCCIONES

ACTIVIDAD 1

- Presente el Objetivo de la sesión. Recuerde al grupo que la guía describe seis principios.
- Haga una breve recapitulación de cada principio utilizando las diapositivas 2-8, SI FUERA NECESARIO es decir, si pareciera que la gente no tuvo oportunidad de leer y asimilar los principios. Cerciórese de enfatizar los riesgos involucrados y la importancia del principio “no hacer daño”.

ACTIVIDAD 2 – OPCIÓN 1 : ESTUDIO DE CASOS

- Divida a sus participantes en grupos pequeños.
- Divida los estudios de caso entre los subgrupos, cerciorándose de que cada grupo tenga la oportunidad de revisar los estudios de caso de al menos dos principios diferentes.

- Cada estudio de caso debe tener las siguientes instrucciones:
- Revisen el siguiente estudio de caso y discutan las preguntas dadas.
- Prepárense para presentar los resultados de su análisis en 3 minutos, enfatizando:
En dónde hay brechas
- Cómo cambiarían el diseño del proyecto / programa para garantizar una mayor concordancia con el principio en cuestión.

ACTIVIDAD 2 - OPCIÓN 2 (¡MÁS RÁPIDA!): ADIVINAR EL PRINCIPIO

- Divida a sus participantes en seis grupos.
- Asigne un principio a cada grupo, cerciorándose de que los otros grupos no sepan lo que se les ha dado.
- Dé 15 minutos a los grupos para discutir el principio, y acuerde que lo presentarán como un “Friso Griego” (es decir, como estatuas que no se mueven ni hablan).
- Pide que cada grupo presente su principio uno por uno, y que los otros grupos traten de adivinar qué principio es.
- Después de cada representación del principio, involucre al resto del grupo en una breve discusión de lo que significa el principio.

ACTIVIDAD 3 - CIERRE

- Utilice las diapositivas de la PPT para proporcionar una explicación adicional de estos principios, si es necesario.
- Concluya la sesión preguntando si las y los participantes tienen alguna pregunta o idea sobre principios adicionales u otras consideraciones importantes.

FOLLETO SESIÓN 9:

ESTUDIOS DE CASO

PRINCIPIO 1:

TOMAR UN ENFOQUE TRANSFORMADOR DE GÉNERO

ESTUDIO DE CASO 1:

Una organización ha creado un programa para promover la salud materno infantil y el desarrollo de la primera infancia. De acuerdo con un análisis de género llevado a cabo al inicio del proyecto, la organización identificó la necesidad de incluir a los hombres en su programa. El análisis indicó que los hombres, como tomadores de decisiones en la familia, juegan un papel importante que influye en el acceso de las mujeres, niñas, y niños, a servicios de salud durante los primeros 1000 días críticos. La organización ahora ha creado grupos de hombres y recluta a hombres, activamente, para atender las sesiones semanales junto con sus parejas. En las sesiones, los y las facilitadores brindan información a las parejas sobre la importancia de que la mujer tenga acceso al cuidado pre y post natal. También brindan información sobre cómo los padres pueden crear un ambiente seguro, de protección, estimulante para promover el crecimiento, desarrollo, y bienestar de las niñas y los niños. Los y las facilitadores promueven que los hombres se involucren en, y apoyen, la salud y bienestar de su pareja, la de sus hijos e hijas durante este período crítico, incluyendo acompañar a las mujeres a sus citas de control prenatal.

¿ES ESTE UN PROGRAMA TRANSFORMADOR DE GÉNERO? ¿POR QUÉ SÍ, O NO?

¡Nota de facilitación!

La respuesta es no, el programa no es actualmente transformador de género. El programa es consciente de las cuestiones de género porque reconoce el papel de los hombres y los incluye. Pero no da el paso adicional de buscar activamente la participación de los hombres en la reflexión crítica y el cuestionamiento de las normas de género (por ejemplo, por qué la salud materna y del recién nacido se considera "responsabilidad de las mujeres" y por qué los hombres no participan en la crianza/cuidado cariñoso). Tampoco busca promover nuevas normas positivas. En la actualidad, parece involucrar a los hombres porque son los que influyen y toman las decisiones sobre cuando las mujeres deban acceder a los servicios de salud: parece que no desafía la norma que define que son los hombres los que tienen el poder de decisión en el hogar.

¿QUÉ HARÍAN SI ES QUE HAY ALGO PARA REFORZAR LA ALINEACIÓN DEL PROGRAMA CON ESTE PRINCIPIO?

¡Nota de facilitación!

Hay múltiples maneras de reforzar el programa para que sea transformador de género; lo importante es que el contenido y las intervenciones del programa se propongan desafiar y transformar las normas de género no equitativas, y que trate de contribuir a la igualdad de género como parte de sus objetivos generales.

PRINCIPIO 1: TOMAR UN ENFOQUE TRANSFORMADOR DE GÉNERO

ESTUDIO DE CASO 2:

Una organización ha comenzado la implementación de un programa para promover la salud materno infantil y el desarrollo de la primera infancia. El programa busca promover el involucramiento de los hombres como padres y parejas apoyadores, involucrados, equitativos y no violentos. La organización ha diseñado un currículum de educación grupal para parejas basado en una investigación formativa conducida con hombres y mujeres de las comunidades meta. Padres y madres expectantes y/o con hijo(a)s menores de 5 años son invitados a participar en las reuniones semanales de grupo. Las reuniones incluyen sesiones para parejas y unas cuantas solo para hombres. El currículum de educación grupal busca promover el involucramiento del hombre y promover actitudes / comportamientos equitativos de género entre mujeres y hombres. Se enfoca en crear espacios seguros en donde hombres y mujeres puedan identificar, reflexionar, y discutir sobre las normas de género relacionadas con el rol del hombre y la mujer en sociedad y en la familia. Los grupos también promueven la comunicación entre hombres y mujeres y brindan información / actividades para el desarrollo de habilidades que apoyen el desarrollo y aprendizaje temprano de las niñas y los niños.

¿ES ESTE UN PROGRAMA TRANSFORMADOR DE GÉNERO? ¿POR QUÉ SÍ, O NO?

¡Nota de facilitación!

La respuesta es sí, este programa es transformador de género porque pretende trabajar activamente con los y las participantes para promover actitudes y comportamientos equitativos en materia de género, y porque crea oportunidades para que los participantes reflexionen críticamente sobre las normas de género y las cuestionen. El grado de eficacia en cuanto a la transformación de las normas de género dependerá de la calidad del programa y del grado de integración de este principio en todos sus aspectos.

¿QUÉ HARÍAN SI ES QUE HAY ALGO PARA REFORZAR LA ALINEACIÓN DEL PROGRAMA CON ESTE PRINCIPIO?

¡Nota de facilitación!

La descripción del programa es muy breve. Hay muchas maneras de reforzar los programas para que sean transformadores de género. Entre ellas se encuentran: garantizar que el personal esté adecuadamente formado; adaptar el contenido para garantizar que todas las sesiones incluyan una reflexión sobre las normas de género, en lugar de llevar a cabo sesiones "de género"; apoyar a los y las facilitadores para que sean modelos de relaciones y comportamientos equitativos; combinar el trabajo en grupo con actividades de concientización comunitaria con mensajes de Comunicación para Cambio Social y del Comportamiento que sean transformadores del género y promuevan un cambio de comportamiento positivo y equitativo.

PRINCIPIO 2: “NO HACER DAÑO”

ESTUDIO DE CASO 1:

Su organización, junto con líderes religiosos y comunitarios, diseñó una campaña de divulgación para promover el involucramiento del hombre en la salud y desarrollo de la niñez. Como parte de la campaña, usted capacitó a los líderes religiosos sobre los beneficios de que el padre se involucre en la vida de sus hijos e hijas y en la importancia de que la mujer asista a sus citas de control prenatal. Algunos de esos líderes religiosos incorporaron mensajes sobre la importancia del involucramiento del padre en los servicios / misas u oraciones periódicas. Desafortunadamente, los mensajes de algunos líderes religiosos enfatizaron que los hombres, como cabezas del hogar, son responsables del bienestar de la familia, incluyendo tomar decisiones sobre el acceso de las mujeres a los servicios de salud. Aunque la campaña tuvo un impacto positivo en aumentar la asistencia de los hombres a las citas de cuidado prenatal, menoscabaron la autonomía de la mujer y su poder de toma de decisión. Mientras que antes las mujeres podían tomar decisiones por sí solas sobre cuándo asistir a sus citas de control prenatal, ahora sus parejas estaban decidiendo cuándo debían hacerlo porque lo vieron como su responsabilidad como padre y cabeza del hogar.

¿QUÉ ACCIONES O DECISIONES EN EL DISEÑO SE PUDIERON HABER TOMADO PARA EVITAR ESTOS RIESGOS Y EL DAÑO CAUSADO AL REDUCIR LA AUTONOMÍA Y PODER DE TOMA DE DECISIÓN DE LA MUJER?



PRINCIPIO 2: “NO HACER DAÑO”

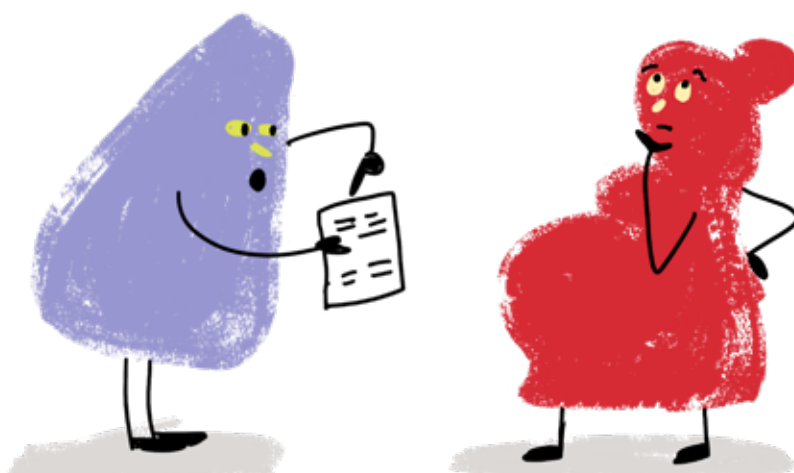
ESTUDIO DE CASO 3:

Su organización ha diseñado una campaña con líderes religiosos y comunitarios para promover la participación de los hombres en la salud y el desarrollo de los y las niños pequeños. Como parte de la campaña, su organización ofreció una formación a los líderes religiosos sobre los beneficios de la participación de los padres en la vida de sus hijos, y sobre la importancia de que las mujeres acudan a las visitas prenatales. Después, algunos de los líderes religiosos incorporaron mensajes sobre la importancia de la participación de los padres en sus sermones y oraciones semanales. Lamentablemente, los mensajes de algunos líderes religiosos hacían hincapié en que los hombres, como cabeza de familia, son responsables del bienestar de la familia, incluida la toma de decisiones relacionadas con el acceso de las mujeres a los servicios sanitarios. Aunque la campaña tuvo un impacto positivo en el aumento de la asistencia de los hombres a las sesiones de atención prenatal, socavó la autonomía y el poder de decisión de algunas mujeres. Mientras que antes las mujeres podían decidir por sí mismas cuándo acudir a las sesiones de atención prenatal, después de la campaña los hombres están decidiendo cuándo deben acudir sus parejas a estos servicios, porque lo consideran su responsabilidad como padre y cabeza de familia.

¿QUÉ ACCIONES O DECISIONES PODRÍAN HABERSE TOMADO DURANTE EL DISEÑO DEL PROGRAMA, PARA EVITAR ESTOS RIESGOS Y EL DAÑO CAUSADO POR LA REDUCCIÓN DE LA AUTONOMÍA Y EL PODER DE DECISIÓN DE LAS MUJERES?

¡Nota de facilitación!

Algunos pasos que se podrían haber dado en este programa son: garantizar un enfoque transformador de género trabajando con los líderes religiosos para debatir y cuestionar las normas de género no equitativas, como las que promueven a los hombres como cabeza de familia y responsables de la toma de decisiones. Un paso importante para ello habría sido examinar los textos sagrados de los líderes religiosos a los que se dirigía, buscando encontrar ejemplos que apoyen a las normas más equitativas (por ejemplo, la autonomía y toma de decisiones de las mujeres). Otro paso que se podría haber dado es dejar claro con los líderes religiosos formados qué tipo de mensajes no se quieren promover (por ejemplo, que los hombres deben decidir por las mujeres). ¿Qué otras medidas creen ustedes que se podrían haber tomado?



PRINCIPIO 2: “NO HACER DAÑO”

ESTUDIO DE CASO 4:

Su organización ha diseñado un programa para promover el desarrollo de la primera infancia que incluye grupos de papás: el objetivo es de promover el involucramiento de los papás en la salud y desarrollo de sus hijos e hijas. Dentro de las sesiones de grupo, los papás fueron motivados a tomar un rol más activo en el trabajo de cuido, incluyendo el cuidado cariñoso de sus hijos e hijas, y el trabajo doméstico, como cocinar y limpiar. Durante una de las sesiones, se les pidió a los hombres que, como “tarea de casa”, debían limpiar el área frente de su casa donde juegan sus niño/as. Algunos padres reportaron que hicieron la tarea, y que sus vecinos, tanto hombres como mujeres, se rieron y burlaron de ellos. Al final, dijeron haberse sentido bien mientras hacían la tarea, pero que la reacción que recibieron los desmotivaba para hacer algo similar en el futuro. Adicionalmente, las esposas de algunos de estos hombres dijeron que la gente las insultaba y decían que habían “embujado” a sus hombres.

¿QUÉ ACCIONES O DECISIONES PUDIERON HABERSE TOMADO DURANTE EL DISEÑO PARA GARANTIZAR QUE EL PROGRAMA NO CONDUZCA A ESTE CONTRAATAQUE /REACCIÓN, NI A LA SANCIÓN DE LOS HOMBRES QUE DESAFIARON LA NORMA Y SUS PAREJAS?

¡Nota de facilitación!

Puede que sea imposible evitar el “contraataque”/backlash: sin embargo, es importante que el personal del programa sea consciente del riesgo de contraataque, trabaje para reducir este riesgo y tome medidas para mitigar su impacto. Deben ser conscientes de que la reacción negativa puede ser dirigida tanto a los hombres como a las mujeres: de hecho, a veces las mujeres pueden enfrentarse a una mayor reacción por el cambio de comportamiento de los hombres, ¡que los propios hombres! Algunas de las decisiones que se podrían haber tomado para reducir las reacciones negativas son: pedir a los propios hombres que decidan en consulta con su pareja, cuál sería la tarea doméstica más adecuada que podrían compartir, o asignar una tarea que esté dentro del hogar (al menos hasta que los hombres se sientan cómodos para hacer algo más visible). Otra cosa que podría hacerse es hablar de las posibles reacciones con los miembros del grupo: ¿Qué tipos de reacciones temen los participantes (hombres y mujeres) o creen que pueden producirse? ¿Qué tipos de reacción pueden producirse para los hombres y para las mujeres y cómo son diferentes? ¿Qué medidas les gustaría tomar, como individuos o como grupo, para mitigar esa reacción?



PRINCIPIO 3: SER SENSIBLE A LAS NECESIDADES Y CULTURA LOCALES

ESTUDIO DE CASO 5:

Una organización está diseñando un programa para promover el desarrollo de la primera infancia que incluya un componente sobre el involucramiento del hombre. Este componente para el involucramiento del hombre incluirá: trabajar con prestadores de servicios de salud para promover el involucramiento del hombre en los servicios de salud materno infantil, una campaña comunitaria, y grupos de papás. Al discutir el contenido del manual que se está desarrollando para los grupos de papás, hay desacuerdo entre el Asesor de Género de la sede central y la Gerenta de Programas de la oficina de país. El Asesor de Género en la sede, quien tiene a su cargo la financiación del proyecto, quiere que el currículo incluya discusiones específicas sobre género, normas de género, y masculinidades, y no quiere modificar el currículo (desarrollado en otra región) de ninguna forma. El Asesor siente que es importante que el currículo transformador de género se implemente de igual forma en todos los países para que sea comparable. La Gerenta de Programas de País no está de acuerdo en que el currículo se implemente tal y como está: siente que cualquier alusión que se haga a "género" o a temas como la violencia, causarán una reacción negativa/contrataque por parte de miembros comunitarios - y deben ser eliminados. La Gerente de Programas siente que el currículo solo debe centrarse en el involucramiento de los hombres en la salud y desarrollo de sus hijos e hijas y en apoyar a su pareja durante el embarazo: no debería incluir discusiones ni cuestionar el papel de los hombres y de las mujeres en la sociedad.

¿CUÁLES SON LOS RIESGOS DE ESTOS DOS DISTINTOS ENFOQUES?

¡Nota de facilitación!

Ambos enfoques entrañan riesgos. El enfoque del Asesor de Género de la sede - que implica no adaptar el programa al contexto o a la cultura del país - corre el riesgo de alienar a los y las participantes o de que no les resulte comprensible. También puede provocar una reacción contra el programa si algunos de sus contenidos parecen demasiado extremos. Por otra parte, el enfoque de la Gerenta de Programas del país corre el riesgo de ser neutral - o potencialmente explotador - en materia de género, si no se intenta debatir o cuestionar las normas de género dentro del programa. También es probable que el programa no alcance sus objetivos. Hay formas de llevar a cabo un programa transformador del género de manera eficaz, incluso en entornos en los que el personal considera que cualquier debate sobre el "género" es inaceptable. Es importante no subestimar a los y las participantes y su apertura al cambio, al igual que es importante adaptar el contenido para garantizar que funcione dentro del contexto existente y no aleje a las personas antes de que puedan siquiera participar.

¿CÓMO CREEN USTEDES QUE LA POBLACIÓN OBJETIVO RECIBIRÁ EL PROGRAMA SUGERIDO POR EL ASESOR DE GÉNERO DE LA SEDE?

¿QUÉ PROBABILIDAD CREEN USTEDES QUE EL CONTENIDO DEL PROGRAMA PROPUESTO POR LA GERENTE DE PROGRAMAS DE LA OP GENERARA EL IMPACTO DESEADO?

¿QUÉ MEDIDAS PODRÍAN TOMARSE PARA GARANTIZAR QUE EL PROGRAMA SEA NO SOLO TRANSFORMADOR DE GÉNERO SINO TAMBIÉN ADAPTADO Y SENSIBLE A LAS NECESIDADES Y CULTURA LOCALES?

PRINCIPIO 3: SER SENSIBLE A LAS NECESIDADES Y CULTURA LOCALES

ESTUDIO DE CASO 6:

Una organización no gubernamental que trabaja en la promoción del involucramiento de los hombres en la salud materna y el DPI en las comunidades rurales del distrito de Normilandia ha llevado a cabo una investigación para identificar las causas del limitado involucramiento de los hombres - identificando las normas de género como factor principal. La organización ha decidido facilitar grupos de hombres y junto con ello promover la concientización y reflexión comunitarias sobre estas normas de género discriminatorias y sus implicaciones. Acordaron con los líderes comunitarios que ellos movilizarán a la comunidad - hombres y mujeres - para que asistan a tres reuniones comunitarias en las que se discutirá el problema del limitado involucramiento del hombre. Las reuniones serán facilitadas por el oficial del proyecto de DPI de la organización, quien viene desde la capital. El oficial del proyecto prepara el contenido que impartirá y discutirá en cada una de las sesiones. Decide los siguientes temas para cada sesión:

- 1) ¿Por qué el involucramiento del hombre es beneficioso?
- 2) ¿Cómo se comportan en la comunidad los hombres que son padres /cuidadores, y cuáles son las consecuencias negativas de sus comportamientos inadecuados?
- 3) ¿Cuáles serían las normas ideales de género que la comunidad debería adoptar?

¿CUÁLES SON LOS RIESGOS DE ESTE ENFOQUE?

¡Nota de facilitación!

Hay algunos riesgos inherentes al enfoque. En primer lugar, el contenido está siendo diseñado por el oficial del proyecto, que viene de la capital, sin que el personal local o miembros de la comunidad de la zona en la que se ejecutará el programa aporten/colaboren al proceso, o revisen el contenido. Esto significa que existe el riesgo de que el contenido no sea relevante para los participantes. Otro riesgo es que el contenido está diseñado de forma que implica que lo que hacen las comunidades locales está mal, y que lo que la ONG dice que hay que hacer está bien; en lugar de fomentar un debate que permita a los miembros de las comunidades locales identificar los comportamientos y las normas que pueden ser perjudiciales. ¿Qué otros riesgos ven Ustedes?

¿QUÉ TAN EFECTIVO PIENSAN USTEDES QUE SERÁ ESTE ENFOQUE EN TÉRMINOS DE PROMOVER CAMBIOS EN LAS CREENCIAS Y EXPECTATIVAS A NIVEL COMUNITARIO ACERCA DE CÓMO DEBIERAN INVOLUCRARSE LOS HOMBRES EN EL CUIDADO CARIÑOSO Y EL DPI?

¿QUÉ MEDIDAS PODRÍAN TOMARSE PARA GARANTIZAR QUE EL PROGRAMA SE AJUSTE Y SEA SENSIBLE A LAS NECESIDADES Y CULTURA LOCALES?



PRINCIPIO 4: ENFOQUE BASADO EN LAS FORTALEZAS

ESTUDIO DE CASO 7:

Hace varios años, una organización no gubernamental trató de poner en marcha un programa para involucrar a los hombres en el desarrollo de la primera infancia (DPI) como parte de su programación general de DPI.

Lamentablemente, el programa no logró reclutar y retener a los hombres, y se detuvo después de unos pocos meses. Durante la evaluación final del programa DPI, los evaluadores externos destacaron algunas de las razones por las que el enfoque del programa para involucrar a los hombres puede haber fracasado. Uno de los principales problemas fue que los facilitadores que llevaron a cabo la divulgación para reclutar hombres para el programa lo describieron como un grupo de hombres para abordar el uso de la violencia contra las y los niños por parte de los hombres. Algunos de los hombres a los que se dirigieron no consideraron que el programa fuera relevante para ellos, mientras que otros aceptaron participar porque pensaban que el programa les ayudaría a hacer que otros hombres usaran la violencia. Los participantes que sí asistieron a las sesiones sintieron que los facilitadores los juzgaban y los consideraban autores de violencia contra sus hijos, hijas y parejas. Al mismo tiempo, algunos de los facilitadores también eran conocidos como autores de violencia. Además, las sesiones se centraban en decir a los hombres cómo no debían comportarse, pero no incluían ninguna sesión o actividad para dotar a los hombres de habilidades que les ayudaran a gestionar su ira o a resolver los conflictos sin violencia.

En la actualidad, la misma organización está planeando diseñar un nuevo programa para involucrar a los hombres, basado en el aprendizaje de la primera vez. Planean poner en marcha un programa transformador de género que adoptará un enfoque basado en las fortalezas, priorizando el uso de mensajes positivos sobre la participación de los hombres en la familia, en lugar de generalizar sobre todos los hombres.

¿QUÉ CAMBIOS CREEN QUE LA ORGANIZACIÓN PUEDE HACER EN EL DISEÑO DE SU PROGRAMA – INCLUYENDO EL RECLUTAMIENTO DE LOS FACILITADORES - PARA ADOPTAR UN ENFOQUE BASADO EN LAS FORTALEZAS?

¿QUÉ ACCIONES O DECISIONES DEBERÍA TOMAR LA ORGANIZACIÓN PARA GARANTIZAR QUE, AL ADOPTAR UN ENFOQUE BASADO EN LAS FORTALEZAS, AUN RESPONSABILIZAN A LOS HOMBRES?

¡Nota de facilitación!

