



# Un viaje hacia una masculinidad pacífica

PROGRAMA DE ESTUDIOS SOBRE MASCULINIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO

PROGRAMA PARA LOS FACILITADORES



# Un viaje hacia una masculinidad pacífica

## Un programa de estudios sobre masculinidad con equidad de género

El programa de estudios está pensado para que lo utilicen personas que ejecutan proyectos y hacen planificación, así como para profesionales que integran la perspectiva de género en el desarrollo de los jóvenes. El objetivo es apoyar el cambio de comportamiento individual, construir habilidades socioemocionales y cambiar las normas sociales y las ideas internalizadas de lo que significa ser un hombre. Se espera que las personas facilitadoras utilicen este manual para guiar a los adolescentes y jóvenes hombres a través de un viaje hacia una identidad masculina más equitativa.

El programa de estudios adjunto contiene el esquema de una capacitación con adolescentes y jóvenes dirigida por modelos masculinos a través de un «rito de paso» inspirado en la enseñanza social católica que utiliza los principios del marco de construcción de la paz de las 3C y 4D de CRS. Las siguientes páginas incluyen una guía detallada de actividades, recomendaciones para la capacitación de facilitadores, herramientas y consideraciones para las personas facilitadoras y propuestas de la agenda.

## Agradecimientos

Este programa de estudios comenzó como una respuesta a una pregunta de aprendizaje y a la necesidad de aumentar las oportunidades para que CRS involucre a los adolescentes y jóvenes hombres en la programación para superar las normas de género socializadas. El desarrollo de este programa de estudios ha sido un trabajo de amor y la esperanza es que mejore la vida de muchos jóvenes, así como de las comunidades donde CRS sirve en todo el mundo. Expertos técnicos, asesores en temas de género, el equipo de EQUIP y profesionales en desarrollo positivo de la juventud participaron en el análisis sobre cómo incorporar el enfoque de las 3C y las 4D para la construcción de la paz, junto con los ritos de iniciación masculinos inspirados por el padre Richard Rohr y prácticas basadas en evidencia, en la creación de esta herramienta.

El autor desea dar las gracias a todo el personal de CRS y a los asesores técnicos que utilizaron su experiencia y conocimientos para examinar y revisar el programa de estudios a lo largo del proceso. Un agradecimiento especial a Michelle Kendall, Lucy Steinitz, Isabel Aguilar Umaña, Rick Jones, Jean-Baptiste Talla, Raymond Mukengere, Tapfuma Murove, Michelle Marland, Nell Bolton, Bob Groelsema, Sergio López y Don Rogers, por todas las conversaciones, la lluvia de ideas y la orientación para alcanzar este objetivo.

Un agradecimiento especial adicional al inspirador equipo de CRS Ghana que lanzó el primer piloto del programa de estudios con el proyecto sobre masculinidad con equidad de género FY21. ¡Su pasión y determinación pusieron en marcha este programa de estudios! El proyecto también proporcionó fondos para la edición, el diseño y la publicación de este borrador del programa de estudios. Gracias a Abby Johnson, WARO RTA, y a todo el equipo del proyecto GEM: Caroline Dery, David Pwayidi, Jacqueline Shrader, Baba Gariba, Christina Gallagher y el resto del equipo de CRS Ghana que apoyó a lo largo del camino.

Las sesiones en esta guía provienen de una variedad de manuales, internos y externos de CRS, que se encuentran listados en la bibliografía al final de esta guía.

Catholic Relief Services (CRS) es la agencia oficial de ayuda humanitaria internacional de la comunidad católica en Estados Unidos. El trabajo de ayuda y desarrollo de CRS se realiza a través de programas de respuesta a emergencias, VIH, salud, agricultura, educación, microfinanzas y construcción de paz. CRS ayuda a aliviar el sufrimiento de personas necesitadas en más de cien países, sin importar su raza, religión o nacionalidad.

## Prefacio

La Doctrina Social Católica, con su contribución al desarrollo humano integral (DHI), llama a Catholic Relief Services a promover las relaciones correctas entre todas las personas, asegurando que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas tengan la oportunidad, la capacidad, la voz y el apoyo que necesitan para participar en condiciones de igualdad, para alcanzar su pleno potencial y para reducir las desigualdades y los desequilibrios de poder. Para lograr plenamente el DHI es esencial proporcionar oportunidades equitativas, recursos y perspectivas de vida a las mujeres, hombres, niños y niñas para que puedan decidir sobre sus propias vidas y contribuir a sus familias y comunidades. Al reconocer esta necesidad, CRS entiende que los programas que buscan obtener resultados equitativos y trabajan para garantizar que todas las personas puedan vivir una vida llena de dignidad humana y justicia deben involucrar a los hombres y a los niños para cuestionar las normas perjudiciales de lo que significa ser un hombre, las normas hipermasculinas y la dinámica de poder desigual que las acompaña. CRS espera que los hombres y los niños reflexionen sobre el modo en que las concepciones de la «hombría» se ven influidas por las normas de género desiguales, y anima a los hombres a pasar de las nociones perjudiciales de lo que «significa ser un hombre» a lo positivo innato que cada persona lleva dentro, y que no siempre se celebra o se valora. Estos resultados no solo benefician a los hombres y niños, sino que también tienen efectos positivos para sus familias, mujeres, niñas y comunidades.

Reconocemos que todos hemos heredado normas y actitudes, ya que crecimos con estas ideas heredadas de nuestros sistemas sociales, es decir, nuestras familias, nuestras comunidades, los medios de comunicación, las escuelas, los compañeros, y más. Cambiarlas puede ser un viaje difícil y personal, incluso cuando queremos hacerlo. Todos estamos juntos en esto, aprendiendo sobre la marcha, gradualmente. No hay una definición exacta de lo que significa una forma pacífica y positiva de ser hombre, pero entendemos las características que los hombres y los niños pueden desarrollar para alejarse de las consecuencias negativas de la versión estereotipada de la virilidad hipermasculina. A menudo podemos encontrar ejemplos de una masculinidad positiva en nuestras comunidades, aunque no se celebren fácilmente. Podemos utilizar estos ejemplos como un refuerzo de nuestro viaje por un camino que busque crear una sociedad más justa, que respete la dignidad humana de cada persona, que sea menos violenta y que posibilite una mayor equidad: todos ellos son objetivos del DHI. Si queremos este cambio, debemos reconocer los aspectos positivos que todos tenemos para ofrecer y relevarlos, individual y colectivamente. Este es un viaje que los niños y los hombres pueden emprender juntos e individualmente. Si lo que queremos es una sociedad más pacífica y equitativa puede que sea necesario realizar algunos cambios en la comunidad a todos los niveles, comunitario, relacional, organizativo e individual. Es obvio que parte de esto es un reto, pero es para mejorar nuestras comunidades –especialmente en búsqueda de una sociedad más pacífica, justa y equitativa, así como un yo más pacífico y la promoción de relaciones correctas–. El resultado de todos estos cambios es menos violencia y daño (perjuicio): en otras palabras, mayor paz, verdadera paz interior tanto en nosotros mismos como en nuestra fe y nuestras familias.

Este programa de estudios se creó con esta visión en mente. No se trata de avergonzar a los hombres y a los niños por algunos atributos negativos que se remontan a las normas hipermasculinas, sino de descubrir, soñar y diseñar colectivamente una identidad masculina más pacífica a través de un viaje guiado, un rito de paso de niño a hombre. La idea es ayudar a los niños y hombres de las comunidades en las que trabaja CRS a aprender y reforzar las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para defender las verdades universales de la dignidad humana y las relaciones correctas para todas las personas.

Este rito de paso es un viaje desde las ideas infantiles de lo que es ser un «hombre de verdad» hasta una mejor comprensión de lo que realmente es y puede ser un hombre maduro y pacífico, no solo por el bien de la comunidad sino por el bien de uno mismo, de la familia y de la capacidad de crear y mantener relaciones justas y equitativas.

En solidaridad, Jimi Hummer — Asesor técnico de género de CRS

# Contenido

<b>Un viaje hacia una masculinidad pacífica</b> .....	<b>i</b>
Un programa de estudios sobre masculinidad con equidad de género .....	i
Agradecimientos.....	i
Prefacio .....	ii
<b>Información general sobre un viaje hacia una masculinidad pacífica: programa de estudios sobre masculinidad con equidad de género</b> .....	<b>1</b>
¿Por qué necesitamos este rito de paso? .....	1
Ritos de paso .....	2
<b>Preparación del rito de paso: instrucciones para formadores, planificadores y gestores</b> .....	<b>6</b>
Propósito.....	6
Metodología: intervenciones clave .....	6
<b>Instrucciones para ejecutores y facilitadores del programa</b> .....	<b>10</b>
Preparación y planificación: antes de la capacitación .....	10
Monitorear, evaluar, adaptar y aprender .....	15
¿Cómo utilizar la guía? .....	17
Agenda del programa .....	20
<b>Plan de actividades</b> .....	<b>21</b>
<b>Sesión 1: ¡Bienvenida! Creación de un espacio seguro (conectar y relacionar)</b> .....	<b>21</b>
<b>Sesión 2: ¿Qué es la «caja de hombres»? (conectar y relacionar)</b> .....	<b>32</b>
<b>Sesión 3: ¿Qué es el poder? (conectar y relacionar)</b> .....	<b>40</b>
<b>Sesión 4: La resolución de conflictos y nuestro poder para hacer el cambio (conectar y relacionar)</b> .....	<b>48</b>
<b>Sesión 5: Relaciones correctas con uno mismo y con los demás (relacionar y enlazar)</b> .....	<b>56</b>
<b>Modulo 6: Comprometerse con una vida sana y fortalecer nuestras redes (relacionar y enlazar)</b> .....	<b>63</b>
<b>Sesión 7: Diseñar y soñar una nueva masculinidad: liderando como campeones del género (relacionar y enlazar)</b> .....	<b>75</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>84</b>
Anexo 1: Posibles actividades adicionales.....	84
Anexo 2: Conceptos clave de género.....	94
Anexo 3: Cuestionario del grupo de discusión con posibles participantes .....	96
Anexo 4: Preevaluaciones y posevaluaciones / evaluaciones de facilitadores .....	100
Anexo 5: Ejemplo del programa de formación de formadores .....	106
Anexo 6: Actividades de formación entretenidas .....	108
Orientación relacionada con COVID-19.....	112
<b>Referencias</b> .....	<b>113</b>



Ricardo Contreras / CRS

## Información general sobre *Un viaje hacia una masculinidad pacífica* – Programa de estudios sobre masculinidad con equidad de género

### ¿Por qué necesitamos este rito de paso?

Las iniciaciones masculinas y los ritos de paso están bien documentados a lo largo de la historia, con prácticas que varían en todo el mundo. Tradicionalmente, las iniciaciones masculinas tenían como objetivo preservar las ideas de fuerza, valor, poder y control masculino y otras normas de hombría socializadas por diversas razones. Estos ritos se han perdido con el paso del tiempo por muchos motivos. Al darse cuenta de que estos procesos de iniciación también pueden tener un resultado positivo al ayudar a unir a los adolescentes y jóvenes adultos mientras atraviesan la etapa cultural y de desarrollo hacia la virilidad, este plan de estudios traza un nuevo tipo de rito de paso. Al comprender que los jóvenes a menudo luchan por encontrar su identidad masculina, este nuevo enfoque de iniciación espera resolver algunos de los problemas que enfrentan y, en última instancia, conducirá a mejorar los resultados para los jóvenes, sus familias y compañeros a nivel individual, de relaciones y de comunidad. Este rito de paso busca construir y reforzar los conocimientos, habilidades y actitudes en torno a las verdades universales de la importancia de las relaciones justas y equitativas. Relaciones basadas en el respeto, la comprensión, la dignidad humana, la equidad y la justicia. Este programa ayudará a los facilitadores a guiar a los jóvenes a través del desarrollo de habilidades socioemocionales tangibles.

En primer lugar, examinemos algunos conceptos básicos que son importantes para comprender la necesidad de este rito de paso.

Por definición, la masculinidad está compuesta por comportamientos, actitudes y valores que las sociedades esperan de los hombres y los niños, así como la socialización de estas expectativas. La versión extrema de este proceso se conoce como hipermasculinidad. Las consecuencias negativas de las normas de género hipermasculinas sobre niños, hombres, mujeres y niñas están bien documentadas: la discriminación y violencia socioestructurales siguen privando a mujeres y niñas de todo el mundo de sus derechos y oportunidades básicas en todos los ámbitos de la vida. Entendemos que todos los seres humanos fueron creados a imagen y semejanza de Dios y que todos los seres humanos merecen dignidad humana, respeto y justicia, aunque muchos sistemas de normas hipermasculinas lo han dificultado. No solo para mujeres y niñas, sino para gran cantidad de hombres y niños. Si bien muchos hombres pueden beneficiarse de un sistema y unas normas que favorecen la dominación masculina, no todos lo hacen, y estos beneficios tienen un coste, como el aumento de los riesgos para la salud física y mental, la disminución de la intimidad y la satisfacción en las relaciones, y el aumento de la mortalidad por enfermedades crónicas y violencia.

Estas normas socializadas hipermasculinas tienen una serie de efectos negativos sobre los niños y los hombres, derivados de las presiones para parecer invulnerables, tener el control de las relaciones y, especialmente entre adolescentes y hombres jóvenes, asumir riesgos. Esto puede ser perjudicial para su salud física y su bienestar psicosocial. Muchos hombres y niños que no presentan estas características hipermasculinas también sufren, lo que a menudo se traduce en violencia y discriminación. Al reconocer estas cuestiones, esperamos crear sistemas que fomenten relaciones correctas, basadas en la justicia, respeto, igualdad y equidad. Estos nuevos sistemas benefician a los hombres y a los niños, así como a las mujeres y a las niñas, al disminuir la violencia interpersonal, comprender el poder y el conflicto, mejorar la salud mental y promover relaciones más afectuosas y correctas.

Las ideas de hipermasculinidad se han creado de varias maneras y se han arraigado en las sociedades en forma de normas socializadas de lo que significa ser un hombre de verdad. Estas ideas se han transmitido a niños y niñas al respecto de lo que significa ser un hombre y una mujer, reforzándose en todos los niveles de su sistema socioecológico. Es una construcción social de lo que significa ser un «hombre», más aún un hombre hipermasculino. Al ayudar a los niños y hombres a tratar estos problemas a través de un modelo socioecológico, que abarca su nivel individual, relacional y comunitario, entonces se puede producir un cambio real, y estos niños y hombres, sus familias y la comunidad empiezan a sanar colectivamente. La masculinidad forma parte del género, ya que este es un concepto relacional. Desde la perspectiva de la construcción de la paz, este aspecto relacional de toda dinámica social es la clave. Además, en la actualidad es importante abordar estas ideas porque los hombres están cada vez más conscientes de cómo estas normas hipermasculinizadas están afectando su bienestar.

## Ritos de paso

En concordancia con la necesidad de ayudar a los adolescentes hombres a desarrollar y reforzar un concepto más sano de lo que significa ser hombre, una especie de rito de paso es una tradición milenaria que lleva al niño en un viaje hacia la virilidad. Sin embargo, en el mundo actual, en muchos países han entrado en desuso estos rituales de iniciación masculina y, en cambio, hemos permitido que la mayoría de las adolescentes resuelva estas situaciones por su cuenta, que interpreten sus papeles como hombres en sus comunidades individualmente, con poca orientación o comprensión. Efectivamente, algunas iniciaciones masculinas del pasado pueden haber contribuido a reforzar las ideas de hipermasculinidad sobre cómo ser un protector, procreador y proveedor a través de la obtención de poder y control de cualquier manera posible, a menudo por medio de diferentes formas de violencia. El proceso de iniciación masculina no tiene por qué reforzar estas ideas de hipermasculinidad: en su lugar puede ayudar a los adolescentes a crecer como hombres pacíficos y maduros.

En cambio, proponemos un nuevo tipo de rito de paso. Para que los jóvenes desarrollen las habilidades, los conocimientos y las actitudes necesarias para ser hombres maduros deben contar

con modelos masculinos que sirvan de ejemplo y guíen el camino. Además, a través de la comprensión del desarrollo humano sabemos que la edad de la adolescencia es un punto crítico. Esta es la etapa de desarrollo en la que el cerebro experimenta cambios dramáticos; en este período, los adolescentes comienzan a pensar críticamente sobre sí mismos y sobre cómo interactúan con los demás. Asimismo, reconocemos que los adolescentes hombres son uno de los grupos demográficos de mayor crecimiento y son el futuro de nuestras comunidades. Este rito de paso es una inversión en el futuro de nuestras comunidades. Guiar a los jóvenes hacia una vida más saludable también tendrá un impacto en nuestras comunidades en su totalidad.

---

*"La suposición general que subyace en todos los ritos de iniciación es que, a menos que a un joven se le muestre el poder real a través de una comunidad de ancianos sabios, siempre buscará un poder falso y probablemente pasará gran parte de su vida buscando prestigio, privilegios y posesiones. La falta de exposición personal y social a la verdadera profundidad y amplitud hace que la mayoría de los jóvenes sean vulnerables a la religión barata, a los cultos y a las multitudes como sustituto de la amplitud, esperando la salvación de sus trabajos o empresas, vendiendo sus almas por la fama y el fundamentalismo".*

- P. Richard Rohr

### ¿Qué es este nuevo rito de paso?

Se ha escrito y estudiado mucho sobre el tema de los ritos de paso en muchas culturas de diferentes países. Uno de los principales pensadores sobre la necesidad de un rito de paso de la infancia a la madurez es el sacerdote franciscano, Richard Rohr. A través del estudio del desarrollo humano y de la historia de los ritos de paso, Rohr señala que es necesario que los jóvenes pasen por este rito para adquirir las habilidades necesarias para ser hombres positivos, pacíficos y maduros.

Dicho rito suele involucrar, en un grado u otro, una separación de lo antiguo, una etapa liminar o intermedia, y una reincorporación a un nuevo estado o estación. Para explicarlo, primero debemos separarnos de lo normal, crear un espacio para que los chicos adolescentes se sientan seguros y comiencen este proceso sin las distracciones de la vida diaria y con la suficiente comodidad para encontrar un terreno común en temas que afectan a todas sus vidas. Esto ocurre a menudo y con mayor eficacia en la naturaleza, lejos de la ciudad. Se trata de una experiencia de unión con uno mismo y con los demás. Entonces, una vez que hemos creado este espacio, se realiza la iniciación, la cual tiene lugar en un espacio liminal, una especie de umbral muy parecido al umbral de la niñez a la virilidad. El proceso de iniciación propiamente dicho son las discusiones guiadas, las actividades de grupo, la práctica de nuevas ideas, la reflexión propia y del grupo que ayuda a construir y reforzar habilidades, conocimientos y actitudes. Esta parte también crea un grupo unido que puede seguir apoyándose mutuamente. Una vez realizado este proceso, se invita a los adolescentes y jóvenes a volver a la comunidad y esta los celebra.

Mediante el uso de prácticas basadas en la evidencia de los enfoques de transformación de género, los principios de desarrollo positivo de los jóvenes y el marco de las 3C y 4D de CRS para la cohesión social, este programa de estudios actuará como una guía para la planificación y ejecución de este rito de paso.

### ¿Cuáles son los objetivos deseados?

Como ya se ha dicho, hay muchos problemas serios a los que se enfrentan los jóvenes de todo el mundo a la hora de elevar su deseo de fomentar y mantener relaciones correctas. La siguiente sección pretende esbozar los objetivos de este nuevo rito de paso.

## OBJETIVOS

**Objetivo 1:** Los participantes reconocerán los efectos nocivos que las normas de género rígidas, socializadas a través de «la caja de hombres», han tenido en su salud física y mental.

**Objetivo 2:** Los participantes desarrollarán o reforzarán habilidades de comunicación sana, expresión de emociones, manejo de la ira, resolución de conflictos, empatía y establecimiento de relaciones correctas.

**Objetivo 3:** Los participantes desarrollarán juntos una visión compartida de una masculinidad positiva y pacífica y seguirán apoyándose mutuamente para vivir estas nuevas ideas.

**Objetivo 4:** Los participantes, junto a líderes locales y mentores, desarrollarán un proyecto comunitario para vivir los compromisos de un hombre pacífico y para vivir estos valores de masculinidad positiva en la vida cotidiana, para responsabilizarse mutuamente y para transmitir el mensaje a su comunidad.

**Objetivo 5:** Al valorar y vivir los comportamientos propios de las relaciones correctas, justicia, equidad, respeto y dignidad humana, se producirá una mejora en la vida de los participantes, en sus relaciones con los demás, en la vida de los demás y, como resultado, una mayor cohesión social.

## Conocimientos, habilidades y actitudes esperados

A través de este nuevo rito de paso los participantes **reconocerán**:

- Su consciencia sobre la existencia de poder en las relaciones, reflexionando sobre cómo comunicar y demostrar esta situación.
- Comprender los posibles efectos nocivos de «la caja de hombres» y los mandatos de género, reflexionando sobre cómo las normas de género influyen en las vidas de hombres y mujeres, especialmente en sus relaciones.
- Identificar los diferentes tipos de violencia que pueden darse en las relaciones íntimas, las familias, las comunidades, las estructuras, los sistemas y los sistemas de valores de la sociedad.

A través de este nuevo rito de paso, los participantes se **comprometen** a:

- Fomentar relaciones correctas, discutir los tipos de violencia en las relaciones y sus efectos negativos, y cómo construir relaciones íntimas basadas en el respeto, la equidad, la justicia y la dignidad humana.
- Aumentar la concientización sobre las diferencias tradicionales de género en los cuidados y promover la participación de los hombres jóvenes en los cuidados en sus hogares, relaciones y comunidades.
- Comprometerse a ser un hombre que practica la equidad de género, luchando junto a las mujeres contra las normas rígidas de género.

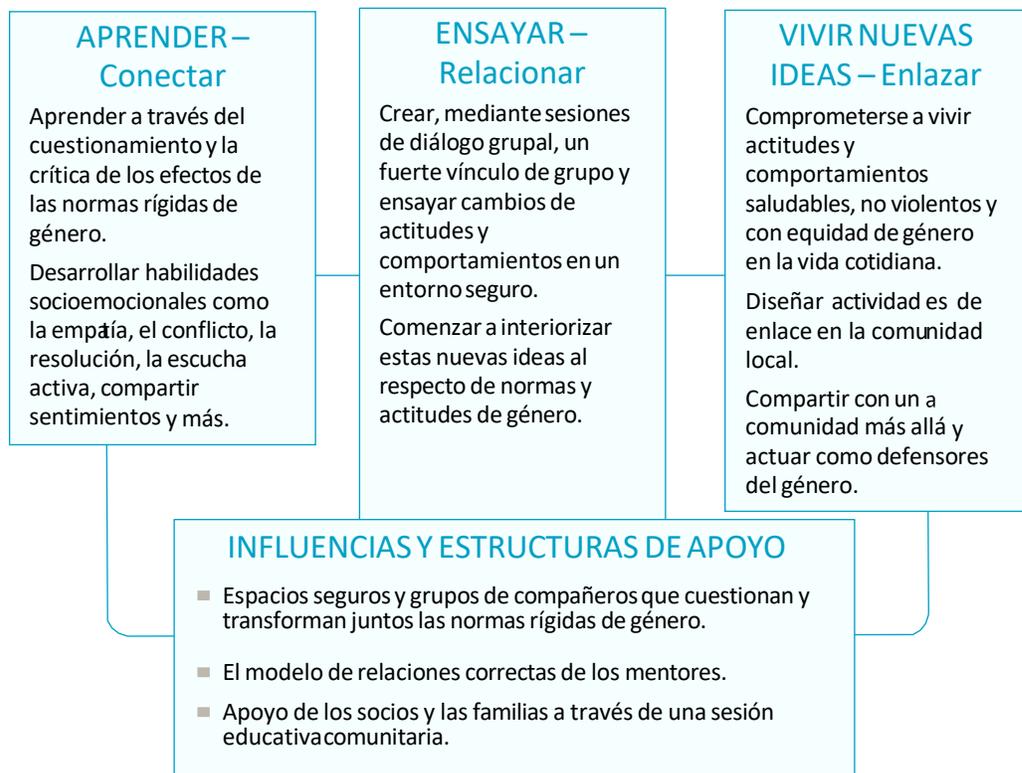
A través de este nuevo rito de paso, los participantes se **comprometen** con su comunidad para:

Practicar el nuevo modelo de ser un hombre pacífico y positivo dentro de la comunidad. Vivir los compromisos de un hombre pacífico y vivir estos valores en la vida cotidiana, responsabilizarse mutuamente y hacer un enlace positivo con su comunidad.

## ¿Quién debería unirse a este viaje? ¿Cómo ocurre esto?

### PÚBLICO OBJETIVO

Facilitadores podrán utilizar este plan de estudios como herramienta de planificación y ejecución de programas con niños y jóvenes de 18 a 35 años, con miras a ayudarles a construir y fortalecer masculinidades equitativas (pacíficas). Para este tipo de iniciativa, los participantes deben ser seleccionados con base en capacidades de liderazgo demostradas previamente y/o su motivación para trabajar activamente por la paz y la equidad de género.





Ricardo Contreras / CRS

## Preparación del rito de paso: instrucciones para los formadores, los planificadores y los gestores

### Propósito

Este programa tiene como objetivo ayudar a los participantes a examinar los efectos negativos de la masculinidad hegemónica, la hipermasculinidad y la «caja de hombres», para salir de todo ello mediante la adquisición de conocimientos y la construcción y el fortalecimiento de habilidades tendientes a una versión más pacífica, saludable y equitativa de la masculinidad.

Esta guía de capacitación está destinada para el uso de facilitadores que dirijan la capacitación en grupos de adolescentes y jóvenes.

### Metodología: intervenciones clave

Varios enfoques, descritos a continuación, crean un espacio seguro para animar a los jóvenes a completar el viaje hacia una versión más saludable de la virilidad. Se trata de marcos que los facilitadores y ejecutores de los programas deben tener en cuenta durante la planificación. Es importante que los facilitadores comprendan bien dichos marcos mediante una capacitación de facilitadores.

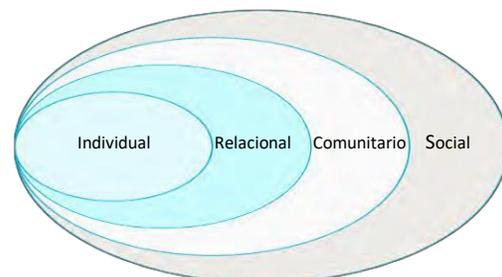
### Grupos de diálogo

Los grupos de diálogo se utilizan para compartir información, expectativas, sentimientos y creencias, así como para reflexionar sobre experiencias personales y cuestionar las normas, en aras de practicar habilidades y comportamientos nuevos, y para crear redes de apoyo para los adolescentes y los hombres que decidan desafiar a las masculinidades hegemónicas en un espacio seguro. Los grupos de diálogo pueden utilizarse para trabajar de manera individual, enfocándose en la transformación en dicho nivel. Los grupos de diálogo también pueden actuar a nivel comunitario, por ejemplo, involucrando a los líderes religiosos y tradicionales para que afirmen los cambios en las actitudes y comportamientos de los hombres que se produzcan como efecto del

programa. Es importante señalar que los grupos de diálogo no son un lugar para decirle a la gente lo que tiene que pensar. Son un lugar para procesar y compartir ideas; no es necesario estar de acuerdo con todos los detalles.

### Modelo socioecológico

Este modelo postula que la programación transformadora de género requiere un trabajo en todos los niveles, desde el individuo, las relaciones, las comunidades y los entornos legales y políticos, incluyendo las instituciones: de ahí el enfoque de las 3C. El trabajo en cada nivel está interrelacionado y es interdependiente con el trabajo en todos los demás niveles. Los avances que cambian las normas de género en un espacio ayudan a reforzar y mantener los cambios en otros espacios, conectando lo individual con lo relacional, y enlazando con la comunidad. Esta teoría se expone con más detalle en el siguiente punto.



### Enfoque 3C y 4D para la cohesión social

Basados en el éxito del enfoque de las 3C y 4D para la cohesión social, y dado que entendemos que el género es relacional y está ligado a la construcción de la paz, utilizaremos los mismos principios a través de la indagación apreciativa que se expone a continuación en detalle. Una vez más, el aspecto intergrupal y la aplicación de las acciones diferirán en función del contexto comunitario.

Estas preguntas de la matriz de la indagación apreciativa deberían utilizarse durante las sesiones de autorreflexión y de grupo.

4D INDAGACIÓN APRECIATIVA						
		Descubrir a través de una visión apreciativa	Soñar por una visión apreciativa	Diseñar reflexionando sobre la construcción conjunta		Cumplir al emprender acciones
				Desfavorable	Favorable	
3C	<b>CONTACTO CON UNO MISMO</b>	¿Qué tiene de positivo ser hombre? ¿Cuáles son algunos de los efectos negativos de la «caja de hombres»?	¿Cuál es mi sueño como hombre?	¿Qué puedo hacer para aumentar la igualdad de género? ¿Cómo puedo aumentar mi cuidado personal?	¿En qué cualidades puedo basarme para lograr una masculinidad más pacífica?	¿Qué puedo hacer? ¿Qué voy a hacer? ¿Qué acciones puedo tomar?
	<b>CONTACTO CON LOS DEMÁS</b>	¿Qué cualidades positivas tiene mi grupo? ¿Cuáles son las áreas de crecimiento?	¿Cuál es el sueño de una masculinidad pacífica? ¿Cómo podemos apoyarnos mutuamente?	¿Qué puede hacer mi grupo para apoyarse mutuamente para aumentar la equidad de género?	¿En qué rasgos intragrupales podemos basarnos para lograr la equidad de género?	¿Qué podemos hacer juntos? ¿Qué puede hacer mi grupo?
	<b>CONSTRUCCIÓN DE PUENTES</b>	¿Cuáles son algunos de los efectos de la «caja de hombres»? ¿Y en los otros grupos?	¿Qué sueño podemos compartir para lograr un futuro más	¿Qué acciones podemos emprender en nuestras	¿Qué cualidades intergrupales podemos aprovechar para	¿Qué acciones podemos emprender juntos para

	¿Qué cualidades positivas tenemos en común?	equitativo para hombres y mujeres?	relaciones intergrupales? ¿Con otros hombres? ¿Con otras mujeres?	reforzar un futuro más equitativo de género para toda la comunidad?	lograr una mayor equidad de género?
--	---	------------------------------------	---	---	-------------------------------------

FIGURA 1: 3C/4D DE LAS MASCULINIDADES PACÍFICAS

### Conectar: cambiar la forma en que me veo a mí mismo como hombre

Los participantes analizarán sus ideas, creencias y expectativas sociales previamente aprendidas sobre la masculinidad y las normas de género que están profundamente arraigadas en nuestra cultura e identidad. Esto involucrará la reflexión personal, las discusiones y la aportación de nueva información sobre la hipermasculinidad y de cómo luce una masculinidad pacífica. Al comprender de dónde provienen las ideas de la masculinidad y cómo han afectado las visiones sobre nuestra autoimagen, el mundo, las cosas y otras personas, el participante comenzará a cambiar sus interacciones en el mundo y empezará a formar una masculinidad más pacífica. Los participantes identificarán en sí mismos cómo quieren que el mundo los perciba y decidirán qué valores esperan vivir durante este viaje.

### Relacionar: cambiar la actitud de mi grupo de compañeros sobre la masculinidad y las relaciones

Los participantes se «conectarán» para establecer relaciones positivas con sus compañeros de grupo y comenzarán a construir, en su grupo, una visión colectiva de la masculinidad pacífica.

La ideología de la masculinidad tradicional disuade a los hombres de entablar relaciones estrechas con los demás y es la principal razón por la que ellos suelen tener menos amigos íntimos que las mujeres. Esto es particularmente evidente en un grupo de compañeros hombres<sup>1</sup>. Debido a la presión para ajustarse a la ideología tradicional de la masculinidad, algunos hombres evitan expresar directamente sus sentimientos vulnerables y prefieren establecer una conexión a través de actividades físicas, hablando de asuntos externos (por ejemplo, deportes, política, trabajo), intercambiando bromas e insultos, y buscando y ofreciendo consejos prácticos con sus amigos varones<sup>2</sup>. Sin embargo, la mayoría de los adolescentes y jóvenes hombres indican que tienen amigos cercanos con los que comparten secretos, tienen intimidad emocional y los ven como hermanos<sup>3</sup>. Por lo tanto, los adolescentes y los jóvenes hombres pueden formar vínculos estrechos con otros, y esta capacidad de vinculación continúa en la edad adulta con amistades tanto del mismo como de distinto sexo, así como en vínculos románticos<sup>4</sup>. Estas relaciones mejoran el bienestar emocional y físico y la adaptación social de los adolescentes y jóvenes hombres a lo largo de la vida, lo que tiene muchos efectos nocivos frente a las relaciones correctas que esperamos fomentar.

Esta parte del viaje tiene como objetivo construir relaciones entre hombres a través de discusiones y actividades de grupo. También tiene como objetivo construir una visión colectiva de cómo podría ser la masculinidad pacífica en su contexto y los resultados positivos de una mayor salud mental debido al aumento de las habilidades de comunicación y otras habilidades socioemocionales. Permite que los participantes compartan un espacio juntos, que se vinculen sobre estas ideas que pueden ser perjudiciales para ellos como grupo, como hombres, y en este espacio puede producirse la curación y el crecimiento. Este es el comienzo de la transformación.

<sup>1</sup> Way, N. (2011). *Deep secrets: Boys' friendships and the crisis of connection*. (Secretos profundos: las amistades de los niños y la crisis de conexión.) Cambridge, MA: Harvard University Press. doi:10.4159/harvard.9780674061361

<sup>2</sup> Garfield, R. (2015). *Breaking the male code: Unlocking the power of friendship*. (Rompiendo el código masculino: Desbloquear el poder de la amistad.) New York, NY: Gotham.

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> Carver, K., Joyner, K., & Udry, J. R. (2003) National estimates of adolescent romantic relationships. In P. Floresheim (Ed.), *Adolescent romantic relations and sexual behavior: Theory, research, and practical implications*. (Relaciones románticas y comportamiento sexual de los adolescentes: teoría, investigación e implicaciones prácticas.) (pp. 23–56). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

## Enlazar: construir una masculinidad positiva en nuestra comunidad

El «enlace» a través de un enfoque de masculinidad pacífica compromete a la comunidad en general. Esto debe ser específico para el contexto y establecido por el grupo. Hay muchas posibilidades para alcanzar este propósito a través de talleres facilitados y mediante el establecimiento de un objetivo y un plan de acción que permita avanzar. El grupo debe pensar cómo llevar su nueva visión a la comunidad en general, cómo ser campeones de género e iniciar un proyecto o actividad continua para seguir trabajando hacia su visión colectiva de la masculinidad pacífica. Esto puede incluir un proyecto de servicio, futuras reuniones de grupo, acercamiento a los líderes de la comunidad, campañas en la radio o en las redes sociales, o actividades culturales (música, arte, teatro, deportes), entre otros.



Ricardo Contreras / CRS

## Instrucciones para los ejecutores y facilitadores del programa

Esta sección proporciona algunas sugerencias sobre la elaboración de un programa de estudios adecuado para cada contexto, las mejores prácticas para facilitadores y orientación para utilizar la guía de capacitación. De acuerdo con los recursos, los objetivos específicos de cada programa y el tiempo disponible, el personal a cargo del programa puede utilizar todos o solamente algunos materiales. Estas instrucciones no pretenden ser imperativas, ya que los ritos de paso son únicos en cada contexto.

### Preparación y planificación: antes de la capacitación

#### Políticas de Seguridad de CRS

Los organizadores deben asegurarse de que facilitadores, mentores y jóvenes participantes conozcan y atiendan las políticas de seguridad de CRS. Estas políticas abordan tanto la prevención del acoso, explotación y abuso, así como mecanismos de denuncia y respuesta, se debe proporcionar capacitación sobre ambos aspectos. Por favor, lea atentamente nuestro compromiso moral y legal al trabajar con niños y adultos vulnerables, y consulte el sitio web para obtener más información: <https://www.crs.org/about/safeguarding>

Lo ideal es que todo el personal y voluntarios firmen una declaración en la que indiquen que comprenden y aceptan cumplir con las políticas de seguridad, como mínimo, debe llevarse un registro de asistencia a cualquier sesión de orientación sobre este tema antes del campamento.

Es aconsejable asegurarse de que exista un mecanismo de retroalimentación anónimo en el campamento.

## Nuestro compromiso moral y legal al trabajar con niños y adultos vulnerables

En todos nuestros proyectos nos comprometemos a garantizar que cada participante tenga un entorno de protección en el que se respeten sus derechos. Cuando se trabaja con jóvenes, en particular con menores de 18 años, en ocasiones la dinámica de poder puede utilizarse de forma negativa. En tal sentido, es importante destacar que todas las personas involucradas en la capacitación tienen una responsabilidad legal y moral de proteger el bienestar de los jóvenes.

El personal de CRS, los socios ejecutores y otros involucrados deberán cumplir las siguientes normas básicas:

- La actividad sexual con niños (menores de 18 años) está prohibida, independientemente de la edad de madurez o de la edad local de consentimiento. La creencia errónea sobre la edad de un niño no es una defensa válida.
- Se prohíbe el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios sexuales, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación.
- Las relaciones sexuales entre el personal y los beneficiarios están prohibidas porque se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual.
- El personal y los socios deben crear y mantener un entorno que evite la explotación y el abuso sexual.
- El personal y los socios no pueden utilizar la fuerza, fraude, coacción o amenazas para someter a un joven a trabajos forzados, mendicidad o servidumbre involuntaria.
- El personal y los socios tienen la obligación de reportar toda preocupación o sospecha de explotación o abuso sexual por parte de un colega, sea o no de la misma organización, a través de los mecanismos de denuncia establecidos.

## Planificación

Los programas de transformación de género son de naturaleza relacional, lo cual debe evidenciarse en la planificación. La participación de la comunidad y el compromiso continuo son objetivos de esta programación.

### 1. Trabajo con líderes comunitarios y religiosos

Esta iniciativa debe ser dirigida y asumida por la comunidad, arraigada en el potencial de individuos, culturas, tradiciones y credos para promover una vida digna y feliz con el afán de que todos sus miembros estén libres de daños, discriminación y violencia. Las intervenciones se basan en pruebas y se ejercen con la participación, las aportaciones y el liderazgo de las respectivas comunidades donde se aplican. Nuestro objetivo es educar, empoderar y apoyar este proceso con la esperanza de que estos jóvenes y sus familias continúen el trabajo más allá de un ciclo de proyecto o de la vida. Encontrar líderes que estén dispuestos a involucrarse será una de las principales prioridades. Hay muchas formas de conseguirlo: conversaciones con la comunidad, reuniones con los líderes locales, reuniones con los líderes religiosos locales, aprovechar las relaciones existentes dentro de la comunidad, etc. Explicar el programa de estudios en las sesiones de concientización de la comunidad puede frustrar posibles reacciones negativas de la comunidad o una mala interpretación de la programación. Encontrar el mensaje correcto es importante cuando se habla de un tema como la masculinidad y la igualdad de género. Muchos programas evitan el uso del término «género» cuando promueven la programación, ya que «género» equivale a mujer en varios entornos. Requiere conocimiento del contexto comunitario, fe, valor y comprensión de los resultados que se obtienen al pasar de hipermasculinidad a la masculinidad positiva, no solo para los jóvenes, sino para la comunidad en su conjunto.

A partir de conversaciones con colegas de desarrollo juvenil y de género de todo el mundo, parece que este tipo de programación no es el problema, sino que el contenido puede ser malinterpretado cuando no se involucra a la comunidad. Promover esta programación destacando las verdades universales dentro del rito de las relaciones de derechos, la dignidad humana de cada persona y el objetivo de crear familias más fuertes debe ser eje de las conversaciones en torno a este tipo de programación.

Una vez que se haya involucrado a la comunidad, seguir haciéndola partícipe del cambio ayudará a empoderar a los jóvenes para que exhiban su nueva identidad masculina pacífica.

## 2. Encuentra modelos a seguir y mentores

Gran parte del programa de estudios está compuesto por aprendizaje experimental, en el cual los jóvenes (participantes en la capacitación) crearán un proyecto para poner en práctica sus conocimientos nuevos o reforzados. Para ello, necesitarán modelos y mentores que sean campeones de género y crean en los resultados deseados. Contratar a los modelos y mentores desde el principio permitirá a los adolescentes y jóvenes tener tiempo para crear vínculos, descubrir y soñar con sus mentores dentro de sus comunidades. En este caso, una posibilidad es identificar mentores que completen la capacitación junto con los adolescentes y jóvenes, o buscar una disidencia positiva en la comunidad que ya esté haciendo este trabajo.

## 3. Selección del facilitador

Elegir a los facilitadores adecuados e invertir en su capacitación es un paso importante para desarrollar intervenciones grupales exitosas. Se recomienda que dos facilitadores dirijan un grupo pequeño de 10 a 15 jóvenes. Los grupos más grandes pueden requerir dos o más facilitadores, dependiendo de las habilidades y la experiencia estos. En muchos entornos, los hombres jóvenes prefieren interactuar con un facilitador masculino, en el mismo rango etario y perteneciente a un grupo étnico similar, que escuche y, al mismo tiempo, sirva de modelo. La participación de un facilitador masculino y una femenina (cuando sea apropiado) tiene el potencial de funcionar en algunos entornos y proporciona un excelente modelo de hombres y mujeres trabajando en conjunto con igualdad y respeto. Aunque vale la pena señalar que la deconstrucción de las normas hipermasculinas significa cuestionar la propia identidad, este proceso debe hacerse con miembros del mismo grupo, en este caso niños y hombres. Después de un periodo inicial, podemos empezar a establecer un puente con miembros de otro grupo, en este caso niñas y mujeres.

Los facilitadores deben ser hábiles en procesos de facilitación y culturalmente competentes en el área en la cual se desempeñan, ya que las discusiones pueden tornarse acaloradas. También deben conocer a fondo los temas y estar preparados para las preguntas y debates que puedan surgir. Deben poseer la destreza para movilizar a un grupo hombres jóvenes, escucharlo, motivarlo y orientarlo a través de este delicado proceso. Los buenos facilitadores deben obtener la confianza y el respeto del grupo; establecer normas y rituales grupales será fundamental para brindarles a los participantes la capacidad de reflexionar, sanar, compartir experiencias y expresarse con libertad. Los facilitadores de este tipo de programas deberían haber formado parte de un proceso experimental similar de descubrimiento de su masculinidad pacífica, para compartir estos comportamientos a los participantes. Este proceso podría darse durante la formación de formadores o en otras experiencias que hayan tenido en sus vidas.

## 4. Cualidades de un buen facilitador

Los facilitadores son esenciales para el éxito del grupo. Como ya se ha mencionado, la elección de facilitadores adecuados, la inversión en capacitación y desarrollo de habilidades de facilitación deben ser una prioridad durante la fase de planificación del proyecto y a lo largo de su ejecución. A continuación, se enumeran algunas pautas y cualidades básicas de un buen facilitador. Estas podrían utilizarse como lista de comprobación para la contratación y al momento de crear una capacitación de capacitación.

Un buen facilitador:		
1. Habla fuerte y claro	2. Es amable	3. Es empático
4. Está bien preparado	5. Es puntual y tiene un buen manejo del tiempo	6. Está seguro de sí mismo

7. Es creativo	8. Está bien informado	9. Es observador
10. Es buen modelo a seguir	11. Es adaptable y flexible	12. Es presentable y decente
13. Es humilde	14. Es jovial	15. Es respetuoso
16. Es amable	17. Es motivador	18. Está familiarizado con los participantes
19. Acepta retroalimentación	20. Es positivo	21. Es una persona íntegra
22. Escucha atentamente	23. Posee capacidad y experiencia para trabajar con jóvenes	

Con el objetivo de resumir las cualidades que poseen los buenos facilitadores, utilizamos la imagen de una estrella con cinco puntas. Consideramos que las características identificadas en las puntas de la estrella son las que todos los facilitadores deben destacar.



### 1. Están preparados.

Los facilitadores comprenden la materia, los métodos de las lecciones y las secuencias de estas. Además, acuden preparados a cada lección y demuestran que fomentan la confianza en el grupo cuando aparecen organizados y listos para cada sesión.

### 2. Son unidos.

Como se ha mencionado anteriormente, los facilitadores deben trabajar en equipo. Asimismo, coordinarse en los temas de entrega, preparación, técnicas de facilitación y responsabilizar a los miembros del grupo.

### 3. Son participativos.

Los facilitadores no son profesores, en el enfoque tradicional descendente, que se limitan a dar clases o difundir información. El objetivo es facilitar el proceso, guiar las discusiones, establecer la agenda y ayudar al grupo en su transformación.

### 4. Son humildes.

No necesitan saber todas las respuestas ni tener siempre la razón. Se acercan al grupo con humildad y el proceso de aprendizaje es mutuo. Aceptan la participación y capacitan a los participantes para que se apropien del grupo.

### 5. Están seguros de sí mismos.

Están seguros de sus decisiones, del conocimiento del tema y parecen seguros en su presentación. Al seguir las cualidades anteriores, el resultado se manifestará en confianza. Los facilitadores que se muestran seguros de sí mismos ayudarán a fomentar la certidumbre de los participantes a su vez y se ganarán su respeto.

Para profundizar, podemos contrastar las descripciones de las cinco características positivas con sus opuestas.

Los facilitadores...	Los facilitadores...
Están preparados.	No están preparados.
Son unidos.	Son desunidos.
Son humildes.	Son presumidos.
Están seguros de sí mismos.	No están seguros de sí mismos.
Son participativos.	Son dominantes.

## 6. Formación de formadores

Es importante prever que la formación de los formadores sea tan prolongada o más que el plan de estudios propuesto. Dentro de una formación de formadores será importante cubrir lo siguiente:

- Antecedentes del programa de estudios.
- Mejores prácticas y estilos de facilitación.
- Planificación y preparación de las lecciones
- Introducción a la facilitación de grupo: actividades estimulantes, comprobación de la comprensión de los mensajes clave.
- Principios para crear un espacio seguro y principios de no hacer daño.
- Establecer mecanismos de seguridad.
- Modelar y ensayar las actividades de la guía de capacitación. Brindar el tiempo adecuado para que los aprendices de facilitador practiquen y reciban retroalimentación.
- Procesos de seguimiento y evaluación.
- Seguimiento posterior al grupo.

Esta no es una agenda FdF completa, sino algunos factores importantes que deben incluirse en la capacitación. Durante la formación de formadores, debe haber mucho tiempo para que los facilitadores ensayen, discutan y reciban retroalimentación. Los aprendices de facilitador no necesitan ser expertos en género o en masculinidad positiva. Los facilitadores deben recibir la suficiente capacitación y apoyo para poder entender los objetivos, modelar los comportamientos y ser capaces de facilitar los temas importantes, los debates y el crecimiento se producirá con los participantes a lo largo de las actividades de esta guía. Los participantes de formación de formadores deben haber realizado una capacitación sobre el sesgo inconsciente de género y/o el [Curso básico de género en CRS Learns](#).<sup>5</sup> Esto garantizará que todos los formadores tengan un nivel similar de comprensión del trabajo de igualdad de género necesario para la capacitación. Vea el anexo 5 para el borrador de una agenda de FdF. Por favor, póngase en contacto con su asesor técnico para que le ayude a crear el programa de FdF.

## 7. Encontrar formas de reunir al grupo de adolescentes y jóvenes con otros grupos

Al entender que el concepto de género es relacional, es importante no solo pensar en cuán pacífica es la masculinidad dentro de uno mismo y de su grupo de pares, sino también tender puentes con otros grupos, quizás del sexo opuesto con quienes los participantes se relacionarán o ya se relacionan, diferentes grupos etarios, o de la comunidad en general.

Los primeros seis módulos de la guía de capacitación se refieren a la conexión y la relación dentro del grupo. Esto significa que mentores, participantes y facilitadores completarán estas sesiones juntos. Una vez que este grupo se sienta cómodo y esté preparado para trasladar estas ideas a la comunidad, será el momento de unir al grupo de hombres jóvenes con otro grupo, con mujeres de su vida, con el grupo de mujeres jóvenes o con la comunidad en general. Por supuesto, esto dependerá del contexto de la comunidad y de la programación. También está en consonancia con el aspecto de construcción de puentes y soñar de las 3C y 4D. Hay muchas maneras de hacerlo. Una posibilidad es que los chicos identifiquen e inviten a mujeres importantes en sus vidas a una sesión. Puede tratarse de un miembro de la familia, una persona cercana, una profesora o un modelo femenino de su comunidad con el que tengan relación. Otra posibilidad es coordinar con la oficina local de género para identificar otros grupos de empoderamiento de las niñas que puedan estar haciendo un trabajo similar.

---

<sup>5</sup> El curso *Gender Basics* está disponible en inglés y francés y es accesible tanto para el personal de CRS como para los socios fuera de la organización.

Estos son solo algunos ejemplos y dependerán de la comunidad y de los activos que esta disponga, así como de los participantes.

## Monitorear, evaluar, adaptar y aprender

Por supuesto, el seguimiento, la evaluación, la adaptación y el aprendizaje deben ser una prioridad de su planificación y programación y no deben tomarse a la ligera. Lo mejor es asegurarse de que los procesos de MEAL se ajustan a los objetivos y a la fase de la intervención, tanto si se trata de un proyecto piloto cuyo objetivo es aprender sobre el proceso y mejorar la intervención, como si se está preparado para ampliar la escala y se desea mostrar el impacto.

## Evaluación de referencia

Durante la puesta en marcha y diseño es necesario recopilar información sobre normas y roles de género relacionados con masculinidades y hombría en la zona del proyecto y realizar una evaluación de referencia. Para comprender mejor a los posibles participantes y las potenciales adaptaciones del programa de estudios que sean necesarias, esta información será integral. La investigación de referencia debe permitir conocer las necesidades de los posibles participantes y sus experiencias concernientes con relaciones equitativas, igualdad de género y masculinidades. El equipo puede comenzar con algunas preguntas sobre la formación:

1. ¿Qué pretende conseguir con esta programación en su entorno específico?
2. ¿Qué espera aprender?
3. ¿Cuáles son los desafíos y obstáculos expresados para la adopción de masculinidades equitativas para los hombres jóvenes en su entorno?

La mejor manera de recopilar esta información es a través de métodos cualitativos, como grupos de discusión y entrevistas con posibles participantes, personas influyentes y partes interesadas clave, como líderes religiosos y comunitarios, socios, personal del proyecto y otros. Algunos temas y preguntas importantes a tener en cuenta deben ser:

1. Definir la masculinidad y las expectativas: ¿Cuáles son las expectativas y normas de «ser hombre» en tu comunidad? ¿Cuáles son las ventajas y desventajas?
2. Cuidados: ¿Los hombres y los niños se responsabilizan por igual en la labor de cuidados? ¿Por qué sí? ¿Por qué no?
3. Salud física y mental: ¿Cómo se cuidan los hombres? ¿Qué problemas de salud son consecuencia de la «caja de hombres»?
4. Barreras y oportunidades sistémicas: ¿Qué características te gustan? ¿Qué características te gustaría cambiar?
5. Sentimientos y emociones: ¿Cómo expresan los hombres sus emociones? ¿Tienen los hombres menos sentimientos que las mujeres?
6. Medios de vida y trabajo: ¿Cómo afecta la masculinidad a tus relaciones laborales?
7. Relaciones correctas: ¿Cómo influye la masculinidad en la capacidad de crear relaciones correctas (sanas) con otros hombres? ¿Con las mujeres?
8. Preguntas del programa: Si hubiera un programa que discutiera estos temas, ¿te gustaría participar? ¿De qué te gustaría hablar? ¿Cuáles serían algunos de los retos?

Estas cuestiones pueden y deben adaptarse a los objetivos y el contexto del programa. Es importante tener en cuenta que estas preguntas deben reunir información importante sobre las experiencias vividas por los posibles participantes en relación con masculinidades y normas de género. Vea en el anexo 3 un ejemplo de cuestionario de grupo de discusión del Proyecto GEM de Ghana.

## Taller de análisis y diseño de datos

Tras la recolección de estos datos, hay que analizar los temas y organizar un breve taller. Este siguiente paso debe tratar de validar sus conclusiones con posibles participantes, partes interesadas, personal de CRS y socios. Este taller también puede ser una oportunidad para conseguir la aceptación de partes interesadas clave, para lo cual habrá que presentar el proyecto e iniciar conversaciones sobre la necesidad de este tipo de programación. Para el efecto, quien facilita deberá basarse en los datos de la evaluación, para luego trabajar de manera conjunta en la adaptación de las sesiones en función de las necesidades expresadas.

## Marco de trabajo de MEAL (monitoreo, evaluación, rendición de cuentas y aprendizaje)

En consonancia con el contexto del proyecto y los sistemas MEAL existentes deben desarrollarse herramientas y procesos sólidos de MEAL para el programa. Esto debería incluir: pre y posevaluaciones para los participantes, seguimiento de asistencia, grupos de discusión o entrevistas con participantes durante o después del programa, evaluaciones del proceso para facilitadores y talleres de reflexión con socios ejecutores. Esta no es una lista exhaustiva de los procesos MEAL, sino brinda algunas directrices y recursos para ayudar con el proceso de planificación y diseño.

Un recurso recomendado para evaluar actitudes y normas de género en su programa es la escala de equidad de género para hombres. Dicha escala está diseñada para proporcionar información sobre normas que prevalecen en una comunidad, así como sobre la eficacia de cualquier programa que pretenda influir en ellas. La escala fue desarrollada para el uso con hombres jóvenes de 18 a 29 años de comunidades de bajos recursos y ha sido adaptada con éxito también con diferentes grupos de edad, en varios países. Vea en el anexo 4 las sugerencias de pre y posevaluación basadas en el contenido de este programa de estudios e inspiradas en la escala GEM, así como las evaluaciones de las sesiones.

## ¿Cómo utilizar la guía?

La guía de capacitación sobre la masculinidad pacífica ha sido desarrollada para ser utilizada por medio de facilitación completa con planes de actividades, notas del facilitador, metodologías clave, conceptos y recursos. Esta guía está destinada a ser utilizada por ejecutores del programa, gerentes y facilitadores.

La guía de capacitación se ha desarrollado en módulos. Los módulos se basan en enfoques temáticos que apuntan a conocimientos, habilidades o actitudes específicas en torno a la masculinidad positiva, distanciarse de las ideas socializadas de la masculinidad hegemónica («caja de hombres») y desarrollar habilidades socioemocionales clave.

Dentro de la guía de capacitación hay más de veinticinco planes de actividades que pueden utilizarse para desarrollar un taller específico del programa para cumplir con los objetivos previstos.

Es importante adaptar las actividades al contexto local y a lo que funciona para cada comunidad. Como se ha mencionado anteriormente, tanto el personal del proyecto como facilitadores deben permitir que la capacitación sea dirigida por la comunidad, basándose en los conocimientos de mentores y participantes. No se recomienda saltarse el primer módulo, ya que es necesario construir un espacio seguro desde el principio. Para seguir la metodología de conectar, relacionar y enlazar es importante seguir los pasos y construir cada etapa del proceso. Esto comienza con los participantes del grupo entendiéndose a sí mismos, luego formando relaciones con otros jóvenes y adolescentes y, finalmente, llevando sus nuevos conocimientos y habilidades a la comunidad en general (enlazar). Si se omite una parte, el proceso puede resultar menos eficaz.

ESTRUCTURA DEL MÓDULO	
<b>Círculo de apertura</b> <b>Registro</b> <b>Resumen</b>	<p>Cada módulo comienza con un círculo de apertura. La metodología de los círculos se explica en la actividad 1.2. La idea del círculo de apertura es proporcionar un método para comprobar con los participantes, establecer objetivos para las actividades planificadas, repasar agenda del día, revisar lecciones anteriores y establecer una intención para la sesión.</p> <p>Estos círculos brindan un espacio seguro para crear vínculos grupales y, como ritual, los participantes se sienten seguros al compartir sus sentimientos.</p>
<b>Actividades</b>	<p>Cada módulo tiene entre 2 y 5 actividades sobre el mismo tema. Algunas actividades se basan en otras previas. Es importante planear consecuentemente.</p> <p>Cada plan de actividades contiene lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Título y duración aproximada</li> <li>■ Materiales necesarios</li> <li>■ Preparación</li> <li>■ Métodos de instrucción</li> <li>■ Objetivos de aprendizaje</li> <li>■ Notas del facilitador: para hacer puntos importantes o plantear cuestiones delicadas</li> <li>■ Proceso y procedimiento de la actividad</li> <li>■ Preguntas de discusión</li> <li>■ <b>Conclusión, mensajes clave</b></li> </ul>
<b>Círculo de clausura, reflexión y diario</b>	<p>Los círculos de clausura utilizan la misma metodología que el círculo de apertura y forman parte del ritual del grupo.</p>

No se recomienda cambiar la posición de los módulos, ya que cada módulo se basa en las ideas de los anteriores. Sin embargo, puede adaptarse la secuencia de algunos planes de lección como considere oportuno.

Al principio y al final de cada módulo se utilizarán círculos de apertura y clausura para reflexionar. Será importante iniciar esta práctica y seguir las reglas (establecidas en el círculo de apertura de la sesión 1). Conceda un tiempo adecuado para resumen, reflexión y ese ritual. Al principio, los participantes pueden ser aprensivos al compartir, pero a medida que se sientan más seguros y cómodos pueden empezar a participar más. Un facilitador capacitado modelará y proporcionará ejemplos para ayudar en este proceso.

El horario de las sesiones constituye una estimación que debe utilizarse para la planificación. Como mejor práctica, los facilitadores deben prever tiempo adicional para cada sesión e improvisar actividades de estimulación entre ellas si el grupo pierde la concentración.

## Estructura de la lección y métodos de facilitación

El esquema de las lecciones se basa en la pedagogía de liberación gradual de la responsabilidad (andamiaje) ampliamente utilizada de «yo hago, nosotros hacemos, tú haces». Este estilo de facilitación permite un andamiaje de ideas, construyendo el conocimiento de forma incremental y finalmente digiriendo y aplicándolo. Este estilo de facilitación permite que la capacitación sea dirigida por participantes, centrada en ellos, focalizada en el grupo y basada en sus puntos fuertes; en oposición a un estilo enfocado en el profesor y una aproximación descendente a la facilitación.

Este enfoque valora experiencias, conocimientos y habilidades que cada participante aporta al grupo y garantiza que el papel del facilitador sea únicamente allanar el proceso del grupo.

MODELO DE FACILITACIÓN DEL ANDAMIAJE: YO HAGO, NOSOTROS HACEMOS, TÚ HACES (JUNTOS)		
	Facilitadores	Participante
Yo lo hago Instrucción directa	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Proporciona instrucción y facilitación directa.</li> <li>■ Establece objetivos y propósitos.</li> <li>■ Es un modelo a seguir.</li> <li>■ Piensa en voz alta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Escucha atentamente.</li> <li>■ Toma notas.</li> <li>■ Pide una aclaración.</li> </ul>
Nosotros los hacemos	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Instrucción interactiva.</li> <li>■ Trabaja junto con los participantes.</li> <li>■ Comprueba, pide comprensión o aclaración adicional.</li> <li>■ Proporciona un modelo adicional.</li> <li>■ Ayuda a los que tienen dificultades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Preguntar y responder interrogantes.</li> <li>■ Trabaja con los demás participantes.</li> <li>■ Completa el proceso, asimila la información y ofrece sus ideas.</li> </ul>
Tú lo haces Práctica independiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Proporciona retroalimentación.</li> <li>■ Evalúa cuando es necesario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Trabaja solo o con otros participantes.</li> <li>■ Comparte ideas, conocimientos previos y nuevos, y habilidades.</li> </ul>

<b>o práctica colaborativa</b>	■ Comprueba comprensión del material.	■ Colabora, diseña y entrega productos auténticos. ■ Busca el apoyo de los demás para obtener aclaraciones.
--------------------------------	---------------------------------------	--

## Agenda del programa

Plan de sesiones sugerido para el programa de 7 sesiones (sesiones de 3 horas) con sesiones continuas, según lo planificado por el grupo:

TIEMPO NECESARIO	SESIÓN	TEMAS PRINCIPALES
<b>3 horas</b>	Sesión 1: Establecer un espacio seguro.	Introducción, preevaluación, escucha activa.
<b>3 horas</b>	Sesión 2: ¿Qué es la caja de hombres?	Reflexión, nuestras fuerzas individuales y colectivas, ¿qué es la caja de hombres?
<b>3 horas</b>	Sesión 3: ¿Qué es el poder? ¿Cómo manejar los sentimientos?	Reflexión, ¿qué es el poder?, ¿cómo afrontar desempoderamiento y sentimientos?
<b>3 horas</b>	Sesión 4: Resolución de conflictos y nuestro poder de hacer un cambio.	Reflexión, ¿cómo afrontar los conflictos de forma saludable? Reconocer nuestro poder individual y colectivo para lograr el cambio.
<b>3 horas</b>	Sesión 5: Relaciones correctas con uno mismo y con los demás.	Reflexión, relaciones sanas y tóxicas, cuidarse a sí mismo.
<b>3 horas</b>	Sesión 6: Comprometerse con una vida sana y fortalecer nuestras redes.	Reflexión, los hombres como cuidadores, mi red de apoyo, círculos de influencia.
<b>3 horas</b>	Sesión 7: Clausura - conseguir una masculinidad con equidad de género.	Compromiso por escrito, caja del hombre transformado, evaluación de necesidades.
<b>Por determinar</b>	Sesión 8 y siguientes.	A determinar por el grupo. Posible: ¿Grupo de hombres permanente? ¿Proyecto comunitario? ¿Campaña en las redes sociales? ¿Sesiones comunitarias?