La organización puede adoptar un enfoque basado en las fortalezas de muchas maneras, empezando por asegurarse de que los facilitadores que contraten sean modelos positivos si mismos (reconociendo que nadie es perfecto, pero es importante contratar facilitadores que se comprometan a hacer todo lo posible para vivir en igualdad de género y, si son padres, que son padres involucrados y no-violentos). El programa también puede reclutar participantes haciendo hincapié en cómo el programa está diseñado para ayudar a crear familias felices, proporcionando a los padres habilidades para criar y educar mejor a sus hijos. Las sesiones también pueden identificar y aprovechar algunas de las características y prácticas positivas que los padres ya están mostrando -por ejemplo, querer la mejor educación para sus hijos- y proporcionarles información y habilidades para ayudarles a ser mejores padres. Las sesiones además pueden dotar a los padres de habilidades positivas de crianza y de resolución de conflictos. Y, por supuesto, las sesiones deben ser transformadoras del género: deben ayudar a los padres a identificar cómo sus acciones están influidas por las normas de género existentes y ayudarles a sentirse cómodos para desafiar las normas no equitativas, adoptando comportamientos más positivos. ¿Qué otras acciones crees que pueden llevar a cabo?

PRINCIPIO 5:**RECONOCER LA DIVERSIDAD DE LAS FORMAS EN QUE LOS HOMBRES SON CUIDADORES CARIÑOSOS, Y APOYARLA EN TODAS SUS FORMAS****ESTUDIO DE CASO 8:**

Una organización está trabajando con los departamentos municipales de asistencia social y de salud para diseñar un programa que promueva el desarrollo de la primera infancia, incluyendo un énfasis en el involucramiento de los hombres. El proyecto integral incluye una capacitación a las y los proveedores de servicios de salud. En paralelo, la organización está apoyando el rediseño de materiales para la comunicación para el cambio social y del comportamiento (CCSC) que la Municipalidad ya utiliza para promover el uso de los servicios de salud por parte de las mujeres embarazadas, recién nacidos, y niños pequeños. Los materiales CCSC serán mostrados en las instalaciones de salud en toda la ciudad para motivar a una mayor aceptación de los servicios prestados. Las autoridades municipales están interesados en mejorar la relevancia de estos materiales para los hombres. Al inicio de la colaboración, la organización llevó a cabo una investigación formativa dirigida a comprender la demografía - el número de madres/padres/cuidadores expectantes o que tienen niñas/niños menores de 5 años - y las necesidades y prioridades de la población objetivo. La investigación encontró que existe una diversidad de estructuras familiares - y también una diversidad de cuidadores masculinos. Incluía padres no residentes, padres solteros, hogares con dos padres (hombres), padrastros, y familias con otros tipos de cuidadores masculinos. Encontraron que muchos menos niños y niñas, de los que ellos pensaban, estaban siendo criado(a)s dentro familias nucleares tradicionales con un papá y una mamá (diada masculina-femenina). Aún y así, todos los afiches que las instalaciones de salud estaban utilizando continuaban ilustrando familias nucleares tradicionales y parejas hombre-mujer, como por ejemplo un padre sonriente parado junto a su pareja /esposa mientras le hacen a ella un ultrasonido durante la cita de control prenatal. Cuando hablaron con los padres en las comunidades locales se dieron cuenta de que muchos no se veían a sí mismos reflejados en esas imágenes. Adicionalmente, a los padres y madres les preocupaba el impacto que dichos afiches podían tener en sus hijos al crecer sin ver imágenes de familias como la suya.

Como resultado, la organización llevó a cabo una convocatoria a audiciones invitando a familias locales y madres /cuidadoras, padres /cuidadores que estuvieran interesado(a)s en ser parte de la campaña. Las imágenes resultantes -que fueron mostradas en volantes y afiches dentro de las instalaciones de salud y vallas publicitarias en todo la ciudad - mostraron una diversidad de hombres y familias, incluyendo familias de un solo padre, familias con dos padres (ambos hombres), familias con padres adoptivos, y familias con padrastros.

¿QUÉ PIENSA DEL EJEMPLO DESCRITO ANTERIORMENTE?

¿QUÉ TIPOS DE ESTRUCTURAS FAMILIARES ESTÁN PRESENTES EN DONDE USTED TRABAJA?

QUÉ HOMBRES ESTÁN CUIDADORES/PADRES EN SU CONTEXTO? ¿CÓMO SE INVOLUCRAN ELLOS?

PRINCIPIO 6:

GARANTIZANDO A RENDICIÓN DE CUENTAS ANTE LOS MOVIMIENTOS Y ORGANIZACIONES DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

ESTUDIO DE CASO 9:

El año pasado, una organización que históricamente ha trabajado en la promoción del desarrollo de la primera infancia (DPI) quiso desarrollar un programa específico para la promoción del involucramiento de los hombres en la crianza y el DPI. Como ONG que tradicionalmente ha trabajado con mujeres -como madres y cuidadoras-, la organización decidió que debía tomar ciertas medidas para garantizar que se rinda cuentas sobre este trabajo con hombres ante los movimientos y organizaciones de los derechos de las mujeres de las comunidades en las que trabajaban. Algunos miembros del personal habían trabajado anteriormente para organizaciones de derechos de la mujer y tenían algunas dudas sobre el trabajo para involucrar a los hombres. Antes de empezar a trabajar con los hombres, la organización decidió crear un grupo asesor de miembros de organizaciones y líderes locales de derechos de la mujer que pudieran asesorarles y aportarles ideas sobre cómo se podrían rendir cuentas sobre su trabajo con los hombres. La organización también decidió que sería importante compensar a las miembros del grupo asesor por su tiempo para reconocer el valor de sus ideas y recomendaciones. El grupo asesor se reunió con la organización en varias ocasiones antes, durante y después de la puesta en marcha del programa. La organización escuchó atentamente las recomendaciones del grupo asesor y adoptó una serie de medidas, entre las que se incluyen las siguientes: celebraron debates internos con su personal sobre lo que significa para ellos la “rendición de cuentas” y debatir cuestiones de poder y privilegio; pidieron a las miembros del grupo y activistas de los derechos de la mujer revisar el currículo que sería utilizado con los hombres, para garantizar que sea realmente transformador de género; trabajaron en asocio con grupos de derechos de la mujer para incidir para mejoras en la política nacional de permiso parental.

¿QUÉ OTRAS ACCIONES PODRÍA HABER EMPRENDIDO LA ORGANIZACIÓN PARA PROMOVER SU RENDICIÓN DE CUENTAS ANTE LAS ORGANIZACIONES Y MOVIMIENTOS POR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES?

¿QUÉ SIGNIFICA PARA USTEDES LA "RENDICIÓN DE CUENTAS"?

¿CREEN QUE HAY ACCIONES QUE USTED O SU ORGANIZACIÓN PODRÍAN LLEVAR A CABO PARA GARANTIZAR QUE SE RINDA CUENTAS SOBRE SU TRABAJO CON LOS HOMBRES A LAS ORGANIZACIONES Y MOVIMIENTOS POR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES?

¡Nota de facilitación!

Consulte el contenido de este principio en el capítulo 2 de la guía para obtener más ideas que podría debatir con el grupo



SESIÓN 10

CAPÍTULO 2

LLEGANDO DIRECTAMENTE A LOS HOMBRES

PARA PROMOVER SU PATERNIDAD COMPROMETIDA

¡Nota de facilitación!

Este es el aspecto del trabajo sobre el involucramiento del hombre en el DPI en el que los países generalmente tienen más experiencia, así que es una buena idea dejar suficiente tiempo para ellos presentar y discutir sus experiencias.

Asegúrese de discutir por qué hemos decidido no producir un nuevo manual para sesiones de clubes de padres, recalcando la importancia de utilizar los materiales que ya existen. Una buena idea sería darle a las y los participantes tiempo para que busquen estos manuales en la internet y tener la oportunidad de verlos durante esta sesión.



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Explorar las distintas formas de llegar directamente a los hombres, nuestras experiencias con este trabajo, algunos de los retos enfrentados, y las lecciones aprendidas.



MATERIALES Y PREPARACIÓN

- PPT 10
- Rotafolios y marcadores de diferentes colores



ACTIVIDAD 1: EXPOSICIÓN RÁPIDA- DIFERENTES FORMAS DE ALCANZAR A LOS HOMBRES

- Presente al grupo las diapositivas 2-8, explicando que el Capítulo 2 describe diferentes formas de llegar directamente a los hombres (grupos, visitas domiciliarias, mentorías. “outreach” rápida) y que cada forma tiene sus ventajas y desventajas.
- Explique, que, aunque las actividades directas con los hombres suelen ser el foco del trabajo para el involucramiento del hombre, es importante que consideremos estas actividades dentro de un enfoque más integral del involucramiento del hombre.
- Explique algunas de las recomendaciones generales para la planificación de intervenciones para llegar directamente a los hombres (diapositiva 9).

ACTIVIDAD 2: APRENDIENDO DE NUESTRAS PROPIAS EXPERIENCIAS

1. Forme grupos pequeños de 4-5 personas.
2. Pida a los grupos que compartan entre ellos qué experiencia han tenido en llegar directamente a los hombres para promover su involucramiento en la vida de sus hijas e hijos - ya sea durante el embarazo o posteriormente.
 - ¿De qué formas se ha intentado llegar a los hombres (grupos de hombres/padres; ¿visitas domiciliarias, etc.)?
 - ¿Qué tan transformadores de género fueron sus esfuerzos? ¿Cómo se buscaba transformar actitudes y normas entorno los roles de los hombres como cuidadores?
 - ¿Qué ha funcionado bien?
 - ¿Qué retos enfrentaron?
 - ¿Qué podrían estar haciendo mejor?
3. Después de 15-20 minutos, pida a cada grupo que comparta en plenaria un resumen de su discusión incluyendo qué tipo de experiencias ha tenido el grupo en llegar directamente a los hombres, y qué similitudes o diferencias existen dentro de las experiencias del grupo.
4. Escriba los principales éxitos, retos, y lecciones aprendidas en diferentes hojas de rotafolio y explique que más adelante regresaran a ellas.



ACTIVIDAD 3: EXPLORANDO A MAYOR PROFUNDIDAD EL TRABAJO CON GRUPOS DE HOMBRES

- Explique que, en esta sección de la sesión, el grupo examinará a mayor profundidad el llegar a los hombres a través de los grupos de padres /parejas -reconociendo que los grupos de hombres han sido, tradicionalmente, uno de los principales vehículos que hemos utilizado para trabajar directamente con ellos.

Note que existe MUCHO detalle en el manual sobre quién debiera facilitar los grupos de hombres, cómo debieran ser capacitados y apoyados dichos facilitadores, qué contenidos debieran incluirse en las sesiones del grupo de hombres. Vamos a experimentar un par de actividades que han sido ampliamente utilizadas en sesiones con hombres a fin de que empecemos a explorar estas ideas.

Muestre el filme de MenCare: La Historia de Marcio (5 min 59 seg). Luego del filme pregunte al grupo (diapositivas 12 -13)

- ¿Cuáles son sus reflexiones o pensamientos sobre la historia de Marcio?
- ¿Encuentran algo similar o relacionado con los hombres de las comunidades con las que trabajan?
- ¿Sobresale algo para ustedes que crea que puede ser útil en sus propios programas?
- Explique que ahora participaremos en actividades que usualmente se utilizan con hombres. A medida que participemos en ellas, debemos tratar de ponernos “en los zapatos” de hombres como Marcio, que son padres o cuidadores de niños y niñas pequeños y que viven en las comunidades en las que trabajamos.

ACTIVIDAD 4: VIVIENDO LAS ACTIVIDADES QUE USUALMENTE SE UTILIZAN CON GRUPOS DE PADRES /PAREJAS:

En esta sección, hemos incluido cuatro ejercicios que usualmente se utilizan en sesiones con hombres:

- ¿Quién toma las decisiones?
- El legado de mi padre.
- ¿Qué es poder?
- Personas y cosas.

Dos actividades adicionales que pueden ser útiles si su proyecto tiene un enfoque particular en salud maternal más que en DPI se encuentran el **Manual del Club de Padres del proyecto SHOW (solo disponible en inglés)**

- Cómo apoyar a su pareja durante el embarazo
- Sociodrama: la Sala de Partos

Le recomendamos que escoja dos ejercicios que usted crea adecuados dependiendo de su grupo y el tiempo disponible que tenga. Idealmente, en cada capacitación utilizará actividades que demuestren:

- Reflexión sobre los roles de los hombres como padres
- Reflexiones sobre la importancia del género y el poder

Pídales que participen en ellas tanto como sea posible desde la perspectiva de las comunidades en las que trabajan. A medida que participan en las actividades.



¿QUIÉN TOMA LAS DECISIONES?

(1 HORA)



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Reflexionar sobre los desequilibrios en el poder de toma de decisión entre hombres y mujeres y discutir las ventajas de que hombre y mujer tomen decisiones juntos.



INSTRUCCIONES

- Antes de **iniciar la actividad**: coloque tres piezas de papel - uno con "Hombre", otro con "Mujer", y el tercero con "Conjuntamente /Juntos" - en las paredes o troncos de árboles grandes o, como alternativa, colóquelas en el suelo.
- Explique que el Objetivo de la sesión de esta actividad es discutir quién toma las decisiones en nuestros hogares y relaciones.
- Pida a todo(a)s que se paren. Indíqueles que usted leerá una serie de preguntas y las y los participantes deben pensar en **quién toma usualmente estas decisiones**.
- Si sus participantes piensan que es **EL**



HOMBRE el que usualmente toma esa decisión, deben dirigirse hacia en donde está colocado el papel con la palabra “Hombres”.

- Si creen que es **LA MUJER** la que usualmente toma esa decisión, deben dirigirse hacia donde está colocado el papel con la palabra “Mujer”.
- Si creen que **JUNTAMENTE MUJER Y HOMBRE** usualmente toman esa decisión, deben dirigirse hacia donde está colocado el papel con las palabras “Conjuntamente /Juntos”.

Luego de cada pregunta, pida a alguno(a)s voluntario(a)s que expliquen por qué escogieron el lugar en donde están. Motive a que haya diversidad de respuestas. Si sus participantes están inseguro(a)s de las preguntas, motive a que piensen acerca de quién toma las decisiones **la mayoría de las veces**.



- ¿Quién decide si las y los niños deben ser castigados?
- ¿Quién decide cuando tener sexo?
- ¿Quién decide cuántos hijos tendrán?
- ¿Quién decide cuándo debe casarse una niña?
- ¿Quién decide cuándo deben las y los niños comenzar a ir a la escuela?
- ¿Quién decide con qué juguetes deben jugar sus hijos e hijas?
- ¿Es diferente para niños o para niñas?

Continúe con la discusión utilizando las preguntas a continuación.



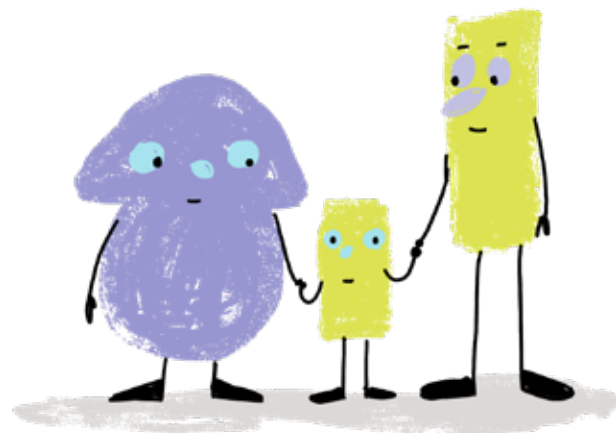
- ¿Qué notaron Ustedes acerca de quién toma la mayoría de las decisiones importantes?
- ¿Qué sucede cuando alguien no tiene el poder de participar en las decisiones que afectan directamente su vida?
- ¿Qué problemas ocurren cuando una persona toma todas las decisiones importantes para la familia?
- ¿Cuáles son algunas de las desventajas para las mujeres o para las niñas y niños cuando los hombres son los que principalmente, o totalmente, toman todas las decisiones importantes para la familia?
- ¿Cuáles son los beneficios para el hombre y la mujer de compartir el poder en la toma de decisiones?
- ¿Es realista para el hombre y la mujer compartir las decisiones con la familia? ¿Por qué sí? ¿Por qué no?
- ¿Existe alguna desventaja en compartir la toma de decisiones? ¿Por qué sí? ¿Por qué no?



MENSAJE CLAVE

EXISTEN MUCHAS DECISIONES QUE EL HOMBRE TOMA POR SU CUENTA, USUALMENTE, PORQUE SE ESPERA QUE EL, COMO JEFE DEL HOGAR, LO HAGA.

Estas decisiones impactan directamente en la vida y bienestar de su esposa e hijo(a)s. La falta de una toma de decisiones compartida /conjunta puede llevar a consecuencias negativas para las niñas, los niños, la mujer, y el hombre mismo. La toma de decisiones compartida brinda beneficios, pero requiere que se tomen medidas concretas para compartir el poder entre el hombre y la mujer



EL LEGADO DE MI PADRE⁵

(30-40 MINUTOS)

¡Nota!

Este ejercicio puede evocar recuerdos dolorosos. Usualmente, utilizará este ejercicio solo después varias sesiones, en el momento en que haya creado un espacio seguro y haya desarrollado relaciones de confianza entre sus participantes. Prepárese para apoyar a la gente si se entristece, y dígales que no tienen que escribir la carta si así lo prefieren.



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Reflexionar sobre la forma en que hombres y mujeres pueden aprender de sus propias experiencias en la niñez, para ser mejores padres y madres de sus hijos e hijas.



MATERIALES

Bolígrafos, papel, rotafolios, marcadores



INSTRUCCIONES

- Explique que los padres son una figura muy importante en la vida de una familia. El comportamiento de un padre tiene el potencial de hacer que una familia sea más saludable y próspera, o – al contrario - impactar negativamente en su bienestar. Explíquelo al grupo que en esta actividad tendrán la oportunidad de reflexionar en su rol como padres, y el impacto que la relación que tuvieron con sus propios papás ha tenido en sus vidas.

⁵ Adaptada de la actividad "My Father's Legacy" [El Legado de mi Padre] del Program P Manual (Promundo, REDMAS, EME, 2013).

- Dígame al grupo que en esta actividad reflexionaremos sobre la influencia de nuestros propios papás, y cómo podríamos tomar los aspectos positivos de nuestra relación con nuestros papás y usar estos en nuestra relación con nuestros hijos e hijas. También discutiremos algunos de los aspectos negativos de nuestros papás y cómo podemos evitar repetir algunos de los errores de nuestro propio pasado.

- Explique que en este ejercicio todo(a)s escribirán una carta a su respectivo papá o a la figura paterna en su vida. En esta carta, escribirán cómo esa persona impactó en quiénes son como padres hoy día, quienes son como personas.

Si su papá no estaba presente e involucrado podrían escribir sobre ¿Cómo les afectó su ausencia?

¿Existe algo en cuanto a la relación que tenía con el papá que hubiera deseado que fuera diferente?

¿Si ya no están en comunicación con su papá, porque el falleció o por otras razones, ¿Qué le dirían hoy sobre su vida?



Esta carta no será compartida con el grupo, pero sí se compartirá cómo se sentían al escribirla. Tendrán 15 minutos para escribirla.

- Pídeles que vayan a un lugar tranquilo del salón y que lleven consigo una hoja de papel y bolígrafo para escribir sus cartas.

- Después de 15 minutos, pídeles que regresen a sus lugares. Pregunte al grupo si hay voluntarios(as) dispuestos a compartir como se sentían al escribir sus cartas.

- Cuando todos que quieren hayan terminado de compartir, pídeles que piensen sobre esta declaración “Una cosa negativa que mi padre hizo y que yo no quiero repetir con mis propios hijos e hijas es. Explique que cada persona debe pensar sobre esta declaración e imaginar cómo sería estar en el futuro. Pídeles que compartan sus pensamientos con la persona que tienen a la par -si es que se sienten cómodos en hacerlo. Deles 5 minutos para compartir.

- Después de que todos hayan terminado de compartir con su pareja, pídeles que piensen sobre esta declaración “Una cosa positiva que mi padre hizo y que yo quiero repetir con mis propios hijos e hijas es...”

- Pídeles que compartan sus pensamientos con la persona que tienen a la par -si es que se sienten cómodos en hacerlo. Deles 5 minutos para compartir.

- Después de que todos hayan terminado de compartir, pídeles que regresen al círculo y abra una discusión plenaria haciendo las siguientes preguntas:

- Pídeles que compartan sus pensamientos con la persona que tienen a la par -si es que se sienten cómodos en hacerlo. Deles 5 minutos para compartir.

• Después de que todos hayan terminado de compartir, pídeles que regresen al círculo y abra una discusión plenaria haciendo las siguientes preguntas:

PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN EN GRUPO

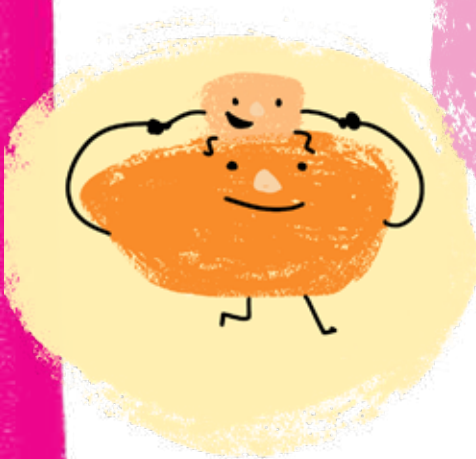
1. ¿Cuál fue su experiencia de esta actividad?
2. ¿Esta actividad de escribir la carta habría sido diferente si la carta fuera para su mamá? ¿Cómo? ¿Por qué?
3. ¿En qué forma las definiciones tradicionales de lo que un hombre debe ser impactan en la forma en que sus padres cuidaron de ustedes como niños? (Algunos ejemplos: los hombres no deben llorar; los hombres no deben tener muestras físicas de afecto hacia sus hijos, como besarlos o abrazarlos; los hombres utilizan la violencia para resolver conflictos).
4. ¿Cómo pueden los hombres (y las mujeres) “dejar atrás” las prácticas dañinas - para ser parejas y padres más involucrados y equitativos con respecto a género?

MENSAJE DE CIERRE

Lo que hoy somos es producto de lo que experimentamos durante nuestro crecimiento; sin embargo, estas experiencias

**no necesariamente
tienen que determinar
quiénes seremos en el futuro.**

Al reflexionar en la relación que ustedes tuvieron con su padre, ustedes pueden ser mejores padres (madres) de sus hijos e hijas. Ustedes pueden escoger dejar atrás todas las prácticas dañinas que su padre pudo haber tenido y solo llevar las positivas a su relación con sus hijos e hijas



¿QUÉ ES PODER?⁶

(30 MINUTOS)



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Discutir sobre el poder y sus diferentes formas y reflexionar acerca de las experiencias de hombres y mujeres sintiéndose poderoso(a)s e impotentes.