Estos programas tienen lugar en grupos de diálogo. Se sugiere cubrir todos los módulos para asegurar que las complejidades de la masculinidad pacífica son satisfechas, ya que cada sesión se basa en las demás. Para que el programa sea exitoso será importante encontrar formas de mantener a los participantes comprometidos.



Ricardo Contreras / CRS

## Plan de actividades

### Sesión 1: ¡Bienvenida! Creación de un espacio seguro (conexión con uno mismo y contacto con los demás)

#### Objetivos:

- Ayudar a que participantes determinen normas y expectativas del grupo. Empezar a formar una red de apoyo.
- Los participantes examinarán actitudes individuales sobre las diferencias de género, roles, doble moral y desigualdades.
- Cuestionar cómo las actitudes individuales sobre el género afectan a los comportamientos.
- Crear un espacio seguro.

#### Actividades incluidas:

- Círculo de bienvenida y presentación del programa (15 min)
- ¿Quién soy yo? Dos verdades y una mentira (20 min)
- Actividad: establecer normas y construir un espacio (30 min)
- Vota con los pies: reflexión y preevaluación (60 min)
- Actividad: escucha activa (30 min)
- Círculo de clausura (20 min)

## Actividad 1.1: Bienvenida e introducción (30 minutos)

<b>Enfoque:</b>	Introducción a los principios conectar y relacionar
<b>Materiales:</b>	Rotafolio con objetivos del programa y mensajes clave escritos
<b>Método:</b>	Discusión grupal
<b>Objetivo:</b>	Participantes comenzarán a sentirse cómodos en el grupo y comprenderán la visión general y objetivos de la capacitación.

### Plan de actividad

1. Esta es la primera sesión, es importante para establecer el tono del grupo. Resulta fundamental que el espacio sea organizado, seguro, estructurado y divertido. Los facilitadores deben tener claridad con los objetivos de la capacitación escritos en papel de rotafolio para participantes. Los rotafolios acumularán durante la capacitación para reforzar las ideas a medida que esta avance.
2. Mientras los participantes ingresan, deben saludarlos y registrarlos. Los facilitadores deben dar la bienvenida, presentarse, explicar el motivo de su presencia y por qué les apasiona la igualdad de género. Reparta etiquetas con nombres y haga que los participantes se sienten en círculo. Pídales que completen la preevaluación (vea el anexo).
3. Escriba con claridad los objetivos del grupo en el rotafolio. En otra(s) hoja(s) de rotafolio mantenga el programa del grupo. \*Esta agenda debe haberse planificado previamente con los miembros del grupo en función de la disponibilidad y haber decidido qué método utilizar (taller de días consecutivos o modelo de escuela semanal).
4. Presentar a participantes el viaje hacia una masculinidad pacífica. Los participantes ya deberían estar familiarizados con el objetivo general de la capacitación, pero esta es una buena oportunidad para resumirlo. Diga a los participantes: «Nos hemos reunido aquí para emprender un viaje personal y colectivo con el afán de convertirnos en la mejor versión de nosotros mismos. Nos reunimos con un objetivo común: comprendernos mejor, entender a profundidad nuestras relaciones con los demás y encontrar formas concretas de poner en práctica nuestras nuevas ideas y creencias. Ustedes serán los líderes de este viaje, nosotros estamos aquí para guiar, iniciar conversaciones y ayudar durante el proceso. Aprenderemos de las experiencias de los demás y compartiremos nuestras historias. Este es un espacio seguro en el que trabajaremos duro para construirlo juntos».
5. Objetivos del grupo (escritos en el rotafolio):  
En el grupo vamos a:
  - reflexionar sobre lo que significa ser un hombre joven en nuestra comunidad;
  - pensar en nuestras fortalezas como jóvenes y en las áreas que podemos mejorar;
  - construir una red de apoyo;
  - desarrollar habilidades para hablar de nuestras emociones y necesidades;
  - desarrollar relaciones sanas y respetuosas entre nosotros;
  - encontrar una necesidad en nuestra comunidad y trabajar juntos para lograr este objetivo.
6. Pase a una breve descripción del programa.
7. Compruebe si hay alguna pregunta y asegúrese de que todos están de acuerdo en este punto. Pase a las presentaciones.

## Actividad 1.2: ¿Quién soy yo? Presentación de dos verdades y una mentira (20 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, un comienzo para relacionar
<b>Materiales:</b>	Lapiceros, hechos y mentiras preparadas por facilitadores, cuadernos, reglas del círculo, rotafolio
<b>Método:</b>	Juego divertido, facilitación del círculo
<b>Objetivo:</b>	Participantes comenzarán a establecer vínculos con sus compañeros, compartir un poco de sí mismos y comprender el proceso de los círculos.

### Plan de actividad

1. El equipo de facilitación debe presentar las ideas de los círculos y sus reglas. Algo como lo siguiente:

«Comencemos nuestro grupo de hoy formando un círculo. Los círculos permiten que todos nos podamos escuchar y ver por igual.

Respetaremos el espacio y las opiniones de los demás. Solo hablaremos cuando tengamos el bastón de la palabra (puede ser un micrófono u otro objeto que el orador utilice cuando esté hablando) y escucharemos activamente a nuestros compañeros. Si tenemos preguntas mientras alguien habla, las dejaremos para más tarde o levantaremos la mano cuando esa persona haya terminado de hablar. Cuando escuchamos activamente, no estamos pensando en lo que queremos decir, sino atendemos lo que esa persona dice y procuramos entender lo que está comunicando».

Compruebe si los participantes están de acuerdo.

2. El facilitador también repartirá cuadernos a los participantes. El facilitador hará saber a los participantes que este será su diario personal a lo largo del viaje. Los temas tratados en la capacitación son muy personales en algunos niveles, y también nos conectan a través de experiencias compartidas. Durante los círculos de apertura y clausura, los participantes tendrán tiempo para anotar sus ideas, nuevos conocimientos y reflexiones personales. Todo lo que se escriba en el diario pertenece al participante. El participante no está obligado a compartir sus pensamientos.

### CÍRCULO DE CONVERSACIÓN

En su forma más simple, una charla en círculo:

- Se realiza en un círculo completo.
- Solo la persona que sostiene el bastón habla, el resto escucha.
- El bastón se pasa de un lado a otro en el sentido de las agujas del reloj.
- Una persona habla hasta que termina, respetando el tiempo.
- El círculo de conversación se completa cuando todos han tenido la oportunidad de hablar.
- Una persona puede pasar el bastón sin hablar, si así lo desea.
- Si se desea, se puede volver a pasar el bastón.
- Lo que se dice en el círculo, se queda en el círculo.
- El círculo se utiliza para discutir temas importantes.



Notas para el facilitador: el método del círculo se utilizará al principio y final de todos los módulos.

\*Extraído de <https://firstnationspedagogy.ca/circletalks.html>

3. Presentarán el juego de dos verdades y una mentira. Este juego es una oportunidad para divertirse y empezar a conocerse.
4. Pida a cada participante que escriba en su cuaderno:
  - a. Nombre;
  - b. ¿De dónde vienen? ¿A qué escuela asisten? ¿Proviene de un pueblo? ¿Proceden de la ciudad?;
  - c. ¿Por qué quisieron participar en este programa?;
  - d. Un hecho real (algo realmente fuera de lo común que los otros podrían no creer, pero que están dispuestos a compartir con el grupo);
  - e. Una mentira.
5. Dé un ejemplo: «Me llamo\_\_\_\_\_. Soy de\_\_\_\_\_. Cuando tenía diez años, conocí a un artista famoso llamado\_\_\_\_\_ y tengo siete hermanos. ¿Cuál es la mentira?»
6. Pídale que adivinen cuál es verdad y cuál es mentira. Si los participantes siguen sin estar seguros de las instrucciones, pídale al cofacilitador que las lea.
7. Cada participante leerá su papel y solicitará a la sala que adivine cuál es la mentira o hecho, implementando el bastón de la palabra y practicando las reglas del círculo.

### **Conclusión**

Explique a los participantes que han comenzado a relacionarse y anímelos a conocerse durante el campamento y la capacitación.

«Formaremos un grupo fuerte y podremos apoyarnos mutuamente a lo largo de este viaje, es importante que nos respetemos y entendamos nuestras fortalezas y luchas comunes e individuales».

Para más información sobre el uso de los círculos en la facilitación, la pedagogía y la historia, visite: <https://firstnationspedagogy.ca/circletalks.html>

## Actividad 1.3: Establecer normas, acuerdos y construir un espacio seguro (30 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, un comienzo para relacionar
<b>Materiales:</b>	Rotafolio, lapiceros, notas adhesivas
<b>Método:</b>	Discusión, intercambio de experiencias, pensar, parejas, compartir
<b>Objetivo:</b>	Los participantes convendrán las normas y los acuerdos del grupo y firmarán el compromiso de crear un espacio seguro y respetuoso.

### Plan de actividad

1. Para garantizar que sea un espacio seguro siempre, esta sesión sigue estableciendo las normas en el grupo y es un proceso colaborativo. El facilitador no debe limitarse a establecer las reglas, sino que debe guiar el debate. Al empezar a trabajar juntos, los participantes pueden sentirse más cómodos discutiendo estos temas en pequeños grupos antes de reunirse para debatirlos.
2. Divida al grupo en conjuntos más pequeños de cuatro a cinco participantes. Explíqueles que redactarán una lista de acuerdos para que todo el grupo pueda avanzar.
3. Los facilitadores mencionan los siguientes puntos:

«A lo largo de este viaje abordaremos temas muy personales para cada uno de nosotros. Todos tenemos experiencias en común, pero cada cual es único. Debemos esforzarnos por aprender unos de otros y respetar las experiencias ajenas. Además, algunos de los temas que trataremos pueden ser delicados o difíciles de debatir. La primera regla que me gustaría definir es la necesidad de honestidad y confidencialidad. No compartiremos las contribuciones de los demás con otras personas extrañas a este grupo. ¿Qué otros acuerdos quieren hacer como grupo?».

Pida a los participantes que, en pequeños grupos, escriban o dibujen cuatro afirmaciones y normas positivas para el grupo; dígalas que eviten utilizar axiomas negativos.

Por ejemplo:

No hablar cuando otros hablan = nos escucharemos con atención y debemos respetar a la persona que habla.

Otra pregunta de debate para ayudar a establecer relaciones:

- Al reflexionar sobre nuestras experiencias en grupos, ¿qué crees que es importante para sentirte cómodo, respetado y seguro?
- ¿Has tenido experiencias agradables al trabajar con otros en grupo?
- ¿Has tenido experiencias negativas al trabajar con otros en grupo?

Haga que un joven de cada grupo tome notas, que otro sea presentador, que otro se encargue de llevar el tiempo, etc.

Conceda a los participantes tiempo adecuado para debatir juntos en pequeños grupos, tal vez 15 minutos. A continuación, reúna a todos para hacer los acuerdos en grupo. Haga que los grupos presenten su lista y una experiencia positiva y una negativa de trabajar en grupo. Esto ayudará a los participantes a empezar a establecer relaciones.

1. El facilitador o acompañante debe anotar la lista de acuerdos compilando la información de los grupos.
2. Algunos acuerdos a los que es importante llegar son (si los grupos han dejado alguno de estos puntos, el facilitador puede guiarlos en una discusión para incluirlos):
  - Respeto (a uno mismo y a los demás);
  - Un micrófono (no hablar cuando alguien está hablando);
  - Discurso hábil;

- Escucha atentamente;
  - Utiliza palabras amables (no violentas);
  - ¿Cómo vamos a reorientar el grupo?;
  - Honestidad y confidencialidad.
3. Presente un rotafolio limpio y pídales que firmen el acuerdo. Este acuerdo debe permanecer presente y visible durante toda la capacitación.

### **Conclusión**

**Es importante que nos respetemos en este espacio. Reiterar la necesidad de un espacio seguro y recordar que estamos comprometidos con estos acuerdos. Este es nuestro espacio seguro colectivo, hagámoslo agradable para todos.**

## 1.4 Actividad de escucha activa<sup>6</sup> (40 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar y relacionar
<b>Materiales:</b>	Sin materiales
<b>Método:</b>	Juego de rol, discusión
<b>Objetivo:</b>	Capacitar a los participantes para aprender a identificar una buena escucha y ejercer una buena escucha activa.

### Plan de facilitación

**El facilitador explica lo siguiente:** «A lo largo de nuestro taller compartiremos muchas experiencias importantes y construiremos juntos una fuerte comunidad. Hoy nos enfocaremos en la importancia de la escucha activa y practicar esta habilidad. Para comunicarnos bien, construir relaciones correctas y ser un miembro eficaz de este grupo debemos practicar escucha activa. Al pensar en un buen amigo que tienes o te gustaría tener, ¿cuáles son algunas de sus características?». (Los participantes las enumeran).

«Una característica que tienen los buenos amigos y las personas en las que podemos confiar es que son habilidosos escuchando. Piensa en alguien que conozcas o que hayas conocido en el pasado y que sea un buen amigo. Puedes describir, ¿cómo era buena esa persona al escuchar?». (Tome varias respuestas).

### Lluvia de ideas (10 minutos)

Pero, ¿qué entendemos por escuchar bien? (tome varias respuestas).

Escriba las palabras clave en un rotafolio o pizarra.

Ejemplos de una buena escucha:

- Mantener el contacto visual con el interlocutor
- Mostrar comprensión y compasión (atención) de forma no verbal
- Ponerse en el lugar de la otra persona para comprender los hechos y los sentimientos
- No hablar a la otra persona de sus propios sentimientos y problemas
- No interrumpir
- No dar sugerencias o consejos
- Hacer preguntas abiertas
- Reiterar los hechos y sentimientos más importantes que se han escuchado
- No juzgar, mostrar respeto
- Hacer preguntas que busquen los puntos fuertes de la otra persona
  - Utilizar el silencio cuando sea apropiado
  - ¿Cuáles son ejemplos de mala escucha? Esencialmente lo contrario. Escríbalos en la pizarra.

### Juego de rol (10 minutos)

Pida a dos voluntarios (participantes o facilitadores) que hagan un juego de roles. En la primera representación, el «hablante» contará una historia corta (unos 2 a 3 minutos; ¡nada demasiado personal!) y el «oyente» será un oyente tan terrible como sea posible: interrumpirá, parecerá aburrido, hablará con otras personas, hablará de sus propios problemas, etc. A continuación, pregunta al grupo: «¿Fue un buen oyente o un mal oyente?».

Ellos dirán: «¡Mal!».

---

<sup>6</sup> Adaptado del *Manual de concientización sobre el trauma*. 2018.

A continuación, cuestione al grupo sobre los motivos por los cuales fue un mal oyente. En un rotafolio (opcional), marque o haga una lista de todos los comportamientos verbales y no verbales que encajen en el apartado de «mala escucha». Luego, pregunte si hay algo más por añadir que haga de alguien un mal oyente; los facilitadores pueden sumar cosas como juzgar o culpar. Ahora dé al oyente otra oportunidad. Esta vez, el oyente debe escuchar lo mejor posible. Establecerá contacto visual, parecerá interesado, hará preguntas, mostrará compasión, etc. Después, pida a los participantes que marquen o enumeren todos los elementos de la buena escucha en el apartado adecuado.

### **Conclusión**

**Una característica que tienen todos los buenos amigos y compañeros de equipo es que saben escuchar. A lo largo de esta capacitación tendremos que estar atentos y practicar nuestra escucha activa. Esto está en sintonía con los acuerdos grupales previos y ayudará a formar auténticas relaciones equitativas dentro de nuestro grupo a lo largo de este trayecto.**

## Actividad 1.5: Vota con los pies - reflexión y preevaluación (60 min)<sup>6</sup>

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar
<b>Materiales:</b>	Rotafolio, lapiceros, notas adhesivas, signos de acuerdo o desacuerdo escritos en papel
<b>Método:</b>	Actividad divertida, movimiento, discusión, acceder a los conocimientos y creencias previos
<b>Objetivo:</b>	Los participantes evaluarán sus creencias y actitudes sobre las normas de género y empezarán a pensar en cómo les afectan.

### Plan de actividad

1. **\*\*Esta actividad puede servir como preevaluación de las ideas del grupo, especialmente con los participantes con menor nivel de alfabetización. Además, puede ser útil para iniciar la conversación sobre los roles y las normas de género. Vea la preevaluación en el anexo 4 para la preevaluación completa de los participantes. El facilitador puede imprimir las preevaluaciones e informar a los participantes que las respuestas se utilizan para la evaluación y son confidenciales.**

**Nota para el facilitador:** estos enunciados se utilizan para incitar un proceso de reflexión sobre creencias y actitudes interiorizadas sobre normas y roles de género y sus consecuencias.

2. Si el facilitador decide utilizar la actividad, haga lo siguiente. El facilitador o facilitadores deben revisar cuidadosamente esta lección y sus ideas para asegurarse de entender la actividad. Prepare un signo que diga «De acuerdo» y otro que diga «En desacuerdo». Colóquelos en ambos lados de la sala. Coloque un signo que diga «No estoy seguro o ambos» en el centro.
3. A continuación, se presentan algunas preguntas que pueden plantearse durante el ejercicio. Revíselas con antelación y comprenda las conversaciones y preguntas que pueden surgir a raíz de estas. Esté preparado.
  - Es más fácil ser hombre que ser mujer;
  - El papel más importante de la mujer es cuidar de su casa y cocinar;
  - Hay momentos en los que una mujer merece ser golpeada;
  - Cambiar pañales, bañar a los niños y darles de comer es responsabilidad exclusiva de la madre;
  - El hombre debe tener la última palabra sobre las decisiones en su hogar;
  - Si alguien me insulta, defenderé mi reputación con la fuerza, de ser necesario;
  - Para ser un hombre hay que ser siempre duro;
  - La participación del padre es importante en la crianza de los hijos;
  - Es importante que los hombres tengan amigos para hablar de sus problemas;
  - Está bien que un hombre hable con otro hombre o mujer sobre sus sentimientos y llore.
4. Explíqueles esta actividad nos ayudará a comprender nuestras ideas, creencias y actitudes sobre normas y roles de género. Seguiremos cuestionando estas ideas y su procedencia juntos a lo largo de la capacitación. Recuerde a los participantes que es importante considerar que todos tienen derecho de opinar distinto. Las opiniones de todos deben ser respetadas y escuchadas. Podemos discrepar respetuosamente, eso está bien.
5. Instrucciones: después de cada enunciado, se irán a un lado de la sala, tanto si están de acuerdo como si no lo están. Si cambian de opinión, pueden moverse al otro lado. Adicionalmente, si no

<sup>6</sup> Adaptación del *Manual Programa M.* (Promundo, Instituto PAPAÍ, ECOS, Salud y Género, World Education, (2007).

están seguros de lo que sienten pueden pararse en medio. Compruebe la comprensión, ejemplifique la idea si hay confusión.

6. El facilitador leerá el primer enunciado: «Es más fácil ser hombre que ser mujer». Permita que se acerquen a sus carteles, ya sea que estén de acuerdo o en desacuerdo. Después de que todos se hayan movido, pida a algunos participantes de cada grupo que compartan los motivos por los cuales están de acuerdo o en desacuerdo. **Recuerde a los participantes que solo puede hablar una persona a la vez** (el facilitador puede utilizar el «bastón de la palabra» de los círculos) y que no se debe interrumpir, aunque no se esté de acuerdo.
7. **Los facilitadores no deben responder a los participantes con sus propias opiniones, sino deben darles tiempo para que hablen y se aclaren si es necesario.**
8. Después de que un par de participantes haya compartido sus ideas, conceda tiempo para que el resto plantee preguntas.
9. Complete esta actividad para todos los enunciados o hasta que se acabe el tiempo.  
Una vez que se hayan respondido y discutido todas las preguntas, reúnalos en un círculo y realice una discusión informativa. Preguntas de discusión:
  10. ¿Te sorprendió algo de esta actividad?
  11. ¿Qué has aprendido? (Indague para ver si comprendieron que estas ideas se basan en nuestra comprensión personal).
  12. ¿Cómo consideras que las actitudes y creencias de la gente sobre el comportamiento adecuado de hombres y mujeres afectan la forma en que ambos géneros interactúan entre sí?

### **Conclusión**

**Es positivo discutir y debatir ideas sobre el papel que juegan hombres y mujeres en nuestra comunidad. Podemos aprender unos de otros y compartir nuestras opiniones con respeto. Seguiremos haciéndolo a lo largo del taller. Además, la perspectiva desde la cual veamos los roles de género cambiará el modo de entendernos y nuestro trato.**

## Actividad 1.6: Círculo de clausura y reflexión (45 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar
<b>Materiales:</b>	Bastón de la palabra, cuadernos
<b>Método:</b>	Discusión, círculos, reflexión

### Plan de actividad

El facilitador debe hacer que los participantes se reúnan en el círculo. Recuérdelos las reglas del círculo de la actividad 1.2. Escriba las preguntas de la discusión y, a continuación, conceda 15 minutos para que los participantes escriban en sus cuadernos. Cuando hayan terminado de escribir o dibujar todo el grupo se reunirá en un círculo.

En los círculos de apertura y clausura habrá preguntas de discusión en torno a los temas que se han tratado.

### Preguntas de discusión y reflexión:

- ¿Qué les entusiasma más de la capacitación? ¿Qué les provoca nerviosismo (si hay algo)?



Ricardo Contreras / CRS

### Actividades incluidas:

Círculo de apertura (30 min)

#### Actividad

El árbol de la vida (75 min)

#### Actividad

¿Qué es la caja de hombres? (60 min)

Círculo de clausura y reflexión (30 min)

## Sesión 2: ¿Qué es la «caja de hombres»? (conectar y relacionar)

### Objetivos:

- Los participantes comenzarán a examinar ideas y actitudes individuales relacionadas con las normas socializadas; evaluarán la incidencia de estas (positiva y negativa) en las interacciones comunitarias.
- Comprenderán las implicaciones de la «caja de hombres» y las consecuencias de salud que provoca.
- Iniciarán a descubrir las características positivas y pacíficas de su hombría; empezarán a soñar con reforzarlas.

## 2.1 Círculo de apertura y reflexión (30 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar
<b>Materiales:</b>	Bastón de la palabra
<b>Método:</b>	Discusión, círculos, reflexión

### Plan de actividad

Comience la sesión repasando la agenda del día o de la sesión y examine los objetivos principales. A continuación, establezca la intención y plantee una de las siguientes preguntas de reflexión. En consonancia con ritual de los círculos que se planteó en las sesiones anteriores. Brinde tiempo a los participantes para que escriban reflexiones, establezcan intenciones y, a continuación, las compartan en el círculo.

### Preguntas de discusión:

- A partir de la sesión anterior, ¿cuáles fueron las dos principales conclusiones que se te quedaron grabadas?
- ¿Cuál es tu sueño como hombre?

## Actividad 2.2 El árbol de la vida (75 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar
<b>Materiales:</b>	Rotafolio, marcadores y lapiceros de colores, crayones
<b>Método:</b>	Reflexión individual, artes
<b>Objetivos:</b>	Ayudar a los participantes a reflexionar sobre su identidad, trayectoria vital, valores internos y cómo estos interactúan en la cohesión social

### Plan de actividad

#### Reflexión

1. Solicite que recorran el lugar y encuentren un espacio donde no molesten a nadie ni nadie los moleste (1-2 min).
2. Continúe brindando las siguientes instrucciones:
  - a. Quédate quieto, cierra los ojos y conecta con tu respiración, inhalando y exhalando lenta y profundamente. Concéntrate en las plantas de tus pies e imagina que una raíz crece desde ahí, penetrando en la tierra, abriendo grietas para entrar (1-2 min).
  - b. Ahora, concéntrate en tu cuerpo y en cómo se transforma en un pequeño brote que emerge de la tierra. Este brote es muy pequeño y frágil, pero sigue creciendo, su tronco se engrosa y comienzan a desarrollarse ramas (1-2 min).
  - c. En las ramas crecen hojas, muchas hojas, y entre estas hojas se abren flores. Se abren muchas flores coloridas y hermosas. Y estas hermosas flores comienzan a convertirse en frutos (1-2 min).
  - d. Observa a tu alrededor: todos los demás árboles verdes y frondosos. Medita sobre cómo todos forman parte de un gran bosque (1-2 min).
  - e. Siente una suave brisa, te acaricia y balancea rítmicamente tus ramas. Observa a todos los demás árboles balancearse cadenciosamente con el viento (1-2 min).
  - f. Inhala profundamente y exhala, vuelve a este espacio seguro y abre los ojos.

#### Creación artística

1. Entrégueles hojas de papel tamaño A3 y crayones de colores. Dígales que dibujen un árbol con sus raíces, tronco, ramas, hojas, flores y frutos (5 min).
2. Cuando hayan terminado su dibujo, pídales que se tomen un momento para observar su creación y conectarse con cada uno de sus elementos. Pídales que reflexionen sobre las cualidades que poseen y los espacios en donde las adquirieron (modelos positivos, familia, amigos, sacerdotes, imanes).
3. Pídales que se centren en el presente y reflexionen sobre quiénes son ahora. Para inspirarles, formule las siguientes preguntas: ¿quién eres?, ¿dónde estás?, ¿qué posees?, ¿con quién puedes contar?, ¿quién te apoya? Solicite a los participantes que se enfoquen en su futuro, sus sueños, lo que consideran que merecen de la vida. Pídales que vuelvan a conectarse con la realidad teniendo en consideración todo lo anterior.
4. Diga a los participantes que tomen un lapicero o lápiz y dicte las siguientes instrucciones:
  - a. En las raíces, escribe las cualidades que te gustan de ti mismo, ¿de dónde vienen tus logros? Familia, amigos, comunidad, etc.
  - b. En la parte derecha del tronco escribe quién eres, qué tienes y dónde estás ahora.
  - c. En la parte izquierda anota los obstáculos que has superado.
  - d. En las ramas, hojas y frutos escribe tus sueños, ambiciones y expectativas.

- Deje que cada uno trabaje a su ritmo y, cuando todos hayan terminado, pídale que observen su dibujo y reflexionen sobre los sentimientos y emociones que les inspira.

### Visualización

- Pida a los participantes que pongan su dibujo delante de ellos y que dialoguen con cada parte de su árbol.
  - Raíces: deben sentarse inclinándose hacia las raíces de su dibujo. Haga una visualización guiada que anime a recordar aspectos positivos y difíciles de su viaje, acontecimientos significativos y todo aquello que está escrito en las raíces. Qué quieren quedarse y de qué quieren deshacerse. Dígales que absorban la buena energía que reciben de sus raíces y que se conecten con sus ancestros. Anime a los participantes a sentir aprecio por las personas que les han apoyado en sus logros y por su procedencia.
  - Tronco: pídale que inicien un diálogo en su interior observando lo que está escrito en el tronco, reconociendo lo que poseen, todo lo que han logrado y lo lejos que han llegado a pesar de las vicisitudes.
  - Ramas, hojas y frutos: solicíteles que hablen consigo mismos: que asuman un compromiso con sus sueños y objetivos.



- Explique la importancia de permanecer arraigados al presente, pero ser conscientes del pasado, para que puedan visualizar y comprender su procedencia y destino.
- Invítelos a moverse, observar los árboles y leer las experiencias del resto; a buscar similitudes y diferencias con respecto a su propio árbol.
- Explique que este ejercicio nos permite comprender que no estamos solos en la construcción de nuestra historia. Hay otras personas involucradas, así que tenemos que apreciar a quienes nos han apoyado, entender lo que podemos hacer mejor y buscar soluciones. Nos anima a reconocer y valorar lo que tenemos, a explorar nuestro pasado y sentirnos responsables en diferentes situaciones, y a esperar que podamos construir una nueva historia.
- Permita que coloquen sus árboles en las paredes para construir un bosque, diga a los participantes que estamos construyendo un bosque; los árboles de un bosque se apoyan mutuamente, juntos son más fuertes. Dé un paseo por la galería e invítelos a caminar observando los árboles del resto y planteándose preguntas.
- \*Alternativamente, si hay tiempo, esta es una gran actividad para crear vínculos. Después de que hayan dibujado sus árboles, bríndeles tiempo para que compartan sus creaciones con alguien más durante 5 minutos. Resalte la importancia de la escucha activa.

### Conclusión

**Indague sobre su sentir al compartir sobre sí mismos y los puntos en común que pudieron hallar. Resalte nuevamente que hay otras personas involucradas en nuestras vidas, así que tenemos que valorar a quienes nos han apoyado, entender las áreas en las que podemos mejorar y buscar soluciones. Debemos apreciar lo que tenemos, los puntos fuertes que poseemos y de quienes nos rodean. La esperanza de nuestro grupo es que ese bosque crezca unido y que nos apoyemos mutuamente, avanzando hacia una masculinidad más sana.**

## Actividad 2.3: La caja «actúa como un hombre» (45 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar
<b>Materiales:</b>	Rotafolio, lapiceros, notas adhesivas
<b>Método:</b>	Discusión, intercambio de experiencias, pensar, parejas, compartir
<b>Objetivos:</b>	Los participantes comenzarán a reconocer los retos que enfrentan los hombres cuando intentan cumplir las expectativas sociales sobre los roles de género.  Iniciarán a comprender los costos de las formas rígidas de masculinidad y las posibilidades de transformación.

### Plan de actividad

Preparación: el facilitador debe tener una comprensión profunda del material y el concepto de la «caja de hombres». Es importante estar preparado para hablar de las situaciones difíciles que los jóvenes pueden haber experimentado al ser obligados a ajustarse a la «caja de hombres», incluyendo la violencia física y emocional. Es importante comenzar esta sesión con un repaso de las reglas de un espacio seguro, así como el respeto a las experiencias y opiniones ajenas. Salir de la «caja de hombres» socializada será un mensaje medular a lo largo de la capacitación. Asegurarse de que los participantes comprenden la «caja de hombres» y sus consecuencias es vital para las siguientes sesiones.

1. El facilitador dibujará una caja en dos hojas de papel rotafolio separadas frente a los participantes (5 min). Explique que:
  - La «caja de hombres» está llena de definiciones que pueden restringir y confinar nuestras emociones y acciones.
  - La sociedad nos infunde que solo hay una forma correcta de ser hombre. No se puede culpar a nadie por ello, porque todos lo hemos aprendido de nuestra comunidad, medios de comunicación y familias.
  - Inicie la discusión con un recordatorio sobre el ejercicio «votar con los pies». Vamos a discutir estas ideas socializadas de lo que significa ser un niño o un hombre. Distribuya notas adhesivas y pida a cada grupo que escriba palabras que expresen el significado de ser hombre.

Por ejemplo: «¿Qué espera la sociedad de ti como un hombre o adolescente?», o, si alguien te dice: «Sé un hombre», ¿qué quiere decir con eso? (10 min).

(Por ejemplo: insensibles, poderosos, fuertes, protectores, temerarios, cabecillas, decisivos, agresivos, furibundos, vigorosos, duros, atléticos, valientes, amos, proveedores económicos, dominantes, propietarios de las mujeres).

Solicíteles que, por turnos, presenten una palabra al grupo y peguen sus notas adhesivas en la caja correspondiente.

**Nota para el facilitador: si el grupo no se siente cómodo escribiendo ideas en notas adhesivas, el facilitador puede escribir en la caja o los participantes pueden trazar dibujos.**

2. Discuta las ideas de lo que se nos dice como jóvenes u hombres y la actuación «adecuada» de un hombre. ¿Son ideas habituales? ¿Alguien puede ejemplificar el efecto de estas ideas en su vida?, ¿desea compartirlo?
3. La «caja de hombres» se refiere a las normas, roles y expectativas que nuestra comunidad nos impone de diversas maneras. Estas expectativas surgen de los medios de comunicación, compañeros, historias, familias, profesores y entrenadores, así como de los mensajes que dichos personajes nos envían para mantener a los hombres encerrados en la caja.

4. **Pregunte a los participantes y escriba las respuestas en otra hoja del rotafolio o en la pizarra:**  
¿Cuáles son los beneficios o ventajas para los hombres que siguen estas reglas y se ajustan a la caja?<sup>7</sup>

¿Existe alguna desventaja de quedarse en la caja?<sup>8</sup>

¿Qué ocurre con las personas (femeninas y masculinas) que se salen de dicha caja o se desvían de las normas sociales de género?

Pida a los participantes que piensen en una situación en la cual hayan visto a un hombre de sus vidas actuar fuera de la «caja de hombres». Aquí tiene algunas preguntas de sondeo para plantear si tienen problemas para concebir un ejemplo concreto:

**¿Has visto alguna vez a un hombre llorar en público? ¿Conoces a hombres que compartan responsabilidades equitativas en el hogar? ¿Hay algún líder o persona famosa en la que puedas pensar que exprese su amor y hable de sus sentimientos en público? (Ejemplo: ¿un sacerdote, imán o líder religioso que predique el amor y la aceptación, un jugador de fútbol que ayude a los demás, profesores, consejeros?).**

Ahora pida a los participantes que reflexionen sobre sus propias vidas. Evidentemente ser hombre tiene ventajas y no debemos olvidarlo. Sin embargo, también comprendemos que atender esas ideas rígidas sobre el significado de «ser hombre» puede resultar perjudicial. ¿Cómo podemos tomar decisiones y empezar a actuar fuera de la caja?

5. ¿Cuáles son los nuevos mensajes sobre la virilidad que nos gustaría mostrar a nuestros jóvenes? (Por ejemplo, es positivo dialogar sobre sus sentimientos, es oportuno cumplir con mis responsabilidades domésticas, es innecesario luchar para proteger la hombría). Comience a hacer una lista de nuevos comportamientos o mensajes de hombría en los que el grupo podría trabajar.

**Nota para el facilitador: asegúrese de estar preparado para esta discusión. Los participantes pueden intentar discutir sobre lo que significa ser hombre o las reglas. Su función como facilitador es guiar la discusión para reconocer los efectos nocivos de estos roles rígidos y buscar un acuerdo entre los participantes sobre estrategias para avanzar hacia una masculinidad más sana y equitativa.**

6. ¿Qué podemos hacer para cambiar nuestros propios comportamientos y actitudes? (Por ejemplo, responsabilizarnos de nuestra familia en casa, hacer nuestra parte en las tareas domésticas, pedir ayuda cuando la necesitamos, apoyar a nuestras hermanas y compañeras).

\*\*Si los participantes tienen dificultades para reconocer los aspectos positivos y negativos, pídeles que recuerden una experiencia positiva con un hombre mayor y compartan esa experiencia en pequeños grupos. ¿Qué tenía de bueno? ¿Qué cualidades exhibió?

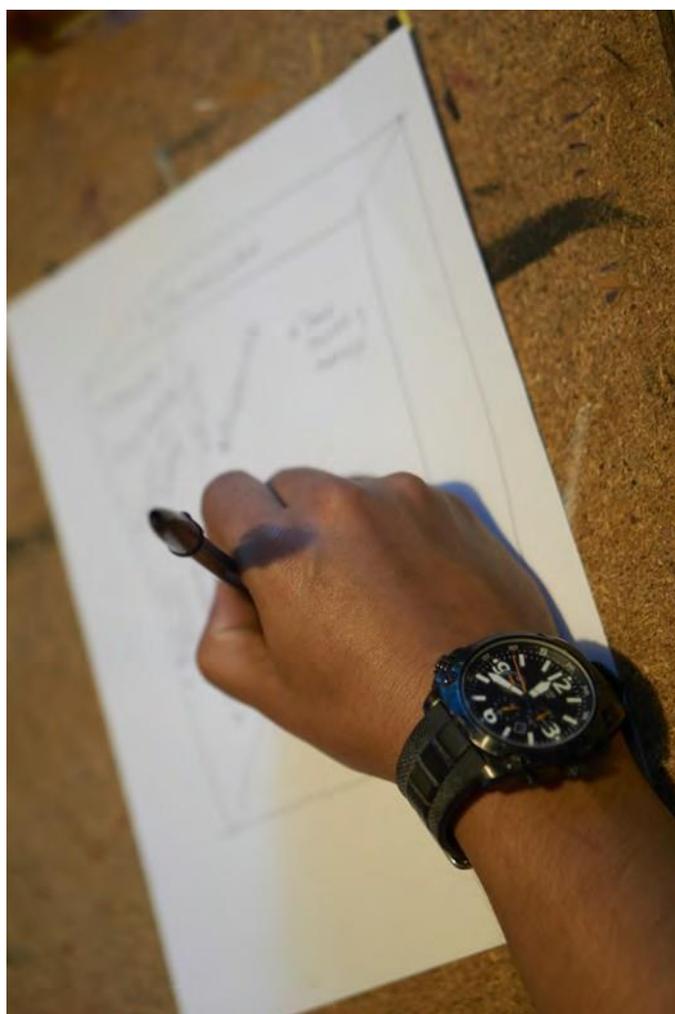
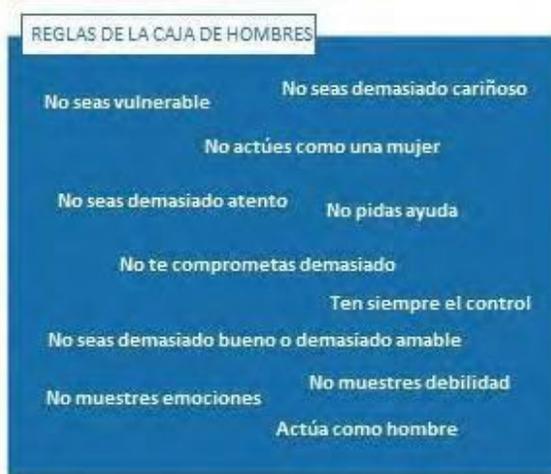
## Conclusión

«A todos nos han impuesto el significado de “hombre” y “mujer”, ¡no es culpa nuestra! A lo largo de este taller seguiremos pensando colectivamente en nuevas ideas de lo que significa ser un hombre. Podremos tener relaciones más fuertes entre nosotros y con las mujeres de nuestras vidas. Seremos capaces de tener una mejor salud mental y física. Tendremos la convicción de acabar con la violencia de género. Todos estos elementos son positivos para nosotros y nuestras comunidades, las pequeñas decisiones que tomemos supondrán grandes cambios. Estos cambios no ocurrirán repentinamente. Sigamos pensando en formas de salir de la caja individualmente y en conjunto».

---

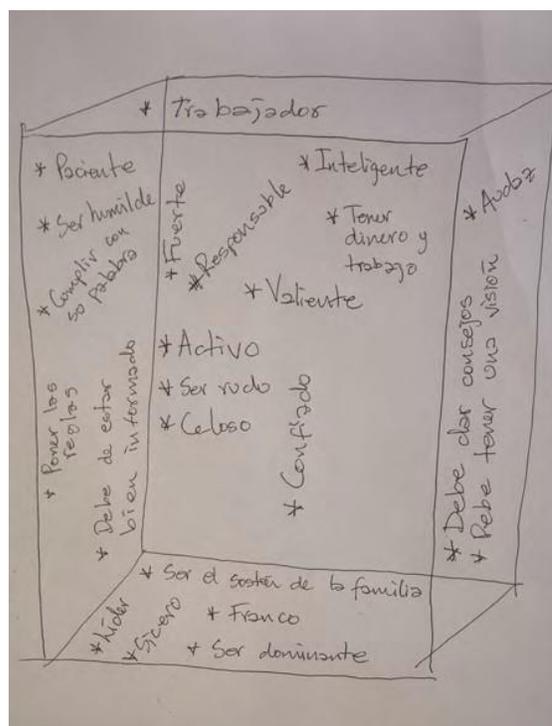
<sup>7</sup> Nota para el facilitador: algunas ventajas de permanecer «en la caja» pueden ser reconocimiento o aceptación en la comunidad, más oportunidades, recibir poder, éxito, acceso a recursos o admiración de algunas mujeres.

<sup>8</sup> Las desventajas para los hombres pueden incluir problemas como estrés y presión; impacto negativo en su salud física y mental; proscripción para manifestar sus sentimientos y ejecución de comportamientos riesgosos.



### Ejemplo de la «caja de hombres» y las reglas de la caja de hombres

Es importante considerar que a lo largo de la capacitación los participantes tratarán de comprender las desventajas de permanecer en la «caja de hombres» y concebirán las nuevas reglas fuera de esta. Una caja como la siguiente debería estar presente durante toda la capacitación para revisarla en las sesiones posteriores:



## Actividad 2.4: Círculo de clausura y reflexión (45 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar
<b>Materiales:</b>	Bastón de la palabra, cuadernos
<b>Método:</b>	Discusión, círculos, reflexión

### Plan de actividad

El facilitador debe reunir a los participantes en un círculo. Recuerde a los participantes las reglas del círculo de la actividad 1.2. Escriba las preguntas de la discusión y conceda 15 minutos para que escriban en sus cuadernos. Cuando hayan terminado de escribir o dibujar en sus cuadernos, los participantes y los mentores se reunirán en el círculo.

En los círculos de apertura y clausura habrá preguntas de discusión en torno a los temas que se han tratado.

### Preguntas de discusión y reflexión:

- ¿Qué te sorprendió de las ideas de la «caja de hombres»? ¿Qué es lo que ya sabías de dicha caja?
- ¿Cuáles puntos fuertes notaste sobre ti mismo en el árbol de la vida? ¿Qué fortalezas resaltarías sobre el resto de tu grupo?

**Después de la discusión, recuerde que en la próxima sesión se hablará del poder y de nuestro poder para hacer el cambio. Recuérdeles la hora y el lugar de la reunión.**



Ricardo Contreras / CRS

#### Actividades incluidas:

Círculo de apertura (30 min)

#### Actividad

Persona y cosas o caminata del poder (1 h)

#### Actividad

¿Cómo lidiar con el desempoderamiento? (45 min)

Círculo de clausura y reflexión (30 min)

## Sesión 3: ¿Qué es el poder? (conectar y relacionar)

#### Objetivos:

- Los participantes aumentarán su conciencia sobre el poder en las relaciones y reflexionarán sobre las formas de comunicar y demostrar el poder.
- Continuarán conectándose entre sí al debatir ciertos mecanismos de afrontamiento perjudiciales y destructivos que utilizan algunos jóvenes.
- Reconocerán las tendencias negativas en su forma de enfrentar los problemas y adquirirán habilidades para desarrollar estrategias positivas.

### 3.1 Círculo de apertura y reflexión (30 min)

**Enfoque:** Conectar, relacionar.

**Materiales:** Bastón de la palabra

**Método:** Discusión, círculos, reflexión.

#### **Plan de actividad**

Comience la sesión repasando la agenda del día o de la sesión y sus objetivos principales. A continuación, establezca la intención y plantee una de las siguientes preguntas de reflexión. Siga el ritual de los círculos que se planteó en las sesiones anteriores. Brinde tiempo para que escriban sus reflexiones, establezcan sus intenciones y las compartan en el círculo.

#### **Preguntas de discusión:**

- De acuerdo con la sesión anterior, ¿cuáles son las dos principales conclusiones que guardas?
- ¿Has tenido la oportunidad profundizar tus reflexiones sobre la «caja de hombres»?

### 3.2 Actividad de la persona y cosas – poder<sup>9</sup> (60 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar.
<b>Materiales:</b>	-
<b>Método:</b>	Actividad divertida, discusión, reflexión.
<b>Objetivos:</b>	Reflexionar sobre las expresiones de poder que implementan los hombres en sus propias relaciones y estimular relaciones más equitativas en el reparto del poder dentro de la familia.

#### Plan de actividad

- Explique al grupo que esta actividad se centra en el papel del poder en nuestras relaciones con los demás: su influencia en el trato e incidencia en las personas. Durante nuestras discusiones sobre la «caja de hombres», uno de los temas era el poder que los hombres detentan sobre los demás, especialmente sobre las mujeres, y las formas negativas en que se expresa dicho poder.
- Diga a los participantes que a menudo hay casos en los que una persona tiene «poder sobre» otra. Nos enfrentamos a estas situaciones todos los días, en nuestras interacciones familiares, amistades, en el trabajo, en la escuela y en la comunidad.
- Explique que el grupo hará un ejercicio para comprender lo que significa estar en una situación de «tener el poder sobre» otra persona y para pensar en cómo ejercen el poder sobre otros en su vida cotidiana.
- Repase el folleto: fuentes y cada uno de los diferentes tipos de poder.
- Pida a los participantes que se dividan en dos grupos iguales (salga, si es posible).
  - Los participantes en el grupo 1 serán «**cosas**».
  - Los participantes en el grupo 2 serán «**personas**».
- Lea las siguientes instrucciones al grupo:
  - Los participantes que son **cosas**: no pueden pensar, sentir o tomar decisiones. Deben hacer lo que las «personas» les dicen. Si quieren moverse o hacer algo, deben pedirle permiso a la persona.
    - Los participantes que son **personas**: ustedes pueden pensar, sentir y tomar decisiones. Ustedes también pueden decirle a las «cosas» qué hacer.

**Nota para el facilitador:** puede ser útil que dos voluntarios representen primero para el grupo forma en que una «persona» podría tratar a una «cosa». También puede proporcionar de dos a tres acciones que la gente repetiría para que las «cosas» las realicen; luego solicite que las «personas» den las órdenes.

- Pida a todas las «personas» que se emparejen con una «cosa». Todos los participantes deberían estar ahora en parejas. Si hay un número impar de participantes, un grupo puede tener tres.
- Explique que, a la cuenta de tres, las «personas» pueden decir a las «cosas» lo que tienen que hacer. Por ejemplo: saltar, dar vueltas, sentarse en el suelo, etc.
- Después de 2 minutos, pida al grupo que se detenga. Explique que invertirán los papeles: las «personas» se convertirán en «cosas» y las «cosas» en «personas». Las nuevas «personas» ahora tendrán 2 minutos para decirle a las nuevas «cosas» qué hacer.
- Después de 2 minutos, pida a los participantes se sienten en sus mesas y comiencen una discusión utilizando las preguntas a continuación.

---

<sup>9</sup> Adaptado de la actividad «Personas y cosas» en el *Manual del programa M* (Promundo, Instituto PAPAI, ECOS, Salud y Género, World Education, 2007).

### **Preguntas del grupo de discusión:**

- ¿De qué trata esta actividad?
- Cuando eran «cosas»: ¿qué sintieron al ser tratados como tales?
- Cuando eran «personas»: ¿qué sintieron al tratar a alguien como tales?
- ¿Cómo se relaciona esto con el tema de la sumisión que surgió mucho ayer?
- En su vida cotidiana, ¿los demás los tratan como «cosas»? ¿Por qué crees que es así?
- En su vida cotidiana ¿tratan a los demás como «cosas»? ¿Por qué?
- ¿Por qué la gente trata a los demás como «cosas»?
- En muchas comunidades, el hombre es considerado el jefe de familia. ¿Qué poderes otorga esto a los hombres?
- ¿De qué manera ejercen los hombres el poder sobre las personas de la familia? ¿Su esposa? ¿Sus hijos? ¿Sus hermanos?
- ¿Cómo puede esta actividad ayudarlos a reflexionar y, tal vez, a hacer cambios en sus propias relaciones?
- ¿Existe alguna diferencia en el ejercicio del poder entre hombres y mujeres?

### **Enunciado de clausura**

Los desequilibrios de poder pueden existir en nuestras relaciones y llevar a una persona a tratar a otra como un objeto; también es posible que reduzcan su capacidad de tomar decisiones vitales. Pensar en estas conexiones puede ayudarnos a construir relaciones más equitativas. Por medio del trabajo conjunto podemos conseguir un mundo en el que el poder se comparta de forma equitativa, en relaciones correctas y pueda utilizarse para el bien dentro de las familias, entre conyugues, hombres, mujeres y sexos opuestos.

- El patriarcado, un sistema en el que hombres generalmente detentan poder sobre mujeres, les brinda privilegios a niños y hombres. Pero estos privilegios tienen límites.
- Debemos encontrar formas de salir de estos sistemas en los cuales se ejerce poder sobre las mujeres y apoyar a otros que intentan hacer lo mismo. Seguiremos pensando en estrategias para hacerlo juntos.

### **Notas para el facilitador**

- Es importante que el debate no se enfoque en avergonzar a los jóvenes por los beneficios que se les atribuyen cuando se hable de poder y privilegios, sino que se cuestionen estos sistemas e interpelen las causas. Al comprender lo anterior, es necesario buscar las acciones para transformar la situación. Esta es una nota trascendental a lo largo de estas difíciles conversaciones.
- Resulta significativo discutir que el poder no es malo, queremos que los jóvenes tengan poder en sus vidas, que se sientan capacitados para tomar decisiones. Lo importante es lo que hacemos con el poder que se nos otorga. ¿Utilizamos este poder para forzar a que los demás hagan lo que queremos?, o ¿Lo utilizamos para vivir sanamente y construir las relaciones equitativas, reconociendo el poder que cada uno de nosotros tiene?

La norma en la «caja de hombres» es que estos sean los únicos que toman decisiones, y las mujeres también pueden creer esto de las relaciones. Es necesario que abordemos esta cuestión si surge. No pedimos a los hombres que dejen de tomar decisiones, sino tratamos de reconocer nuestro poder y compartir las decisiones hacia unas relaciones más sanas en las que respetemos a nuestras parejas, amigos y familias.

## Folleto de fuentes de poder<sup>10</sup>

Algunos tipos de poder existen en relación con otras personas o recursos: tenemos (o no tenemos) poder en comparación con otra persona o grupo que detenta una mayor, menor o la misma cuota de poder que nosotros. Se trata de una relación. Por ejemplo, esta situación se evidencia en la relación entre profesor y alumno o padre e hijo.

El poder no es algo fijo, no es algo con lo que nacemos (es decir, no es inherente a nosotros, sino que se construye alrededor de nuestras circunstancias, comunidad y contexto) ni algo que poseamos de forma permanente. Entramos y salimos constantemente de situaciones y relaciones en las que tenemos más o menos poder; por ejemplo, una mujer que es supervisora en el trabajo tiene poder sobre sus empleados, pero puede no tener el mismo nivel de poder en casa con su esposo.

El poder puede conducir a sentimientos positivos y negativos: a menudo sentimos bienestar y control cuando nos percibimos poderosos, y tenemos sentimientos negativos cuando nos sentimos menos poderosos. Esto afecta nuestra capacidad de influir y actuar en una situación.

Hay diferentes tipos de poder, que pueden utilizarse de diferentes maneras:

### Poder sobre otros



■ Poder sobre otros (dominio sobre otra persona): tener el control sobre alguien o una situación de forma negativa, normalmente asociado con represión, fuerza, corrupción, discriminación y abuso. Esto involucra «tomar el poder» de otra persona y luego utilizarlo para dominar e impedir que otros lo tomen: una situación en la que unos ganan y otros pierden.

■ Poder con otros (poder con otras personas): tener poder sobre la base de la fuerza colectiva o de los números. Poseer poder colectivo, encontrar un terreno común entre diferentes intereses y construir un objetivo comunitario que beneficie a quienes integran el grupo. Este poder sirve para multiplicar talentos y conocimientos individuales; se basa en apoyo, solidaridad y colaboración.

### Poder con otros



### Poder para efectuar



■ Poder para efectuar (poder para hacer algo): es la habilidad de moldear e influir en la propia vida. Se refiere a tener ideas, conocimientos, habilidades, medios y capacidad de convencerse a sí mismo y a los demás para hacer algo. Cuando muchas personas tienen este tipo de poder también pueden crear poder colectivo.

■ Poder interior (autoempoderamiento): los sentimientos de autoestima y autoconocimiento de una persona. Está relacionado con la capacidad que tienen las personas de imaginar una vida mejor para sí mismas; tener esperanza y la sensación de poder cambiar el mundo, el sentimiento de tener derechos como seres humanos. Involucra poseer un sentido de confianza en sí mismo y un sentimiento ostentar valor porque se existe.

### Poder interior



<sup>10</sup> Adaptación del *Manual del Programa M* (Promundo, Instituto PAPAI, ECOS, Salud y Género, World Education, 2007) y el *Campamento de Los Jóvenes Embajadores por la Paz*, Catholic Relief Services, 2020.

### 3.3 ¿Cómo lidiar con el desempoderamiento?<sup>11</sup> (45 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar.
<b>Materiales:</b>	Tres cajas, papel, lapiceros, marcadores, crayones, papel de rotafolio.
<b>Método:</b>	Pensar, pareja, compartir, reflexión.
<b>Objetivos:</b>	Los participantes comenzarán a enfrentarse a los efectos nocivos asociados al desempoderamiento, especialmente a las fuertes emociones que se crean. Discutirán las maneras dañinas en las que hombres y jóvenes enfrentan sus problemas.

#### Plan de actividad

1. Antes de la actividad el facilitador debe colocar 3 cajas al frente de la sala, etiquetadas como «caja de la impotencia», «caja de la ira», «caja del miedo» y «caja de la culpa». Pida a los participantes que formen pareja con un acompañante o compañero. Permanecerán en pareja durante esta actividad.



2. Remítase a los conceptos de poder que se han discutido previamente.
3. Inicie la discusión preguntando a los participantes si a veces se sienten impotentes. ¿Enojados? ¿Temerosos o culpables? ¿Cuáles son algunos ejemplos de estos sentimientos? ¿Por qué se sienten así? ¿Cómo suelen manejar estas emociones? Pida al cofacilitador que escriba algunas de las respuestas en la pizarra o en un papel de rotafolio. Después de iniciar la reflexión de estos temas en el grupo grande, pida a las parejas que se separen y respondan a las siguientes preguntas.
  - ¿Qué hacen cuando se sienten impotentes? ¿Qué hacen cuando se sienten enojados?
  - ¿Qué hacen cuando se sienten avergonzados, temerosos o culpables? Pida a las parejas que utilicen el papel para escribir o dibujar lo que hacen en cada una de las cajas correspondientes.Deje que discutan durante 15 a 30 minutos, que se den ejemplos unos a otros y que luego coloquen sus dibujos o respuestas de una sola palabra en la caja.
4. Cuando las parejas hayan terminado sus discusiones. Pida a todos que vuelvan a reunirse. Compruebe.
  - ¿Cómo se sintieron al hablar estos temas con sus parejas? ¿Se sintió bien? ¿Tuvieron cosas en común en cuanto a la forma de afrontar estos sentimientos? ¿Tuvieron diferencias?
  - ¿Fue difícil pensar en ejemplos de estos sentimientos? ¿Alguien quiere compartir ejemplos con el grupo?
5. Ponga una hoja de papel dividida en «saludable» y «no saludable». Los facilitadores dirán algo como: «Es imposible evitar los problemas en la vida, y habrá momentos en los que nos sentimos impotentes, enojados, temerosos, avergonzados, culpables y desesperados. Es un hecho de la

<sup>11</sup> Adaptación de la actividad «¿Cómo lidiar con el desempoderamiento?» manual *Manhood 2.0* (Promundo, Universidad de Pittsburgh, 2017.)

vida. Sin embargo, lo que sí podemos controlar es la forma en la que afrontamos esos sentimientos: hay formas positivas y nocivas de hacerlo. Queremos intentar manejarnos con mecanismos saludables a lo largo de la vida, no siempre es fácil, pero podemos intentarlo».

6. El facilitador revisará las cajas y pedirá a los participantes que compartan sus papeles de cada caja. Juntos, como grupo, decidirán si el mecanismo de afrontamiento es saludable, a veces saludable o no saludable. Elaboren juntos una lista de mecanismos de afrontamiento saludables y otra de nocivos.

**\*\*Esta discusión puede ser delicada, ya que la gente tiene ideas diferentes basadas en su cultura, normas, etc. Lo que puede considerarse un mecanismo saludable en un lugar, puede no serlo en otro. Intente llegar a un acuerdo; si no lo consigue, colóquelo en una columna separada, etiquetada como «a veces saludable, a veces no». El facilitador no debe tomar la decisión final.**

Algunos ejemplos de mecanismos de afrontamiento saludables pueden ser el ejercicio, hablar con alguien, hablar con un consejero o un familiar en el que confíen, leer, cantar y bailar, etc.

Algunos ejemplos de mecanismos de afrontamiento no saludables pueden ser las peleas, guardarse los sentimientos, aislarse de amigos y familia, controlar a los demás, abusar de las sustancias (bebida o drogas), etc.

El facilitador debe destacar la lista de mecanismos de afrontamiento saludables y mantenerla resaltada en la sala.

### **Conclusión**

**La caja de hombres de la que hemos hablado nos dicta a hombres y jóvenes que guardemos nuestros sentimientos en el interior, pero ¿es esto necesario? Como hemos visto hoy, está bien hablar con nuestros compañeros sobre nuestros sentimientos nocivos y saludables. Podemos encontrar apoyo en los demás y es probable que no estemos solos en estos sentimientos. Si encontramos mecanismos de afrontamiento sanos, que funcionen para nosotros, podemos reducir el daño y estar mental y físicamente sanos. Es un proceso.**

### 3.4 Círculo de clausura y reflexión

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar.
<b>Materiales:</b>	Bastón de la palabra.
<b>Método:</b>	Discusión, círculos, reflexión.

#### Plan de actividad

Sigan el ritual de los círculos que se ha establecido. Si no es así, consulte las notas de la sesión 1.2. Conceda a los participantes un tiempo para que escriban en su diario las siguientes preguntas de discusión, y luego reúnanse en el círculo para recapitular y reflexionar juntos.

#### Preguntas de reflexión

- ¿Qué es lo nuevo que han aprendido sobre el poder, su propio poder o el poder colectivo de cambio que tenemos?
- ¿Cuáles son dos ideas nuevas o renovadas que podrían practicar fácilmente cuando sientan impotencia?

**Recordatorio: en la próxima sesión seguiremos hablando sobre reconocer nuestro poder para hacer el cambio y manejar las emociones, levantando lo positivo y lidiando con lo negativo.**



Ricardo Contreras / CRS

#### Actividades incluidas:

Círculo de apertura (30 min)

#### Actividad

Conflictos y resolución de conflictos (1 h)

#### Actividad

Nuestro poder para hacer el cambio (1 h)

Círculo de clausura y reflexión del primer día

## Sesión 4: La resolución de conflictos y nuestro poder para hacer el cambio (conectar y relacionar)

### Objetivos:

- Los participantes comprenderán la idea de un análisis de indagación apreciativa y utilizarán el análisis individual y colectivamente.
- Desarrollarán habilidades para afrontar situaciones difíciles y para expresar sus emociones de forma saludable.
- Los participantes aprenderán nuevas habilidades de resolución de conflictos y ensayarán un modelo de resolución creativa de conflictos.

## 4.1 Círculo de apertura y reflexión (30 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar.
<b>Materiales:</b>	Bastón de la palabra.
<b>Método:</b>	Discusión, círculos, reflexión.

### Plan de actividad

Comience la sesión repasando la agenda del día o de la sesión y plantee los objetivos principales. Compruebe el estado de ánimo del grupo pidiéndole que levante la mano. Pulgares arriba, pulgares abajo o pulgares de lado.

A continuación, establezca la intención y esboce una de las siguientes preguntas de reflexión. Siga el ritual de los círculos que se planteó en las sesiones anteriores. Brinde tiempo a los participantes para que escriban sus reflexiones, establezcan intenciones y luego las compartan juntos en el círculo.

### Preguntas de reflexión de nuestra sesión previa

- ¿Cómo se sienten hoy? Anótenlo.
- ¿Se habla en sus lugares de culto sobre los sentimientos? ¿Han escuchado a algún modelo masculino, tal vez a sus padres, maestros, tíos, sacerdotes o jeques, hablar de sus emociones últimamente?
- ¿Qué se nos dice a los hombres acerca de compartir nuestros sentimientos? ¿Quién nos dice estas cosas?