MATERIALES

Bolígrafos, papel, rotafolios, marcadores

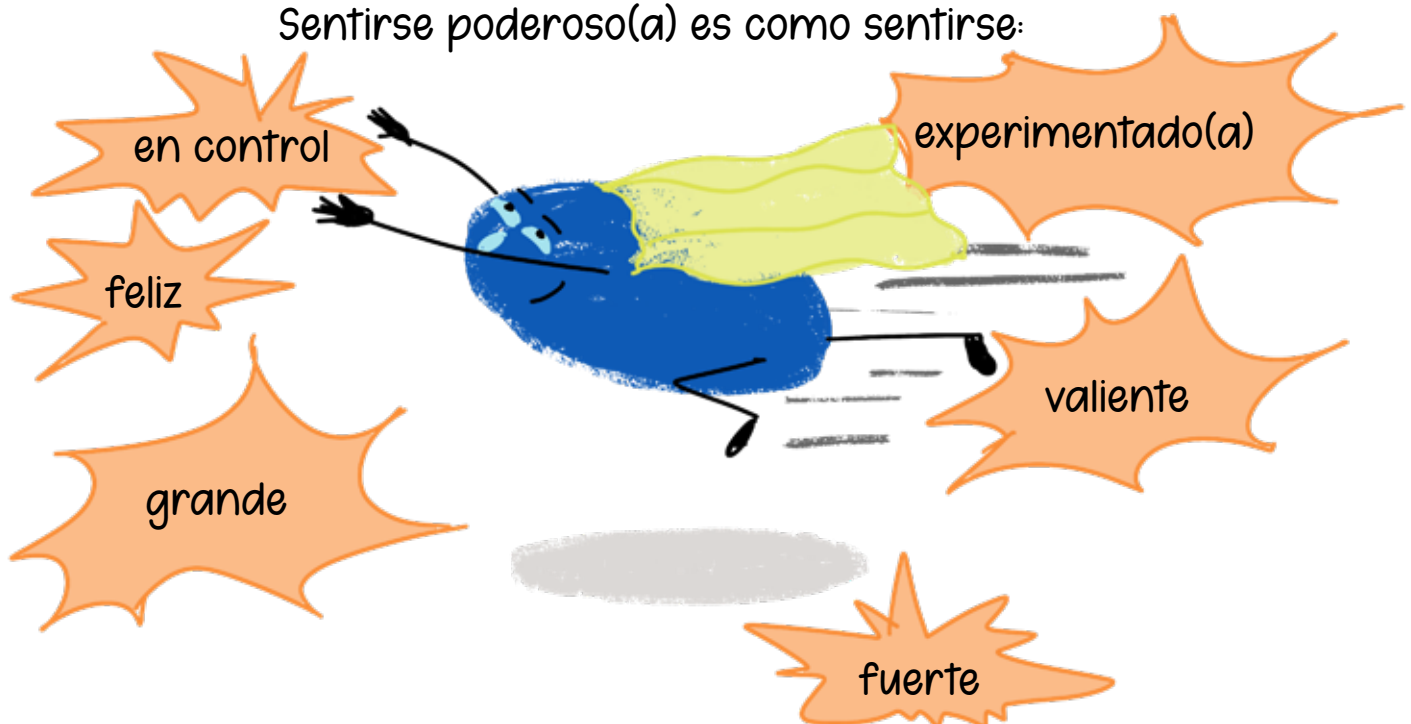


INSTRUCCIONES

- Explique que en esta actividad el grupo explorará qué es el poder, y cómo el poder impacta en la vida de hombres y mujeres.

- Pregunte al grupo: “¿Qué significa “poder” para ustedes?” Permítales que intercambien sus ideas y opiniones.
- Luego, pídales que cierren sus ojos y que piensen en un recuerdo sobre un momento en el que se sintieron **impotentes – sin poder**. Luego de un minuto o dos, pida a sus participantes (sin que abran sus ojos) que piensen sobre un recuerdo de un momento en el que se sintieron **poderoso(a)s**.
- Transcurrido un minuto, dígales que abran sus ojos. Pregúnteles:
¿Cómo se siente ser poderoso(a)? ¿Qué tipo de situaciones o relaciones nos hacen sentir poderoso(a)s?

Sentirse poderoso(a) es como sentirse:



⁶ Adaptada de la actividad “What is Power?” in the An Action Oriented Training Manual on Gender, Migration and HIV [Qué es Poder -dentro del Manual de Capacitación Orientado a la Acción sobre Género, Migración y VIH] (IOM and Sonke Gender Justice 2009).

- Pregunte si alguien quisiera compartir una experiencia o explicar qué situaciones le hacen sentir poderoso o poderosa. Compartir esto es voluntario. No es un requerimiento.
- Luego, pregunte al grupo: “**¿Cómo se siente no tener poder o sentirse impotente? ¿Qué tipo de situaciones, o relaciones nos hacen sentir impotentes?**”
- Pregunte si alguien quisiera compartir una experiencia o explicar qué situaciones le hace sentir impotente.

Sentirse impotente es como sentirse:



- Luego de que el grupo haya compartido varios ejemplos, explique que el poder puede ser positivo o negativo dependiendo de la experiencia propia de la persona. Estamos constantemente moviéndonos dentro y fuera de situaciones y relaciones en donde tenemos más, o menos, poder.

A menudo nos sentimos positivo(a)s y en control cuando nos sentimos poderoso(a)s; , y tenemos sentimientos negativos cuando nos sentimos menos poderoso(a)s.

Algunas veces tenemos poder como individuos, pero otras veces tenemos un poder (económico, político, social) que proviene de pertenecer a un grupo más poderoso de la sociedad. Por ejemplo, algunas mujeres pueden sentirse poderosas dentro de su propia vida pero, como grupo, generalmente las mujeres carecen de poder económico, social, y político. Aquí también es útil hablar sobre las diferentes formas de poder (con, dentro, ante, sobre).

PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN EN GRUPO

1. ¿Cuáles son los diferentes tipos de poder que podemos tener?
2. ¿Pueden pensar en formas positivas de poder?



PERSONAS Y COSAS⁷

(30 MINUTOS)



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Aumentar la conciencia de los hombres sobre la existencia del poder en las relaciones; reflexionar sobre cómo comunicamos y demostramos el poder en las relaciones; y, examinar el impacto del poder en las personas y relaciones.



INSTRUCCIONES

- Divida a los participantes en dos grupos con una línea imaginaria. Cada lado debe tener el mismo número de participantes.

Dígalos que el nombre de esta actividad es “Personas y Cosas”. Escoja a uno de los dos grupos para que sean “cosas” y el otro será “personas”.

Lea las siguientes instrucciones al grupo:

COSAS

Ustedes no pueden pensar, sentir, o tomar decisiones. Tienen que hacer lo que las “personas” les digan. Si quieren moverse o hacer algo, deben pedirle permiso a ‘personas’”.

PERSONAS

Ustedes pueden pensar, sentir, y tomar decisiones. Incluso pueden decirle a las “cosas” qué hacer”.

Consejo para la o el facilitador

Puede ser de utilidad pedirle a dos voluntario(a)s que actúen para el grupo cómo una “persona” podría tratar a una “cosa”. Pida a “personas” que se pongan en pareja con una de las “cosas” y que hagan con ellas lo que quieran. con ellas.” Pueden ordenarles hacer algún tipo de actividad. (Alternativamente, las “personas” pueden dirigir las “cosas” con gestos utilizando sus manos o palabras, utilizando los gestos para mostrar cómo se mueven para atrás o para adelante, a un lado, o girar). Dé 5 minutos a los grupos para que las “cosas” lleven a cabo sus roles designados. Finalmente, pida a sus participantes que regresen a sus lugares en el salón. Utilice las siguientes preguntas para facilitar una discusión.

⁷Adaptada de “Persons and Things” [Personas y Cosas] del Program H Manual (Promundo, Instituto PAPAI, ECOS, Salud y Género, 2002).

PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN EN GRUPO

1. Para las “cosas”: ¿Cómo las trataron las “personas”? ¿Cómo se sintieron? ¿Les hubiera gustado ser tratado(a)s de forma diferente?
2. Para las “personas”: ¿Cómo trataron a sus “cosas”? ¿Cómo se sintió tratar a una persona como un objeto?
3. ¿Por qué las “cosas” obedecían las instrucciones dadas por las “personas”?
4. ¿Fueron las “cosas” o las “personas” quienes resistieron el ejercicio?
En su vida diaria, ¿Alguien les trata como “cosas”? ¿Quién? ¿Por qué?
5. ¿Por qué la gente se trata así?
6. ¿Cuáles son las consecuencias de una relación en la que una persona puede tratar a otra como una “cosa”?
7. ¿Cómo nuestra sociedad y cultura preservan o apoyan este tipo de relaciones en las que unas personas tienen poder sobre otras?
8. ¿Cómo puede ayudarle esta actividad a pensar en, y quizás, hacer cambios en sus propias relaciones?

MENSAJE CLAVE

EXISTEN MUCHOS TIPOS DIFERENTES DE RELACIONES EN LAS QUE UNA PERSONA PUEDE TENER PODER SOBRE OTRA. El desequilibrio de poder entre hombres y mujeres dentro de la relación íntima puede tener serias repercusiones para la salud materna, neonatal, e infantil, así como para la salud sexual y reproductiva de la mujer.



ACTIVIDAD 5: RECOMENDACIONES PARA TRABAJAR CON GRUPOS DE HOMBRES

Pida a sus participantes que regresen a sus asientos para tener una discusión sobre lo que hemos aprendido de estas actividades y nuestras discusiones previas acerca de:

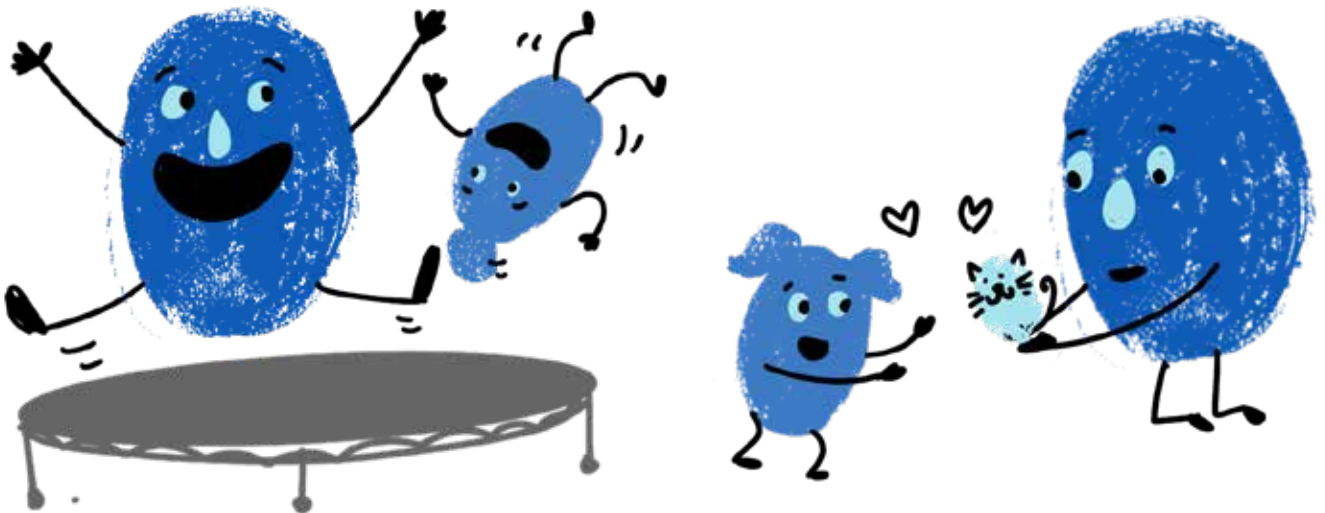
1. Quién debe participar en los grupos: ¿solo hombres o una combinación?
2. Quiénes podrían ser mejores facilitadore(a)s: ¿cómo debieran ser preparado(a)s y apoyado(a)s
3. El contenido de las sesiones de grupo: ¿qué debiera cubrirse, qué enfoque, y cuándo?

- Resuma utilizando las Recomendaciones Generales para los Grupos de Hombres extraídas del Capítulo (estas están bastante resumidas en las diapositivas 17 y 18). Pregunte si tienen alguna retroalimentación sobre las mismas. Mencione que hay mucho más detalle en el Capítulo y en los recursos que se citan dentro del Capítulo .

- Comparta los vínculos hacia los recursos citados en el Capítulo y dé un tiempo a las personas para que los revisen. Si desea, puede presentar dos estudios de caso (diapositivas 19 y 20) que representan

dos (de las muchas) formas para llegar los hombres a través de actividades educativas grupales: capacitación a nuevo(a)s facilitadore(a)s (Ruanda) y capacitación a actuales prestadore(a)s de servicios (Sudáfrica) para implementar programas transformadores de género para parejas (Ruanda) o para hombres (Sudáfrica).

1. Enfátice que hay muchas formas y puntos de acceso diferentes a través de los cuales ustedes pueden llegar a los hombres con actividades educativas grupales.
2. Enfátice que hay diferentes manuales ya disponibles con contenido para las sesiones de hombres -que es la razón por la cual no hemos desarrollado nuevo contenido.



ACTIVIDAD 6: REFLEXIONAR EN GRUPOS PEQUEÑOS SOBRE OTRAS FORMAS DE LLEGAR A LOS HOMBRES

- Explique que el grupo discutirá un poco más sobre algunas otras formas de llegar al hombre, las cuales están cubiertas en el Capítulo .

Forme 3 grupos. Asigne a cada grupo una sección del Capítulo :

Grupo 1: Consideraciones específicas para enfoques de “outreach y conversaciones rápidas”

Grupo 2: Consideraciones específicas para llegar al hombre mediante visitas domiciliarias

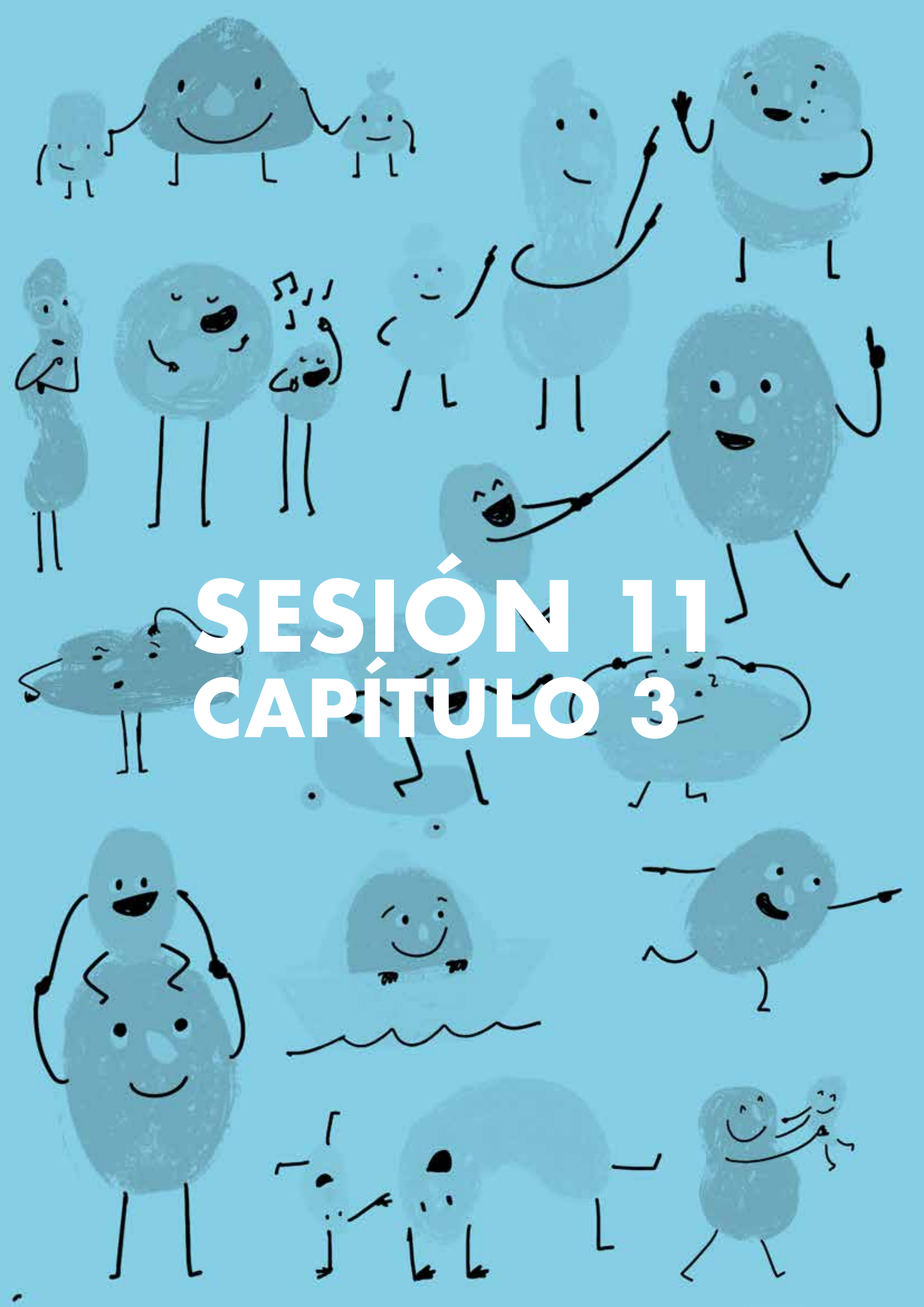
Grupo 3: Consideraciones específicas para enfoques de mentoría

- Dé tiempo (20min) para que los grupos lean y discutan entre ellos. Cada grupo debe nombrar 1-2 voluntario(a)s que puedan resumir la sección del Capítulo y lo que el grupo discutió. Cada grupo debe considerar:

1. ¿Qué experiencia tiene el grupo con el tipo de enfoque que les fue asignado (outreach, visita domiciliar, mentoría)?
2. ¿Cuáles son las mayores enseñanzas o lecciones que surgen de la sección del Capítulo ?
3. ¿Existe algo que ustedes quieran agregar a las recomendaciones del capítulo?
4. ¿Qué oportunidad hay de implementar estos enfoques en sus respectivos contextos?

Pida a cada grupo que presente su sección y discusión de grupo en plenaria. Es útil tomar notas en hojas de rotafolio a medida que cada grupo presenta.

Resuma las principales enseñanzas para el grupo (cualquier similitud, aprendizaje general, etc.) utilizando las diapositivas 21 en adelante.



SESIÓN 11

CAPÍTULO 3

FACILITANDO EL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRES

EN EL APRENDIZAJE Y EDUCACIÓN TEMPRANO DE NIÑOS Y NIÑAS



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Que las y los participantes comprendan los dos principales enfoques para aumentar el involucramiento de los hombres en la educación y aprendizaje de niñas y niños pequeños, y los riesgos y desafíos potenciales de cada uno.



MATERIALES Y PREPARACIÓN

- PPT 11.
- Copias impresas de los dos diferentes escenarios en su lenguaje local (varias copias por grupo). Usted debe revisar y adaptar los distintos escenarios con antelación a fin de cerciorarse que se ajustan al propósito para su contexto.
- Hojas de rotafolio y marcadores.



TIEMPO

1.45 hrs.

ACTIVIDAD 1: INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DEL CONTENIDO DE ESTE CAPÍTULO

Utilice la diapositiva 2 para introducir el contenido principal del Capítulo 3, enfatizando que éste cubre:

- Por qué es importante el involucramiento de los hombres en el aprendizaje y educación temprano.
- Cómo adaptar los programas de aprendizaje temprano actuales para que apoyen mejor el involucramiento de los padres y cuidadores en el aprendizaje y educación de sus hijos e hijas pequeñas; Y
- Medidas para promover el reclutamiento de hombres como cuidadores /educadores para los programas de educación temprana/preescolar a nivel comunitario.



ACTIVIDAD 2: TRABAJO EN GRUPO: PLANIFICACIÓN DEL ESCENARIO

Divida a las y los participantes en dos subgrupos (o cuatro si el grupo fuera grande). Explique que cada grupo estará a cargo de uno de los distintos escenarios. Cada grupo pensará sobre:

- Qué harán en respuesta a ese escenario;
- Cuáles podrían ser algunos de los retos y riesgos que podrían enfrentar, relacionados con las intervenciones que decidan implementar;
- Cómo podrían superar esos retos y riesgos.

Pueden utilizar el Capítulo 3 como una referencia para el ejercicio.

Dé 25 minutos a los grupos para que revisen los escenarios. Después, pídales que regresen a presentar sus respuestas en plenaria.

Al resumir los aportes de cada grupo:

Hacer hincapié en las principales acciones que fueron presentadas -¿olvidamos algo?

Hacer hincapié en los retos identificados -¿olvidamos alguno?

Hacer hincapié en las medidas de mitigación identificados para los retos/riesgos -¿hay algo más que podamos hacer?

ESCENARIO 1. POR FAVOR, LEA LA DESCRIPCIÓN DE LA SIGUIENTE SITUACIÓN Y RESPONDA A LAS PREGUNTAS. SI DESEA, PUEDE UTILIZAR EL CAPÍTULO 3 COMO REFERENCIA.

En el 2016, el equipo de DPI, trabajando en Pakistán, llevó a cabo una evaluación de los centros preescolares comunitarios y escuelas públicas preprimarias en las áreas en las que estaba trabajando. Como parte de esto, llevó a cabo un análisis de género.

Aquí algunos de los hallazgos:

- En la mayoría de los centros preescolares (comunitarios y públicos) todos, o casi todos, los puestos de docencia y de cuidado eran desempeñados por mujeres.
- En estos mismos centros preescolares (comunitarios y públicos), todos, o casi todos los puestos de Dirección /Administración eran desempeñados por hombres.



- En casi todas las escuelas primarias de las mismas áreas la mayoría del equipo docente eran hombres.
- En las escuelas secundarias la proporción de puestos de docencia desempeñados por hombres era aún mayor.

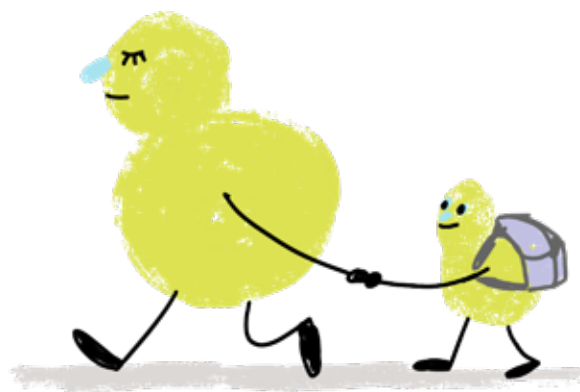
ESCENARIO 2. POR FAVOR, LEA LA DESCRIPCIÓN DE LA SIGUIENTE SITUACIÓN Y RESPONDA LAS PREGUNTAS. SI DESEA, PUEDE UTILIZAR EL CAPÍTULO 3 COMO REFERENCIA.

En el 2016, el equipo de DPI, trabajando en Brasil, llevó a cabo una evaluación de los centros preescolares comunitarios y escuelas públicas preprimarias en áreas en las que estaba trabajando. Como parte de esto, llevó a cabo un análisis de género.

Hicieron, entre otros, los siguientes hallazgos:

Las y los cuidadoras/educadoras reportaron que:

- Los padres /cuidadores masculinos raras veces traían /recogían a sus hijos e hijas del centro escolar.
- Los padres /cuidadores masculinos tampoco participan en actividades relacionadas con el aprendizaje de sus hijos o hijas, tales como reuniones familiares o actividades comunitarias.
- La mayoría de sus interacciones son con las madres /cuidadoras.



También encontraron que:

- Las y los cuidadoras/educadoras -la mayoría mujeres- no vieron esto como un problema porque sentían que eran las mujeres las responsables y mejor capacitadas para cuidar de sus hijos e hijas pequeños.
- Los padres /cuidadores entrevistados reportaron que, cuando trataban de participar en el aprendizaje o actividades preescolares de sus hijos e hijas, se sentían incómodos porque las madres eran mayoría y las educadoras no los hacían sentir muy bienvenidos.

PREGUNTAS PARA CADA GRUPO

1. ¿En qué medida esta situación refleja y refuerza las normas de género que determinan los roles y comportamientos esperados de los hombres con respecto al cuidado y desarrollo de la primera infancia?
2. ¿Cuáles pueden ser las implicaciones positivas y negativas de esta situación?
3. ¿Si usted estuviera administrando un proyecto DPI que involucra trabajar con centros preescolares desearía cambiar esta situación?
 - Si su respuesta es NO ¿Por qué?
 - Si su respuesta es SI ¿Qué haría concretamente? ¿Cuáles podrían ser los retos que enfrentaría a medida que trabaje para cambiar esta situación? ¿Cómo abordaría dichos retos?

ACTIVIDAD 3: RESUMEN

Concluya con un resumen de las principales recomendaciones derivadas del Capítulo (diapositivas 4 y 5 de la PPT), dejando un tiempo para preguntas y respuestas al final.





SESIÓN 12

CAPÍTULO 4

TRABAJANDO CON LAS Y LOS TRABAJADORES DE SALUD

PARA PROMOVER EL INVOLUCRAMIENTO DEL HOMBRE EN EL DPI Y LA SALUD MATERNA



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Aumentar el entendimiento sobre acciones concretas que las y los trabajadores de salud pueden implementar para promover el involucramiento de los hombres en el DPI y la salud materna, en diferentes momentos en continuo del cuidado de la salud.



MATERIALES Y PREPARACIÓN

- PPT 12
- Rotafolios y marcadores de colores
- Post-its o trozos pequeños de papel, y cinta adhesiva
- Actividad 3: Pegatinas/calcomanías de dos colores (suficientes para 4 de cada color, por persona)
- Actividad 4: Materiales de arte y manualidades o accesorios para sociodrama (bebé de juguete, frazadas, etc.)
- Cada participante deberá tener una versión impresa del capítulo 4 para esta sesión



TIEMPO

2.30 hrs.