**Nota:** estos son algunos ejemplos de preguntas de reflexión que ayudan a establecer la intención del día. Se pueden añadir otras preguntas basadas en las sesiones anteriores del contexto del grupo.

## 4.2 Conflictos y resolución de conflictos <sup>12</sup> (45 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar.
<b>Materiales:</b>	Rotafolio.
<b>Método:</b>	Juego de rol, discusión de grupo.
<b>Objetivo:</b>	Los participantes utilizarán las cuatro frases de la resolución de conflictos para resolver pacíficamente un conflicto.

### Plan de actividad

1. El facilitador comprenderá la necesidad de trabajar en la resolución de conflictos y la conexión entre estos y la caja «actúa como hombre». Hemos estado hablando de nuestros sentimientos y del manejo interno de estos. También debemos pensar en nuestros sentimientos en las relaciones con los demás. Los conflictos ocurren y podemos desarrollar habilidades para resolverlos eficazmente.

2. El facilitador escribirá en el rotafolio o en la pizarra.

**¿Qué es el conflicto?** Obtenga ejemplos y definiciones de los participantes. Por ejemplo, el conflicto es un problema con otra persona. El conflicto es un desacuerdo. El conflicto es una pelea.

3. Ahora nos dividiremos en equipos. Piensen en una ocasión en la que hayan tenido un conflicto, un desacuerdo o una pelea con alguien. Los participantes discutirán entre ellos durante 10 minutos. Indique a los participantes que ahora se preparen para un juego de roles. La persona A hará el papel de la persona que tiene un conflicto con la persona B.

4. A continuación, el facilitador presentará las cuatro frases de conflicto. Las frases pueden utilizarse para resolver pacíficamente conflictos. Al principio, pueden parecer conceptos extraños para hablar directamente del conflicto. Es posible resolver un conflicto sin llegar a consecuencias nocivas utilizando estas cuatro frases con la persona con quien se tiene la discordia.

Hagan saber a la persona con la que tienen un conflicto:

■ **Yo veo** - Esto se refiere a cómo vemos a la otra persona o el conflicto.  
Ejemplo: veo que cuando entro al salón de clases, siempre susurra sobre mí.

■ **Yo imagino** - Es lo que imaginamos que está sucediendo cuando vemos el comportamiento o el conflicto.

Ejemplo: imagino que están hablando mal de mí cuando están susurrando mientras entro al salón. Al expresar cómo vemos y percibimos el conflicto permitimos que la otra persona aclare.

■ **Yo siento** - Aquí es donde compartimos cómo nos hace sentir la otra persona. Hemos hablado mucho de compartir nuestros sentimientos y emociones.

Por ejemplo: me siento enojado al verte susurrar cuando entro al salón porque no es agradable, y me imagino que estás hablando mal de mí.

■ **Yo quiero** - Aquí es cuando proponemos una solución para el conflicto.

Por ejemplo: quiero que dejen de susurrar sobre mí o que me digan si hay algo que les molesta de mí.

5. Ahora, pida a los participantes que vuelvan a sus grupos y representen el conflicto del que estaban hablando antes. Intenten resolver el conflicto utilizando estas nuevas frases y vean cómo se siente. Pida a un par de grupos que lo representen para reforzar el uso de las frases.

---

<sup>12</sup> Adaptación del *Manual para involucrar a los niños y los hombres en la transformación de género*. (Promundo y Engender, 2008)

**Discusión:**

1. ¿Qué sintieron al decirle a alguien que tienen un conflicto? ¿Cómo ven, imaginan y sienten el asunto? ¿Cómo quieren resolverlo?
2. ¿Creen que es una buena alternativa al uso de métodos nocivos para afrontar los conflictos, como la violencia verbal o física?
3. ¿Cómo pueden utilizarlo en su vida?

**Conclusión**

El conflicto forma parte de las relaciones e interacciones humanas. No podemos controlar los conflictos que pueden surgir ni los comportamientos de los demás, pero sí controlar la forma en que afrontamos dichas discrepancias y expresamos nuestros sentimientos e ideas sobre la situación. Este es un aspecto opuesto a la «caja de hombres» que dicta a hombres y jóvenes que deben ser conflictivos y luchar para demostrar su hombría. Utilizar la resolución no violenta de conflictos es algo que los hombres pueden hacer y han hecho. Hay numerosos ejemplos de líderes pacíficos a lo largo de la historia. Algunos ejemplos podrían ser Gandhi, Martin Luther King Jr., Nelson Mandela, el arzobispo Desmond Tutu u otros líderes pacíficos del contexto local.

### 4.3 Nuestro poder para hacer el cambio

- Enfoque:** Conectar, relacionar.
- Materiales:** Rotafolios, cuadernos, diapositiva o impresión de la matriz de las 3C y 4D.
- Método:** Análisis FODA individual y grupal, discusión, grupos pequeños.
- Objetivo:** Los participantes comprenderán la idea de un análisis FODA y utilizarán el análisis individual y colectivamente.

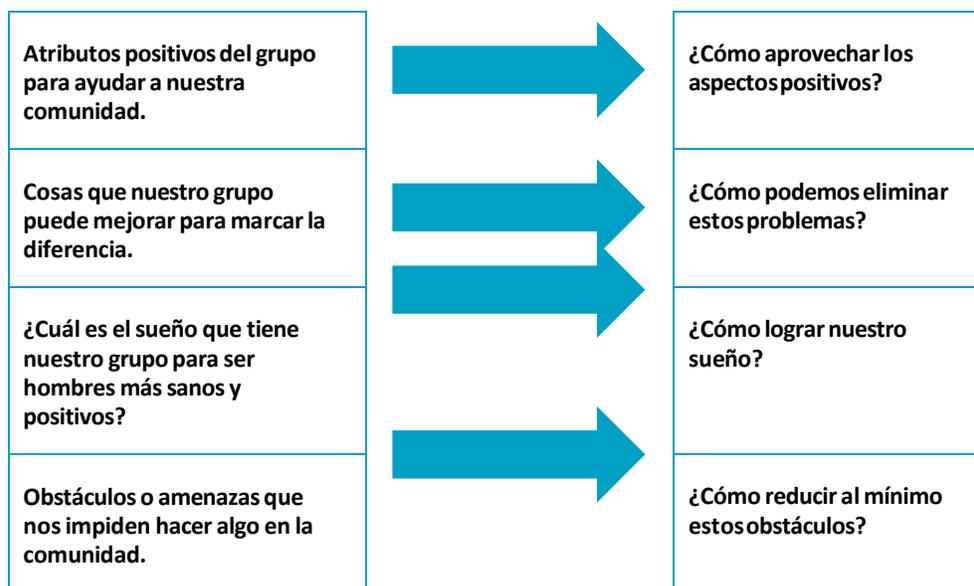
#### Plan de actividad

##### Parte uno - Indagación apreciativa (20 min)

El facilitador presentará la sesión recordando a los participantes de la charla sobre poder y desempoderamiento. Dirá: «**Aunque a veces nos sentimos impotentes, todos tenemos el poder de hacer un cambio en nuestras propias vidas y juntos, como grupo, contamos incluso con más poder para hacer transformaciones. A través de nuestras reflexiones, diarios y discusiones hemos iniciado este proceso. Por medio de la indagación apreciativa tenemos la capacidad empezar a planificar nuestro futuro y elevar los aspectos positivos que tenemos individualmente y, lo más importante, colectivamente**».

1. Explique que en cada etapa de nuestra vida hay cosas que hacemos bien y que aportan valor; cosas que podríamos hacer mejor; cosas en las que podemos participar para obtener beneficios o éxito; y cosas que debemos superar para alcanzar nuestros objetivos. Esto es cierto tanto para cada uno de nosotros como para los grupos.
2. Diga esto: «Cuando no sabemos discernir entre todas estas cosas, no somos capaces de participar de forma significativa en el cambio».
3. En nuestra próxima actividad utilizaremos el proceso de indagación apreciativa que ya hemos iniciado para nuestras fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas individuales y colectivas como jóvenes que desean liderar el cambio en la comunidad. Repase la matriz de indagación apreciativa que se adjunta aquí.

#### Actividad: nuestro poder para hacer el cambio



4. Dibuje cuatro cuadrantes en un rotafolio. Entregue a los participantes notas adhesivas para la siguiente actividad.
5. Presente los **dos primeros cuadrantes**: aspectos positivos y dificultades. Pídales que escriban en las notas adhesivas (5 min):
  - a. Aspectos positivos, una o dos cosas que los jóvenes hacen bien o atributos favorables que poseen en beneficio de su comunidad.
  - b. Dificultades, una o dos cosas que los jóvenes podrían mejorar o atributos que son una limitación para su comunidad.
6. Invíteles a pegar las notas adhesivas en el cuadrante correspondiente, ponga las respuestas similares juntas.
7. Pida a dos participantes que lean las notas sobre los atributos favorables y dificultades de los jóvenes, aclarando si es necesario, pero sin suscitar todavía el debate.
8. Presente los **siguientes dos cuadrantes**: sueños y obstáculos. Pídales que escriban en las notas adhesivas (5 min):
  - a. **Sueños**: dos condiciones externas existentes que pueden ayudar a los jóvenes a realizar sus planes ahora o en el futuro.
  - b. **Obstáculos**: dos condiciones externas existentes que pueden impedir que los jóvenes logren sus planes.
9. Invíteles a pegar las notas adhesivas en el cuadrante correspondiente, ponga las respuestas similares juntas. Pida a dos participantes que presenten las notas sobre las oportunidades y las amenazas que enfrentan los jóvenes.
10. Concluir que, como jóvenes, nos gustaría:
  - a. construir nuestros atributos positivos (individual y colectivamente);
  - b. eliminar nuestras dificultades;
  - c. explorar los sueños y empezar a diseñar;
  - d. eliminar o superar los obstáculos.

### **Parte dos - Análisis de indagación apreciativa del grupo**

1. Reflexión: pida a los participantes que revisen los resultados del análisis de indagación apreciativa que acaban de realizar, dígales que identifiquen:
  - a. ¿Qué atributos positivos pueden potenciarse si se combinan con otros?
  - b. ¿Qué dificultades pueden superar si están junto a otros jóvenes?
  - c. ¿Será más fácil alcanzar nuestros sueños si no lo hacemos solos?
  - d. ¿Pueden hacer frente a las dificultades mejor si trabajan en grupo?
2. Pídales que escriban en sus cuadernos (3 min), si lo desean, e invite a algunos participantes a presentar sus respuestas.
3. Explique que se dividirán en varios grupos (entre tres y cinco personas por grupo) y hacer un ejercicio de indagación apreciativa en grupo. Aquí hay algunas ideas sobre cómo dividirlos en grupos incluyendo a los mentores.
4. Entregue a cada grupo un rotafolio y marcadores, pídales que dibujen los cuatro cuadrantes y que hagan un análisis de indagación apreciativa de sus propios grupos. Anímelos a escribir directamente en el rotafolio.
5. Pida al grupo que reflexione y discuta.

## **Conclusión**

**El facilitador debe conectar esta lección con la lección anterior sobre la marcha del poder o las «personas» y «cosas». Como jóvenes tenemos poder individual y colectivo. Juntos podemos utilizar nuestro poder para lograr un cambio beneficioso para nuestra comunidad. Empezaremos a meditar estrategias para llevar estos mensajes de igualdad de género y hombría sana a la comunidad.**

## 4.4 Círculo de clausura y reflexión

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar.
<b>Materiales:</b>	Bastón de la palabra, círculos, otra herramienta.
<b>Método:</b>	Discusión, círculos, reflexión.

### Plan de actividad

Siga el ritual de los círculos que se ha establecido, dé tiempo a los participantes para que escriban en su diario las siguientes preguntas de discusión en un lugar cómodo, y luego reúnanse en el círculo para recapitular y reflexionar juntos.

- ¿Cuáles son las dos formas en las que seguirán expresando sus emociones en su vida diaria?
- ¿Qué rasgo interesante o nuevo han aprendido hoy sobre sí mismos o sobre los demás?
- ¿Su comunidad les ayuda a expresar sus emociones?



Ricardo Contreras / CRS

#### Actividades incluidas:

Círculo de apertura  
(30 min)

#### Actividad

Relaciones saludables y relaciones tóxicas  
(1 h)

#### Actividad

Cuidar de nosotros mismos (1 h)

Círculo de clausura  
(30 min)

## Sesión 5: Relaciones correctas con uno mismo y con los demás (relacionar y enlazar)

### Objetivos:

- Los participantes reconocerán los comportamientos saludables y tóxicos que existen dentro de las relaciones en la comunidad y ellos mismos.
- Comprenderán la importancia de cuidar de su salud física y mental. Asimismo, entenderán las repercusiones de la caja de hombres en la salud física y mental.
- Identificarán las características tóxicas y sanas para construir relaciones equitativas.

## 5.1 Círculo de apertura y reflexión

- Enfoque:** Conectar, relacionar.
- Materiales:** Bastón de la palabra, una pelota o cualquier otro objeto para utilizar.
- Método:** Discusión, círculos, reflexión.

### Plan de actividad

Siga las normas establecidas para la sesión de apertura. Repase los mensajes importantes de la sesión anterior. Compruebe cómo se siente el grupo levantando la mano. Pulgares arriba, pulgares abajo o pulgares de lado. Recuerde a los participantes el programa de la sesión y los objetivos de las lecciones de hoy. Pregunte si tienen alguna duda.

Una vez todos estén listos, diga a los participantes que saquen sus diarios y piensen en las preguntas de reflexión.

- Hoy hablaremos sobre las relaciones correctas (saludables) y relaciones tóxicas. Vamos a pensar en las relaciones que tenemos, que hemos visto en nuestra vida o en los medios de comunicación.

### Preguntas de reflexión

Por «relaciones correctas» entendemos que, en términos generales, las relaciones correctas son aquellas en las que cada uno (o todos) buscan, sin abandonarse a sí mismos, estar atentos y responder a las necesidades y emociones del otro. Es decir, una relación no es correcta si los participantes buscan sobrepasar el poder (oprimir), exceder los recursos (explotar) o engañar para obtener una ventaja egoísta (manipular). \*\*Si se trabaja con grupos interreligiosos, no es necesario hablar de la doctrina social católica, pero podemos decir: «Muchas tradiciones de fe nos dicen que las relaciones correctas son...»

- ¿Cuáles son algunos ejemplos de relaciones sanas que tienen en su vida o que han presenciado? (Puede ser un ejemplo de su vida, una película, etc.)
- ¿Qué dice su sacerdote o jeque sobre cómo debemos tratarnos para construir relaciones correctas (sanas)? \*\*Si se trabaja con grupos interreligiosos.
- ¿Cuál es una relación que les hace sentir vistos y respetados? ¿Qué tiene de bueno la relación, qué cualidades posee?
- ¿Cuáles son algunas historias de relaciones correctas de las películas, de tu fe o ejemplos de tu vida?

Nota: no es necesario cubrir todas las preguntas de reflexión ya que podría resultar demasiado para reflexionar. Considere enfocarse en 2 o 3 preguntas de reflexión en los objetivos de la sesión.

## 5.2 Relaciones saludables y relaciones tóxicas: las relaciones correctas

<sup>13</sup>(60 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar.
<b>Materiales:</b>	Cartas de las situaciones de la relación, rotafolio, lapiceros.
<b>Método:</b>	Discusión, círculos, reflexión.
<b>Objetivo:</b>	Los participantes reconocerán las características tóxicas y sanas en las relaciones para construir vínculos correctos.

### Plan de actividad

Notas para el facilitador: esta lección dependerá de la situación sentimental y de la edad de los participantes. Si la mayoría de los participantes están casados o tienen una relación, puede centrarse más en los principios de las relaciones equitativas de género y en los pilares de las relaciones sólidas. Si la mayoría de los participantes son más jóvenes, esta actividad podría extenderse también a las relaciones con los amigos y la familia. Estas conversaciones no tienen por qué referirse únicamente a las relaciones con las parejas sentimentales, sino también deben enfocarse en las relaciones correctas con compañeros de trabajo, amigos, etc.

El facilitador iniciará diciendo: «Las relaciones saludables se fundamentan en comunicación, honestidad, igualdad, respeto y responsabilidad».

**\*\***En la doctrina social católica, por «relaciones correctas» entendemos: «En términos generales, las relaciones correctas son aquellas en las que cada uno (o todos) buscan, sin abandonarse a sí mismos, estar atentos y responder a las necesidades y emociones del otro [...] Es decir, una relación no es «correcta» si los participantes buscan sobrepasar el poder (oprimir), extralimitarse los recursos (explotar) o engañar para obtener una ventaja egoísta (manipular)».

Las relaciones tóxicas suelen conducir a violencia, explotación, dominación y manipulación, entre otras cosas. Estar en una relación correcta puede brindarte apoyo y felicidad. A estas alturas, el facilitador debe conocer mejor a los participantes y saber en qué tipo de relaciones están o han estado

**Nota:** esta información debe utilizarse para adaptar esta lección. Esta es una lección ideal para que los mentores ayuden a dirigirla, ya que pueden tener más experiencia en relaciones (casados o padres) y pueden ofrecer experiencias de la vida real y reforzar las ideas de esta lección.

Para iniciar, el facilitador debe escribir en la pizarra o en un rotafolio «rango de relaciones» y tener una categoría para «saludable», «tóxica» y «depende».

### Preparación

Escribe cada una de las siguientes «situaciones de la relación» en una hoja de papel tamaño carta:

- Lo más importante en la relación es el sexo.
- Pasas un momento a solas sin tu pareja.
- Te diviertes con tu pareja.
- Suelen tomar todas las decisiones con tu pareja.
- Permaneces en la relación porque es mejor que estar solo.
- Tienes el control de ti mismo y eres capaz de tomar tus propias decisiones.
- Hablas de los problemas cuando surgen en la relación.
- Discuten o se pelean casi todos los días.

- Tu pareja te pega.
- Te sientes mal si tu pareja tiene un trabajo mejor.
- Te sientes mal si tu pareja tiene más dinero que tú.
- Quieres controlar la apariencia de tu pareja.
- Le pides a tu pareja las contraseñas de sus redes sociales.
- Le haces a tu pareja la ley del hielo después de que mira a otras mujeres u hombres.
- Le pides a un amigo que espíe a tu pareja.
- Le pides a tu pareja que rompa las reglas impuestas por sus padres.
- Cumples tu palabra.
- Insultas a tu amigo o pareja y le haces sentir mal.
- Intimidias a tu amigo o pareja y lo haces sentir tonto.
- Escuchas activamente y le das ánimos a tu amigo o pareja.
- Esperas que tu pareja se ocupe sola de la casa y de la crianza.
- Ayudas a tu pareja a preparar las comidas, a recoger las provisiones y a ocuparse de la casa.

### ACTIVIDAD DE INTRODUCCIÓN

1. En un rotafolio frente al grupo, escriba «saludable» del lado izquierdo y «tóxica» del lado derecho.  
Explique que estos son los dos tipos de relaciones que se explorarán hoy.
2. Pida al grupo que defina las relaciones sentimentales sanas y tóxicas mediante una lluvia de ideas de palabras bajo cada una de las dos categorías que ayudan a describirlas. Su rotafolio puede verse así:

SALUDABLE	TÓXICA
Honestidad	Deshonestidad
Comunicación	Mala comunicación
Igualdad	Dominación
Respeto	Menosprecio
Confianza	Desconfianza

3. Coloque la lista de características saludables y tóxicas a un lado, y prepárese para retomarla más adelante en la actividad.
4. Explique que los participantes van a profundizar en las definiciones de una relación sana o tóxica.  
En la parte superior de una pared o pizarra grande, coloque las tres cartas de relaciones separadas entre sí, con «saludable» a la izquierda, «depende» en el centro y «tóxica» a la derecha.
5. Reparta dos cartas a cada participante. Pídales que escriban un escenario «saludable» en una tarjeta y un escenario «tóxico» en otra (pueden ser ficticios, algo que hayan visto u oído, o algo que les haya sucedido). Pida a los mentores que incluyan ejemplos de sus experiencias y relaciones, sobre todo si están casados o son padres y los participantes aún no lo están, o quizá tengan menos experiencia.

Mezcle las cartas de «situación de la relación» y repártalas entre los participantes. Diga a los participantes que coloquen las cartas en la columna en la que creen que debería estar la situación: «saludable», «depende» o «tóxica».

Si no tiene suficientes escenarios o variedad, deberá repartir las situaciones en el ejemplo que escribieron antes de la sesión.

6. Una vez colocadas todas las cartas de «situación de la relación», consulte al grupo su opinión sobre el lugar en que las colocaron. Repase cada situación, proporcione tiempo a la discusión. Si no están de acuerdo, recuérdelos las cualidades de una relación sana (comunicación, respeto, igualdad, responsabilidad y honestidad). Pregúntelos si la situación muestra estas cualidades, y pase la situación a la columna correspondiente.

### **PREGUNTAS DE DISCUSIÓN**

1. Para ti, ¿qué es lo más importante en una relación? ¿Es esto diferente para todos?
2. ¿Cuáles son algunos de los retos o barreras para poder construir el tipo de relación que queremos? ¿Para construir relaciones sanas y equitativas?
3. ¿Cuáles son las consecuencias de no tener una relación sana para ti? ¿Para tu relación con los demás?
4. ¿Cómo podemos afrontar las situaciones en las que nuestras prioridades y las de nuestra pareja son diferentes?
5. ¿Qué papel juega la confianza? ¿Cómo la construimos?
6. ¿Qué sucede cuando sentimos que no podemos confiar en nuestra pareja?
7. ¿Qué formas hay de mejorar la comunicación o la confianza? ¿Cuál es nuestro papel al respecto?
8. ¿Por qué alguien permanecería en una relación que no es saludable?

### **Conclusión:**

**Las relaciones correctas (sanas y justas) pueden ser una oportunidad en la que uno se respeta, se comunica bien, se escucha y se apoya mutuamente. Esto puede referirse a las relaciones sentimentales y con los amigos. Si las relaciones no son sanas, es importante discutir y decidir si es bueno continuar con esta para cualquiera de las personas involucradas o si es posible enmendar la relación de forma positiva.**

### 5.3 Cuidar de nosotros mismos (la salud de los jóvenes) (45 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar.
<b>Materiales:</b>	Hojas de papel en blanco, rotafolio, marcadores, lapiceros.
<b>Método:</b>	Discusión, reflexión artística.
<b>Objetivo:</b>	Los participantes comprenderán la importancia de cuidar de su salud física y mental. Asimismo, advertirán las repercusiones de la «caja de hombres» en la salud física y mental.

#### Plan de actividad

1. El facilitador debe comenzar sacando el rotafolio de la «caja de hombres» de la sesión «actúa como un hombre» para recordar a los participantes los efectos negativos de esta. Pregunte a los participantes cómo creen que la caja de hombres influye en su salud física y mental. ¿Quién es el responsable de cuidar su cuerpo y mente? ¿Qué se le dice al respecto desde la «caja de hombres»? Por ejemplo, se supone que los hombres no deben mostrar debilidad, por lo que no piden ayuda.
2. El facilitador o cofacilitador debe brindar una hoja de papel, marcadores y crayones a cada participante. Pídales que se dibujen a sí mismos con su ropa favorita, su pelo, como se vean. Concédales 5 minutos para completar el dibujo.
3. Respecto a los efectos negativos de la «caja de hombres»: los participantes deben escribir de 4 a 5 problemas de salud que son resultado directo de la caja y los mensajes sociales sobre lo que significa ser un hombre. El facilitador debe reflejar esto en su propio dibujo. Por ejemplo, colocar «no hablar de mis sentimientos» al lado de mi cabeza, porque al no hablar de mis sentimientos no estaré mentalmente sano. Proporcione algunos ejemplos, pida a los participantes algunos ejemplos si les resulta confuso.
4. Conceda a los participantes 10 minutos para que escriban algunos problemas de salud física y mental que puedan surgir por la «caja de hombres».
5. Ahora reúnanse. En el rotafolio ubicado al frente de la sala, dibuje a un hombre grande y pídale que se acerquen al rotafolio para llenar los problemas de salud que pueden surgir de por la «caja de hombres». Solicíteles que expliquen por qué estos problemas son consecuencia de la dicha caja.  
**Nota para el facilitador:** algunos temas que pueden surgir como resultado de la «caja de hombres» son depresión, comportamientos sexuales riesgosos, violencia, abuso de poder, pandillas, uso de drogas y alcohol. Algunos de estos temas pueden ser diferentes o pueden sumarse otros de acuerdo con el contexto.
6. Discusión: ¿por qué creen que estos problemas de salud son el resultado de la caja de hombres? ¿Qué hacen los hombres cuando se sienten mal física o mentalmente? ¿Qué deberíamos hacer nosotros? ¿Cómo podemos convencer a otros jóvenes para que cuiden su salud física y mental? ¿Cuáles son las consecuencias de no cuidarnos?

#### Conclusión

**Como hemos comentado, es importante hablar de sus emociones y cuidarse físicamente. Si se sienten mal, hablen con alguien. Tienen un grupo de apoyo en esta sala con el que pueden hablar. Pueden hablar con un familiar de confianza; también ir a una clínica. Es nuestra responsabilidad cuidar de nosotros mismos y no tener miedo de pedir ayuda. ¿Podemos hacer esto?**

## 5.4 Círculo de clausura y reflexión

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar.
<b>Materiales:</b>	Bastón de la palabra.
<b>Método:</b>	Discusión, círculos, reflexión.

### Plan de actividad

Siga el ritual de los círculos que se ha establecido, brinde tiempo a los participantes para que escriban en su diario las siguientes preguntas de discusión en un lugar cómodo, y luego reúnanse en el círculo para recapitular y reflexionar juntos.

### Preguntas de reflexión

- ¿Qué cualidades personales tienen que favorezcan la igualdad de género y las relaciones correctas?  
¿Pueden aprovechar estas cualidades?
- ¿Cómo continuarán cuidando de su salud mental y física? ¿Qué dos cosas pueden hacer?
- ¿Cuáles son las dos habilidades o hábitos nuevos que intentarán adaptar a su vida cotidiana para cuidar de sí mismos, respetarse y construir relaciones correctas?
- ¿Qué dice su fe sobre las relaciones correctas y el cuidado personal?



Ricardo Contreras / CRS

### Actividades incluidas:

Círculo de apertura (15 min)

#### Actividad

Los hombres como cuidadores (1 h)

#### Actividad

Mi red de apoyo (45 min)

#### Actividad

Círculo de influencia y presión de grupo (45 min)

Círculo de clausura (15 min)

## Módulo 6: Comprometerse con una vida sana y fortalecer nuestras redes (relacionar y enlazar)

### Objetivos:

- Los participantes examinarán las tareas domésticas rutinarias y las normas que suelen asociarse a ellas; analizarán los beneficios de que hombres y jóvenes compartan la responsabilidad en el hogar.
- Se comprometerán a realizar un cambio o a seguir ejerciendo las tareas que suelen ser responsabilidad de las mujeres en su vida.

## 6.1 Círculo de apertura y reflexión

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar.
<b>Materiales:</b>	Bastón de la palabra.
<b>Método:</b>	Discusión, círculos, reflexión.

### Plan de actividad

Círculo de apertura sobre el compromiso fuera de la caja de hombres. Reflexión sobre la nueva versión de la masculinidad que deseamos llevar con nosotros. Este sería un buen momento para reflexionar en el diario sobre el viaje hasta ahora. Estamos entrando en la fase de diseño y entrega de la indagación apreciativa. Iniciamos a diseñar beneficios para nuestro grupo y nosotros mismos y a entregarlos a través de nuestros comportamientos individuales y colectivos.

### Preguntas de discusión:

- ¿Cuál es la importancia de que los hombres se responsabilicen de las tareas de cuidado?
- ¿Cómo podemos continuar apoyándonos mutuamente?
- ¿Qué cualidades grupales poseen? ¿Cómo podemos utilizar estas cualidades para aumentar la igualdad de género?
- ¿Cómo podemos seguir trabajando juntos?

## 6.2 Los hombres como cuidadores<sup>14</sup> (45 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar.
<b>Materiales:</b>	Bastón de la palabra.
<b>Método:</b>	Discusión, círculos, reflexión.
<b>Objetivos:</b>	Los participantes examinarán las tareas domésticas rutinarias y los estereotipos de género que suelen asociarse a estas; analizarán los beneficios de que hombres y jóvenes compartan la responsabilidad en el hogar. Los participantes se comprometerán a realizar un cambio o a seguir cumpliendo con las tareas que suelen ser responsabilidad de las mujeres en sus vidas.

### Plan de actividad

Notas para el facilitador: mujeres, hombres, niñas y niños cumplen con diferentes tareas a lo largo del día. Las mujeres suelen trabajar más horas si contamos tanto el trabajo en casa como el trabajo fuera de ella; y los hombres suelen tener más tiempo de ocio. Dado que muchas de las actividades de trabajo que se han considerado femeninas no son remuneradas, el tiempo de las mujeres es considerablemente menos valioso que el de los hombres. Cuando las mujeres se dedican a obtener ingresos para la familia o a ir a la escuela, generalmente siguen teniendo todas las responsabilidades tradicionales dentro del hogar. La percepción de que las actividades que hacen las mujeres no son valiosas, así como las limitadas oportunidades de las mujeres para obtener ingresos o una educación, hacen que las mujeres tengan menos poder en su familia y comunidad (recordemos la discusión sobre el poder). A su vez, según la «caja de hombres», el papel de los hombres como proveedores de alimentos, figuras de autoridad y protectores tiene un estatus más alto y brinda más poder en la sociedad a los hombres. Pero estos roles también suponen estrés y presiones considerables para estos; los hombres que no tienen ingresos o empleo adecuados pueden creer que son fracasados. Estas son algunas de las consecuencias negativas de la «caja de hombres», la cual dicta a hombres y jóvenes que no participen en las labores domésticas.

Esta actividad ayudará a los participantes a entender el problema y comprometerse a hacer cambios para ayudar a las mujeres y niñas de su vida. Si hay participantes que son padres en el grupo, hable más sobre el cuidado de sus propios hijos. Si los participantes aún no son padres o no están casados, hable de cómo comparten las responsabilidades con sus hermanas, madres u otras mujeres.