ACTIVIDAD 1: PRESENTACIÓN GENERAL DEL CAPÍTULO 4

Presente las diapositivas 2-5 las cuales dan un panorama del Capítulo 4 y explican por qué es importante trabajar con las y los trabajadores de salud.

ACTIVIDAD 2 REFLEXIONANDO EN NUESTRAS EXPERIENCIAS DE TRABAJAR CON PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD (30MIN) (OPCIONAL)

¡Nota de facilitación!

Solo utilice esta actividad si el cuestionario preliminar a sus participantes muestra que varios tienen experiencia en esta área.

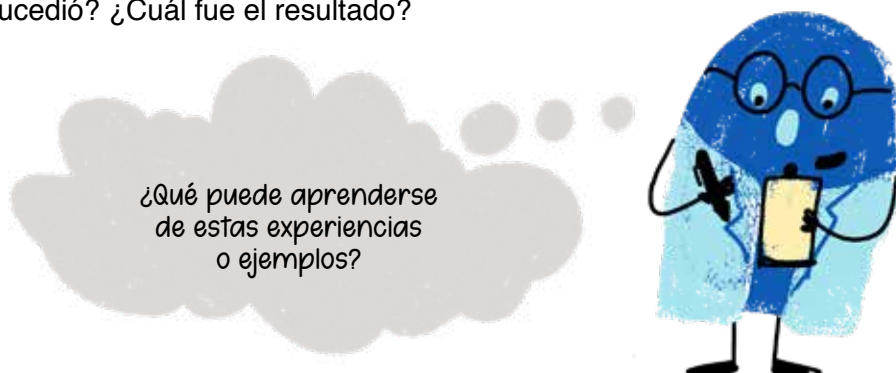
Forme 3-5 grupos

Pida a los grupos que compartan entre ellos qué experiencias han tenido trabajando con las y los proveedores de servicios de salud, y/o con agentes comunitarios de salud (ACs) para promover el involucramiento de los hombres en la salud materna, neonatal, e infantil (SMNI).

- ¿Qué tipo de proveedores de salud /ACS?
- ¿Qué fue lo que hicieron?
- ¿Qué funcionó bien? ¿Por qué?
- ¿Qué no funcionó bien?

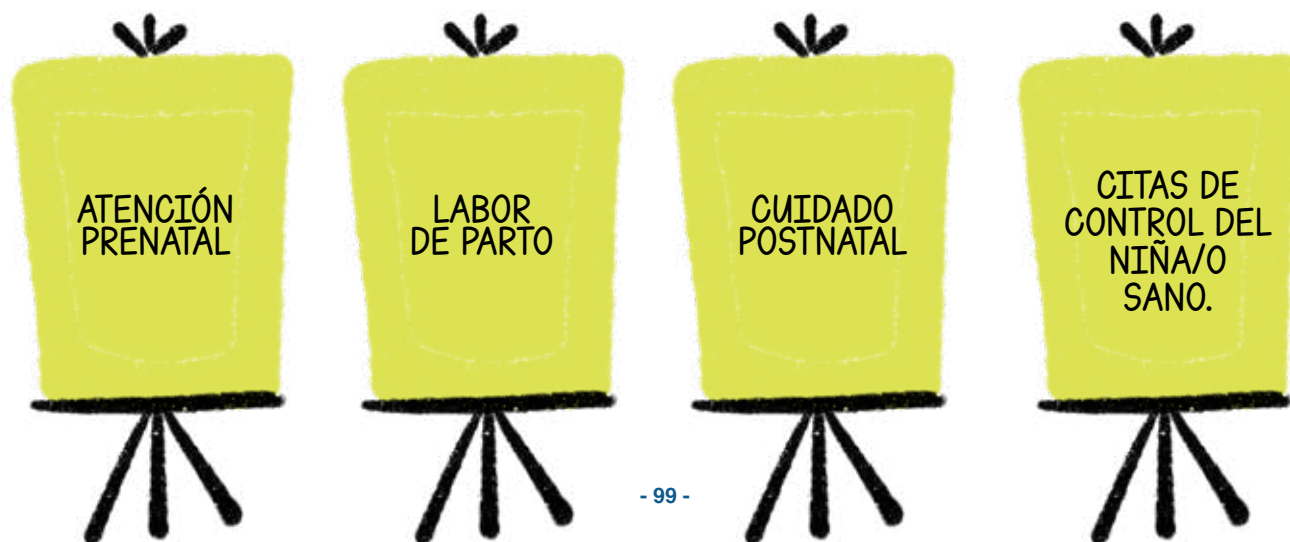
Después de 15 minutos, pida a cada grupo que comparta un resumen de sus discusiones en plenaria. Resuma las similitudes o diferencias entre las experiencias de los grupos.

Pregunte al grupo si saben de alguna consecuencia no deseada /negativa de este trabajo que haya sucedido en su contexto? Dé tiempo al grupo para compartir cualquier ejemplo que surja y pregunte ¿Qué sucedió? ¿Cuál fue el resultado?



ACTIVIDAD 3: EXAMINANDO LAS BARRERAS AL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRES EN LA SMNI

Prepare 4 hojas de papel de rotafolio con los siguientes títulos:



Divida a sus participantes en 4 grupos más pequeños (en mesas redondas de ser posible).

Llame la atención de todo(a)s a las 4 hojas de rotafolio. Explique que cada grupo recibirá una de las hojas de rotafolio y que harán una lluvia de ideas discutiendo: **¿Cuáles son las principales barreras – en sus contextos - al involucramiento de los hombres en el tipo de servicio de salud indicado en su hoja de rotafolio?** (puede ser infraestructura, actitudes de las y los prestadores de servicios de salud, actitudes de las mujeres, el tiempo de los hombres, etc.)

Deben escribir cualquier barrera que identifiquen en un post-it y colocarlo en la hoja de rotafolio.

Después de que cada grupo haya completado su lista de barreras, pídale que intercambien su hoja de rotafolio con otro grupo. Los grupos deben agregar a esas hojas cualquier barrera adicional que identifiquen (usando post-its).

Pida a los grupos que coloquen sus hojas de rotafolio en la pared. Ahora, pida que todas y todos hagan una “visita de galería” y revisen las respuestas en las diferentes hojas. Si alguien quiere agregar una barrera, puede hacerlo.

Después de que todo(a)s hayan revisado las hojas, pídale que se sienten. Explique que ahora usted le dará a cada quién 8 calcomanías de dos diferentes colores (4 de cada color) -como alternativa puede pedirle a cada quien que dibuje formas específicas como una estrella y un cuadrado (hasta un máximo de 4 de cada una).



Por cada hoja de rotafolio pídale que consideren:

- 1.** ¿Cuál de las barreras identificadas es la mayor al involucramiento de los hombres en la SMNI? Coloque una calcomanía del color 1, o forma 1 junto a la barrera por hoja.
- 2.** ¿Cuál de las barreras identificadas es la más fácil o realista de abordar? Coloque una calcomanía del color 2, o forma 2 junto a la barrera por hoja de rotafolio.

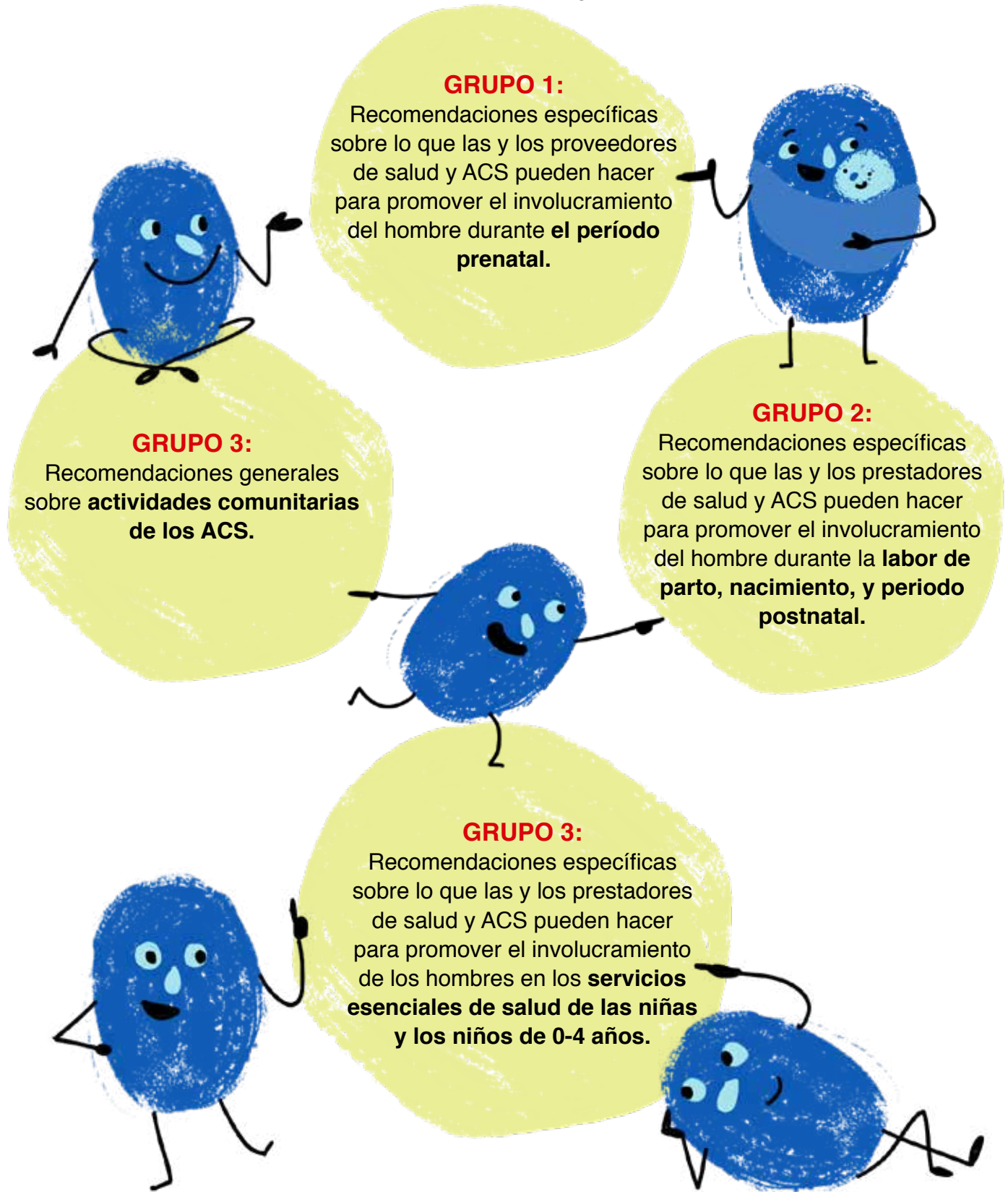


ACTIVIDAD 4 EXPLORANDO LAS RECOMENDACIONES PARA LAS DIFERENTES FASES DEL CONTINUO DEL CUIDADO

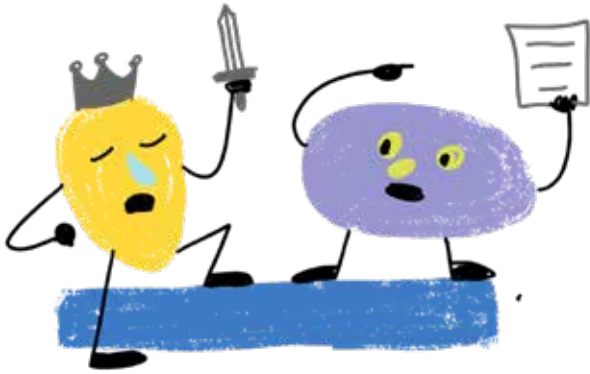
¡Nota de facilitación!

Esta sesión toma tiempo, pero si a la gente le gustan los sociodramas será mucho más divertido -y ¡aprendemos mejor cuando nos divertimos!

Explique que en esta actividad el grupo será dividido en 4 subgrupos. A cada grupo se le asignará una de las secciones del Capítulo 4 para que la lea y discuta en grupo:



Dé un tiempo (25 minutos) para que los grupos lean y discutan entre ellos y preparen un breve sociodrama (5 minutos máximo) que:



- Ilustre las principales barreras que los hombres enfrentan al participar en este tipo de servicio y que acabamos de discutir.
- Ilustre las recomendaciones que han leído acerca de lo que SÍ y NO debe hacerse.

Dé a cada grupo 5 minutos para presentar. Después de cada uno, pregunte en plenaria:

- ¿Qué vimos aquí?
- ¿Cuáles vieron que eran las barreras a la participación del hombre?
- ¿Qué medidas se tomaron para superar estas?
- ¿Surgieron posibles riesgos?

Permita al grupo que presenta que complemente algo que haya quedado pendiente.

Resuma los principales aprendizajes para el grupo (similitudes, aprendizaje general, etc.)

ACTIVIDAD 5: IMPLICACIONES PARA LA CAPACITACIÓN A LOS Y LAS TRABAJADORES DE SALUD

Antes de comenzar la última presentación, haga una lluvia de ideas en plenaria sobre lo que los países necesitarán apoyar /promover en términos de capacitación para las y los proveedores de servicios de salud y ACS si quieren promover el involucramiento de los hombres como cuidadores cariñosos.

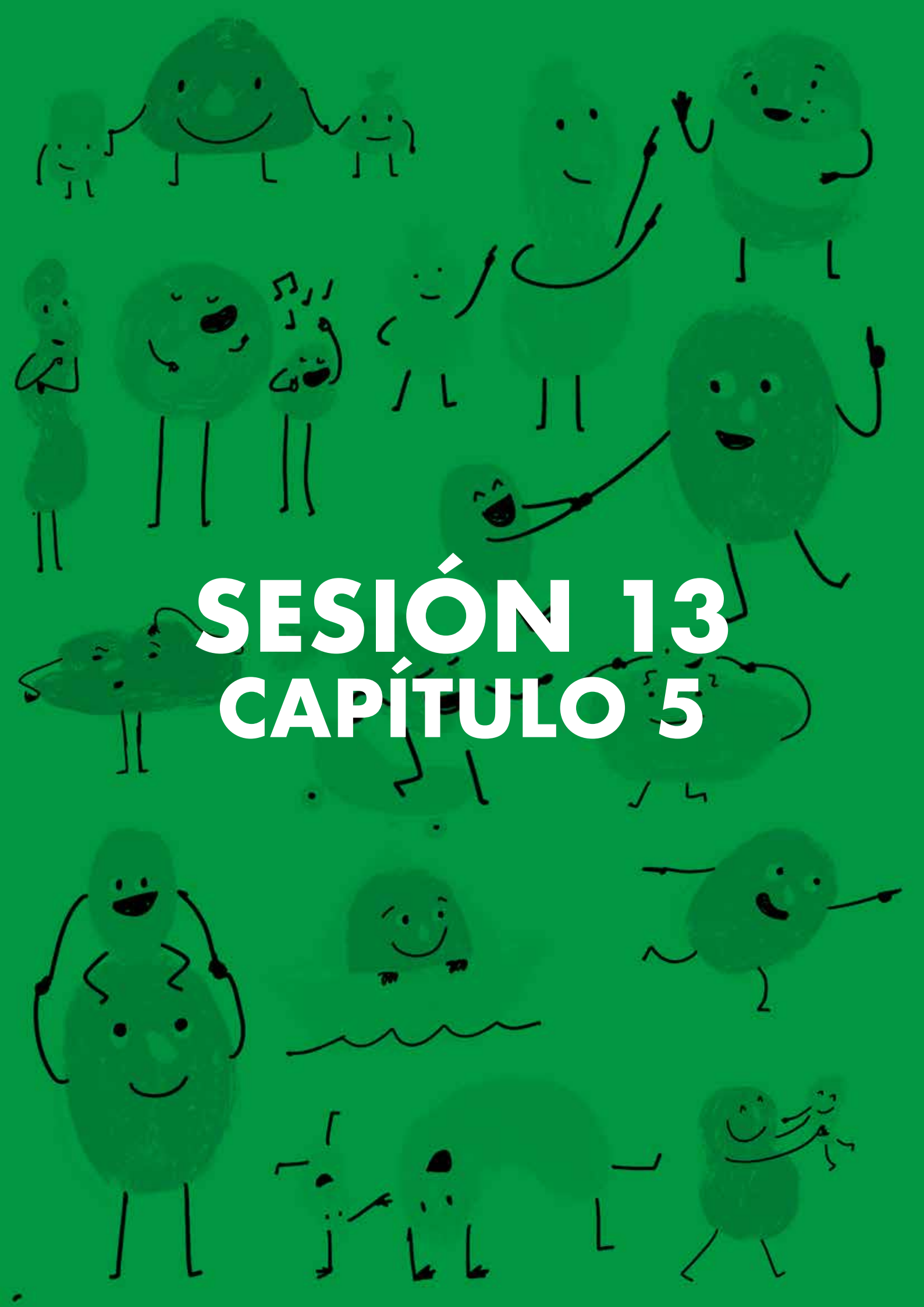
Anote las respuestas, complemente según sea necesario y mencione que, aunque el paquete no brinda sesiones específicas de capacitación, si hace referencia a varios recursos existentes y que pueden ser adaptados y utilizados.



ACTIVIDAD 6: CONCLUSIONES

Concluya la sesión recapitulando los principales riesgos que han sido identificados con este trabajo y que deben considerarse siempre. Para ello utilice las diapositivas 8-10. Asegúrese de que el grupo tenga oportunidad de hacer cualquier pregunta antes del cierre de la sesión.





SESIÓN 13

CAPÍTULO 5

TRABAJANDO CON COMUNIDADES Y SUS LIDERAZGOS

PARA PROMOVER EL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRES



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

- Aumentar la comprensión de las y los participantes sobre la importancia de trabajar con distintos liderazgos en la comunidad-y los retos potenciales asociados con cada tipo de líder.
- Aumentar el conocimiento y habilidades básicas en torno a cómo facilitar la reflexión y diálogo comunitarios.



MATERIALES REQUERIDOS Y PREPARACIÓN

- PPT 13
- Actividad 2: post-its, papel de rotafolio y marcadores
- Actividad 4: Copias Folleto Sesión 13A del escenario ficticio (2 – 3 por sub grupo) e copias de la lista de chequeo para el trabajo con líderes (una por participante)
- Actividad 5: Copias del Folleto Sesión 13B guion para las cuatro personas que interpretarán papeles en el sociodrama. Antes de la sesión, se tendrá que seleccionar a los y las voluntarios que interpretarán los papeles de los miembros de la comunidad.



TIEMPO

3 hrs.

ACTIVIDAD 1: INTRODUCCIÓN

Utilice las diapositivas 2 y 3 para dar las generalidades del Capítulo y la justificación para trabajar con líderes comunitarios influyentes -sean religioso(a)s, tradicionales, funcionarios electos, o influencers “informales”.

ACTIVIDAD 2: EXPLORANDO NUESTRAS EXPERIENCIAS DE TRABAJAR CON LÍDERES Y LIDERESAS Y LO QUE HEMOS APRENDIDO DE ESTO

Comience por reconocer que todas las personas que trabajamos en comunidades, hemos trabajado con líderes y lideresas de diferente tipo. Utilizaremos la siguiente actividad para compartir nuestras experiencias. Pida a sus participantes que se dividan en tres grupos, explicando que cada grupo verá a uno de tres tipos de líderes.

- Lideresas o Líderes religiosos
- Líderes o lideresas tradicionales
- Líderes o lideresas políticos

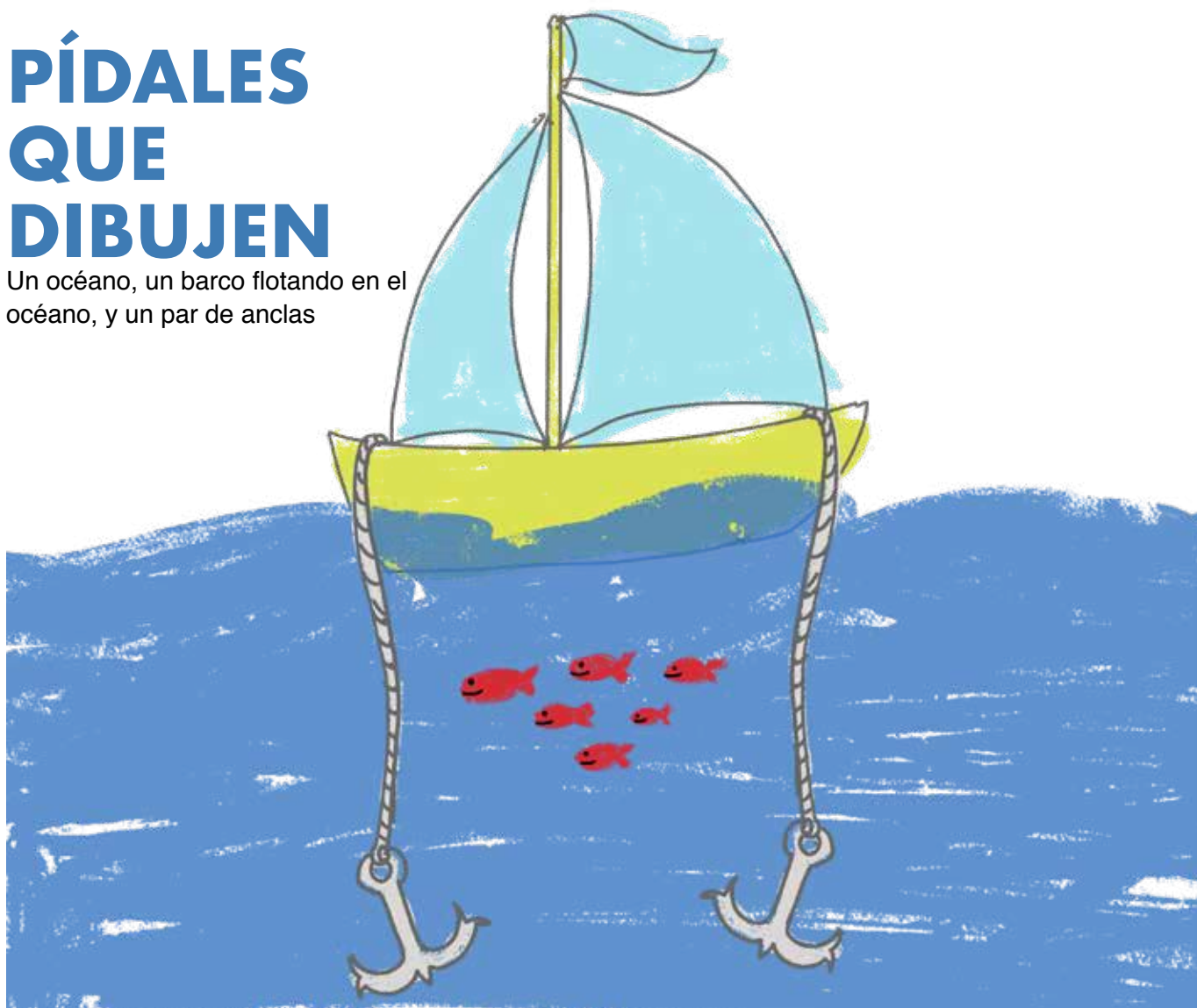
Deben dirigirse al grupo en el que se sientan más cómodo(a)s.

Dé a cada grupo una hoja de rotafolio, post-its, y bolígrafos.