1. Actividad de 24 horas al día: el facilitador preparará a los participantes pensando en los roles de género comunitarios. Esta sesión debe basarse en las normas comunitarias del lugar donde se imparte la capacitación.
2. Pida a los participantes que nombren las tareas domésticas habituales en su contexto. Para ayudarles, pídale que piensen en lo que hay que hacer en su hogar desde que se levantan hasta que se acuestan. Enumere todas las actividades en un rotafolio, colocando un número (empezando por el 1) al lado de cada actividad.

La lista de actividades debe incluir algunas de las siguientes: 1) cocina; 2) conservación y mantenimiento, incluida la reparación de artículos domésticos; 3) compra de alimentos, ropa y artículos domésticos 4) limpieza y aseo; 5) cuidado de niños; 6) cuidado de ancianos; 7) seguridad; 8) actividades escolares (transporte, deberes, reuniones, etc.); 9) pago de cuentas; 10) búsqueda de agua 11) recolección de madera; 12. cuidado de animales.

No dude en añadir las a la lista si los participantes no las mencionan.

3. Distribuya hojas de papel en blanco al grupo. Pídale que observen las actividades de la lista e identifiquen si en sus hogares las suele realizar una mujer, un hombre o ambos por igual. Los

<sup>14</sup> Adaptado de Promundo and CARE International in Rwanda. 2012. *Journeys of Transformation: A Training Manual for Engaging Men as Allies in Women's Economic Empowerment.* (Viajes de transformación: Un manual de formación para involucrar a los hombres como aliados en el empoderamiento económico de las mujeres.) Washington, DC, USA, and Kigali, Rwanda: Promundo and CARE.

participantes pueden escribir simplemente «mujer», «hombre» o «ambos» junto al número correspondiente en su hoja.

4. Pida a los participantes que cuenten el número de actividades que realizan normalmente mujeres, hombres y ambos géneros. Pídales que compartan sus resultados y anoten los totales en un nuevo rotafolio.
5. Facilite una discusión utilizando las preguntas que se presentan a continuación:
  - ¿Es sorprendente el recuento de actividades realizadas por mujeres y hombres en el hogar? ¿Por qué sí? o ¿Por qué no?
  - ¿Hubo mucha variación entre los participantes? ¿Por qué crees que es así?
  - ¿Qué factores contribuyen a que hombres y jóvenes no participen en el cuidado de niños?
  - ¿Crees que la división del trabajo entre hombres y mujeres en el hogar está cambiando o se mantiene igual? ¿Por qué?
  - ¿Qué beneficios tiene que los hombres desempeñen un papel activo en las tareas del hogar? ¿Qué se puede hacer para promover una distribución más equitativa del trabajo doméstico?
  - ¿Qué has aprendido de esta actividad? ¿Has aprendido algo que puedas aplicar a tu propia vida y relaciones?

### **Pasos de acción**

¿Cuáles son las dos acciones que realizan en su vida para ayudar a que estos deberes sean más equitativos desde el punto de vista del género? ¿Cómo pueden compartir las responsabilidades con mujeres y niñas? (Algunos ejemplos podrían ser ejercer cuidado de los hermanos (o hijos) o apoyar con el trabajo escolar, pasar menos tiempo fuera de casa para cocinar y limpiar, lavar ropa, etc.)

Algunos mensajes para recordarle a los participantes:

- Ser conscientes y responsables de nuestras propias actitudes y comportamientos, y estar abiertos a cambiarlos basándonos en la retroalimentación que recibimos.
- Ser pacientes y persistentes. Estas actitudes sexistas y normas de género perjudiciales no cambiarán de la noche a la mañana.
- Ser pacientes.
- Sean oyentes: presten atención, crean y respeten cuando alguien pida ayuda.
- Estén presentes: mantengan su palabra, sean un amigo.
- Sean un recurso: compartan información con su comunidad, formen grupos de apoyo.
- Sean audaces: no se preocupen por cometer errores o sobrepasarse.
- Recuerden que también deben cuidarse a sí mismos. Cuando den apoyo, no se olviden de aceptarlo también.

### **Clausura**

**El hecho de que un hombre joven o padre se dedique al cuidado de niños y tareas domésticas, y la forma en que lo haga, no está ligado a características biológicas, sino depende de procesos educativos sobre la idea de que los hombres también pueden realizar estas tareas. Aunque las niñas suelen ser educadas desde una temprana edad para ejercer el trabajo de cuidado, los hombres también pueden aprender a practicar las labores de crianza adecuadamente. Cuestionar los roles de género forma parte del proceso de disputar las inequidades que aumentan la desigualdad y perpetúan los estereotipos nocivos sobre la participación de los hombres en las tareas domésticas.**

### 6.3 Mi red de apoyo (40 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar.
<b>Materiales:</b>	Hoja de trabajo del mapa del sistema de apoyo.
<b>Método:</b>	Arte, discusión, reflexión.
<b>Objetivos:</b>	Los participantes documentarán sus sistemas de apoyo y se darán cuenta de las fortalezas de estas relaciones, especialmente sobre a quién pueden recurrir durante los momentos difíciles.

#### Plan de actividad

Notas para el facilitador: esta sesión es importante para ayudar a los participantes a pensar concretamente en las personas a quienes acuden cuando buscan apoyo. Para algunos participantes, cuando se empieza a hablar de redes de apoyo, pueden pensar que no tienen a nadie disponible. Además, debido a la «caja de hombres», muchos jóvenes pueden creer que no deben utilizar sus redes de apoyo, o que pedir ayuda los hace débiles. Recuerde a los participantes que, en nuestro objetivo de salir de la «caja de hombres», confiar en nuestras redes de apoyo para obtener ayuda es una forma saludable de vivir y debemos solicitar apoyo a estas personas cuando sea necesario.

1. El facilitador puede comenzar la sesión preguntando a los participantes:
  - ¿Con quién hablan de sus problemas para pedir consejo?
  - ¿A quién le piden ayuda?
  - ¿Creen que la «caja de hombres» nos anima a hablar con nuestros sistemas de apoyo cuando pasamos por momentos difíciles? ¿Creen que la caja de hombres nos anima a apoyar a otros (mujeres u hombres jóvenes)?
2. Mantenga una conversación sobre la importancia de los sistemas de apoyo para que los participantes no se sientan solos o desamparados. Para entender esto, haremos un mapa las personas a las que podemos acudir en busca de soporte. Reparta la hoja de trabajo a los participantes.
3. Pídales que se coloquen en el centro del círculo. Explique que este mapa es un mapa relacional, con ellos mismos en el centro, luego aparecen las personas a las que pueden recurrir para obtener apoyo inmediato y con quienes mantienen una relación más íntima. Las personas más cercanas a ustedes son aquellas en las que pueden confiar para obtener apoyo o consejo. Luego, fuera del primer círculo, están las personas que proporcionan menos apoyo o consejo, pero siguen formando parte de sus vidas.
4. Conceda 15 minutos para que los participantes completen sus mapas.
5. Cuando hayan terminado, pida a algunos voluntarios que compartan su mapa de apoyo social con todo el grupo. Después de que algunos hayan compartido sus mapas, mantenga un debate abierto con todo el grupo.
6. Algunas preguntas a discutir pueden ser: ¿fue fácil pensar en su red de apoyo? ¿Le han pedido apoyo a alguna de las personas en sus mapas alguna vez? ¿Cómo afecta la caja de hombres y las ideas de hombría a nuestra capacidad de pedir apoyo o ayuda? ¿Cómo podemos hacerle saber a las personas que nos gustaría que nos apoyen? ¿Cómo podemos hacerle saber a las personas que estamos disponibles para apoyarlos?

Mapa: «Mi red de apoyo»



## 6.4 Círculo de influencia y presión de grupo (45 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar.
<b>Materiales:</b>	Veinte etiquetas de nombres numeradas, veinte piezas de cinta adhesiva. Fotocopie los enunciados por la mitad para que nadie pueda leerlos, engánchelos y apile cada uno con la etiqueta del nombre correspondiente. Haga veinte pilas pequeñas para que los participantes elijan, así como veinte trozos de cinta adhesiva.
<b>Método:</b>	Actividad divertida, discusión, juego de rol.
<b>Objetivos:</b>	Los participantes reflexionarán sobre lo que han aprendido a lo largo de la capacitación y sobre cómo funcionan los círculos de influencia. Empezarán a soñar en métodos de difusión para sus nuevas ideas en su comunidad <sup>15</sup> .

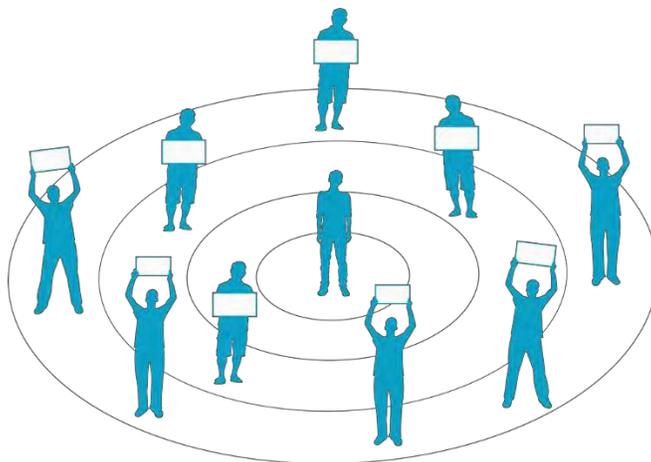
### Plan de actividad

El facilitador explicará: «Al pensar en llevar estas ideas a la comunidad, tenemos que idear métodos de influencia sobre las normas comunitarias. Hemos dedicado mucho tiempo a reflexionar sobre cómo queremos desenvolvernos en el mundo. Sin embargo, ¿qué pasaría si fuéramos capaces de influir en otros niños, hombres, niñas y mujeres también? Tenemos que observar las conexiones en los círculos de influencia.

En la siguiente actividad exploraremos el modo en que los pensamientos, creencias y acciones de los demás moldean las normas comunitarias y la influencia de estas en posibles transformaciones. Las normas son reglas no escritas en una sociedad que guían el comportamiento de la gente. Dichas normas pueden cambiar, y es un hecho que cambian a través del tiempo. Hemos hablado ampliamente de las normas de la «caja de hombres». Cuando las normas se rompen, pueden tener un efecto que propague transformaciones a nivel individual y comunitario. Estamos plantando las semillas del cambio. Las normas que aceptamos como «normales» son dinámicas, pueden transformarse. Nuestro objetivo es modificar las normas perjudiciales que nos impiden construir relaciones equitativas con nosotros mismos y con quienes nos rodean. Tengamos esto en cuenta mientras realizamos esta actividad juntos.

**Nota para el facilitador: es importante comprender el juego y revisar las tarjetas previamente. Es posible cambiar escenarios, nombres e ideas en las que se basa para su comunidad específica.**

1. Marque o trace cuatro círculos concéntricos en el suelo como se muestra en el siguiente dibujo. Utilice hojas de rotafolio en el piso o en otro lugar para etiquetar los círculos como «individuo», «relación», «comunidad», «sociedad».



<sup>15</sup> Adaptación del manual de preparación de SASA.

Pídales que se acerquen y tomen una pila (que consiste en una etiqueta con su nombre y un papel), y que tomen un trozo de cinta adhesiva. Solicíteles que adhieran las etiquetas con los nombres en el pecho. Dígales que pueden leer sus papeles, pero solo para sí mismos.

2. Solicite a los participantes que hayan elegido los personajes de Sara y Jon que se coloquen dentro del círculo más pequeño, el más cercano al centro.
3. Anuncie a los participantes: «Estas personas se llaman Sara y Jon. Sara y Jon, por favor, preséntense al grupo leyendo cada uno la primera frase de su papel».
4. Una vez que se hayan presentado, pida a los participantes:
  - a. «Quienes tengan los números del 3 al 9, colóquense en este siguiente círculo alrededor de Sara y Jon, por favor».
  - b. «Quienes tengan los números del 10 al 15, posiciónense en el siguiente círculo, por favor».
  - c. «Quienes tengan los números del 16 al 19, párense en el círculo exterior, por favor».
5. Explique la primera parte del ejercicio de la siguiente manera:
  - a. «Pediré a un participante que se presente y que lea su primera frase en voz alta a Sara y Jon. Ellos son los protagonistas de este ejercicio».
  - b. «A continuación, este participante tocará a otro que hará lo mismo, hasta que todos los participantes hayan tenido su turno».
6. Asegúrese de que se han resuelto todas las dudas.
7. Comience el ejercicio eligiendo al azar a uno de los participantes para que vaya primero.
8. Una vez que todos hayan tenido su turno, realice un breve resumen utilizando las siguientes preguntas (asegúrese de que los participantes permanezcan en su posición):
  - a. «¿Qué círculo creen que tiene más influencia sobre Sara y Jon? ¿Por qué?».
  - b. «¿Hay algún círculo que no tenga influencia sobre Sara y Jon? ¿Por qué sí? o ¿Por qué no?».
  - c. «¿Qué nos dice este ejercicio sobre las normas comunitarias?».
  - d. «¿Qué significa esto para nuestros esfuerzos de masculinidad pacífica?».
9. Resuma los puntos clave:

«Sin ser consciente de ello, todo el mundo está influenciado por muchos factores y personas».

«Las personas suelen estar más influenciadas por quienes están más cerca de ellas. Nos influyen en la vida cotidiana».

«Incluso los miembros de la comunidad que no están tan cerca de nosotros como los amigos y la familia influyen en nuestra forma de pensar y actuar».

«Las influencias sociales más amplias, como los medios de comunicación, las leyes nacionales y las convenciones internacionales, también afectan a los individuos, aunque no sea de forma tan directa o inmediata».

«Alrededor de todos nosotros hay círculos de influencia: familia, amigos, miembros de la comunidad y la sociedad».
10. Explique a los participantes que ahora continuarán el ejercicio de la siguiente manera:
  - a. El miembro del personal de CRS leerá su segunda frase en voz alta a Sara y Jon.
  - b. Luego, irá a tocar a una persona en el hombro y volverá a su lugar en los círculos.
  - c. La persona que recibió la palmada en el hombro leerá su segunda frase.
  - d. Después de leerla, el miembro del personal de CRS y la persona que recibió la primera palmada deben tocar el hombro otra persona respectivamente.
  - e. Ambos leerán su segunda frase en voz alta, uno tras otro.

- f. Después, todos los participantes que hayan leído su segunda frase pueden dar un toque a otra persona. Cada una de estas personas leerá su segunda frase.
- g. El juego continuará así hasta que todos, excepto Sara y Jon, hayan leído su segunda frase.
11. Cuando todos hayan leído su segunda frase, pida a Sara y Jon que lean la suya.
12. **Resume el juego de la siguiente manera:**
- a. «¿Qué ocurrió cuando más personas se convencieron de los beneficios de unas relaciones libres de violencia y la masculinidad positiva?».
- b. «¿Qué podemos aprender sobre la movilización eficaz de la comunidad a partir de este ejercicio?».
13. Resume los puntos clave:
- a. «Las normas en la comunidad pueden cambiar. Depende de nosotros».
- b. «Todo el mundo tiene un papel que desempeñar».
- c. «Depende de todos los miembros de la comunidad crear un entorno de apoyo hacia nuevos comportamientos y normas».
- d. «Cuanto más personas se ocupen de este tema, más probabilidades tendrán las comunidades de lograr construir equidad en género para hombres y niños, mujeres y niñas».

## PIEZAS DE INTRODUCCIÓN

1. Sara	2. Jon	3. Padre	4. Amigo de Jon	5. Anciano
6. Familiar	7. Suegro	8. Amiga de Sara	9. Vecino	10. Chico adolescente
11. Sacerdote o imán	12. Vendedor de comida	13. Agricultor	14. Conductor de taxi	15. Vendedor del mercado
16. Miembro del personal de CRS	17. Líder local	18. Maestro	19. Locutor de radio	20. Funcionario del gobierno

- i) Me llamo Sara. Estoy saliendo con Jon. Antes estábamos bien, pero ahora Jon me grita mucho e incluso a veces me pega. Le tengo miedo y mis amigos también.

ii) Me llamo Sara. Ahora mi novio me respeta. Hablamos de nuestros problemas y los resolvemos juntos. Ya no hay miedo en mi corazón con respecto a mi relación.
- i) Me llamo Jon. Estoy saliendo con Sara. Desde hace algún tiempo las cosas en casa no van muy bien. Mi novia me molesta y no tengo más remedio que gritarle. A veces incluso la golpeo. Supongo que esto es lo que pasa en una relación.

ii) Me llamo Jon. Me comprometí con Sara a no resolver los problemas o frustraciones con gritos o golpes. Ahora nuestra relación es más feliz, nos va mejor y nos sentimos mejor. Hablamos de las decisiones juntos y apoyo sus objetivos de terminar la universidad.
- i) Soy tu padre. Nos educaron sabiendo que los hombres pueden disciplinar a las mujeres. Así es como deben ser las cosas.

ii) Soy tu padre. La violencia no es aceptable en nuestra familia.
- i) Soy amigo de Jon. Vamos juntos a beber. Veo cómo bebes y luego vuelves a casa enfadado. Pero es normal para los hombres. \*\*\*Algunos contextos tendrán que cambiar con base en el pasado de los jóvenes y hombres.

- ii) Soy amigo de Jon. Cuando salimos a beber te aconsejo que pares antes de tomar demasiado, para que no vuelvas a casa borracho.
5. i) Soy un anciano. Respétame y sigue mis consejos. Los hombres tienen que tomar todas las decisiones de una familia.  
ii) Soy un anciano. Te aconsejo que tomes las decisiones en familia.
6. i) Soy tu familiar. Me aseguro de que respetes las costumbres familiares.  
ii) Soy tu familiar. En mi casa, no somos violentos. ¿Por qué no haces tú lo mismo para que tu familia esté en paz y sea feliz?
7. i) Soy tu suegro. Ahora eres parte de nuestra familia donde las mujeres se quedan calladas y no se quejan.  
ii) Soy tu suegro. En esta familia, las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y viven sin violencia.
8. i) Soy amiga de Sara. Tú y yo discutimos todo juntas. Mi relación es como la tuya: los hombres son los jefes de la casa, tenemos que aguantar.  
ii) Soy amiga de Sara. No es necesario que una persona sea la cabeza de familia. Las parejas pueden y deben tomar decisiones juntas.
9. i) Soy tu vecino. Oigo sus peleas por la noche, pero no digo nada. No es asunto mío.  
ii) Soy tu vecino. Les hago saber que estoy al tanto de la violencia y les invito a venir si hay algún problema.
10. i) Soy un adolescente. Me quedo callado, ¿qué más puedo hacer?  
ii) Soy un adolescente. Ayudé al profesor a organizar un acto para los alumnos sobre la igualdad entre chicos y chicas.
11. i) Soy un sacerdote o imán. Me mantengo en silencio. Dios o Alá se encargarán de las cosas.  
ii) Soy un sacerdote o imán. Hice la capacitación sobre la masculinidad pacífica y ahora hago asesoramiento prematrimonial con todas las parejas sobre la no violencia y el respeto.
12. i) Soy un vendedor de comida. Veo sus moretones, pero guardo silencio.  
ii) Soy un vendedor de comida. Fui a una asociación de vendedores del mercado y hablé con ellos sobre la creación de un grupo de hombres y mujeres para hablar de nuestros problemas.
13. i) Soy un agricultor. Creo que una mujer no es igual a un hombre. Una mujer debería obedecer a su esposo.  
ii) Soy un agricultor. Hice una presentación en mi reunión de agricultores sobre cómo mujeres y hombres pueden trabajar en conjunto para obtener una mejor cosecha.
14. i) Soy un conductor de taxi. Creo que hay que usar violencia contra las mujeres de vez en cuando. De lo contrario, empiezan a pensar que pueden hacer cualquier cosa.  
ii) Soy un conductor de taxi. Hablo con la gente en mi taxi sobre los derechos humanos.
15. i) Soy un vendedor del mercado. Las mujeres y los hombres no son iguales. Si un hombre quiere demostrar que tiene más poder, entonces ese es el destino de una mujer.  
ii) Soy un vendedor del mercado. Apoyo a las mujeres y a los hombres para que equilibren el poder en su relación.
16. i) Soy un miembro del personal de CRS. Le decimos a la gente que deje de ser violenta, porque solo la gente mala usa la violencia.  
ii) Soy un miembro del personal de CRS. Hablamos con los integrantes de la comunidad sobre la conexión entre la salud mental y física y la «caja de hombres». Ayudamos a la gente a entender los beneficios de la no violencia mediante el cambio de ideas sobre las normas de género.

17. i) Soy un líder local. La violencia en las relaciones es un problema doméstico: ¡no tengo tiempo para ello!
- ii) Soy un líder local. No se tolera la violencia en nuestra comunidad. ¡Tenemos una ordenanza en contra de la violencia!
18. i) Soy un maestro. Hacer bromas sobre las chicas es solo por diversión, no hace ningún daño.
- ii) Soy un maestro. Les enseño a mis alumnos que las chicas y los chicos son igual de valiosos y que el acoso no está bien.
19. i) Soy un locutor de radio. Escuchas mis mensajes todos los días. Bromeamos sobre las mujeres y la violencia, ¿qué daño hace?
- ii) Soy un locutor de radio. Organizo un programa de entrevistas a la que acuden muchas personas diferentes para hablar de las consecuencias negativas de la violencia contra las mujeres.
20. i) Soy un funcionario del gobierno. Hay demasiadas cosas más importantes de las que hay que ocuparse, y simplemente no tenemos los recursos para hacer que los jóvenes se preocupen por la igualdad de género y la masculinidad positiva.
- ii) Soy un funcionario del gobierno. He asistido a un taller sobre masculinidad saludable. Me doy cuenta de que es importante asegurar el acceso a información para todo mundo y los programas que necesita. Estoy trabajando con mi equipo para garantizar que haya suficiente financiamiento para que organizaciones y centros juveniles tengan recursos adecuados para trabajar en la igualdad de género con hombres y mujeres jóvenes.

## 6.5 Círculo de clausura y reflexión

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar.
<b>Materiales:</b>	Bastón de la palabra, pelota, trozos de papel enrollados.
<b>Método:</b>	Discusión, círculos, reflexión.

### Plan de actividad

Los participantes dispondrán de tiempo para escribir en su diario y reflexionar sobre las lecciones y los puntos clave del día, siguiendo el ritual establecido. Una vez que los participantes hayan tenido tiempo para escribir su diario, reúnalos en el círculo. En lugar de utilizar un bastón de la palabra, también puede utilizar una pelota o una bola de trozos de papel para cambiar la actividad.

Otra adaptación es pedirles que escriban preguntas diferentes de la lección y que las agreguen a la pelota de papel. Mientras se lanza la pelota, cada participante que la atrapa le arranca un trozo de papel y responde una pregunta. Después de responder, se la pasan a otro participante. Esta es una buena actividad cuando hay muchos mensajes clave en los cuales pensar y permite cierta variedad en el círculo de cierre.

### Preguntas de reflexión

El facilitador abre con esto la reflexión de hoy: hemos hablado mucho de la necesidad de cuidarnos a nosotros mismos y crear relaciones correctas con aquellos que están en nuestro círculo de apoyo.

- Ya sea que estén casados o no, imagínense como un cónyuge. ¿Cómo se asegurarán de respetar y compartir equitativamente la toma de decisiones y responsabilidades? ¿Cuáles son dos acciones que podrían tomar?
- ¿Cómo van a trabajar en su red de apoyo? ¿Cómo van a mantenerse en contacto con ellos y apoyarlos?

Nota: se pueden añadir otras preguntas de reflexión en función del desarrollo de las sesiones.



Ricardo Contreras / CRS

### Actividades incluidas:

#### Actividad

Círculo de apertura y compromiso escrito.

#### Actividad

Evaluación de las necesidades, planificación y enlace.

#### Actividad

Círculo de clausura final y detalles de finalización.

#### Actividad

Almuerzo final, celebración comunitaria por la noche o como se considere oportuno, certificados.

## Sesión 7: Diseñar y soñar una nueva masculinidad: liderando como campeones del género (relacionar y enlazar)

### Objetivos:

- Los participantes aplicarán estas ideas en sus propias vidas, con otro grupo o en su comunidad.
- Ayudar a los participantes a reconocer las diferentes formas de expresarse y desarrollar mecanismos de comunicación asertiva.
- Planificarán los siguientes pasos, establecerán un plan de acción y organizarán grupos de apoyo de seguimiento.

### Notas para el facilitador

Esta parte del programa es para poner en práctica las nuevas ideas que los ayuden a salir de la «caja de hombres» hacia una versión sana y pacífica de la masculinidad. Esta etapa será específica al contexto y se modificará mucho según las ideas de los participantes, el entorno de la comunidad y sus necesidades, así como el deseo del grupo y los mentores. Los mentores que han participado en la capacitación deben ayudar a facilitar proyectos en curso y sistemas de apoyo.

La verdadera incidencia sustancial y sostenible incluye tanto la intervención como la orientación para que los hombres jóvenes sean los artífices de campañas de concientización social transformadoras del género que puedan desafiar las normas tóxicas sistémicas de la «caja de hombres». Los jóvenes pueden utilizar lo que han aprendido a lo largo del programa para ser generadores de cambio e influir en sus grupos de amigos y comunidades. Poner en práctica lo que se ha aprendido y compartir esa información con los demás es algo muy valioso para que ese conocimiento no se olvide nunca.

La movilización de la comunidad requiere que un grupo de personas emprenda una acción coordinada para mejorar su calidad de vida o buscar un cambio en cuanto a políticas o servicios gubernamentales. Promueve el reconocimiento de los recursos y aliados locales y sirve como plataforma para construir, fortalecer e integrar los esfuerzos de individuos y organizaciones para resolver eficazmente y en colaboración los problemas identificados en la comunidad.

Al reconocer que el cambio no se produce fácilmente y al darse cuenta de que la comunidad puede no ser receptiva a las ideas, es cuando facilitadores, mentores y participantes se reúnen con otros líderes comunitarios y religiosos para hablar sobre los próximos pasos e ideas que puedan tener.

El equipo de facilitadores debe tener en mente los principios de no hacer daño para garantizar que los participantes y los mentores no se enfrenten a una reacción violenta en el futuro. Además, la creación de grupos de apoyo en forma de reuniones fijas también puede ayudar en este sentido. Esto debería ser un proceso continuo y basarse en los vínculos que se formaron durante la capacitación.

Es comprensible que no todos los participantes pueden estar dispuestos, disponibles o preparados para asumir este nuevo papel como campeones de género; a continuación, se presentan algunas alternativas a un proyecto o campaña comunitaria que los participantes pueden aplicar a su vida cotidiana.

- Realiza más tareas de la casa, aunque no sean las que tradicionalmente haces.
- Únete o inicia un programa de orientación para jóvenes.
- Crea un grupo formal o informal de compañeros o un club de género en tu comunidad o escuela en el que los hombres jóvenes puedan hablar sobre algunos de los temas relacionados con salir de la «caja de hombres», así como vivir versiones saludables y pacíficas de masculinidad y hombría.
- Presenta estos temas cuando sea aplicable en los proyectos escolares.
- Comparte las lecciones e información que has aprendido con tus compañeros, hermanos y amigos.
- Moviliza tus círculos de influencia (vea actividad: círculos de influencia) en torno a los temas del programa de estudios sobre la masculinidad pacífica.
- Sé cuidadoso tanto en las palabras como en las acciones para que defiendan los principios de comportamiento equitativo de género y de no violencia que se destacan en el programa de estudios sobre la masculinidad pacífica.

## 7.1 Círculo de apertura y compromiso escrito (60 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar, enlazar.
<b>Materiales:</b>	Hojas de trabajo, bastón de la palabra.
<b>Método:</b>	Discusión, círculos, reflexión.

### Plan de actividad

1. El facilitador o facilitadores comenzarán por informar a los participantes que pasaremos a la siguiente fase del grupo. Este es nuestro compromiso con nosotros mismos, nuestras redes, nuestras familias y nuestras comunidades. Reparta una tarjeta de compromiso escrito a cada participante, dígalos que se separen y que se acomoden.
2. Una vez que hayan encontrado un lugar cómodo, pídale que cierren los ojos. Dígalos que respiren profundamente tres veces. Luego, pídale que recuerden las sesiones de grupo anteriores. ¿Qué has aprendido? ¿Cuál ha sido el mensaje más importante para ti o para nuestro grupo? ¿Cómo vamos a llevar esto con nosotros, individualmente, en nuestras familias y en nuestras comunidades? Piensen en esto todo el tiempo que necesiten. Cuando estén listos, escriban sus compromisos en la tarjeta de compromiso escrito que tienen en sus manos.
3. Pida a los participantes que completen sus tarjetas de compromiso por escrito.
4. Según el estado ánimo del grupo y el vínculo que se ha creado, pregunte a los participantes si quieren compartir sus tarjetas de compromiso con los demás. Posiblemente haga una tarjeta de compromiso para todo el grupo en un papel de rotafolio para recordar lo que hemos logrado.



### Declaración de la conclusión

Hemos recorrido juntos este camino. La mayoría de nosotros no nos conocíamos cuando empezamos este grupo. Hemos compartido nuestros conocimientos, experiencias, energías y apoyo mutuo. Hemos creado una red que sostiene a cada uno de nosotros y juntos continuaremos trabajando en estos problemas. Reconocemos los efectos negativos de la «caja de hombres» y nos esforzamos continuamente para ser lo mejor que podemos, respetar e interactuar pacíficamente con las jóvenes y mujeres en nuestras vidas; llevar una vida feliz y saludable. Utilizaremos las habilidades que hemos fortalecido a través de este grupo para crear una red y compartir nuestras ideas con otras personas.

## MI COMPROMISO DE SER EL HOMBRE MÁS SANO QUE PUEDO SER

1. Un estereotipo dañino sobre los hombres de la caja de hombres que rechazo es...

---

---

---

2. Una característica importante que quiero en una relación sana es...

---

---

---

3. Una forma de ser el mejor hombre que puedo ser es...

---

---

---

### **Compromisos finales**

Una de las medidas que pienso tomar para ser más saludable e incorporar algunas de las cosas que he aprendido es...

---

---

---

Una de las medidas que pienso tomar para apoyar a los demás es...