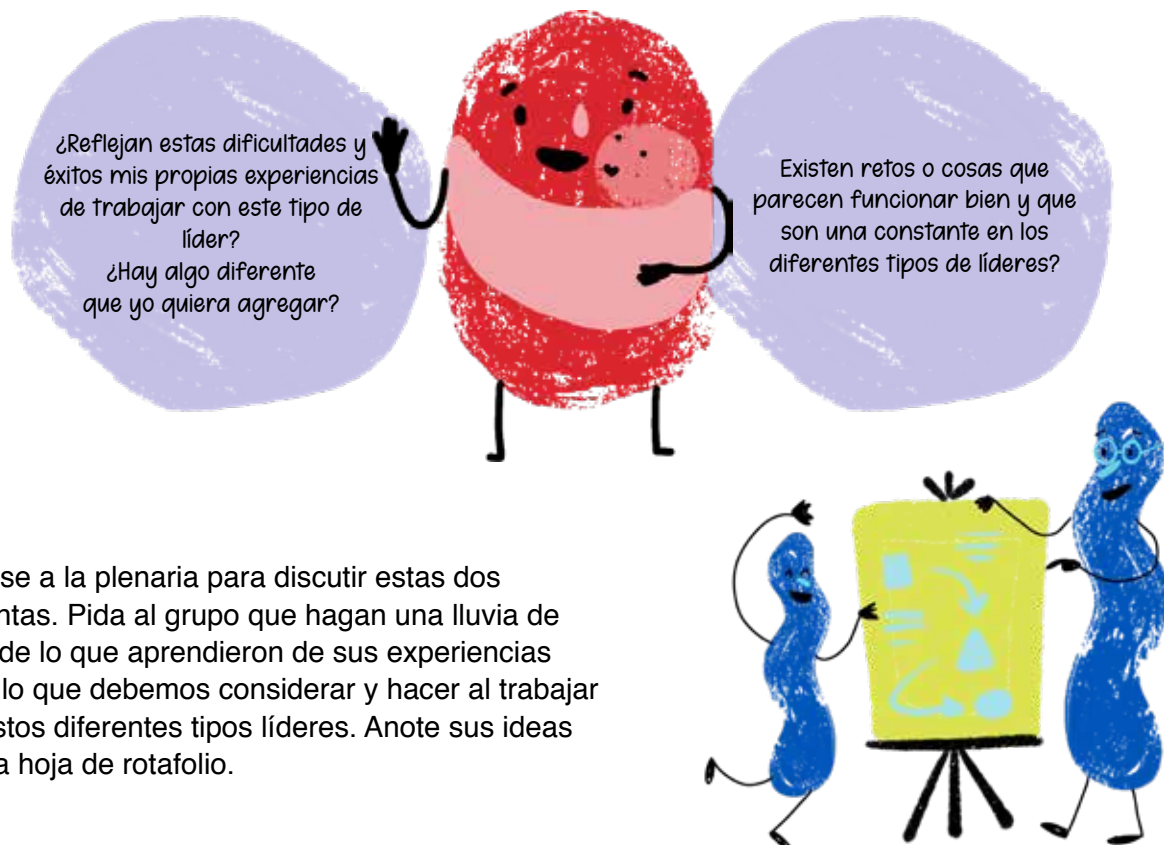
Los grupos deben tener, por lo menos, 20mins. para este ejercicio

PÍDALES QUE DIBUJEN

Un océano, un barco flotando en el océano, y un par de anclas



- Si son del tipo artista, pueden agregar otros detalles como peces, pájaros, nubes, etc. y darle nombre al barco!
- Pida a las y los participantes que discutan los retos y dificultades que enfrentaron a medida que trataban de trabajar con este tipo de líder/lideresa en particular. Deben escribir cada reto /dificultad en un post-it (uno por post-it) y luego pegarlo en las anclas. Estos representan las cosas difíciles que ralentizaron el barco.
- Pida al grupo que también piense acerca de las cosas que funcionaron bien, los éxitos. Nuevamente, deben escribir las buenas cosas en post-its. En este caso, las pegarán encima de las velas. Estas cosas buenas representan el viento en las velas ayudando al bote a moverse.
- Una vez que los post-its han sido colocados, haga que el equipo las organice por temas, o agrupe ideas similares. Elimine duplicados y consolide en la medida de lo posible.
- Luego, pida a sus participantes que hagan una visita de galería, para que vean los botes. A media que visitan los botes de los otros grupos, pueden ir pensando:



Regrese a la plenaria para discutir estas dos preguntas. Pida al grupo que hagan una lluvia de ideas de lo que aprendieron de sus experiencias sobre lo que debemos considerar y hacer al trabajar con estos diferentes tipos líderes. Anote sus ideas en una hoja de rotafolio.

ACTIVIDAD 3: HAY FORMAS DIFERENTES DE TRABAJAR CON LÍDERES COMUNITARIOS

Utilizando las diapositivas 5 y 6, presente dos estudios de caso de diferentes enfoques para involucrar a los líderes. Puede utilizar las notas de abajo para compartir algunos antecedentes de los dos estudios de caso.

Diapositiva 5: Este video comparte la experiencia de uno de los miembros de una Escuela de esposos que se implementó como parte del proyecto SHOW⁸ en Senegal.

⁸ El proyecto SHOW (Strengthening Health Outcomes for Women and Children) fue un proyecto de 4,5 años ejecutado en Bangladesh, Ghana, Haití, Nigeria y Senegal en colaboración con Plan International Canadá y financiado por Global Affairs Canadá. SHOW fue un proyecto transformador de género centrado en abordar la demanda, la oferta y la rendición de cuentas de los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los servicios de salud materna, neonatal e infantil.

¿QUÉ SON LAS ESCUELAS DE ESPOSOS?



- La Escuela de esposos es una actividad que involucra a los líderes de la comunidad como beneficiarios y como socios en la implementación.
- Se selecciona un grupo de 15 líderes comunitarios de una comunidad, con el criterio de que deben ser padres y deben ser reconocidos como hombres que ejercen alguna forma de liderazgo e influencia en la comunidad. Pueden ser líderes religiosos, tradicionales, elegidos, políticos o cualquier otro tipo de líder comunitario. Por ejemplo, el grupo de Diack incluía un imam⁹, funcionarios electos y líderes tradicionales.
- A continuación, el proyecto forma a los miembros de la Escuela de esposos en estrategias de divulgación comunitaria y sobre la igualdad de género. Las Escuelas de esposos también se encargan de reunirse periódicamente y de formar su propio club de padres, en el que se utilizará un currículo desarrollado para padres.
- Con la información y los conocimientos adquiridos desde la formación inicial y en las sesiones del club de padres, las escuelas de maridos se encargan de desarrollar un plan de acción comunitario en el que puedan compartir lo que han aprendido con sus comunidades, y apoyar a cambios de actitudes y comportamientos entre personas de la comunidad. Sus planes típicamente incluyen reuniones especiales de la comunidad, visitas a los hogares, y/o actividades de divulgación a otros líderes de la comunidad.

Diapositiva 6: Esta diapositiva comparte información sobre cómo el proyecto SHOW trabajó con líderes religiosos y tradicionales en áreas de SMNI¹⁰ y SSR en Sokoto, Nigeria. Aquí, SHOW trabajó con líderes religiosos locales y regionales/estatales para promover la igualdad de género y la participación masculina en la SMNI. Uno de los grandes éxitos del proyecto fue su asociación con los líderes religiosos y el Ministerio de Salud para desarrollar una guía para que los líderes religiosos de todo el estado de Sokoto la utilicen cuando hablen de planificación familiar con los hombres y las mujeres de sus comunidades.

Presenta las diapositivas 7 y 8, en las que se explican las recomendaciones generales para trabajar con los líderes comunitarios y las recomendaciones específicas para trabajar con los líderes religiosos.

ACTIVIDAD 4: PLANIFICANDO CÓMO VAMOS A INVOLUCRAR A LOS LÍDERES COMUNITARIOS

Explique que las siguientes actividades (4 y 5) darán a los y las participantes la oportunidad de pensar en cómo aplicar las recomendaciones generales y los pasos clave cuando se trabaje con los líderes comunitarios. Utilizaremos una lista de chequeo (que se muestra en la diapositiva 10) que se ha elaborado para los diferentes pasos y acciones que podrían ser necesarios y que puede encontrarse al final del capítulo 5.

⁹En la religión islámica, persona encargada de presidir y dirigir la oración en la mezquita.

¹⁰SMNI: Salud materna y neonatal Infantil

Si los participantes no tienen el manual, reparta una copia impresa de la lista de chequeo, una por participante.



1. Nuevamente, forme grupos pequeños.
2. Comparta copias del escenario de un programa ficticio (abajo) sobre la participación de los hombres y el DPI. Explique que cada grupo representa a un equipo del proyecto que ha decidido que necesita trabajar con los líderes de la comunidad y comprometerlos como parte de este proyecto. Utilizarán la lista de chequeo para desarrollar su estrategia de trabajo con estos líderes. Si creen que les falta información para planificar su estrategia, tendrán que consultar a otras personas de la comunidad para obtener la información que necesitan. Explique que usted y co facilitadores representarán a los miembros de la comunidad, de modo que si los grupos tienen preguntas específicas pueden plantearlas a los facilitadores.

¡Nota de facilitación!

El escenario incluye alguna información, pero no todos los detalles. Puede ser necesario improvisar si los y las participantes le hacen preguntas. A medida que responda a nuevas preguntas, anote las preguntas y las respuestas que dé, para poder ser coherente con la información que comparta con cada grupo.

Dé 30 minutos para que planifiquen sus estrategias. Luego de este tiempo, reúna a los grupos en plenaria y pídale a cada grupo que presente los TRES PRINCIPALES pasos que incluyeron en su plan. Cada grupo puede dejar su plan en la pared para que los y las demás lo vean.



Concluya la actividad presentando las diapositivas 11-12 que describen algunos de los pasos principales que el personal de programas deberá tomar al trabajar con líderes comunitarios.

FOLLETO SESIÓN 13A:

ESCENARIO FICTICIO: PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LOS HOMBRES EN EL APRENDIZAJE Y LA EDUCACIÓN DE LOS Y LAS NIÑOS PEQUEÑOS EN LA REGIÓN DE PAPAGUAY

Ustedes están planeando implementar un proyecto de desarrollo de la primera infancia en varias comunidades de la región de Papaguay. Espera diseñar un proyecto transformador de género, que incluya un componente de participación masculina, para aumentar el acceso a centros preescolares/educación infantil de calidad, basados y dirigidos por la comunidad, y para aumentar la participación de los padres en la educación preescolar de sus hijos e hijas. Ustedes han ejecutado anteriormente proyectos en varias comunidades de la región de Papaguay y planean trabajar en algunas de estas mismas comunidades, así como en otras nuevas. También han trabajado anteriormente para apoyar a las comunidades en la gestión de centros preescolares y para formar y supervisar a sus educadoras y voluntarias. Como parte de su planificación inicial, han reconocido que es importante trabajar con los líderes y lideresas de la comunidad, tanto para garantizar que los centros preescolares sean dirigidos y gestionados por la comunidad, como porque es una estrategia eficaz para promover la participación de los hombres en el aprendizaje y la educación de sus hijos e hijas pequeños. Por lo tanto, están planeando promover la participación y apoyo de los líderes comunitarios en su programa.

Debido a su trabajo anterior en las comunidades de la región Papaguay, Ustedes ya tienen una idea de los líderes comunitarios clave que suelen influir en los miembros de la comunidad en esta parte del país. Ya lo saben que:

- Muchos de los miembros de la comunidad son bastante religiosos y siguen las enseñanzas y consejos de sus líderes religiosos. La mayoría del liderazgo religioso de estas comunidades son hombres. Algunos de los líderes son bastante mayores, y la comunidad cree firmemente que la sabiduría viene con la edad. Los miembros de la comunidad suelen asistir a una reunión religiosa semanal, en la que los líderes religiosos disponen de un tiempo para orientar sobre un tema de su elección.
- Todas las comunidades de Papaguay eligen a un líder comunitario oficial, que representa a la comunidad en el Senado regional. Esta persona también es responsable de gestionar los asuntos de la comunidad con la ayuda de un Consejo de cuatro personas, que también son elegidos por la comunidad. Estos cargos están disponibles para hombres y mujeres. Normalmente el Consejo se encarga de supervisar los programas gestionados por la comunidad: en el caso de un centro preescolar comunitario, se encargaría de contratar y supervisar a las educadoras/es, y de recaudar fondos para el centro.
- Todas las comunidades suelen tener un consejo de ancianos/as, que se compone de un consejo de hombres y otro de mujeres. El consejo de mujeres suele ser mucho más activo en la comunidad, y a menudo se pide a sus miembros que se asocien con las ONG internacionales para trabajar en cuestiones como la salud materna y la nutrición infantil. Las mujeres de la comunidad suelen pedirles consejo cuando tienen un problema en la comunidad o en casa.
- El Ministro de Papaguay ha trabajado en asoció con Plan en el pasado. Ustedes saben que a este Ministro le gusta participar en el diseño y la planificación de los proyectos y que él es muy respetado por parte de los miembros de las comunidades de la región.





Información adicional para las y los facilitadores

Muchos de los líderes religiosos hablan con sus congregaciones sobre la importancia de que los padres apoyen el bienestar de sus hijos y de su papel como educadores de sus hijos.

Hay algunas mujeres que son líderes religiosas: éstas suelen dirigir grupos religiosos de mujeres pero no reuniones mixtas. Algunas de estas líderes religiosas también forman parte del consejo de ancianas.

En la mayoría de las comunidades, los líderes comunitarios elegidos y oficiales son hombres: sin embargo, en la mayoría de los consejos, hay un número par de mujeres y hombres (dos de cada uno).

Las mujeres ancianas y los miembros del consejo se han enfocado normalmente en las madres durante las actividades de salud materna y nutrición infantil que han apoyado: sin embargo, tienen cierta experiencia en el trabajo con los padres y son respetadas por los hombres debido a sus conocimientos sobre el cuidado de los niños y niñas.

El consejo de ancianos/as está formado por ancianos/as casados, por lo que los miembros activos del consejo de mujeres están muy cerca de los ancianos del consejo masculino. Algunos de los ancianos del consejo masculino han expresado en el pasado que les gustaría participar más en las actividades de SMNI de Plan, pero no se han sentido capaces de participar más porque no saben lo suficiente sobre estos temas "de mujer".

El Ministro de Papaguay es un hombre. Aunque es muy respetado, no participa regularmente en las actividades comunitarias. La mayoría de los profesores de los centros preescolares comunitarios existentes son mujeres. Los representantes oficiales de las comunidades en las que Plan ha apoyado a los centros preescolares han expresado públicamente que no es apropiado que los hombres trabajen como cuidadores o educadores en estos espacios.

ACTIVIDAD 5: TRABAJANDO CON LÍDERES Y COMUNIDADES PARA EL CAMBIO COLECTIVO

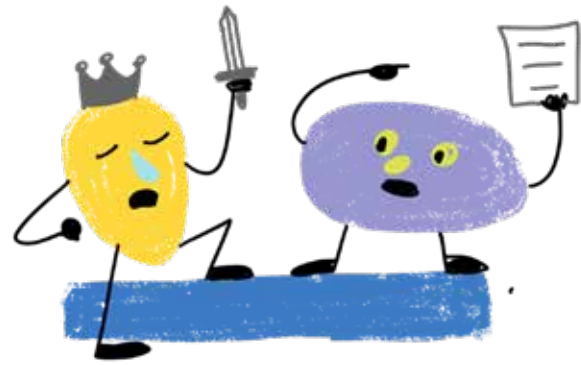
¡Nota de facilitación!

Deberá haber pedido de antemano a unos participantes del grupo que interpreten los papeles de los miembros de la comunidad, proporcionándoles el guion para el socio-drama, y asegurándose de que entienden qué papel deben representar. Lo ideal es que las y los facilitadores interpreten los papeles del Sr. Armando Paz, el líder de la comunidad, y del Sr. Estebanquito, el miembro del personal del Plan.

Recuerde al grupo que otra razón por la que buscamos trabajar con líderes comunitarios es que su apoyo y aprobación generalmente serán esenciales si hemos de trabajar a nivel de la comunidad -más que con individuos - para promover el cambio colectivo en las creencias, expectativas y normas que influyen en cómo los hombres se comportan. Como hemos comentado anteriormente, la mayoría de los hombres sólo se comportan de forma que "desafía la norma" si sienten que otros hombres se comportan también de forma diferente y que la gente que les importa piensa que es lo correcto.

Pida al grupo que cierre los ojos. Si lo desea, puede hacer un breve ejercicio de meditación, dando a las y los participantes la oportunidad de estirar los dedos de las manos y de los pies, los brazos y las piernas, y respirar profundamente. Dígales que mientras han tenido los ojos cerrados se han transportado mágicamente a la comunidad de Nurtura, en la región de Papaguay, en Normandía. Es una hermosa y cálida tarde, y están sentados fuera, a la sombra de un árbol. Está a punto de comenzar una reunión comunitaria convocada por su líder, el Sr. Armando Paz. Cuando abran los ojos, pida que imaginen que son un miembro de la comunidad, a punto de participar en la reunión.

Haciendo un Sociodrama, represente el siguiente guion con los cofacilitadores y los y las participantes seleccionados. A o Sr Estebanquito, trate de involucrar a los demás participantes: mírelos, hágales preguntas.



Termina el socio drama y pregunta:

1. ¿Qué ha pasado aquí, ¿qué hizo el Sr. Estebanquito?
2. ¿Qué les pareció a ustedes -los miembros de la comunidad- esta sesión y lo que hizo el Sr. Estebanquito?
3. ¿Cuáles creen Ustedes podrían ser los resultados del enfoque del Sr. Estebanquito? (¿Qué tan efectiva sería para cambiar las creencias y expectativas compartidas?)

¡Nota de facilitación!

El enfoque utilizado aquí es didáctico (¡en un grado exagerado, lo sabemos) el señor Estebanquito comenzó diciendo a los miembros de la comunidad lo que están haciendo mal y terminó diciendo a los miembros de la comunidad lo que deben hacer. No indagó para entender POR QUÉ la gente se comporta como lo hace, y por qué les gustaría comportarse de otra manera. Puede mejorar el conocimiento de la gente sobre la importancia del compromiso de los hombres, pero es poco probable que conduzca a un cambio de comportamiento colectivo.

Muéstreles las diapositivas 15 y 16 que comparan y contrastan la sensibilización comunitaria con la reflexión crítica y el diálogo comunitarios explican los beneficios de la reflexión crítica comunitaria

Divida al grupo en subgrupos de 4 a 5 personas. Dele a cada grupo 15 - 20 minutos para que piense en un guion alternativo que podría utilizarse como parte de la reflexión y diálogo comunitario. ¿Qué información compartirían? ¿Qué preguntas harían? Pida a cada grupo que dedique los últimos 5 minutos a escribirlas en un rotafolio y a colgarlas en la pared.

Pide a todos los grupos que hagan un "paseo por la galería" y lean las ideas en los distintos rotafolios, antes de volver a la plenaria

Facilite una discusión con las siguientes preguntas:

1. ¿Qué hemos visto en los rotafolios? ¿Hay algo en común en ellos (aunque las preguntas sean diferentes)?

¡Nota de facilitación!

Lo ideal es que los grupos hayan identificado preguntas de sondeo para explorar los resultados del estudio y promover el diálogo con el fin de comprender: los factores que influyen en los comportamientos de los hombres; cómo se siente la gente respecto a los comportamientos de los hombres; los valores que son importantes para los miembros de la comunidad; y los cambios que les gustaría ver.

2. ¿Cuáles pensamos que podrían ser algunos de los retos a la hora de facilitar la reflexión en un diálogo comunitario sobre normas y comportamientos? ¿Existen estos retos si sólo compartimos información para sensibilizar? Anote los diferentes retos.
3. ¿Qué significa esto en términos de requisitos para los y las facilitadores de las sesiones de

reflexión y diálogo comunitarios? ¿Quiénes tienen que ser, cómo tienen que estar preparados y apoyados?

4. ¿Qué podría significar - para nuestros planes y presupuestos - la inclusión de la reflexión y el diálogo comunitarios como estrategia en nuestro proyecto?

RESUMA LO QUE SE HA DEBATIDO, UTILIZANDO LA DIAPOSITIVA 18 PARA:

Describir las recomendaciones (incluidas las recomendaciones de la Prevention Collaborative) en torno a la formación y el apoyo de los y las facilitadores comunitarios.

Recordar que el diálogo comunitario lleva más tiempo y requiere una facilitación más cualificada: deberán tener en cuenta estas necesidades y costes a la hora de planificar su proyecto.

Proporcionar enlaces a recursos adicionales sobre la reflexión crítica y el diálogo comunitarios.



FOLLETO SESIÓN 13B:

SR ESTEBANQUITO PROMUEVE EL COMPROMISO MASCULINO EN LA COMUNIDAD DE NURTURA

Sr. Armando Paz: Bienvenidos a todos y todas. Me alegro de ver a tantos hombres y mujeres respetados de la comunidad aquí en esta bonita tarde. Gracias por asistir a nuestra reunión quincenal para discutir los últimos acontecimientos y para que yo comparta todo el trabajo que estoy haciendo como su funcionario comunitario elegido. Tengo el honor de presentarles al Sr. Estebanquito, quien trabaja para la oficina central de Plan, en Capitalia: como todos ustedes saben, Plan es una de las ONG que apoya a nuestra comunidad con diferentes proyectos. El Sr. Estebanquito ha pedido un poco de tiempo hoy, para compartir y discutir los resultados de un estudio que Plan hizo recientemente, aquí y en las comunidades vecinas.

Sr. Estebanquito: Gracias, señor Armando Paz, por esta cálida bienvenida y por permitirme esta oportunidad de compartir los interesantes pero preocupantes resultados de una encuesta que realizamos el mes pasado con 500 padres y 500 madres de Nutura y otras seis comunidades de Papaguay. Les preguntamos en qué medida los hombres participan en el juego y el cuidado de sus bebés, niñas y niños pequeños, y descubrimos que sólo en el 5% de los casos, las parejas dijeron que los hombres participan de esta manera. Es un porcentaje muy bajo, ¿qué opinan todos de esto?

Sr. Armando Paz: Bueno, creo que tenemos que recordar que la mayoría de los padres están fuera todo el día trabajando en el campo o en la comunidad, por eso no están muy involucrados.

Hombre de la comunidad: Sí, así es, y cuando llego a casa necesito realmente una oportunidad para descansar y comer algo: a menudo mi bebé ya está dormido.

Sr. Estebanquito: Lo comprendo, pero sabemos que sus mujeres también están ocupadas todo el día: nos han dicho que también trabajan en el campo y tienen que limpiar las casas, cocinar la comida, etc.

Hombre de la comunidad: ¡Pero ese es su trabajo! Ellas hacen su parte y nosotros la nuestra. Nuestra responsabilidad es poner comida en la mesa y un techo sobre nuestras cabezas. No pueden esperar que hagamos también el trabajo de las mujeres...

Mujer de la comunidad: ¡Probablemente lo harías muy mal en cualquier caso! Sinceramente, me pongo muy nerviosa cada vez que mi marido cuida a nuestro bebé, estoy segura de que se le va a caer de cabeza o algo así...

Sr. Estebanquito: Bueno, en realidad, los datos científicos de países como Estados Unidos, Suecia y Japón han demostrado que los hombres son tan buenos como las mujeres a la hora de cuidar a las niñas y niños pequeños. Estudios publicados en diez revistas especializadas también han demostrado que el compromiso de los hombres es bueno para sus hijos e hijas, sus parejas, sus familias y los propios hombres. Así que las mujeres no tienen que preocuparse por si sus maridos pueden cuidar de sus hijos. Por eso es tan importante que los hombres de esta comunidad empiecen a dar un paso adelante y se responsabilicen de cuidar de sus hijos e hijas!!!



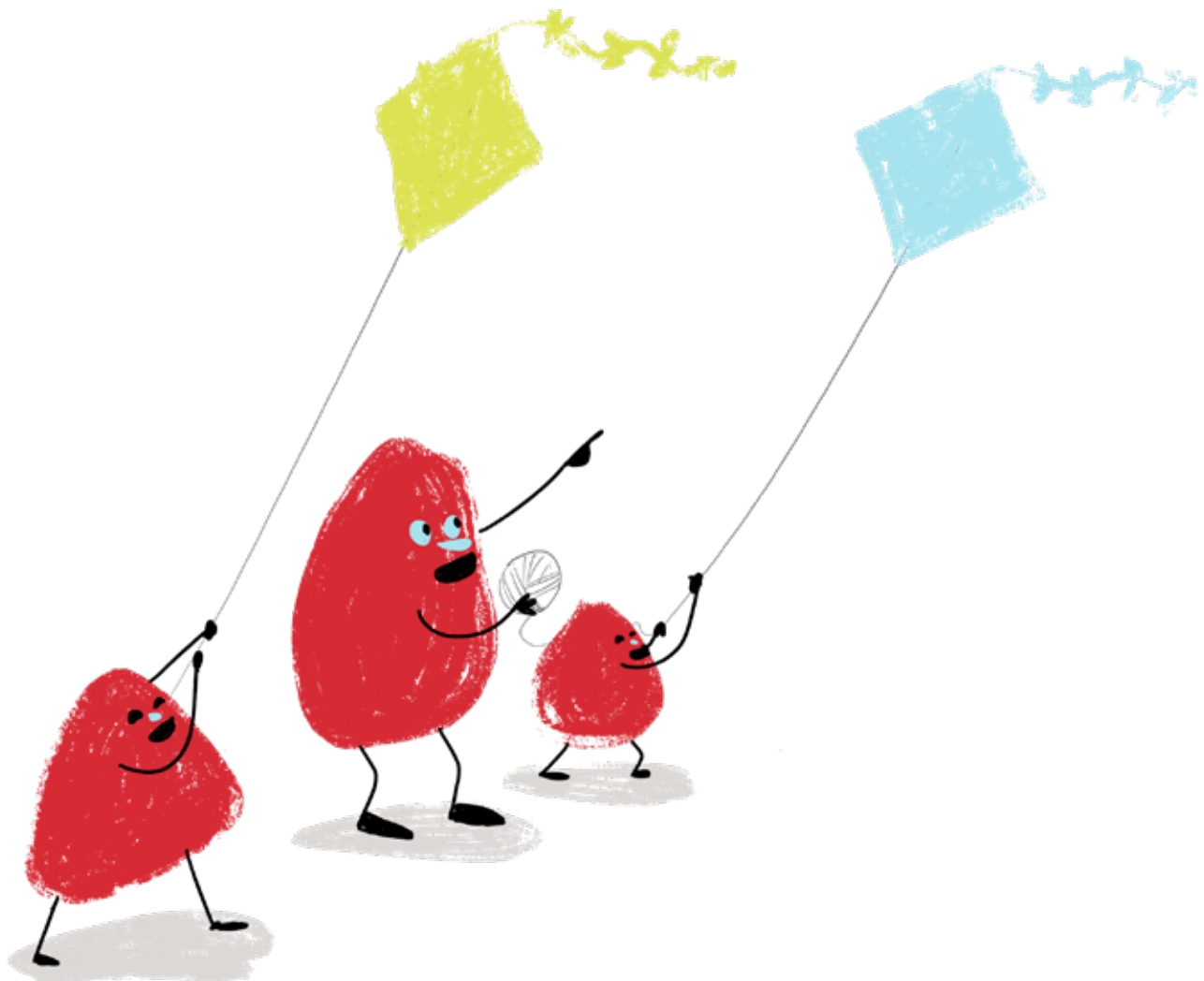
Hombre de la comunidad: No estoy seguro de haber entendido del todo lo que acaba de decir sobre los estudios, pero parece interesante.

Sr. Armando Paz: Yo tampoco había oído esto antes. Al mismo tiempo, creo que es importante explicar que los padres de esta comunidad quieren mucho a sus hijos e hijas. En nuestra religión, creemos que todos los padres desempeñan un papel fundamental en el apoyo a sus hijos e hijas.

Mujer de la comunidad: Estoy de acuerdo. También me preocupa lo que dirían mis vecinos si vieran a mi marido haciendo mi trabajo.

Sr. Estebanquito: Gracias a todos por sus aportaciones, han sido muy útiles para mi trabajo. He acordado con el Sr. Armando Paz que volveré dentro de un mes para hablar otra vez de esto. Mientras tanto, me complace compartir con cada uno de ustedes el calendario PAPA CARIÑOSO de Plan que describe, para cada mes, una cosa que los hombres pueden hacer para compartir las responsabilidades del cuidado de los niños y apoyar a la igualdad entre hombres y mujeres. Incluye cosas como jugar con su hijo o hija, leerle, bañarlo, alimentarlo, tomar decisiones con sus parejas. Nada de esto es difícil.

Sr. Armando Paz: Gracias por acompañarnos hoy, Sr. Estebanquito: hemos aprendido mucho y esperamos verle dentro de un mes. Y ahora pasaremos al siguiente punto del orden del día, la campaña de la ONG internacional las NIÑAS NO MADRES para acabar con el matrimonio infantil en Papaguay.





SESIÓN 14

INFLUYENDO EN CAMBIOS EN LA POLÍTICA DE DPI Y DE PROTECCIÓN SOCIAL

EN FAVOR DEL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRES



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Explorar:

- Desarrollar una mejor comprensión entre las y los participantes del ciclo y el proceso de planificación del trabajo de influencia, e identificar las posibles prioridades de incidencia dentro de los contextos en los que trabajamos.



MATERIALES Y PREPARACIÓN

- PPT 14
- Rotafolios y marcadores
- Post-its o pequeños trozos de papel y cinta adhesiva
- Copias impresas de 1) las diferentes etapas del ciclo de influencia, 2) el ciclo de influencia y 3) los escenarios para el “elevator pitch” (actividad 5).
- Goma y tijeras para cada grupo



TIEMPO

3 hrs.

ACTIVIDAD 1: INTRODUCCIÓN

Presente el contenido del Capítulo utilizando la diapositiva 2.

Haga las siguientes preguntas:

1. ¿Qué significa para usted “influencia”? ¿Qué tipo de trabajo cae dentro de influencia? Registre sus respuestas en una hoja de rotafolio.
2. Cuando hablamos de política pública ¿A qué nos referimos? Nuevamente, registre sus respuestas en la hoja de rotafolio

Utilice las diapositivas 4-7 en la PPT para presentar las definiciones de influencia y política pública y para explicar que cuando nos referimos a política pública NO solo estamos hablando de una política pública nacional sino a leyes, políticas, planes, presupuestos, reglamentos de servicio – y también a estos a diferentes niveles (local, regional, nacional, e incluso internacional).

ACTIVIDAD 2: ¿QUÉ CAMBIOS EN LA POLÍTICA PÚBLICA DE NUESTROS PAÍSES SERÍAN PRIORITARIOS?

Explique que:

- Vamos a identificar las que, en nuestra opinión, son las brechas más importantes en la política pública de relevancia para el involucramiento de los hombres en los países donde trabajamos.
- Este no será un ejercicio científico basado en datos y evidencia sólidos - más bien será basado en lo que sabemos sobre los contextos en donde trabajamos, y las conversaciones que hemos tenido a medida que fuimos revisado los diferentes Capítulos.

Forme grupos de 6-7 personas como máximo. Trate de agrupar a personas que trabajen en la misma área del país / mismo país / misma región, es decir en contextos similares.

Pida a cada grupo que responda a la siguiente pregunta: (a medida que respondan recuérdelos que estamos hablando sobre leyes, políticas, planes, presupuestos, regulaciones, NO solo sobre política pública nacional).

- ¿Qué políticas públicas deben cambiar para promover y garantizar un mayor involucramiento de los hombres en el cuidado cariñoso y el desarrollo de niñas y niños pequeños?
- ¿Será que nuestros países están olvidando políticas clave que facilitarían el involucramiento de los hombres? (un ejemplo podría ser la licencia por paternidad).
- ¿Tienen nuestros países políticas implementadas que de hecho BLOQUEAN la participación de los hombres y que deban ser revocadas? (por ejemplo reglamentos en los servicios de salud que establecen que los hombres no puede acompañar a su pareja en la sala de partos).



Dé a los grupos 15 minutos para que discutan entre sí. Luego, pida a cada grupo que BREVEMENTE presente sus conclusiones en plenaria. Pida a alguien que anote las brechas en la política pública en una hoja de rotafolio, registrando las veces que una misma brecha haya sido mencionada más de una vez.

ACTIVIDAD 3: EXPLORANDO EL CICLO DE INFLUENCIA EN POLÍTICA PÚBLICA

- Presente las diapositivas 9-11, enfatizando la importancia de la planificación y el hecho de que el ciclo del trabajo de influencia tiene varios pasos. Explique la importancia de los primeros tres pasos: analizar la situación, analizar el poder y política pública; identificar los temas/problemas.
- Pida a los mismos grupos de antes que vean los diferentes pasos y que los peguen en donde crean que pertenecen dentro del diagrama del ciclo de influencia. Dé 15 minutos para esto.
- Presente el ciclo (diapositiva 12). Explique que, en la práctica, algunos de los pasos pueden ocurrir simultáneamente o en diferente orden -y que no siempre se empezará por el paso 1. Lo que importa es que usted se cerciore de planificar sistemáticamente su proceso.
- Explique que el Capítulo de Influencia del paquete sobre el involucramiento de hombre incluye un ciclo más simple, en el que algunos de los pasos están consolidados. Hable al grupo sobre las diapositivas 13-21.

ACTIVIDAD 4: PRACTICANDO LA PLANIFICACIÓN PARA LA INFLUENCIA

Antes de comenzar esta actividad, le recomendamos que vea los resultados de la actividad 2 e identifique tres brechas en la política pública. Preferiblemente son brechas que hayan sido mencionadas por más de un grupo y que posiblemente son prioridad en muchos países.

Recalque el hecho de que en diferentes países puede haber diferentes políticas públicas que deban cambiar, y que para propósitos del ejercicio práctico que sigue estaremos revisando tres de ellas.

Muéstreles la diapositiva 23 que incluye un “mapa mental” de los principales aspectos de una estrategia de influencia, y explique que cada grupo producirá un mapa /diagrama similar para su brecha en la política pública:



COMENZANDO POR

CONVERTIR LA BRECHA
IDENTIFICADA EN LA
POLÍTICA EN UN OBJETIVO
CONCRETO, ESPECÍFICO
DE LA POLÍTICA.



IDENTIFICANDO QUIÉNES SON EL GRUPO OBJETIVO PRIMARIO.



IDENTIFICANDO QUIÉNES

SON EL GRUPO OBJETIVO
SECUNDARIO -ACTORES QUE
INFLUYEN EN EL GRUPO
PRIMARIO.



IDENTIFICANDO TÁCTICAS

Y ESTRATEGIAS CLAVE QUE
UTILIZARÍAN PARA INFLUIR
E INVOLUCRAR AL GRUPO
OBJETIVO SECUNDARIO Y,
EN CONSECUENCIA, AL
GRUPO OBJETIVO
PRIMARIO.

Pida a sus participantes que formen grupos basándose en intereses y dé 20-25 minutos a cada grupo para crear su mapa en una hoja de rotafolio.

Coloque las hojas de rotafolio en el suelo y revíselas junto con los grupos. A medida que lo haga, reflexione y pregunte:

¿Qué tan concretos y específicos son los objetivos? ¿Son realistas y factibles?

¿Hemos identificado al grupo objetivo primario o hemos olvidado algún actor importante (por ejemplo, el Ministerio de Finanzas tiene control significativo sobre el presupuesto público en muchos países -¿Está mencionado?).

¿Los grupos han identificado qué evidencia e información podría necesitarse para convencer al grupo objetivo primario de que el cambio en la política es necesario? Esto es importante, recordando que, probablemente, el involucramiento del hombre deba ser enmarcado como un medio más que como un fin -es decir, un medio para que el Ministerio o actor logren sus metas.

Reitere en todo momento que no hay una “respuesta correcta” o ¡plan perfecto! Más bien, esta es una oportunidad para practicar junto(a)s. Concluya preguntando a los grupos: Una vez que hayan completado su plan y comiencen su implementación ¿Qué más necesitan hacer? Recalque que este es un ciclo, por lo que deberán monitorear regularmente el progreso y la situación y que, posiblemente, tengan que cambiar de curso a lo largo del camino.



ACTIVIDAD 5: MENSAJES EFECTIVOS

Presente las diapositivas sobre Mensajes Efectivos (diapositivas 24-26).

Divida a sus participantes en 3-5 grupos (trate de cerciorarse de que no siempre estén las mismas personas en el grupo para que puedan trabajar con diferentes compañero(a)s).

Explique que cada grupo tendrá 10 minutos para trabajar en el desarrollo de un “elevator pitch” [en adelante, discurso de elevador, es decir corto] de máximo 2 minutos. A cada grupo se le asignará un objetivo de abogacía y una audiencia objetivo. Tienen un minuto nada más en un elevador para convencer a su grupo objetivo sobre la importancia del cambio en la política pública por el cual abogan.

¡Nota de facilitación!

Un elevator pitch o discurso de elevador es un discurso, breve y conciso, que tiene como objetivo presentar un proyecto, un producto o buscar un apoyo específico. Su misión es conseguir persuadir a la persona (Tomadores de decisiones, Directores, gerentes, representantes de Gobierno, socios, etc.) en el tiempo que dura un viaje en ascensor: es decir, entre 45 segundos y 2 minutos.

Asigne a cada grupo un problema en la política y un grupo objetivo. El mensaje deben desarrollarlo como grupo, pero pueden elegir a 2 voluntarios/as para presentar, en un sociodrama, el discurso de elevador ante la plenaria.

¡Nota de facilitación!

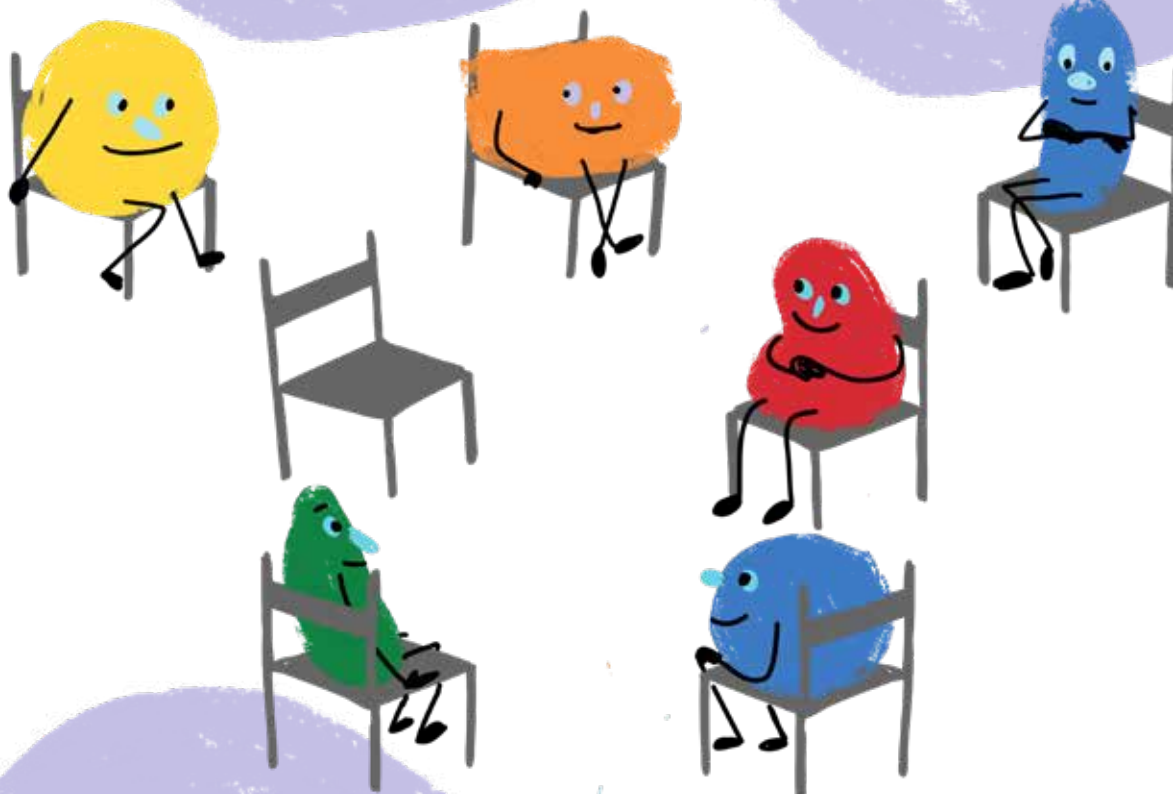
En lugar de utilizar los nuevos escenarios que aparecen a continuación, puede pedir a los grupos de la actividad anterior que desarrollen un “discurso de elevador” sobre la misma política - o que eligen un tema completamente diferente.

Grupo 1:

Usted está incidiendo ante el Departamento de Salud del área para crear una política y lineamientos que permitan a los padres estar presente durante el parto (con consentimiento de sus parejas). Usted coincide en un elevador con la o el Director del Departamento salud...
¿Qué le dice?

Grupo 2:

Usted está incidiendo por la aprobación de una nueva ley que propone instituir una política pública nacional sobre una licencia parental igual, pagada, y no transferible disponible tanto para el padre como para la madre. Usted coincide en un elevador con uno de los miembros del parlamento /congreso que votarán acerca de esa ley... ¿Qué le dice?



Grupo 3:

Usted está incidiendo por una política para apoyar un mayor reclutamiento de hombres dentro de la fuerza laboral para la educación de la primera infancia. Usted coincide en un elevador con la o el Ministro de Educación...
¿Qué le dice?

Dé a los grupos 10 minutos para que hagan sus discursos. Una vez que hayan concluido pida a cada grupo que representen la situación en un sociodrama.

Permita a los grupos dar retroalimentación (positiva /constructiva) sobre los discursos (3 minutos por grupo).

ACTIVIDAD 6: RECOMENDACIONES FINALES Y CONCLUSIONES

Dependiendo de lo ya se haya discutido, utilice las diapositivas 28-34 para presentar recomendaciones y lecciones aprendidas de Promundo y Mencare. ¡Pregunte al grupo si tienen alguna pregunta antes de terminar!





SESIÓN 15

CAPÍTULO 7

COMUNICACIÓN PARA EL CAMBIO SOCIAL Y DEL COMPORTAMIENTO



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

- Fortalecer el conocimiento y habilidades de las y los participantes para desarrollar materiales de comunicación para el cambio social y del comportamiento (CCSC) para el involucramiento de los hombres en el DPI.



MATERIALES Y PREPARACIÓN

- PPT 15
- Rotafolios y marcadores (opcional)
- Actividad 3: Impresiones de diferentes afiches, un guión de radio, y vínculos a videos que el grupo revisará. (Opcional) Lista de chequeo sobre qué sí hacer y qué no hacer -una por participante. Smartphone para grabar el show de radio. Artículos para el video (bebé de juguete, chales, pañales, etc.)

Previo al taller, pida a los y las participantes que traigan ejemplos de mensajes y materiales de CCSC que han desarrollado para promover el involucramiento del hombre en la salud materna, o en el cuidado cariñoso para el desarrollo de la primera infancia (DPI). Si sus participantes tienen materiales CCSC sobre otros temas vinculados por ejemplo la prevención de la violencia doméstica, también sería relevante que los compartieran. Pueden ser afiches, videos, vallas publicitarias, etc. Si es posible, pídales que traigan elementos pequeños; las fotos o elementos más grandes pueden colocarse en diapositivas de PowerPoint. En el primer día del taller, recopile estos materiales de las y los participantes, de ser necesario, consolidarán todas las fotos en una presentación de PowerPoint.

Se recomienda que usted también identifique videos y afiches -de ser posible en el lenguaje de su país- que puedan utilizarse más adelante en la Actividad 3, y cerciórese de tener el guion de radio traducido en su lenguaje local.



TIEMPO

2 hrs.

ACTIVIDAD 1: PRESENTANDO LA CCSC Y LOS MENSAJES CLAVE DEL CAPÍTULO 7

Utilice las diapositivas 2-21 para:

- Dar un resumen de lo que contiene el Capítulo.
- Explicar qué es el cambio social y del comportamiento, qué es la comunicación para el cambio social y del comportamiento (CCSC) y qué es el entretenimiento educativo, así como los diferentes enfoques de CCSC que pueden utilizarse.
- Describa las lecciones aprendidas (Qué Sí Hacer, y Qué No Hacer) en el desarrollo de mensajes para la CCSC sobre el involucramiento del hombre.



ACTIVIDAD 2: COMPARTIENDO MATERIALES Y ACTIVIDADES CCSC

PREGUNTE AL GRUPO:

- ¿Qué materiales de CCSC han desarrollado ustedes para promover el involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso/la salud materna?
- ¿Cuáles fueron las diferentes estrategias de comunicación utilizaron?
- ¿Cómo sus actividades CCSC se vincularon con otras actividades programáticas o de influencia?
- ¿Qué funcionó bien?
- ¿Por qué creen que funcionó bien?
- ¿Qué retos han enfrentado?
- ¿Desarrollaron algunas soluciones para esos retos que deseen compartir?

Invite a las y los participantes que han traído consigo ejemplos de materiales de CCSC que los presenten al grupo.

Recoja las reflexiones y aprendizajes del grupo. Motive al grupo a compartir, incluyendo campañas o materiales en los que la gente no hayan estado involucrada pero que hayan apreciado.

Al final de la discusión, pregunte al grupo si, de acuerdo a su experiencia, haya algo más que agregar a la lista de cosas “Qué Sí Hacer, y Qué NO Hacer”. Estas pueden registrarse en una hoja de rotafolio.

Registre cualquier aprendizaje o lección aprendida.

ACTIVIDAD 3: ADAPTANDO Y FORTALECIENDO LOS MATERIALES

¡Nota de facilitación!

Esta actividad puede ser particularmente útil si el grupo no tiene muchos materiales de CCSC que pueda compartir -o cuando usted lleva a cabo esta actividad con personal y socios en un país en el que se está comenzando con este trabajo.

Debe tener lista impresiones de diferentes afiches, un guion de radio, y vínculos a videos que el grupo revisará. También puede utilizar ejemplos incluidos a continuación y en la PPT (diapositivas 24,26,27,28), o bien, buscar alternativas en su lenguaje local. Si gusta, puede imprimir los ejemplos siguientes que también hemos incluido en las diapositivas. Considerar también hacer impresiones de la lista de chequeo sobre qué sí hacer y qué no hacer -una por participante.



Divida a sus participantes en grupos más pequeños para que haya igual número de grupos que ejemplos que a utilizar. Dé a cada grupo un video, guion de radio, o afiche para revisar.

Pídales que vean el material de CCSC y que:

- Identifiquen qué tan adecuadamente creen que se alinea con las recomendaciones que hemos compartido - pueden utilizar la lista de chequeo si fuera de ayuda.
- Identifiquen qué harían para cambiar y mejorar este recurso de CCSC.
- Preparen una versión mejorada del video, guion de radio, o afiche para compartirlo en plenaria.

Dé 15-20 minutos a cada grupo para que preparen su alternativa de material de CCSC

Posteriormente, cada grupo tendrá unos minutos para presentar su alternativa a los demás. Usted puede pedirles a sus participantes que den su retroalimentación al “estilo hamburguesa” (vea la diapositiva 30).