---

---

---

## 7.2 Evaluación de las necesidades, planificación y enlace <sup>16</sup> (90 min)

<b>Enfoque:</b>	Enlazar.
<b>Método:</b>	Discusión, círculos, reflexión.
<b>Objetivo:</b>	Los participantes tendrán la oportunidad de seguir reflexionando sobre lo que han aprendido a lo largo del programa y cómo estos nuevos conocimientos y habilidades pueden ayudarlos a hacer cambios en su vida y en su comunidad.

### Plan de actividad

Notas para el facilitador: estas sesiones deben planificarse en coordinación con socios del proyecto, líderes religiosos que han participado, facilitadores y mentores en el afán de garantizar que son relevantes para la comunidad y que se respetan los principios de no hacer daño. Si el grupo decide seguir adelante con un proyecto de servicio a la comunidad, aquí hay algunas sesiones que pueden ayudar a organizarse.

La segunda parte de esta actividad consiste en que los participantes desarrollen un proyecto comunitario para crear conciencia sobre un problema social importante en sus comunidades. El facilitador y los mentores deben decidir si el grupo está preparado para asumir una actividad de este tipo, sobre todo en términos de tiempo y recursos. También puede ser necesario que otros colaboradores ayuden a llevarla a cabo. Algunas organizaciones y facilitadores están en condiciones de poner en marcha un proyecto comunitario, otras no. Aunque es importante involucrar a los participantes en este tipo de ejercicio, también es necesario ser realista. Un buen punto de partida podría ser recopilar ejemplos de personas que se han movilizado para promover concientización y cambios en sus comunidades y discutir con los participantes las posibilidades de llevar a cabo algo similar en su comunidad. Para garantizar que los esfuerzos del proyecto se prolonguen durante algún tiempo, podría ser valioso realizar esta actividad al inicio de los talleres de grupo, de modo que el facilitador pueda proporcionar apoyo y seguimiento al menos durante las fases iniciales del proyecto.

### Parte 1 - Reflexiones personales (20 minutos)

1. El facilitador pedirá a los participantes que reflexionen sobre su hoja de compromiso que completaron en la reflexión inicial.
2. Abrirá la discusión al grupo en general con las siguientes preguntas:
  - ¿Cuáles serán algunos de los obstáculos a los que se enfrentarán al realizar estos cambios?
  - ¿Cuáles serán algunos de los beneficios?
  - ¿Cómo pueden apoyarse mutuamente para realizar estos cambios? ¿Cómo podemos seguir reuniéndonos y apoyándonos mutuamente? Compruebe si existe compromiso, voluntad, capacidad y tiempo para seguir participando.

### Parte 2 - Elaboración de un proyecto comunitario (90 minutos)

1. Explique a los participantes que ahora van a pensar en los cambios que pueden intentar hacer más allá de sus propias vidas y relaciones.
2. Pida a los participantes que piensen en los problemas sociales más importantes de su comunidad y cómo se relacionan con los temas que han tratado en las sesiones.
3. Como grupo, pídeles que seleccionen uno de estos temas para que sea el centro de su proyecto.
4. Divídalos en grupos pequeños para que hagan una lluvia de ideas sobre lo que pueden hacer con otros jóvenes de su comunidad o escuela sobre el tema social que han decidido abordar. Pídeles que escriban o tracen sus ideas en una hoja de rotafolio. Díales que no es necesario que las ideas

<sup>16</sup> Adaptación de la Actividad *Making Changes in Our Lives and in Our Communities. Engaging Boys and Men in Gender Transformation: The Group Education Manual*, Promundo. 2008.

estén terminadas; simplemente deben esbozar varias nociones, por muy «crudas» que sean. Dé a los participantes unos 30 minutos para que debatan en pequeños grupos.

5. Invite a cada grupo a presentar su torre.
6. Pida a los participantes que ayuden a identificar los principales tipos de ideas presentadas, dividiéndolas en categorías, por ejemplo: 1) acción política/de incidencia política; 2) campañas de concientización en la comunidad; 3) desarrollo de materiales educativos e información; y 4) aplicación de un plan local en sus escuelas y comunidades, etc.

**Nota para el facilitador:** cada grupo debería ir acompañado de uno o varios mentores. Los socios locales que han participado en todo el proceso también podrían asistir a estas presentaciones y ayudar a desarrollar los planes en conjunto.

7. Utilice las preguntas del folleto para ayudar al grupo a enfocarse y priorizar sus ideas, preguntándoles cuáles consideran más interesantes y fáciles de poner en práctica. Recuerde que es importante dejarles la decisión final.
8. Una vez finalizada la idea, trabaje con el grupo para responder a las preguntas y determinar el momento adecuado para poner en práctica el plan. En otros casos, el grupo puede desear reunirse por su cuenta para finalizar la planificación. Lo importante para el facilitador es ayudar a los participantes a desarrollar un plan viable para que tengan una sensación de satisfacción y no de frustración.

## Diseño y ejecución de un proyecto comunitario

### Folleto: elaboración de un proyecto comunitario

**1. Descripción** (en dos o tres frases, describe tu plan) Enumera dos objetivos.

**2. Colaboración**

¿Con quién necesitas colaborar para poner en marcha este plan?

¿Cómo puede obtener este apoyo y colaboración?

**3. Materiales y recursos**

¿Qué recursos necesitas para llevar a cabo tu plan?

¿Dónde y cómo puedes obtener esos recursos?

**4. Calendario**

¿Cuánto tiempo necesitas para ejecutar el plan?

¿Cuándo volverán a reunirse para seguir apoyándose mutuamente? Sé realista.

Enumera en orden los pasos necesarios para llevar a cabo la planificación.

**5. Evaluación**

¿Cómo sabes si tu plan está funcionando?

¿Qué expectativas tienes sobre el resultado de tu actividad?

**6. Riesgos**

¿Qué cosas pueden salir mal?

¿Cuáles son los posibles problemas que pueden surgir?

¿Cómo vamos a trabajar en estos problemas?

### 7.3 Círculo final de clausura – caja del hombre pacífico (60 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar.
<b>Materiales:</b>	Caja, notas adhesivas, bastón de la palabra, rotafolio de la «caja de hombres» existente de la sesión anterior.
<b>Método:</b>	Experiencia, reflexión.

#### Plan de actividad

Dependiendo del contexto del grupo, es probable que este haya creado vínculos estrechos y despedirse nunca es fácil, aunque no se trate de una despedida definitiva. Esta es una gran oportunidad. Cerrar con una conclusión de lo que han aprendido y los sentimientos de llevar estas ideas a la comunidad. Aprovecharemos este momento para levantarnos unos a otros y cerrar el grupo. Esta es una etapa importante para el grupo.

El facilitador hará lo siguiente: los participantes se sientan en un círculo. Coloque una caja vacía en el centro de dicho círculo y entregue a los participantes de 2 a 4 notas adhesivas u hojas de papel. Decore la caja y escriba «masculinidad pacífica» en ella. El facilitador les refrescará la memoria sobre la «caja de hombres» y las ideas perjudiciales que contiene. Pida a los participantes que recuerden lo que representa la «caja de hombres» y cómo les ha afectado en sus vidas. A continuación, diga a los participantes que estamos cerrando nuestro viaje hacia una masculinidad pacífica. Tomen un tiempo para anotar en el cuaderno lo que han adquirido durante este trayecto. ¿Qué se llevarán consigo? ¿Cuáles fueron los compromisos que asumieron o las relaciones que iniciaron?

Luego, pida a los participantes que escriban de 2 a 4 características, ideas o imágenes de la nueva masculinidad pacífica. Estas serán nuestras nuevas ideas de la caja de hombres pacíficos. Hemos terminado con la caja del hombre antiguo, esperamos vivir una vida sana y no violenta. Una vez que los participantes hayan escrito o dibujado las cualidades de un hombre pacífico, si se sienten cómodos, pídale que –uno a la vez– añadan lo que han escrito y pongan estas nuevas ideas en el exterior o interior de la caja. Después de que cada persona pase, las demás deben aplaudir o vitorear o cualquier otra expresión de entusiasmo. El facilitador debe modelar esta actividad. Ejemplos de características positivas de la masculinidad: respetar a los demás, expresar emociones, controlar el enojo, oponerse a la violencia de género, etc.

Una vez que todos los participantes hayan pasado, conceda un tiempo para socializar y, posiblemente, hacer una celebración con comida y música, dependiendo del contexto social. Asegúrese de concretar los planes de seguimiento y recordatorios antes de que los participantes se marchen.

## 7.4 Celebración comunitaria y reconocimientos

<b>Enfoque:</b>	Relacionar, enlazar.
<b>Materiales:</b>	Certificados, un lugar para la celebración comunitaria.
<b>Objetivo:</b>	Involucrar a la comunidad, a los miembros de la familia y asegurarse de que participantes, mentores y facilitadores cierren con broche de oro sintiéndose entusiasmados con las nuevas habilidades y conocimientos que se han llevado. Compartir testimonios e ideas para involucrar a posibles socios en futuras versiones del programa.

### Plan de actividad

Notas para el facilitador: este evento debe planificarse con los socios, participantes y mentores para garantizar que se adapte al contexto de la comunidad.

1. El maestro de ceremonias abre la velada dando la bienvenida a todos y compartiendo la agenda del evento.
2. Explique que ahora vamos a asegurarnos de que todos tengan muchas «palabras positivas» para llevar a casa:

Participantes, mentores y facilitadores prepararán dramatizaciones, poemas y presentaciones; compartirán ideas de lo que han aprendido a lo largo de la capacitación. Se abordarán los mensajes clave de las versiones pacíficas de la masculinidad, las relaciones equitativas entre los géneros, el reparto de responsabilidades en la prestación de cuidados y tareas domésticas, comunicación no violenta, expresión de las emociones y la superación de la «caja de hombres». Los socios del proyecto, líderes comunitarios y líderes religiosos deben ser invitados a compartir, si estuvieron involucrados a lo largo del programa.

Si los participantes se sienten preparados, sería estupendo que compartieran su plan para el proyecto comunitario y los resultados deseados.

3. Conceda el tiempo necesario para que el director de la organización o el representante hable.
4. El facilitador y el director de la organización o el representante distribuirán un certificado a cada participante

Fiesta social después del evento conforme a lo planificado por el grupo.

# Anexos

## Anexo 1: Posibles actividades adicionales

### 3.3B ¿Cómo manejar la ira? (45 min) (actividad alternativa de «¿Cómo lidiar con el desempoderamiento?»)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, relacionar.
<b>Materiales:</b>	Rotafolio, hoja de trabajo (adjunta), lapiceros, bastón de la palabra.
<b>Método:</b>	Pensar, pareja, compartir, reflexión.
<b>Objetivo:</b>	Los participantes trabajarán en identificar la ira y en cómo manejarla de manera beneficiosa, no destructiva.

#### Plan de actividad

El facilitador se preparará para esta sesión. Esta sesión puede ser delicada para algunos, especialmente si están acostumbrados a mostrar su enojo de manera negativa. Prepárese para mantener la calma y ayudar a todos a realizar esta actividad juntos.

1. El facilitador discutirá sobre cómo el grupo sigue hablando de los sentimientos.
2. El facilitador explicará: «Ahora hablaremos del enojo. En la sesión anterior muchos de nosotros hablamos de sentir enojo (si esto es cierto). El enojo es una emoción humana común, especialmente cuando la gente nos decepciona o nos hace sentir mal. A veces sentimos enojo como consecuencia de ello. Eso está bien, es normal sentirnos enojados, pero podemos controlar la forma en la que lidiamos con ese sentimiento. A menudo, nos suelen enseñar que cuando estamos enojados debemos utilizar la violencia como hombres para parecerlo. Esto es lo que la caja de «actúa como hombre» nos dice. Podemos pensar en maneras creativas de manejar el enojo».
3. Vamos a pensar en un momento concreto en el que nos hayamos sentido enojados; escribamos cómo nos sentimos y cómo lo afrontamos. Comenzaremos individualmente, luego compartiremos en pequeños grupos; después nos reuniremos para compartir nuestras ideas sobre estrategias para manejar el enojo sin violencia. Juntos discutiremos formas positivas de manejar el enojo sin violencia ni comportamientos autodestructivos.
4. Pida a los participantes que busquen un lugar donde puedan pensar tranquilamente y que completen la hoja de trabajo. Reparta las hojas de trabajo. Lean juntos la hoja de trabajo y tengan también las preguntas en un rotafolio. Diga a los participantes que tendrán 15 minutos (o más si fuera necesario) para responder las preguntas en la hoja de trabajo. Luego, compartirán sus experiencias con un compañero, acompañante o grupo pequeño.

**Nota para el facilitador:** en el caso de los participantes con menor nivel de alfabetización, pueden limitarse a tomar notas, compartir su historia o hacer dibujos.

1. Cuando los participantes hayan completado la hoja de trabajo, pregúnteles cómo se sienten. ¿Fue fácil encontrar un ejemplo de cuando te sentiste enojado? Ahora, pida a los participantes que compartan con sus compañeros, mentores o grupos pequeños. Pueden compartir juntos brevemente sus hojas de trabajo. A continuación, conceda entre 15 y 20 minutos para que escriban formas adecuadas y nocivas de manejar su enojo. (Recuérdelos que piensen en la lección sobre los sentimientos de desempoderamiento y en cómo «cambiar de canal»).
2. Después de que hayan escrito sus formas de manejar el enojo, pídeles que las compartan con el grupo. El facilitador debe hacer una lista para mantenerla expuesta en la sala.

**Nota para el facilitador:** algunos ejemplos.

NEGATIVO	POSITIVO
Gritar	Respirar profundamente
Pelear	Ejercitar, cantar o bailar
Agredir	Hablar con un amigo o un familiar
Aislarse	Cambiar de canal
	Rezar o meditar

Mientras los grupos comparten, algunas preguntas de discusión guiadas podrían ser:

- ¿Cómo podemos utilizar estas herramientas en nuestra vida cotidiana? Pequeños pasos hacia un yo más sano.
- ¿Cómo reconocemos cuando empezamos a sentirnos enojados? ¿Cómo podemos evitar responder con violencia?
- ¿Por qué crees que es difícil para los hombres expresar la ira de forma saludable?

**Conclusión**

Recuerda que el enojo es una emoción humana habitual. A menudo nos decimos a nosotros mismos que está justificado sentirnos enojados con otra persona. ¿Por qué la otra persona es culpable de nuestro enojo? ¿Se lo merece? Imagina, en cambio, que chocas con una mesa y te hace mucho daño. ¿Te sentirías enojado con la mesa? ¿Por qué nos enfadamos con la gente? Todo el mundo tiene momentos en los que se siente enojado. Es importante ser capaz de reconocer cuando empiezas a sentirte enojado y utilizar una herramienta para ayudarte a ti mismo.

**Hoja de trabajo - Cuando me siento enojado**

1. Piensa en una situación reciente en la que te hayas enojado. ¿Qué sucedió? Escribe una breve descripción del incidente (una o dos oraciones).

---

---

---

2. Piensa en ese momento e intenta recordar lo que pensabas y sentías. ¿Cómo te sentiste? Enumera una o dos cosas que hayas experimentado en tu cuerpo cuando estabas enojado. (Por ejemplo, temblores, un agujero estomacal, desesperación, temor).

---

---

3. A veces reaccionamos con violencia cuando sentimos enfado. Esto puede ocurrir incluso antes de que nos percatemos que estamos irritados. Algunos reaccionan inmediatamente gritando, tirando algo al suelo o golpeando algo o a alguien. A veces, incluso podemos deprimirnos, callarnos y aislarnos. ¿Cómo demostraste tu enojo durante este incidente? ¿Cómo te comportaste? (Escribe una frase o unas palabras sobre cómo reaccionaste y qué hiciste cuando estabas enojado).

---

---

4. Si pudieras retroceder en el tiempo, ¿cómo habrías manejado la situación? ¿Qué puedes hacer en el futuro para evitar resultados nocivos al sentir rabia?

---

---

---

### 3.2 B Caminata del poder (45 min)<sup>17</sup> (actividad alternativa a «Personas y cosas»)

<b>Enfoque:</b>	Conectar.
<b>Materiales:</b>	Tarjetas de rol, folleto: fuentes de poder.
<b>Método:</b>	Aprendizaje experimental.
<b>Objetivo:</b>	Los participantes comprenderán las diferentes fuentes de poder, privilegio y su relación con la «caja de hombres».

#### Plan de actividad

Comience la sesión repasando el folleto fuentes de poder. Esto hará que los participantes piensen en el poder y en las diferentes formas en que se obtiene o se otorga a ciertos grupos en función de su género, edad, etnia, etc. Pídales que lean juntos en voz alta el folleto. Una vez que haya cubierto el material del folleto, comience la siguiente actividad para reforzar la idea de forma activa.

1. Proporcione a cada participante un personaje; pídale que no revelen el personaje que se les asignó.
2. Vea la fila y pida a los participantes que anuncien su personaje a todos (los personajes se adjuntan a continuación).
3. Pídales que se tomen un momento para pensar en la situación de este personaje en su país.
4. Las reglas son las siguientes:
  - a. Dar un paso si crees que la respuesta del siguiente enunciado sería «sí».
  - b. Quedarse quieto si la respuesta es «no».
5. Lea un enunciado a la vez y pida a los participantes que den un paso adelante si la respuesta de su personaje a ese enunciado es «sí».
6. Compruebe las respuestas a la primera pregunta para asegurarse de que los jóvenes hayan entendido las instrucciones.
7. Lea un enunciado a la vez (o puede formularlas como preguntas si es más fácil).
  - a. Tengo mi propia cuenta de banco.
  - b. Duermo en un refugio permanente.
  - c. Tengo un documento de identificación válido.
  - d. Tengo suficiente para comer cada día.
  - e. Tengo dinero de sobra en mi bolsillo.
  - f. Tengo acceso a un vehículo.
  - g. Tengo un teléfono celular.
  - h. Tengo una conexión Wi-Fi y de datos fiable.
  - i. Tengo cuentas en las redes sociales.
  - j. Tengo a alguien que me protege.
8. Mientras están de pie, pida a los participantes que miren a su alrededor.
9. Haga estas preguntas para informar: asegúrese de reconocer los sentimientos de todos.
  - a. Cuando observas a tu alrededor, ¿qué ves?
  - b. ¿Cómo te sentiste durante la actividad? ¿Qué te hizo sentir así?
  - c. ¿Alguien más se siente de la misma forma?

<sup>17</sup> Adaptado de la guía *Jóvenes Embajadores por la Paz CRS*, mayo 2020.

- d. ¿Alguien siente lo opuesto? ¿Por qué?
10. Pida a dos de los jóvenes que más han avanzado que digan en voz alta cuál es su papel, luego a dos más en el centro y, finalmente, a dos más al fondo.
11. Pida al grupo que explique:
- ¿Quiénes terminaron al frente? ¿Qué le brinda a la persona al frente el poder?
  - ¿Por qué algunas personas avanzaron tanto, y otros se quedaron atrás? ¿Qué les falta a estas personas?
  - ¿Cuáles son algunas formas de poder que conoces y qué tipo aportan o poseen?
12. Anime a todos a reflexionar sobre los diferentes tipos de poder, de dónde viene y a qué o a quién se dirigen los diferentes tipos de poder.
- Estas discusiones sobre el poder pueden suscitar reacciones de tristeza, sobre todo en aquellos que son percibidos como débiles.
13. Reaccione a las respuestas de los participantes proporcionando diferentes definiciones de poder basadas en el folleto fuentes de poder y explíquelas brevemente.

### Conclusión

- El patriarcado es un sistema en el que los hombres —en general— tienen poder sobre las mujeres; les brinda a los jóvenes y hombres. Sin embargo, dichos privilegios tienen límites.
- Volviendo a la caja «actúa como hombre», debemos intentar encontrar formas de salir de estos sistemas en los que detentamos poder sobre las mujeres y apoyar a otros que intentan hacer lo mismo. Seguiremos pensando en cómo podemos hacerlo juntos.

**Nota para el facilitador:** es importante que cuando se hable de privilegios y poder que poseen hombres y jóvenes el debate no se oriente a avergonzarlos por las características que se les atribuyen. Se deben cuestionar estos sistemas e indagar los motivos de su existencia; y, ahora que los entendemos, debemos hacer algo al respecto. Esta es una nota importante a lo largo de estas difíciles conversaciones.

Vea en el anexo el folleto de los tipos de poder. Cartas de personajes.

Una madre soltera con 3 hijos empleada de la oenegé	Un anciano ciego	Un niño de 15 años que cuida de dos hermanos pequeños
Un niño de 8 años que va a la escuela primaria	Un padre desempleado con 6 hijos	Un trabajador de una oenegé internacional
Un miembro de una minoría religiosa	Una mujer embarazada desempleada	Una mujer que vive en la comunidad y se dedica al pequeño comercio
Un conductor de una oenegé	Un supervisor contratado por la oenegé en un proyecto de refugio	Un terrateniente y político local

Una mujer refugiada	Un combatiente de 22 años en un grupo rebelde	Un hombre que utiliza una silla de ruedas
Una nueva novia - segunda esposa	Un oficial de policía	Un migrante sin documentación
Una mujer de 18 años que atiende un bar	Un músico famoso	Un oficial de policía comunitario
Un jeque o sacerdote	Una persona influyente en las redes sociales	Un jefe de la aldea o de la comunidad

### 6.3 La pecera del género (60 min) (posible actividad con un grupo de mujeres)

<b>Enfoque:</b>	Relacionar, enlazar.
<b>Materiales:</b>	Bastón de la palabra.
<b>Método:</b>	Discusión, círculos, reflexión.
<b>Objetivos:</b>	Los participantes compartirán experiencias relacionadas con cuestiones de género y obtendrán una comprensión más íntima y desarrollarán empatía hacia otros grupos.

#### Plan de actividad

#### Notas para el facilitador

Esta actividad funciona mejor con un grupo mixto de participantes, siguiendo los principios de enlazar dentro de la perspectiva de las 3C. Si funciona en el contexto de la comunidad, es posible conseguir un grupo de jóvenes mujeres que también esté trabajando en temas similares, o hacer que los participantes inviten a alguien cercano (por ejemplo, una profesora, una hermana, una amiga, una madre, una prima). Si integra a otros miembros en el grupo, es importante comenzar con las reglas básicas y garantizar que se trata de un espacio seguro.

Si no puede conseguir la participación de otro grupo o del sexo opuesto, puede realizar esta actividad con los participantes masculinos y los mentores. Simplemente, divida a participantes y mentores en dos grupos. A continuación, pida a los primeros que respondan a las tres preguntas de la lista de preguntas para hombres. También puede hacer una cuarta pregunta: ¿cuál crees que es la parte más difícil de ser una mujer en tu comunidad, ciudad o país?

A continuación, pida al otro grupo que responda a las cuatro últimas preguntas de la lista de preguntas para hombres.

#### Preguntas para las mujeres

- ¿Qué es lo más difícil de ser una mujer en tu comunidad o país?
- ¿Qué quieres decirles a los hombres para que comprendan mejor a las mujeres?
- ¿Qué te resulta difícil de entender de los hombres?
- ¿Cómo pueden los hombres apoyar y empoderar a las mujeres?
- ¿Quién suele tomar las decisiones en tu casa? Si son hombres, ¿qué se siente tenerlos tomando todas las decisiones?
- ¿Qué es lo que no quieres volver a oír sobre las mujeres?
- ¿Qué derechos son los más difíciles de conseguir para las mujeres en tu comunidad o tu país?
- ¿Qué recuerdas de tu infancia como una niña en tu comunidad o en tu país? ¿Qué te gustaba de ser una niña? ¿Qué no te gustaba? ¿Qué fue difícil de ser una adolescente?
- ¿Quiénes son algunas de las influencias masculinas positivas en tu vida? ¿Por qué son positivas?
- ¿Quiénes son algunas de las influencias femeninas positivas en tu vida? ¿Por qué son positivas?

#### Preguntas para los hombres

- ¿Qué es lo más difícil de ser un hombre en tu comunidad o país?
- ¿Qué quieres decirles a las mujeres para que comprendan mejor a los hombres?
- ¿Qué te resulta difícil de entender de las mujeres?
- ¿Cómo pueden los hombres apoyar y empoderar a las mujeres?
- ¿Qué recuerdas de tu infancia como un niño en tu comunidad o en tu país? ¿Qué te gustaba de ser un niño? ¿Qué no te gustaba? ¿Qué fue difícil de ser un adolescente?

- ¿Quiénes son algunas de las influencias masculinas positivas en tu vida? ¿Por qué son positivas?
- ¿Quiénes son algunas de las influencias femeninas positivas en tu vida? ¿Por qué son positivas?

### **Método de la actividad**

1. Divida a los participantes masculinos y femeninos.
2. Pida a las mujeres que se sienten en un círculo en el centro de la sala y a los hombres que se sienten en el exterior del círculo, mirando hacia dentro.
3. Comience el debate planteando a las mujeres las preguntas indicadas en las notas del facilitador. El trabajo de los hombres es observar y escuchar lo que se dice. Ellos no pueden hablar.
4. Después de 30 minutos, cierre la discusión pida que hombres y mujeres cambien de lugar.  
Dirija el debate con los hombres, mientras las mujeres escuchan. Las preguntas para los hombres también están en las notas del facilitador.
5. Discuta la actividad después de que ambos grupos hayan tomado su turno. Haga las siguientes preguntas:
  - ¿Qué te ha sorprendido de esta actividad?
  - ¿Qué sentiste al hablar de estas cosas con los demás escuchando?
  - ¿Qué has aprendido?

### **Clausura**

Muchas veces, las normas de género establecidas por la «caja de hombres» o la «caja de mujeres» son reforzadas continuamente en los medios de comunicación, nuestras familias, comunidades y medios sociales que alimentan nuestras ideas sobre el otro sexo. Puede parecer que sus experiencias son muy diferentes, pero esperamos haber aprendido hoy que todos nos enfrentamos a problemas similares, y que debemos trabajar juntos para apoyarnos abiertamente.

## Actividad 2.3: ¿Qué es esta cosa llamada género? (45 min)

<b>Enfoque:</b>	Conectar, un comienzo para relacionar.
<b>Materiales:</b>	Rotafolio, lapiceros, notas adhesivas.
<b>Método:</b>	Discusión.
<b>Objetivo:</b>	Los participantes entenderán la diferencia entre «sexo» y «género». Comenzarán a comprender mejor la forma en que nuestras ideas sobre los roles de género influyen en nuestras relaciones y la percepción mutua entre hombres y mujeres.

### Plan de actividad

1. El facilitador colocará dos hojas grandes del rotafolio. En una hoja de rotafolio escribirá «niña y mujer» y en la segunda «niño y hombre».
2. Pida a los participantes que piensen en palabras y frases asociadas a la idea de «ser mujer». Solicíteles que escriban estas palabras e ideas o que tracen dibujos en las notas adhesivas y que, a medida que se les ocurra algo, las peguen en el papel correspondiente. Diga a los participantes que las respuestas pueden ser positivas o negativas. Anímelos a pensar en características típicas como aspectos físicos (por ejemplo, pelo largo), emocionales y biológicas, entre otras.
3. Repita este paso para la columna «hombre». Conceda a los participantes de 10 a 15 minutos para completar estas hojas. Invite a los mentores y demás facilitadores a incorporar las notas en las hojas. Una vez terminado, revise rápidamente las características proporcionadas. Invierta los títulos de las hojas poniendo «niña y mujer» en lugar de «niño y hombre» y viceversa.
4. Repase la lista cuidadosamente, pregunte a los participantes si las características señaladas para una mujer podrían atribuirse a un hombre y viceversa. Marque con un signo de verificación las líneas que los participantes consideren que pueden atribuirse a ambos y marque con una cruz las que no.
5. Diga a los participantes que todas las líneas con una marca de verificación corresponden al «género» y todas las líneas con una cruz al «sexo».
6. En una hoja de papel nueva, escriba las palabras «sexo» y «género».
7. Pregunte a los participantes: «¿qué es el sexo biológico?». No escriba sus respuestas. Cuando hayan terminado, explique esto:

### Sexo

- El sexo se refiere a las características físicas con las que se nace. El sexo es la característica biológica y fisiológica. Como las partes externas del cuerpo, cromosomas sexuales y estructuras reproductivas internas.
- Pregunte a los participantes: «¿qué es el género?». No escriba sus respuestas. Cuando hayan terminado, explique lo siguiente (después de explicar, escríbalo en el rotafolio):

### Género

- El género hace referencia a actitudes, roles, comportamientos, actividades y atributos que una comunidad o sociedad considera característicos de hombres, mujeres, niños o niñas o que utiliza para describirlos.
- Las definiciones de «masculino» y «femenino» no son fijas. Cambian con el tiempo y son diferentes de una sociedad a otra. Aprendemos a asumir nuestro género al interactuar con el mundo que nos rodea.
- A veces estas ideas sobre cómo ser un hombre se basan en nuestra biología y no en algo que aprendemos (como el mito generalizado de que la violencia forma parte de la biología masculina).

### **Preguntas de discusión:**

1. ¿Qué significa ser un niño o un hombre? ¿Qué significa ser una niña o una mujer?
2. ¿De dónde provienen estas ideas?
3. ¿Cómo se trata a las personas que no se comportan de acuerdo con estas expectativas? Por ejemplo: si hay un niño al que no le gusta jugar al fútbol, ¿cómo lo trata la gente? Porque ser atlético es una expectativa de un niño o un hombre.
4. En tu comunidad, ¿qué características se esperan de un hombre o una mujer? ¿Cuáles se consideran negativas? ¿Por qué?

### **Conclusión**

A lo largo de nuestro tiempo juntos, examinaremos las ideas de lo que significa «ser un hombre» o «ser una mujer», la incidencia que estas ideas tienen en los individuos y en la forma de relacionarnos.

No todos los hombres son masculinos de una manera, ni todas las mujeres son femeninas de otra.

Las ideas rígidas sobre «ser hombre» o «ser mujer» pueden tener efectos negativos en el sentido de sí mismo de una persona y en cómo manejará sus emociones, ejercerá el poder, tratará a los demás, etc. Seguiremos debatiendo sobre ello.

**Nota para el facilitador:** esta sesión puede ser delicada. Quizás es la primera vez que los participantes piensan en las diferencias entre género y sexo. Es importante brindar tiempo suficiente para la discusión y preguntas, de tal forma que todo el mundo entienda la idea de la sesión y se establezca la discusión sobre la «caja de hombres».

## Anexo 2 – Conceptos clave de género

A continuación, se incluye una lista de definiciones conceptuales que se utilizarán a lo largo de este manual.