Finalmente, muestre en plenaria las diapositivas 31 y 32 y pida retroalimentación. **Concluya preguntando si, de acuerdo a las discusiones sostenidas, el grupo piensa que hay algún “qué sí y que no hacer” que hayamos pasado por alto, y si hay más preguntas.**

VIDEOS Y AFICHES

Huggies - Vida de padres (ESP)

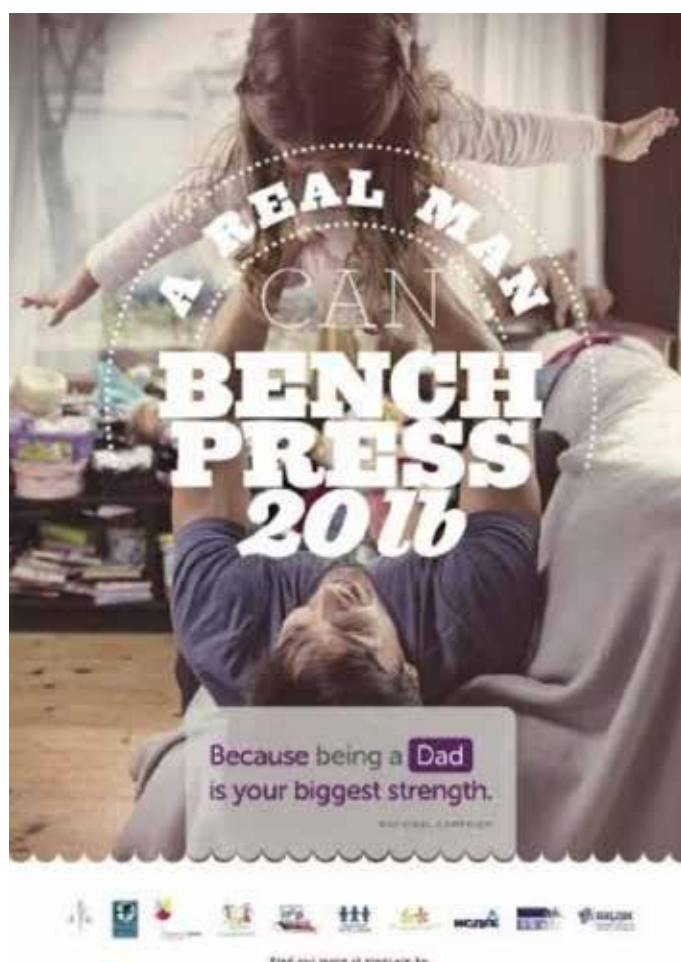
https://www.youtube.com/watch?v=ge_VDAcoG0k

AFICHE 1

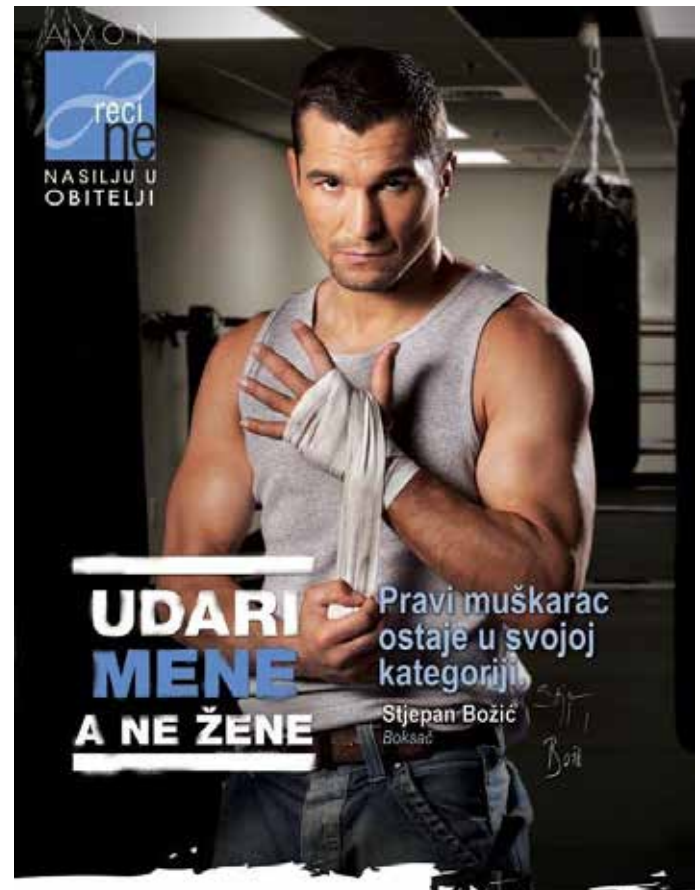
Traducción:

Un Verdadero Hombre PUEDE
Press de Banca con 20 Lbs.

Porque ser papá es tu Mayor fortaleza.



AFICHE 2



AFICHE 3



AFICHES SUGERIDOS PARA LA VERSIÓN EN SP:



COMERCIAL ROLDAN **FAW JAC MOTORS**

Papá merece Todo!

**PAPÁ MUNDIAL!
CON TU COMPRA
RECIBE UN SMART TV
¡GRATIS!
y más beneficios.**

40"

CALL CENTER 0981055800

CONCESIONARIOS: CUENCA • QUITO (SANGOLQUI) • QUITO (INORTE) • GUAYAOIL • MANTA • MACHALA
DISTRIBUIDORES AUTORIZADOS: Quito Sur (Distribuidores) • Ambato (Inbomerc) • Guayaquil (Galerías)
(Pizarra) • Sta. Domingo (Super Deller) • Machala (Quinto) • Guayaquil (E. Guzmán)

*Aplica restricciones. Promoción válida del 1 de junio al 30 de junio de 2018 a todo el país.



**En este mes del padre, sorprende
a papá con una demanda de alimentos.**

ABOGADOS ARÉVALO
Su tranquilidad está en nuestras manos

Llámanos: 314 295 9701 - 310 304 0623

GUIÓN DE RADIO

“¡Buenos días radio escuchas! Esta es radio Normania 1, yo soy su anfitrión DJ Siempre Girando. Tengo conmigo a un importante invitado, Dra. Sabetodo, quien nos estará hablando importantes aspectos sobre la salud y aprendizaje de los niños pequeños, así que les digo a todas las madres ¡escuchen con atención!

DJ: Entonces, Dra. Sabetodo, ¿De qué hablaremos hoy?

DS: Pues bien, DJ Siempre Girando, hoy quiero hablar sobre la importancia del juego y la estimulación para las niñas y niños pequeños. Como sabes, generalmente la gente piensa que solo las niñas y niños mayores aprenden, pero tanto bebés como niñas y niños pequeños también aprenden mucho de su madre. La madre juega un importante rol en el aprendizaje y estimulación temprana de sus hijos.

DJ: ¿Por qué este aprendizaje y estimulación temprana es tan importante?

DS: Es importante porque ayuda a que los niños crezcan y estén mejor preparados para asistir a la escuela, además, promueve el vínculo entre la madre y su hijo o su hija. Y ¿Qué hay más importante para un niño o una niña que un fuerte vínculo con su madre?

DS: Esto suena MUY importante. ¿Sabe? mi esposa y yo tenemos una bebita de dos años. Creo que tengo que contarle a mi esposa acerca de esto.

DS: ¡Sí! Definitivamente debes contarle a tu esposa. Debes recordarle que estos primeros años son muy críticos. Las madres deben poner mucha atención a qué tanto tiempo pasan con sus hijos pequeños, y qué tanto están contribuyendo a su desarrollo temprano. Tu papel como padre es asegurarte de que tu hijo o hija se está desarrollando adecuadamente, y debes asegurarte de que tu esposa dedique tiempo a hacerlo.

DS: ¡Es muy cierto! Mi esposa siempre está cocinando y limpiando la casa y la bebé solo está ahí sentadita.

DS: Sí, esto es algo que vemos en muchos hogares y, a veces, las madres no tienen suficiente tiempo para interactuar y jugar con sus hijos e hijas. Es importante que los padres tengan este tipo de supervisión y que ayuden a las madres a encontrar formas de priorizar su tiempo de calidad para sus hijos

DS: ¡Ese es un buen punto! Bien, se nos acabó el tiempo. Gracias Dra. Sabetodo.



SESIÓN 16

PLANIFICANDO, MONITOREANDO Y EVALUANDO PROYECTOS

PARA EL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRES EN EL DPI



OBJETIVOS DE LA SESIÓN

- Dar una oportunidad a las y los participantes para que piensen sobre 1) cómo “diseñar” un nuevo proyecto enfocado en el involucramiento de los hombres en el DPI, o bien, 2) planificar cómo integrarían estrategias para el involucramiento de los hombres dentro de un proyecto ya existente de DPI.
- Revisar la importancia de llevar a cabo una exhaustiva evaluación de riesgos desde la etapa de planificación y en adelante.
- Explicar el marco de resultados y M&E para programas para el involucramiento del hombre en el DPI



MATERIALES REQUERIDOS Y PREPARACIÓN

- PPT 16
- Folletos impresos del marco de resultados para el involucramiento del hombre (1 por persona), la matriz para la evaluación de riesgos (1 por participante) y las hojas para el juego de parejas de la actividad 6
- Kits de LEGO , o papel y crayones/marcadores de colores.
- Materiales para la actividad círculos de influencia (opcional -solo si no ha llevado a cabo esta actividad como parte de la sesión 7 sobre normas).



TIEMPO

3 hrs.

ACTIVIDAD 1: APERTURA (5MIN):

Utilice diapositivas 2 – 3 para presentar los objetivos de la sesión y explicar que - antes de comenzar a “planificar” nuestros proyectos - vamos a pensar en retrospectiva sobre la semana y lo que hemos aprendido acerca de:

Los factores que influyen en por qué los hombres se comportan como lo hacen.

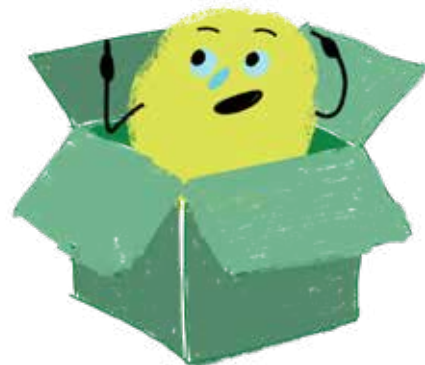
Los y las actores que influyen en por qué los hombres se comportan como lo hacen.

Puede pedirles que hablen en plenaria acerca de lo que han aprendido sobre actores y factores. Si es necesario:

- Puede mostrar nuevamente los rotafolios preparados durante el ejercicio “**caja de la masculinidad**” (sesión 5) para recordar a sus participantes lo que discutieron.

bien, si no utilizó la actividad “círculos de influencia” en la sesión 7 sobre las normas sociales y de género, este podría ser un ejercicio útil para recordarle al grupo que deben pensar en múltiples y diferentes actores a diferentes niveles -individual, relacional/familiar, comunitario, societal.

- Utilice la diapositiva 4 para hacer una recapitulación de los diferentes actores potencialmente influyentes.



PREGUNTE AL GRUPO:

¿En qué medida creen que estos factores y actores que influyen en los comportamientos de los hombres pueden variar de un grupo a otro, de una comunidad a otra, de un país a otro? ¿Qué piensan basándose en sus experiencias? ¿Qué implicaciones tiene esto, en cuanto a lo que tenemos que hacer antes de empezar a diseñar un proyecto?

Muestre las diapositivas 5, 6 y 7 que explican la importancia de realizar un buen análisis del problema/situación y una investigación formativa para explorar los diferentes factores y actores que influyen en los comportamientos de los hombres.

ACTIVIDAD 2: DEFINIENDO OBJETIVOS

Presente las diapositivas 7 y 8 sobre los diferentes actores considerados en el marco de resultados para programas de involucramiento de los hombres.

Dé a cada participante una copia impresa del marco de resultados e indicadores. Pídales que piensen sobre las comunidades con las que trabajan - y lo que saben sobre los comportamientos de los hombres y los actores y factores que influyen en sus comportamientos. A partir de estos conocimientos:

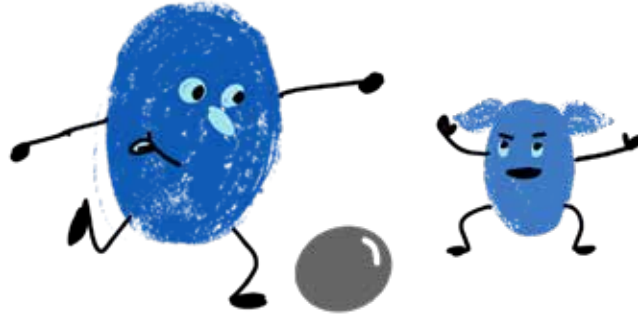
¿En qué actores quisiera enfocarse?

¿Qué cambios quisiera influenciar en estos actores?

Dé a cada persona 10 minutos para hacer esto. Pueden ya sea circular/subrayar actores y resultados en que se enfocarán, o escribir los resultados en el otro lado del papel. Explicar que esto no tiene que ser perfecto -lo que necesitamos es una idea general de los resultados que quisieran ver en sus programas. Cada quien debe conservar su papel.

ACTIVIDAD 3: RECORDANDO LAS DIFERENTES ESTRATEGIAS PARA LA PROMOCIÓN DEL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRES

- Utilizando diapositivas 11/12, dirija una lluvia de ideas en plenaria sobre las diferentes estrategias e intervenciones que hemos discutido esta semana y que pueden utilizarse para promover cambios en las normas de género y el involucramiento del hombre.
- Recuérdeles las diferentes estrategias que ya compartimos - y pregúnteles si olvidamos alguna.



ACTIVIDAD 4: DESARROLLANDO NUESTROS PROYECTOS

- Explique que ahora vamos a hacer una actividad para diseñar un proyecto que promueva el involucramiento del hombre en el DPI. Comenzaremos por diseñar proyectos individualmente.
 - Cada participante debe utilizar los resultados para los diferentes actores que pensaron hace unos minutos.
 - Cada participante debe pensar en las estrategias e intervenciones que acabamos de recordar.
 - Cada participante debe pensar en los principios discutidos antes, y en cómo se va a garantizar que su proyecto esté alineado con estos.
 - Cada participante debe pensar en los riesgos que hemos discutido en cada sesión y cómo los mitigará.
- En lugar de eso pueden utilizar:
- Ya sea, LEGO (en cuyo caso deberá tener un pequeño kit de bloques para cada persona).
- O, pueden dibujar su proyecto... lo que prefieran.

Díales que no hay un proyecto CORRECTO - solo queremos llegar a pensar en qué podríamos hacer...

Deles 10-15 minutos para trabajar individualmente. Luego forme grupos de 4 personas (cerciorándose de que en cada grupo todos hayan usado o solo LEGO o solo dibujos). Pídales que compartan sus ideas entre ellos, y que vean si pueden construir un único modelo LEGO o un único dibujo que capture las ideas que creen que son las más importantes.

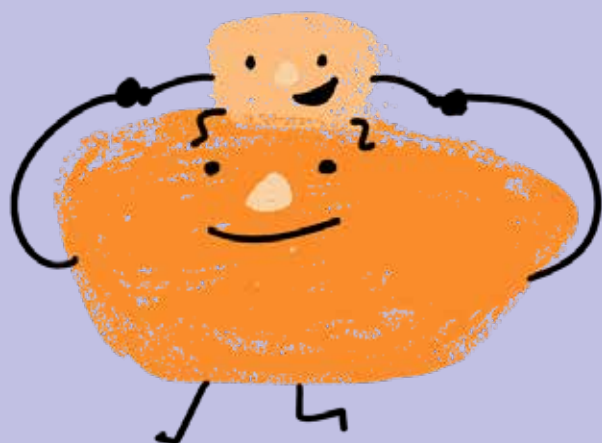
Termine la sesión con una "visita de galería" dando a cada grupo 3 - 4 minutos para explicar su proyecto.



ACTIVIDAD 5: EVALUANDO Y MITIGANDO RIESGOS

- Distribuya una copia impresa de la matriz de evaluación de riesgos a cada persona y déles 5 minutos para que la lean.
- Pida a sus participantes que regresen a los mismos grupos en los que estaban para desarrollar su proyecto y que utilicen la matriz de evaluación de riesgos para identificar riesgos potenciales. Pídales que - después de identificar riesgos, discutan qué podrían hacer para abordarlos. ¿Cambiarían algo en el proyecto que han diseñado?
- Dé a cada grupo 2 – 3 minutos máximo para presentar lo que han discutido.
- Regrese a plenaria y pregúnteles qué han aprendido de este proceso de evaluación de riesgos? Utilice la diapositiva 17 para explicar que:

La evaluación de riesgos es diferente a las evaluaciones de riesgo tradicionales /típicas que se enfocan en los riesgos que afectarán la implementación de proyectos. En su lugar esta se enfoca en los riesgos para las personas con las que trabajamos, y para Plan y personal de su socio. Es similar a las evaluaciones de riesgos de protección y salvaguarda.



Por eso, necesitamos evaluar continuamente los riesgos durante la implementación del proyecto, y no sólo en la fase de planificación.



ACTIVIDAD 6: EXPLORANDO EL MARCO DE M&E

- Pida al grupo que miren otra vez al marco de resultados. Recuérdales que hay 14 resultados que abarcan diferentes actores: los propios hombres, sus parejas, miembros de la familia, miembros de la comunidad, líderes comunitarios, proveedores de servicios, responsables políticos y responsables de los medios de comunicación. Son muchos. NINGÚN proyecto o programa podría trabajar con todos ellos. Como hemos dicho antes, ¡tendrán que concentrarse!
- Ahora pídales que vuelvan a mirar los diferentes resultados durante uno o dos minutos, individualmente. ¿Pueden ver algún patrón, alguna similitud?

Explique que hemos incluido algunos resultados similares para los y las diferentes actores que influyen en los comportamientos de los hombres: mujeres, familiares, miembros de la comunidad, proveedores de servicios, etc. (diapositiva 19). Estos actores:

1. ¿Saben que el involucramiento de los hombres en el DPI es importante y beneficioso?
2. ¿Tienen una actitud positiva hacia el involucramiento de los hombres? ¿Piensan que el hecho de que los hombres compartan las responsabilidades de la crianza, las tareas domésticas y la toma de decisiones es algo positivo?
3. ¿Toman medidas para APOYAR el involucramiento de los hombres en el DPI?



Para los hombres que son padres/cuidadores ellos mismos, también hay resultados (diapositiva 20):

1. ¿Saben los hombres que su involucramiento en el DPI es importante y beneficioso?
2. ¿Tienen los hombres una actitud positiva su involucramiento? ¿Piensan que compartir las responsabilidades de la crianza, las tareas domésticas y la toma de decisiones es algo bueno?
3. ADEMÁS ¿Qué están haciendo realmente? ¿Comparten las responsabilidades de la crianza, las tareas domésticas y la toma de decisiones?

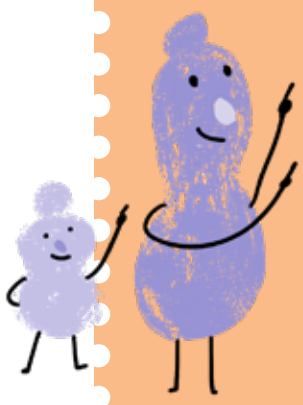
Pregunte: ¿cuál es el resultado que no hemos discutido? Confirme que se trata del resultado 14: “Cambios positivos en las normas de género que influyen en los comportamientos de los hombres y en el grado en que comparten las responsabilidades del trabajo de cuido, la crianza y las tareas domésticas”. Muestre y explique la diapositiva 21.

ACTIVIDAD 7: REVISIÓN DE ALGUNOS DE LOS INDICADORES DEL MARCO M&E

Explique: El marco de resultados y M&E para programas involucramiento de los hombres incluye indicadores recomendados para cada uno de estos resultados. Vamos a hacer un juego de pares, relacionando una selección de los indicadores con los resultados.

Divida al grupo en grupos más pequeños de 3 a 4 personas y entrégueles a cada uno la hoja para la Actividad 7. Pídeles que miren cada indicador e indiquen para qué resultados creen que podría utilizarse este indicador. Haz hincapié en que algunos indicadores pueden ser útiles para más de un resultado.

Dé al grupo 15 minutos para el ejercicio y luego vuelva al plenario. Proyecte o lea en voz alta los diferentes indicadores y pida a que voluntario(a)s digan para qué resultados creen que podría utilizarse el indicador:



1. Discute las sugerencias con el grupo para asegurar de que todos entienden las respuestas correctas.
2. Pregunte cada vez: ¿qué mide este indicador? ¿Los conocimientos de las personas? ¿Las actitudes de las personas? ¿Los comportamientos de las personas? ¿Qué hace las personas para apoyar el involucramiento de los hombres? ¿Si existen normas de género?
3. Explique que uno de los puntos de este ejercicio es mostrar que varios de los indicadores pueden utilizarse con más de un actor, y pueden medirse de la misma manera con diferentes actores.

Entregue copias impresas del marco de M&E completo - una por participante. Explique que cada uno de los indicadores cuyo número comienza con DPI se encuentra en el marco de M&E del DPI. Para cada uno de ellos, hay disponibles una hoja de referencia técnica: en ellas se explica cómo medir el indicador y se incluyen preguntas para su medición. Esperamos que el personal de programas pueda utilizarlas, con el apoyo del/la especialista en monitoreo y evaluación.

ACTIVIDAD 8: CONCLUSIÓN

Concluya la sesión preguntando si las y los participantes tienen alguna pregunta o inquietud. Explique que el equipo del ECD Hub está disponible para proporcionar apoyo para el M&E y para el probar y utilizar los diferentes indicadores, si lo necesitan.



MARCO DE RESULTADOS PARA EL INVOLUCRAMIENTO DEL HOMBRE EN EL CUIDADO CARIÑOSO PARA EL DPI, Y LA SALUD /BIENESTAR MATERNOS

OBJETIVOS GENERALES PARA PROGRAMAS DPI, TANTO EN CONTEXTOS DEL DESARROLLO COMO HUMANITARIO

1. Niñas y niños menores de ocho años, de los grupos excluidos y vulnerables, reciben el cuidado cariñoso y los apoyos y servicios que necesitan para sobrevivir, crecer saludables, y desarrollar su pleno potencial, libres de normas y expectativas discriminatorias de género.
2. Madres/cuidadoras están bien alimentadas, gozan de buena salud física y mental, y se sienten empoderadas para tomar decisiones sobre su vida, cuerpo, y familia.



CONTRIBUYE A

CAMBIOS A NIVEL “OUTCOME” ENTRE PADRES Y CUIDADORES

1. Padres/cuidadores tienen mayor autoconfianza, conocimientos y habilidades para apoyar a la salud y bienestar de sus parejas y el desarrollo saludable e integral de sus hijas e hijos pequeños, en formas que son equitativas de género.

2. Padres/cuidadores tienen mayor autoconfianza, conocimientos y habilidades para apoyar a la salud y bienestar de sus parejas y el desarrollo saludable e integral de sus hijas e hijos pequeños, en formas que son equitativas de género.

3. Padres/cuidadores tienen mayor autoconfianza, conocimientos y habilidades para apoyar a la salud y bienestar de sus parejas y el desarrollo saludable e integral de sus hijas e hijos pequeños, en formas que son equitativas de género.



CONTRIBUYE A

MADRES /CUIDADORAS, OTROS MIEMBROS DE LA FAMILIA

4. Madres, cuidadoras, y miembros de la familia apoyan el involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso, el trabajo de cuidado y la salud materna.

COMUNIDAD RELIGIOSA /LÍDERES TRADICIONALES, VOLUNTARIO(A)S COMUNITARIO(A)S

5. Líderes comunitarios, tradicionales y religiosos tienen actitudes y expectativas igualitarias de género acerca del trabajo de cuidado, la crianza y la toma de decisiones en el hogar, y promueven el involucramiento masculino en el cuidado cariñoso, el trabajo de cuidado, la salud materna.
6. Las y los voluntarios comunitarios se aseguran de que las intervenciones DPI comunitarias faciliten y promuevan el involucramiento del hombre.
7. Los miembros masculinos influyentes de la comunidad tienen actitudes y expectativas igualitarias sobre el trabajo de cuidado y la crianza de los hijos, y están dispuestos a adoptar nuevos comportamientos y a orientar y apoyar a otros hombres para que se conviertan en cuidadores comprometidos.

FORMULADORES DE POLÍTICAS Y LEYES

8. Formuladores de leyes y políticas promulgan leyes, políticas y programas que promueven la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres del trabajo de cuidado, y la crianza de los hijos.

FUNCIONARIO(A)S Y PRESTADORE(A)S DE SERVICIOS PÚBLICOS

9. Las autoridades de salud toman medidas para garantizar que los servicios SMNI son adaptados y fortalecidos para facilitar y apoyar el involucramiento del hombre.
10. Las y los prestadoras de servicios de salud brindan servicios SMNI que facilitan el involucramiento del hombre.
11. Autoridades de educación toman medidas para aumentar el involucramiento del hombre en el aprendizaje y educación de las niñas/os
12. Las y los educadoras de la primera infancia adaptan los servicios de educación temprana y preprimaria para permitir y apoyar el involucramiento del hombre.

PRODUCTORES DE MEDIOS

13. Los productores de medios producen contenidos que promueven el involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso, el trabajo de cuidado, y la salud materna.
14. Cambios positivos en las normas de género que influyen en los comportamientos de los hombres y en el grado en que éstos comparten las responsabilidades del trabajo de cuidado, la crianza y las tareas domésticas

HOJA DE TRABAJO: IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS POTENCIALES Y ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN

Esta hoja de trabajo tiene como objetivo ayudarle a identificar los riesgos potenciales relacionados con la programación que busca promover la participación de los hombres en el cuidado cariñoso/DPI. Para cada riesgo identificado, se debe identificar por lo menos una estrategia o acción de mitigación que pueda ser tomada para reducir el riesgo o su impacto.

RIESGO POTENCIAL	RIESGO POTENCIAL	NIVEL DEL RIESGO (BAJO, MEDIO, ALTO)	ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN
1. ¿Nuestro personal y el personal de nuestros socios entienden y están de acuerdo con los objetivos del programa, y están preparados para apoyar su ejecución? ¿Existen riesgos relacionados con una preparación insuficiente del personal?			
2. ¿Existe algún riesgo relacionado con el acceso de las mujeres a los servicios sanitarios, como resultado de las actividades/programa de participación de los hombres?			
3. ¿Existe algún riesgo de que las actividades del programa involucramiento de los hombres socavarán la autonomía o el poder de decisión de las mujeres?			
4. ¿Existe algún riesgo de "sanción" o reacción contra los hombres que participan en el programa de compromiso masculino y que cambian sus comportamientos?			
5. ¿Existen riesgos de "sanción" o de reacción contra las mujeres cuyas parejas participan en el programa de compromiso de los hombres y que cambian sus comportamientos?			
6. ¿Existe algún riesgo de "sanción" o reacción contra los líderes y miembros de la comunidad, los responsables políticos, etc. que apoyan, modelan y defienden el compromiso masculino?			
7. ¿Existe algún riesgo de "sanción" o reacción contra el personal de nuestra organización o de nuestros socios que se encargan de facilitar/ejecutar el programa?			
8. ¿Conoce ejemplos de riesgos similares (a cualquiera de los riesgos identificados anteriormente) en su contexto, o de otros contextos, de los que pueda aprender?			

ACTIVIDAD 7: JUEGO DE PARES - INDICADORES Y RESULTADOS

CÓDIGO DEL INDICADOR	DECLARACIÓN DEL INDICADOR	PARA QUÉ RESULTADOS SE PODRÍA UTILIZAR ESTO	¡NOTAS DE FACILITACION! ¡NO IMPRIMAS ESTA COLUMNA PARA EL EJERCICIO!
ECDO2.13.2	% de personas (...) con conocimientos básicos sobre los beneficios de la participación de los hombres en el cuidado y desarrollo de sus hijas e hijos		Qué resultados: 2, 4, y potencialmente todos los de 5 - 12 Qué mide: conocimientos
ECDO2.13.4	El porcentaje de personas (...) que creen que los hombres deben compartir las responsabilidades del cuidado y desarrollo de sus hijos e hijas pequeños, independientemente de la edad y el sexo del niño.		Qué resultados: 2, 4, y potencialmente todos los de 5 - 12 Qué mide: las actitudes
ECDO2.13.6	% de personas (...) que creen que los hombres y las mujeres deben compartir las responsabilidades para la toma de decisiones en el hogar		Qué resultados: 2, 4, y potencialmente todos los de 5 - 12 Qué mide: las actitudes
ECDO2.14.1 (CORE)	% de padres/cuidadores (hombres) que participaron en al menos dos tareas de cuidado de crianza por igual o con mayor frecuencia que sus parejas femeninas, en el último mes.		Qué resultados: 3 Qué mide: comportamientos
ECDO2.12.2	% de hombres que acompañaron y apoyaron a su pareja durante su embarazo más reciente (en el periodo prenatal, el parto y posparto)		Qué resultados: 3 Qué mide: comportamientos
ECDO2.15.1	% de hombres que se sienten apoyados y animados a participar en el trabajo de cuido y en el cuidado cariñoso y sensible de sus niños y niñas pequeños		Qué resultados: 4 - pero también potencialmente 5,6,7) Qué mide: el apoyo de las personas al involucramiento de los hombres
Nuevo	Grado en el que la política nacional de protección social incluye provisiones adecuadas para el permiso de paternidad.		Qué resultados: 8 Qué mide: el apoyo de las personas (responsables políticos) al involucramiento de los hombres
Nuevo	Grado en que las normas y protocolos de los servicios de SMNI incluyen medidas adecuadas para permitir la participación significativa de los hombres en la SMNI y la nutrición, garantizando al mismo tiempo los derechos de las mujeres, incluido el derecho a la toma de decisiones autónoma.		Qué resultados: 9 Qué mide: el apoyo de las personas (responsables políticos/autoridades) al involucramiento de los hombres
Nuevo	Porcentaje de adultos formados (...) que declaran tener conocimientos y habilidades adecuados para permitir y promover la participación de los hombres en el cuidado cariñoso de sus hijos pequeños		Qué resultados: 10, 12 Qué mide: el apoyo de las personas (proveedores de servicios) al involucramiento de los hombres

ACTIVIDAD 7: JUEGO DE PARES - INDICADORES Y RESULTADOS

CÓDIGO DEL INDICADOR	DECLARACIÓN DEL INDICADOR	PARA QUÉ RESULTADOS SE PODRÍA UTILIZAR ESTO	¡NOTAS DE FACILITACION! (OBVIAMENTE NO IMPRIMAS ESTA COLUMNA PARA EL EJERCICIO...)
ECD05.1.1	Grado en que el contenido producido por profesionales de los medios de comunicación específicos desafía las normas de género y sociales perjudiciales que influyen en las prácticas de crianza y cuidado infantil.		Qué resultados: 13 Qué mide: el apoyo de las personas (de los medios de comunicación) al involucramiento de los hombres
ECDI4.1.5	Proporción de comunidades en las que al menos la mitad de las personas creen que la mayoría de los hombres comparten la responsabilidad de cuidar de sus hijos e hijas pequeños		Qué resultados: 14 Qué mide: normas de género - lo que se considera un comportamiento típico
ECDI4.1.6	Proporción de comunidades en las que al menos la mitad de las personas creen que otros miembros de su comunidad desaprobarán a los hombres que comparten las responsabilidades del cuidado de sus niño/as pequeños		Qué resultados: 14 Qué mide: normas de género - lo que se considera un comportamiento apropiado
ECDI4.1.9	Proporción de comunidades en las que al menos la mitad de las personas creen que la mayoría de las parejas comparten la responsabilidad de la toma de decisiones en el hogar		Qué resultados: 14 Qué mide: normas de género - lo que se considera un comportamiento típico
ECDI4.1.10	Proporción de comunidades en las que al menos la mitad de las personas creen que otros miembros de su comunidad desaprobarán las parejas en las que hombres y mujeres comparten la toma de decisiones.		Qué resultados: 14 Qué mide: normas de género - lo que se considera un comportamiento apropiado

ANEXOS

CUESTIONARIO PREVIO AL TALLER

Nombre

País en el que trabaja

En su país, qué tanto, y qué tan a menudo, los hombres que son padres /cuidadores primarios se involucran en el cuidado cariñoso y desarrollo de sus hijos e hijas pequeño(a)s? Por favor, marque solo una respuesta.

- Siempre
- Usualmente
- A veces
- Muy raras veces
- Nunca

En las comunidades que trabaja ¿En qué tipo de actividades los padres /cuidadores se involucran para apoyar el desarrollo de sus hijo(a)s pequeño(a)s? Marque las que apliquen.

- Jugar con ello(a)s
- Ayudar a la hora de dormir
- Alimentarlo(a)s
- Preparar comida para ello(a)s
- Abrazarlo(a)s
- Hablar con ello(a)s
- Llevarlo(a)s al centro de salud
- Llevarlo(a)s al preescolar
- Darles orientación /disciplina
- Ninguna de las anteriores

De acuerdo a su experiencia y en las comunidades en que trabaja ¿Cuáles son las tres principales barreras que impiden el involucramiento del hombre el cuidado cariñoso y desarrollo de sus hijo(a)s pequeño(a)s? Marque solo tres respuestas

- No hay tiempo
- Trabajo fuera del hogar
- No vive con la familia
- No lo ve como su rol
- Le preocupa lo que los demás piensen de él
- No es bienvenido o involucrado (por trabajadores de salud /maestro(a)s /familia
- No hay licencia por paternidad
- Otra (especifique por favor)

Ahora piense acerca de los programas que en su país promueven el DPI y salud maternal. ¿En qué medida Plan ha trabajado con los siguientes aspectos del involucramiento del hombre para el cuidado cariñoso/DPI? Para cada área hay una escala de 1-5. Marque 1 si no ha hecho nada en esta área, y 5 si su país tiene mucha experiencia con, posibles múltiples proyectos.

- Llegar directamente a padres /cuidadores a través de grupos de padres /hombres, visitas domiciliarias, etc.

- Trabajar directamente con centros preescolares para promover el involucramiento del hombre en DPI
- Trabajar con servicios de salud para promover el involucramiento del hombre en la salud materna y DPI
- Trabajar con líderes comunitarios (religiosos /tradicionales, etc.) para promover el involucramiento del hombre en el DPI /salud materna
- Influir el cambio en políticas para promover el involucramiento del hombre en DPI /salud materna
- Campañas de comunicación para el Cambio Social y del Comportamiento para el involucramiento del hombre

Ahora piense en su PROPIA experiencia profesional en programas para DPI /salud materna.

¿Cuánta experiencia USTED tiene con los siguientes aspectos del involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso/DPI? Para cada área, hay una escala de 1-5. Marque 1 si no ha hecho nada en esa área y 5 si ha tenido mucha experiencia

- Llegar directamente a padres /cuidadores a través de grupos de padres /hombres, visitas domiciliarias, etc.
- Trabajar directamente con centros preescolares para promover el involucramiento del hombre en DPI
- Trabajar con servicios de salud para promover el involucramiento del hombre en la salud materna y • DPI
- Trabajar con líderes comunitarios (religiosos /tradicionales, etc.) para promover el involucramiento del hombre en el DPI /salud materna
- Influir el cambio en políticas para promover el involucramiento del hombre en DPI /salud materna
- Campañas de Comunicación para el Cambio Social y del Comportamiento para el involucramiento del hombre

Le gustaría presentar cualquiera de las experiencias de su país en el taller? De ser así, podría indicar el/las área(s) de las que le gustaría hablar? ¡Marque con un sí todas las que apliquen! Y no se preocupe si no quiere presentar, sabemos que no para todos los países es posible.

- Llegar directamente a padres /cuidadores a través de grupos de padres /hombres, visitas domiciliarias, etc.
- Trabajar directamente con centros preescolares para promover el involucramiento del hombre en DPI
- Trabajar con servicios de salud para promover el involucramiento del hombre en la salud materna y DPI
- Trabajar con líderes comunitarios (religiosos /tradicionales, etc.) para promover el involucramiento del hombre en el DPI /salud materna
- Influir el cambio en políticas para promover el involucramiento del hombre en DPI /salud materna
- Campañas de comunicación para el Cambio Social y del Comportamiento para el involucramiento del hombre

PREGUNTAS DE LA PRUEBA CORTA KAHOOT

Las respuestas resaltadas continuación son las correctas. ¡Por favor tome nota que en algunos casos hay más de una respuesta correcta!

La participación positiva del hombre en el cuidado cariñoso y desarrollo de sus hijo(a)s pequeño(a)s puede traer beneficios para:

- Niñas y niños
- Madres y cuidadoras
- Los hombres mismos
- **Todas las anteriores**

Las niñas y niños cuyos padres se involucran en su cuidado tienen más posibilidades de:

- Tener un buen desempeño escolar
- **Tener problemas de comportamiento y emocionales**
- **Tener buena salud física y mental**
- Todas las anteriores

Cuando el hombre se involucra en el cuidado cariñoso de lo(a)s niño(a)s, es más probable que sus hijo(a)s cuestionen los roles tradicionales de género:

- Verdadero –solo para las hijas
- Verdadero –solo para los hijos
- **Verdadero –para las hijas y los hijos**
- Falso

¿Cuándo es importante el involucramiento del hombre en el cuidado de sus hijos e hijas?

- Primera infancia
- Edad escolar
- Adolescencia
- **Todas las anteriores**

El involucramiento positivo del hombre puede significar que la mujer:

- **Tenga más probabilidades de asistir al control/cuidado prenatal**
- **Dé lactancia materna por más tiempo**
- **Tenga más probabilidades de dar a luz en una institución de salud**
- Tenga más probabilidades de sentir deprimida

Cuando el hombre se involucra como cuidador, tiene más probabilidades de:

- Sentirse satisfecho con su vida
- **Utilizar la violencia con su pareja e hijo(a)s**
- Sentirse menos estresado
- **Aumentar el uso de drogas y alcohol.**

ACTIVIDADES ADICIONALES QUE PUEDEN COMPLETARSE INDIVIDUALMENTE O EN PEQUEÑOS GRUPOS

Maria, Martin y Juan: una historia para comprender los diferentes factores que influyen en nuestros comportamientos

(adaptada de manual de UNICEF - Penn University)

Esta historia y este ejercicio tratan sobre los diferentes factores que influyen en nuestros comportamientos. Lee la historia y luego responde a las preguntas del final, identificando en cada caso si esta afirmación se refiere a:

- A.** Una creencia de María sobre lo que es verdad o un hecho (conocimiento)
- B.** Una creencia de María sobre lo que está bien/mal (actitud)
- C.** Una creencia de María sobre lo que hacen los demás
- D.** Una creencia que tiene María sobre lo que los demás piensan que es lo apropiado/lo correcto de hacer

LA HISTORIA DE MARIA, MARTIN Y JUAN

Maria vivía con su esposo Juan, en un pequeño pueblo a dos horas en las afueras de Normomania. Maria y Juan ya tenían un hijo, Pedro, que era muy fuerte y rápido para su edad, ¡el mejor jugador de fútbol del pueblo! Pronto, Maria resultó embarazada de nuevo. Juan decidió que si el bebé era un niño lo llamaría Martin, y si era una niña la llamaría Margarita.

¡Fue un niño! Pero, para pena de Maria, su piel era pálida. Martin era albino. Cuando Juan vio esto, se enojó con Maria. Él dijo que seguramente ella le había sido infiel, y que el niño no podía ser de él. Juan dejó sola Maria criando a sus hijos.

Felizmente, Maria tenía un tío que se había mudado a Granexpectativa y se volvió exitoso con un trabajo en un banco. Él estaba enojado por el comportamiento de Juan e hizo su mejor esfuerzo por apoyar financieramente a Maria y a su familia. Aún y así, el dinero era muy justo para Maria y sus hijos. También temía que su hijo Martin, a quien había llegado a amar, pudiera ser estigmatizado por las demás personas en su comunidad, así que trató de mantenerlo oculto. (Ella también esperaba que esto lo protegiera del sol.)

Finalmente, de todas formas se llegó el momento en que Martin debía ir a la escuela. Eso sería caro y, posiblemente, peligroso. ¡Él podría ser acosado por los demás! Y, ¿qué tal si infectaba a alguien más? Por otro lado, ella lo amaba, y quería que tuviera una oportunidad justa en la vida. Ella estaba pasando un momento difícil decidiendo qué hacer...

Pongamos a prueba su conocimiento sobre las creencias que pudo influenciar su decisión sobre enviarlo a la escuela o no:

Creencias de Mary	Tipo de Creencia (A, B, C D)
1. Mary cree que Martin nació albino debido a un hechizo.	
2. Mary cree que Nation hizo mal en dejarla a ella y a sus hijos sin apoyo.	
3. Mary cree que mucho(a)s estudiantes en la escuela de la comunidad intimidan y menosprecian a niñas y niños albinos.	
4. Mary cree que es su obligación darle a su hijo la mejor vida que pueda.	
5. Mary cree que los demás miembros de su comunidad creen que ella debe mantener a Martin oculto para protegerlo del sol y evitar que contagie a lo(a)s demás.	
6. Mary cree que las personas albinas tienen un período de vida muy corto.	
7. Mary cree que las niñas y niños albinos son tan inteligentes y capaces de aprender como las y los otros niños.	
8. Mary cree que los padres de otro(a)s niños y niñas considerados anormales o discapacitados no lo(a)s envían niños a la escuela.	

RESPUESTAS 1 – A , 2 - B, 3 - C 4 – B, 5 – D, 6 – A, 7 – A, 8 – C

REFLEXIONE Y RESPONDA LO SIGUIENTE:

- ¿Qué creen que Mary haría, si su decisión se basara en lo que sabe y cree que es cierto sobre las capacidades de su hijo para desempeñarse bien en la escuela? ¿lo hubiera enviado a la escuela? Si / No
- ¿Qué creen que Mary haría, si su decisión se basara en lo que ella cree que es lo correcto de hacer y su deber moral como madre de Martin? ¿Lo hubiera enviado a la escuela? Si / No
- ¿Por qué Mary podría decidir no enviar a Martin a la escuela? ¿Aunque sabe que enviarlo a la escuela tiene sentido y cree que es lo correcto?
- ¿Existe en esta comunidad la posibilidad de que haya una norma que defina que las niñas y los niños que se perciban como diferentes o con un impedimento deban ser asilado(a)s y no ser enviado(a)s a la escuela?

CONCLUSIONES:

- En este caso, María puede decidir no enviar a Martín a la escuela, a pesar de que ella, con razón, cree que a Martín le puede ir bien en la escuela y tiene una actitud positiva hacia su escolarización.
- Puede que decida mantenerlo en casa porque cree que en su comunidad no se envía a los niños con

discapacidad a la escuela y los miembros de la comunidad piensan que lo correcto es que estos niños se queden en casa. Puede que decida mantenerlo en casa porque teme las sanciones, tanto para Martín como para ella misma.

- Los vínculos entre nuestros conocimientos y actitudes sobre un comportamiento/práctica y el hecho de que realmente lo practiquemos o nos comportemos de esa manera no siempre son fuertes.
- Nuestras creencias/expectativas sobre lo que hacen los demás, y lo que otros piensan que es lo correcto, suelen estar más estrechamente correlacionadas con la forma en que decidimos comportarnos.

COMPRENDER LOS FACTORES QUE IMPULSAN EL COMPORTAMIENTO DE LAS PERSONAS: DOS ESTUDIOS DE CASO SOBRE EL MATRIMONIO INFANTIL

Lee los dos siguientes estudios de caso, uno de Nepal y otro sobre los refugiados sirios:

- ¿Cuáles crees que son los posibles "impulsores" del matrimonio infantil en cada una de estas situaciones? ¿Están en juego las normas sociales? ¿Están en juego las normas de género y, en caso afirmativo, cuáles? ¿Está implicada una norma que define que las niñas deben casarse antes de la edad adulta?
- Anota tus ideas o discútelas con tus colegas, y luego lee la diapositiva del final.

El matrimonio infantil entre los refugiados sirios

En Siria, los últimos datos oficiales muestran que el 13% de las niñas se casan antes de los 18 años y el 3% antes de los 15 años.

El conflicto en curso y la subsiguiente crisis humanitaria han provocado un dramático aumento de los matrimonios infantiles en las comunidades de refugiados sirios en Irak, Jordania, Turquía y Líbano, con tasas hasta cuatro veces más altas que en Siria. Entre las niñas refugiadas que actualmente tienen entre 15 y 17 años, alrededor del 24% están casadas.

También se han detectado los siguientes problemas entre las familias refugiadas:

- Las familias luchan por sobrevivir con escasos recursos
- Las familias están preocupadas por la necesidad de proteger a sus hijas de la violencia sexual (sobre todo porque se cree que las chicas sirias de los campamentos son más atractivas que las locales)
- El acceso a la escuela secundaria es limitado tanto para las niñas como para los niños refugiados, por lo que la matrícula escolar disminuye a medida que los niños y niñas llegan a la edad de secundaria. A los 9 años, más del 70% de las niñas encuestadas estaban matriculadas en la escuela; a los 16 años, menos del 17% están matriculadas.

Fuente: Sitio de Girls Not Brides. Consultado el 24 de abril de 2017

Matrimonio infantil en Doti, Nepal

En esta región, la percepción de la edad correcta para casarse es de 16 a 19 años, mientras que la edad media para casarse entre las niñas es de 17,7 años (los niños 21,4 años). Si una hija no recibe una propuesta a mediados o finales de la adolescencia, los padres se preocupan mucho. La mayoría acepta casar a su hija a la primera propuesta, por miedo a que no consiga una buena propuesta más adelante.

Económicamente, existe un sistema de dote, pero no es obligatorio, y los padres dan lo que pueden sin temor a ser criticados por dar menos.

El matrimonio es una parte integral de la vida de una niña y está relacionado con su identidad y estatus en la sociedad. Desde una edad temprana, se educa a las niñas con la expectativa de que mantendrán el honor de la familia siendo una nuera "ideal": trabajadora, sirviendo a sus suegros y sin relacionarse con varones de fuera.

Los padres se encargan de inculcarles "buenos" valores como la modestia, la timidez, la salvaguarda de la virginidad de la niña, la búsqueda de un novio capaz, para casarse y asumir la responsabilidad económica del matrimonio. Por lo general, no se consulta a las niñas sobre el matrimonio.

Fuente: Ghimire, A., Samuels, F. Changes and continuity in social norms and practices around marriage and education in Nepal

¿Qué ocurre en estos dos contextos?

En Nepal hay múltiples normas de género potencialmente implicadas, entre ellas

- La norma de que las niñas deben casarse antes de los 19 años;
- Normas sobre la virginidad antes del matrimonio
- Normas que definen que los hombres toman las decisiones
- Normas sobre la movilidad y el trabajo de las mujeres

En el caso de los refugiados sirios:

- Aunque hay normas de género potencialmente en juego relacionadas con las expectativas de que las niñas sean vírgenes antes del matrimonio y no tengan voz en las decisiones importantes, el hecho de que en Siria las tasas de matrimonio infantil sean bajas sugiere que no hay una norma de que las niñas tengan que casarse a una edad determinada.
- En este caso, las familias pueden tomar la decisión por prudencia: para mantener a las niñas protegidas, para tener una persona menos a la que alimentar, y porque hay pocas alternativas para las niñas, dados los bajos niveles de cobertura de la educación secundaria.
- Sin embargo, con el tiempo existe el riesgo de que el matrimonio infantil se convierta en lo que se considera un comportamiento típico y apropiado en estos contextos.



CRÉDITOS

Equipo Técnico de Plan: Melanie Swan y Daniel Molina

Consultora Técnica: Kate Doyle, Promundo

Equipo Técnico: Cassandra Pilla (CNO), Daniel Rojas (Bolivia), Iva Irfath (Bangladesh), Nicole Rodger y Katherine Fell (ANO) y Tomas Agnemo (SNO).

Diseño: Auxi Martínez (Paraguay)

Ilustraciones: Laura Santina Báez (Paraguay)

ACERCA DE PLAN INTERNATIONAL

Nos esforzamos por promover los derechos de la niñez y la igualdad de las niñas en todo el mundo. Reconocemos el poder y el potencial de cada niño y niña. Sin embargo, éste se ve a menudo reprimido por la pobreza, la violencia, la exclusión y la discriminación. Y son las niñas las más afectadas. Como organización humanitaria y de desarrollo independiente, trabajamos junto a los niños, niñas, jóvenes, nuestros colaboradores y socios para abordar las causas fundamentales de los retos a los que se enfrentan las niñas y todos los niños vulnerables. Apoyamos los derechos de niñez desde que nacen hasta que llegan a la edad adulta, y les permitimos prepararse y responder a las crisis y adversidades. Impulsamos cambios en la práctica y la política a nivel local, nacional y mundial utilizando nuestro alcance, experiencia y conocimientos. Llevamos más de 80 años creando poderosas asociaciones en favor de la niñez, estamos presentes en más de 75 países.

Plan International Headquarters Dukes Court, Duke Street, Woking, Surrey GU21 5BH, United Kingdom Tel: +44 (0) 1483 755155 Fax: +44 (0) 1483 756505 E-mail: ECD@plan-international.org. Published in 2021. Text © Plan International