### Masculinidades

Las masculinidades se definen en plural porque representan las diversas expresiones de hombría, necesidades e intereses de los hombres. Los patrones de masculinidad varían según la clase, la raza, la generación y la geografía, así como a lo largo del tiempo; son flexibles, cambiantes y se cuestionan y ajustan constantemente en relación con otras formas de masculinidad y feminidad. Las masculinidades, al igual que otras normas de género, se forman a través de las interacciones de los hombres con otros hombres y mujeres: son relacionales.

**La masculinidad hegemónica** se define como una práctica que legitima la posición dominante de los hombres en la sociedad y justifica la subordinación del común de la población masculina y de las mujeres, así como otras formas marginadas de ser hombre.

### Masculinidades pacíficas

El enfoque de la masculinidad pacífica hace énfasis en los aspectos sanos y constructivos de las masculinidades y es una respuesta directa al modelo de déficit del desarrollo masculino que aborda a hombres y jóvenes como potenciales perpetradores y agresores y se centra únicamente en las formas en que pueden dañarse a sí mismos y a los demás: «los dañados y los que hacen daño». Las masculinidades positivas parten de la base de que los hombres pueden redefinir las normas hegemónicas de manera que estén más alineadas con valores de equidad y sean más propicias para la salud y el bienestar. Estas pueden incluir, por ejemplo, asociación comprometida, aumento de la comunicación no violenta, formas de cuidado e intimidad, y medios de valor y autosuficiencia. El enfoque de las masculinidades pacíficas cambia la narrativa de que los hombres son autores inevitables de la violencia a la comprensión de las masculinidades construidas socialmente y se pueden moldear en torno a la paz y la equidad de género.

### Actitudes, comportamientos y normas transformadas

Los ejecutores deben ser explícitos sobre las diferencias entre actitudes, comportamientos y normas, ya que estas se transforman a través de mecanismos muy diferentes. Las normas son creencias colectivas con las que los individuos pueden o no estar de acuerdo, pero que sienten que deben cumplir debido a las sanciones sociales. Las normas pueden impulsar y ser impulsadas por el comportamiento.

### Enfoques de transformación de género

Los facilitadores motivarán y capacitarán a participantes y mentores para que se esfuercen activamente en examinar, cuestionar y cambiar las rígidas normas de género y el desequilibrio de poder como medio para alcanzar los objetivos de salud y equidad de género. Los enfoques de transformación de género fomentan la conciencia crítica de hombres y mujeres sobre los roles y normas de género. Además, promueven la posición de las mujeres, cuestionan la distribución de recursos y la asignación de tareas y abordan las relaciones de poder entre las mujeres y otras personas de la comunidad, como los proveedores de servicios o los líderes tradicionales.

### Poder

La capacidad de imponerse en el mundo y controlar o influir en otras personas y recursos.

### Privilegio

Un derecho o beneficio que se otorga a algunas personas y no a otras que también lo merecen.

El **sexo** se refiere a las características físicas con las que se nace. El sexo es la característica biológica y fisiológica. Como las partes externas del cuerpo, los cromosomas sexuales y las estructuras reproductivas internas.

El género es una cuestión social y cultural. Se refiere a los roles, responsabilidades, privilegios y relaciones construidos social y culturalmente entre mujeres y hombres. También a los comportamientos y expectativas socialmente aprendidos que se asocian a ambos sexos.

Así, mientras la "masculinidad" y la "feminidad" son hechos biológicos, la masculinidad y la feminidad son atributos construidos culturalmente. El género se aprende y, en consecuencia, se puede desaprender y cambiar.

Los roles de género son las tareas socialmente asignadas a mujeres y hombres en la economía remunerada y no remunerada. Estos suelen asociarse a los estereotipos (considerar que las tareas son las más adecuadas para un determinado sexo, aunque en realidad sean intercambiables). Los roles de género se pueden clasificar en:

- Roles productivos (son remunerados o tienen la posibilidad de serlo);
- Roles reproductivos (no son remunerados y están asociados al mantenimiento del hogar);
- Gestión del trabajo comunitario.

Igualdad de género: Se refiere a que ambos géneros disfruten de las mismas condiciones para alcanzar todo su potencial y derechos humanos. La igualdad no significa que mujeres y hombres lleguen a ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del género. La igualdad de género implica que se tengan en consideración intereses, necesidades y prioridades tanto de mujeres como de hombres, niñas y niños, reconociendo la diversidad de los distintos grupos.

La equidad de género se refiere a la justicia en el trato de mujeres y hombres. Para garantizar la equidad, a menudo hay que disponer de medidas para compensar las desventajas históricas y sociales que impiden a ambos géneros actuar en condiciones iguales. La equidad lleva a la igualdad. La equidad es el proceso para lograr la igualdad.

Las cuestiones de género se refieren a situaciones no deseadas y que deben resolverse. Surgen cuando una categoría de género siente que no se satisfacen sus necesidades.

- Se refiere a una situación injusta y desfavorable que ha sido provocada por las relaciones desiguales de género.
- Se refiere a una distribución desigual del trabajo entre mujeres y hombres.
- Se refiere a un acceso y control desigual de los recursos y beneficios entre mujeres y hombres.
- Se refiere a situaciones en las que hay una distribución desigual de cargas y oportunidades entre mujeres y hombres.

El empoderamiento **es un proceso** a través del cual ambos géneros comprenden y superan las causas estructurales y subyacentes del subdesarrollo. Es la capacidad de tomar decisiones estratégicas en la vida donde antes se había negado esa capacidad.

Los estereotipos de género son las expectativas o creencias que los individuos de una determinada cultura tienen sobre los comportamientos característicos de hombres y mujeres en su cultura.

## Anexo 3: Cuestionario del grupo de discusión con posibles participantes

CRS Ghana - Proyecto de equidad para hombres

GEM: Guía de debate del grupo de discusión

### Instrucción de las herramientas:

<b>Nombre del proyecto</b>	<b>Proyecto GEM (2-3 horas)</b>
<b>Nombre de la herramienta</b>	Grupo de discusión sobre los efectos de la masculinidad dominante con los participantes de Youth Life 2.0.
<b>Objetivo</b>	El objetivo de la herramienta forma parte de una evaluación inicial para comprender las normas de masculinidad hegemónicas (dominantes) en el norte de Ghana y sus efectos en la vida de los hombres jóvenes para comprobar la relevancia y adecuación del proyecto y las actividades propuestas desde la perspectiva del público objetivo. La evaluación ayudará a informar sobre las adaptaciones necesarias del actual programa de estudios sobre masculinidades pacíficas. Además, dicha evaluación servirá de base para futuros programas de masculinidad equitativa.
<b>¿Cuándo utilizar la herramienta?</b>	Evaluación inicial - durante el diseño
<b>¿Quién utiliza la herramienta?</b>	CRS
<b>Metodología</b>	Dos grupos de discusión por grupo. Tamaño del grupo de discusión: de 5 a 8 miembros de las áreas del programa (participantes de Youth Life de 18 a 35 años). Un grupo de discusión de la vía 1 del programa Youth Life, la vía 1 está pensada para jóvenes con niveles educativos limitados o nulos que están interesados en la capacitación técnica y tendrán la opción de elegir entre dos vías: el emprendimiento o la inserción laboral. Un grupo de discusión de la vía 2 del programa Youth Life; la vía 2 ofrece capacitación para el desarrollo profesional, incluidos conocimientos financieros, comunicación y habilidades interpersonales para jóvenes inscritos en aprendizajes externos.
<b>¿Cómo utilizar la herramienta?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Un facilitador y una persona que tome notas o grabe el debate del grupo de discusión y lo transcriba en un documento de Microsoft Word una vez haya finalizado. Esto se hará con todos los debates de cada uno de los grupos de discusión.</li><li>■ Antes de comenzar el debate, el facilitador debe obtener la aprobación firmada o verbal de los participantes. Vea el formulario adjunto.</li></ul>

## Preguntas y actividades del grupo de discusión

### BIENVENIDA Y PRESENTACIÓN DEL MODERADOR Y EL ASISTENTE

Se nos ha enseñado que hay una forma correcta y otra incorrecta de ser un joven o un hombre. No se puede culpar a nadie por ello, porque todos lo hemos aprendido. Nuestros padres, hermanos, amigos, la radio que escuchamos, nuestros profesores, las vallas publicitarias: todo lo que nos rodea nos envía mensajes sobre lo que significa ser niño, hombre, niña o mujer. Esta definición puede cambiar de un lugar a otro o a lo largo del tiempo. Por ejemplo, lo que significa ser un hombre en (Ghana) puede ser diferente de lo que significa ser un hombre en (Burkina Faso), y quizás lo que significaba ser un hombre para tu bisabuelo es diferente de lo que significa ser un hombre para ti.

Nos gustaría que nos compartan el significado que tienen de ser hombre en este momento. Sus respuestas nos ayudarán a comprender mejor las presiones a las que se enfrentan y a adaptar el programa Youth Life 2.0 a sus vidas.

Han sido seleccionados porque son participantes del programa Youth Life 2.0.

Normas y directrices del debate

1. No hay respuestas correctas o incorrectas, solo puntos de vista diferentes.
2. Una persona habla a la vez.
3. No es necesario estar de acuerdo con los demás, pero hay que escuchar con respeto cuando los demás comparten sus opiniones.
4. Nada de teléfonos móviles. Por favor, asegurarse de que están apagados para evitar interrupciones y garantizar la confidencialidad del grupo.
5. Mi papel como moderador será guiar el debate.
6. Estamos hablando entre nosotros, así que hablemos entre nosotros.
7. Lo que hablemos en el grupo de discusión se queda en el grupo de discusión. Por favor, mantén la confidencialidad de todo lo que escuches. Este debe ser un espacio seguro.

Obtenga el acuerdo de los participantes y pregunte por otras posibles directrices.

### DEFINIR LA MASCULINIDAD Y LAS EXPECTATIVAS

1. Como ya hemos comentado, nos gustaría entender mejor lo que la sociedad espera de ti como hombre. Si alguien dice: «Sé un hombre», ¿qué te está diciendo que hagas? (Espere a que se desarrolle una larga y completa lista de características. Es probable que esto le lleve unos 15 minutos).

**Discuta estas ideas de lo que se nos dice como niños u hombres y cómo actuar como un hombre.**

2. ¿Dónde aprendiste estas expectativas? ¿De quién o qué? (Brinde tiempo a los participantes para que exploren y pídale que sean específicos).
3. ¿Quién o qué ha tenido **más** influencia en enseñarte lo que significa ser un hombre y cómo ser un hombre? Por ejemplo, ¿el padre, el abuelo, la madre, los tíos, los líderes de la comunidad, los amigos, los profesores, alguien más?)

### BARRERAS Y OPORTUNIDADES SISTÉMICAS

4. ¡La lista de expectativas es muy larga y variada! ¿Cuáles de estas expectativas te gustan? (¿Qué tiene provechoso ser hombre?)
5. ¿Hay alguna de las características que hemos enumerado aquí que no te guste y que desearías poder cambiar? (¿Qué tiene nocivo ser hombre?)

- a. En caso afirmativo, ¿cuáles son y por qué desearías no tener que cumplirlas? (Solo para el facilitador: en otras palabras, ¿qué características les gustaría cambiar y cuáles son las desventajas de adherirse a las características?)
  - b. ¿Qué tendría que cambiar, ya sea a tu alrededor o en tu interior, para que dejaras de sentir que tienes que mantener esas características masculinas?
6. ¿Hay hombres o niños que conozcas, que sean respetados, que no practiquen algunas de estas características masculinas?
- a. En caso afirmativo, ¿quiénes son? ¿Qué características ignoran? y ¿Cómo crees que lo consiguen?
7. Si eres padre, o esperas serlo en el futuro, ¿piensas enseñar a tus hijos estas mismas lecciones sobre lo que significa ser un hombre? En caso afirmativo, ¿por qué? Si la respuesta es negativa, ¿qué cambiarías? ¿Por qué?

### **SENTIMIENTOS**

8. ¿Tienen los hombres menos sentimientos que las mujeres?
- a. ¿Qué sentimientos pueden mostrar los hombres?
  - b. ¿Cómo muestran los hombres sus emociones?

### **TRABAJO**

9. ¿Qué tipo de trabajo haces o quieres hacer?
- a. ¿Cómo afectan, o podrían afectar, los efectos de la «caja de hombres» a tus relaciones laborales?
  - b. ¿Con otros hombres?
  - c. ¿Con las mujeres?

### **PREGUNTAS DEL PROGRAMA**

10. ¿Te gustaría seguir debatiendo sobre este tema en el marco del programa Youth Life?

### **PREGUNTA FINAL**

11. ¿Hay algo más que te gustaría añadir que no hayamos discutido todavía?

## Anexo 4: Preevaluaciones y posevaluaciones / evaluaciones de los facilitadores

Estas evaluaciones diarias deben hacerse después de cada sesión y los facilitadores deberán recogerlas. Se deberá incorporar retroalimentación en las sesiones futuras e informar a los responsables de MEAL.

### Evaluación de la sesión diaria para los participantes

- ¿Qué te ha gustado de la sesión?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- ¿Qué se podría mejorar?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- ¿Cuál es un mensaje clave de la sesión que llevarás contigo?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- ¿Algo más que te gustaría que supiéramos?

### Evaluación de la sesión diaria para los participantes

- ¿Qué te ha gustado de la sesión?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- ¿Qué se podría mejorar?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- ¿Cuál es un mensaje clave de la sesión que llevarás contigo?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- ¿Algo más que te gustaría que supiéramos?

## Preevaluación

1. ¿Qué tan cómodo te sientes al hablar de temas relacionados con la masculinidad y el género?  
**Encierra la respuesta en un círculo.**
    - a. Extremadamente cómodo.
    - b. Algo cómodo.
    - c. Indiferente.
    - d. Algo incómodo.
    - e. Extremadamente incómodo.
  2. ¿Cuáles son algunos de los efectos negativos de las normas rígidas en torno a la masculinidad de los hombres? **Encierra en un círculo todos los que apliquen.**
    - a. Falta de cuidados y apoyo en el hogar.
    - b. No poder expresar sus sentimientos.
    - c. Tener problemas para hablar con amigos y colegas hombres sobre los problemas que puedan tener.
    - d. Aumento de la violencia de género.
    - e. Problemas para trabajar con compañeras y socias en el lugar de trabajo.
    - f. Otro.
  3. Las ideas de «actuar como un hombre» están socializadas.
    - a. Verdadero.
    - b. Falso.
  4. ¿Es posible que un hombre hable de sus sentimientos y siga siendo considerado «varonil»?
    - a. Verdadero.
    - b. Falso.
  5. Los hombres pueden hacer pequeños cambios hacia una versión más sana de la hombría y la igualdad de género.
    - a. Verdadero.
    - b. Falso.
  6. El poder en las relaciones es una de las principales causas de desigualdad.
    - a. Verdadero.
    - b. Falso.
  7. ¿Qué es lo más importante que esperas llevarte de esta capacitación?
- 
8. En la siguiente tabla, marca con una cruz cada una de las afirmaciones de la primera columna, indicando si está muy de acuerdo, algo de acuerdo o en desacuerdo.

RESPUESTAS	MUY DE ACUERDO (1)	ALGO DE ACUERDO (2)	EN DESACUERDO (03)
Es importante que un hombre cuide su salud mental.			
Está bien que un hombre hable de sus sentimientos con otras personas.			
El papel más importante de una mujer es cuidar de su casa y cocinar.			
Hay momentos en los que una mujer merece ser golpeada.			
Cambiar pañales, bañar a los niños y darles de comer es responsabilidad exclusiva de la madre.			
El hombre debe tener la última palabra sobre las decisiones en su hogar.			
Los hombres deben decidir cuándo tener hijos.			
La mujer debe tolerar la violencia para mantener a su familia unida.			
La participación del padre es importante en la crianza de los hijos.			
Si alguien me insulta, defenderé mi reputación con la fuerza, si es necesario.			
Si una pareja queda embarazada, el niño es responsabilidad de ambos.			
Para ser un hombre hay que ser siempre duro.			
Es importante que los hombres tengan amigos para hablar de sus problemas.			

## Posevaluación

1. ¿Qué tan cómodo te sientes al hablar de temas relacionados con la masculinidad y el género?  
**Encierra una respuesta en un círculo.**
    - a. Extremadamente cómodo
    - b. Algo cómodo
    - c. Indiferente
    - d. Algo incómodo
    - e. Extremadamente incómodo
  2. ¿Cuáles son algunos de los efectos negativos de las normas rígidas en torno a la masculinidad para los hombres? **Encierra en un círculo todas las respuestas que apliquen.**
    - a. Falta de cuidados y apoyo en el hogar
    - b. No poder expresar sus sentimientos
    - c. Tener problemas para hablar con amigos y colegas hombres sobre los problemas que puedan tener
    - d. Aumento de la violencia de género
    - e. Problemas para trabajar con compañeras y socias en el lugar de trabajo
    - f. Otro
  3. Las ideas de «actuar como un hombre» están socializadas.
    - a. Verdadero
    - b. Falso
  4. ¿Es posible que un hombre hable de sus sentimientos y siga siendo considerado «varonil»?
    - a. Verdadero
    - b. Falso
  5. Los hombres pueden hacer pequeños cambios hacia una versión más sana de la hombría y la igualdad de género.
    - a. Verdadero
    - b. Falso
  6. El poder en las relaciones es una de las principales causas de desigualdad.
    - a. Verdadero
    - b. Falso
  7. ¿Qué te llevarás de la capacitación e incorporarás en tu vida profesional y personal?
-

8. En la siguiente tabla, marque con una cruz cada una de las afirmaciones de la primera columna, indicando si está muy de acuerdo, algo de acuerdo o en desacuerdo.

RESPUESTAS	MUY DE ACUERDO (1)	ALGO DE ACUERDO (2)	EN DESACUERDO (3)
Es importante que un hombre cuide su salud mental.			
Está bien que un hombre hable de sus sentimientos con otras personas.			
El papel más importante de una mujer es cuidar de su casa y cocinar.			
Hay momentos en los que una mujer merece ser golpeada.			
Cambiar pañales, bañar a los niños y darles de comer es responsabilidad exclusiva de la madre.			
El hombre debe tener la última palabra sobre las decisiones en su hogar.			
Los hombres deben decidir cuándo tener hijos.			
La mujer debe tolerar la violencia para mantener a su familia unida.			
La participación del padre es importante en la crianza de los hijos.			
Si alguien me insulta, defenderé mi reputación con la fuerza, si es necesario.			
Si una pareja se queda embarazada, el niño es responsabilidad de ambos.			
Para ser un hombre hay que ser siempre duro.			
Es importante que los hombres tengan amigos para hablar de sus problemas.			

9. Responde a las siguientes preguntas sobre la sesión y el facilitador.

	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
La organización de la capacitación fue buena.					
Se respetó el horario de la capacitación.					
La capacitación cumplió mis expectativas.					
El contenido estaba bien organizado y era fácil de seguir.					
Las presentaciones fueron relevantes.					
La capacitación se ajusta a mi nivel de habilidades.					
El facilitador o facilitadores estaban bien informados.					
El facilitador o facilitadores estaban preparados.					
Se proporcionó un tiempo adecuado para las preguntas y las discusiones.					
La logística de la capacitación fue buena.					

## Anexo 5: Ejemplo del programa de formación de formadores

**Objetivo:** reforzar la capacidad del personal de CRS y de sus socios para ofrecer a los participantes el programa de estudios adaptado «Viaje hacia una masculinidad pacífica».

DÍA UNO	DÍA DOS	DÍA TRES
¡Bienvenida! Introducción Círculo - facilitación Resumen de la capacitación Pruebas preliminares 9:00-10:00 a.m.	Círculo de apertura y reflexión 9:00-9:15 a.m.	Círculo de apertura y reflexión 09:00-9:15 a.m.
Introducción a «Masculinidades con equidad de género pacíficas» -Resumen del programa de estudios 10:00-10:30 a.m.	Sesión 3: Personas y cosas 09:15-10:15 a.m.	Sesión 6: Los hombres como cuidadores 09:15-10:15 a.m.  Mi red de apoyo 10:15-10:30 a.m.
Descanso (10 minutos)	Descanso (10 minutos)	Descanso (10 minutos)
Sesión 1: Vota con los pies Escucha activa Círculo de clausura y mensajes clave: sesión 1 10:30 a.m.-1:00 p.m.	¿Cómo lidiar con el desempoderamiento? 10:30-11:30 a.m.  Sesión 4: Resolución de conflictos (45 min) 11:30 a.m.-12:15 p.m. Sesión 4 Nuestro poder para hacer el cambio 12:15-1:00 p.m. (quizás continuar después de almuerzo)	Círculos de influencia 11:00-12:00 p.m.  Sesión 7: Compromiso escrito, caja del hombre transformado 12:00-1:00 p.m.
ALMUERZO 01:00-2:00 p.m.	ALMUERZO 01:00-2:00 p.m.	ALMUERZO 01:00-2:00 p.m.
Sesión 2: Apertura El árbol de la vida 2:00PM-3:00 p.m.	Relaciones saludables y relaciones tóxicas 02:00-3:00 p.m.	Evaluación de las necesidades, planificación y enlace 02:00-3:00 p.m.

Descanso (10 minutos)	Descanso (10 minutos)	Descanso (10 minutos)
¿Qué es la caja de los hombres? 3:00PM-4:00 p.m.	Sesión 5: Cuidar de nosotros mismos 03:15-4:00 p.m.	MEAL - Pre y posevaluaciones 03:15-3:45 p.m.
Mensajes clave y círculo de clausura 04:00-4:15 p.m.	Mensajes clave y círculo de clausura 04:00-4:30 p.m.	Evaluación final – Círculo de clausura 03:45-4:30 p.m.

**Materiales necesarios:**

- Clips o grapadora
- Rotafolios o tableros para carteles (de tamaño grande)
- Notas adhesivas (3 paquetes)
- 3 cajas de cartón (del mismo tamaño)
- Hojas de papel en blanco (2 páginas)
- Cinta adhesiva para pegar sobre la pared
- Hojas de trabajo impresas: compromiso escrito, folletos sobre el poder, guiones sobre los círculos de influencia
- Cuadernos y lapiceros (para todos los participantes)
- Marcadores para los rotafolios (una caja)
- Marcadores de colores variados y/o crayones para el primer día
- Un proyector o pantalla
- Extensión eléctrica
- Copias del manual (por número de participantes)
- Etiquetas de nombres
- Pausas para tomar café o té por la mañana y por la tarde (preparadas fuera de la habitación por la mañana y por la tarde)
- Almuerzo de 12:00 a 1:00 p.m. todos los días
- Sala reservada y asientos para todos los participantes

## Anexo 6: Actividades de formación entretenidas

### Juegos estimulantes

Los juegos estimulantes son actividades diseñadas para aumentar la energía de un grupo haciendo que los participantes se involucren en una actividad física o en un juego de risas, o una forma que empuje a los miembros cognitivamente. Un día de capacitación típico debe incluir al menos dos juegos estimulantes.

#### Sonidos de animales

Entregue a cada jugador un papel con el dibujo de un animal. Pida a los jugadores que no revelen cuál es su animal. Diga a los participantes que deben encontrar personas en la sala que tengan el mismo animal, pero que no pueden utilizar palabras. Algunos utilizarán sonidos, otros utilizarán movimientos. También es un buen método para dividir a los participantes en diferentes grupos.

#### Organización silenciosa

Anuncie que quiere que todos se alineen en la sala según su fecha de nacimiento. El único problema es que habrá que hacerlo sin hablar. Una vez que todo el mundo se haya alineado, pregunte a los jóvenes al azar su fecha de nacimiento, solo para asegurarse de que la alineación sea correcta. Otra idea es ponerlos en fila por talla de zapatos, estatura, mes de nacimiento, etc.

Una variación de esto es dar a cada persona un número. A continuación, los participantes deben ordenarse numéricamente comunicándose entre sí sin hablar ni utilizar los dedos.

#### Dos verdades y una mentira

Para esta actividad todos deben escribir dos verdades y una mentira sobre ellos mismos, y luego todos intentarán adivinar la mentira del otro. El objetivo es convencer a los demás de que tu mentira es verdad, que una de tus verdades es una mentira y adivinar correctamente las mentiras de los demás. Recorra el grupo y haga que cada persona lea sus frases para que los demás puedan adivinar.

#### El viento sopla a los que...

Todos se sientan en un círculo. Una persona debe comenzar el juego situándose en el centro del círculo. Esta comienza una frase con «El viento sopla a...» Por ejemplo, «El viento sopla a los que han estado en un barco», «El viento sopla a los que han trepado un árbol», «El viento sopla a los que han estado en la capital», «El viento sopla a los que han tenido una mascota», «El viento sopla a los que les gusta cocinar». Cualquiera persona a la que se aplique esta frase debe levantarse de su asiento y sentarse en otra silla. No se podrá pasar al asiento situado inmediatamente a su izquierda o a su derecha. Por ejemplo, podrán sentarse a dos asientos de distancia del suyo, pero no podrán sentarse en el de la izquierda o la derecha de su silla actual. La persona que queda sin silla pasa al centro y el juego vuelve a empezar.

#### Juego de nombres

Todos se sientan en un círculo. Una persona empieza utilizando un adjetivo que comienza con la misma letra que su nombre, seguido de su nombre. Por ejemplo: amigable Andrea, dormilón Diego. La siguiente persona repite el adjetivo y el nombre de la primera persona, y luego añade el suyo. Continúe alrededor del círculo. La última persona repetirá todos los nombres en orden y agregará el suyo.

#### Ubicación geográfica

Cada participante representa un lugar geográfico distinto, pero juntos formarán un mapa vivo. Si los participantes no proceden de distintos lugares geográficos, asígneles diferentes. Pida a cada participante que se coloque en el lugar que cree que le corresponde para hacer un mapa lo más parecido a la escala posible.

### **La palmada en la espalda**

Pida a todos que dibujen el contorno de su mano en un papel y que lo peguen en su espalda. Pida al grupo que se mezcle y escriba en su espalda algo positivo sobre la otra persona que conoció.

### **Contacto visual**

Los participantes se colocan en círculo. Asegúrese de que el número de participantes en este ejercicio es par. Cada persona establece contacto visual con otra persona del círculo. Los dos caminan alrededor del círculo para intercambiar posiciones, mientras mantienen el contacto visual. Es posible que muchas parejas intercambien posiciones al mismo tiempo, y el grupo debe tratar de garantizar que todos los integrantes del círculo estén incluidos en estos intercambios. Empiece por intentarlo en silencio y luego intercambie saludos en el centro del círculo.

### **¿Quién es el líder?**

Los participantes se sientan en un círculo. Una persona se ofrece para abandonar la sala. Después de que se vaya, el resto del grupo elige un líder. Se pide al líder que realice una serie de acciones, como aplaudir, golpear el pie, etc., que todo el grupo debe repetir. El voluntario vuelve a entrar en la sala, se coloca en el centro y trata de adivinar quién dirige las acciones. El grupo protege al líder no mirándolo. Debe cambiar las acciones a intervalos regulares, sin que lo descubran. Cuando el voluntario descubre al líder, se une al círculo, y la persona que estaba actuando como líder abandona la sala para que el grupo pueda elegir un nuevo líder.

### **¿Quién eres?**

Pida a un voluntario que salga de la sala. Mientras que el voluntario está fuera, el resto de los participantes deciden asignarle una ocupación como camionero o pescador. Cuando el voluntario regrese, el resto de los participantes mimetizan las acciones correspondientes a su ocupación. El voluntario debe adivinar la ocupación que se le ha asignado.

### **El guiño asesino**

Antes de que comience el juego, pide a alguien que sea el «asesino» y que mantenga su identidad en secreto. Explique que hay un asesino en el grupo, y que mata a la gente guiñándole el ojo. A continuación, todo el mundo camina al azar por la sala, haciendo contacto visual con todos los que se cruzan. Si el asesino te guiña el ojo, debes hacerte el muerto. Todos deben intentar adivinar quién es el asesino.

### **Escritura corporal**

Pida a los participantes que escriban su nombre en el aire con una parte de su cuerpo. Pueden optar por utilizar un codo o una pierna, por ejemplo. Continúe así hasta que todos hayan escrito su nombre.

### **Ensalada de frutas**

El facilitador divide a los participantes en números iguales de tres o cuatro tipos de fruta, como naranjas y bananas. A continuación, los participantes se sientan en círculo en sillas. Una persona debe situarse en el centro del círculo. El facilitador dice el nombre de una de las frutas, por ejemplo «naranjas», y todas las naranjas deben cambiar de lugar entre sí. La persona del medio trata de ocupar uno de sus lugares mientras se mueven, dejando a otra persona en el medio sin silla. La nueva persona en el medio llama a otra fruta y el juego continúa así. Si alguien en el centro grita «ensalada de frutas», significa que todos tienen que cambiar de asiento.

### **La marea está adentro, la marea está afuera, la ola**

Dibuje una línea que represente la orilla del mar y pida a los participantes que se coloquen detrás de esta. Cuando el facilitador grite «¡La marea está afuera!» todos saltan al frente de la línea. Cuando el líder grite «¡La marea está adentro!» todos saltan detrás de la línea. Si el facilitador grita «¡Ola!», todo el mundo salta. Si dice algo y alguien no se mueve correctamente, tiene que abandonar el juego.

### **Papel y pajilla**

Los participantes se dividen en equipos. Cada equipo forma una fila y coloca un papel al principio de su fila. Cada miembro del equipo tiene una pajilla para beber. Cuando el juego comienza, la primera persona debe recoger el trozo de papel succionándolo a través de la pajilla. A continuación, deben pasar el trozo de papel al siguiente miembro del equipo utilizando el mismo método. Si el trozo de papel cae al suelo, se volverá a la primera persona y habrá que repetir toda la secuencia.

### **No respondas**

Pida al grupo que se ponga de pie formando un círculo. Una persona comienza dirigiéndose a alguien y haciéndole una pregunta, por ejemplo: «¿Cuál es tu peor hábito?». Sin embargo, la otra persona no debe responder a la pregunta por sí misma; debe hacerlo la persona que está a su izquierda. Los participantes pueden ser tan imaginativos como sea posible en sus respuestas.

### **La orquesta**

Divida al grupo en dos y pida a la mitad que le dé una palmada a sus rodillas y a la otra mitad que aplauda con las manos. El facilitador actúa como director de orquesta, controlando el volumen subiendo o bajando las manos. El juego puede continuar con diferentes miembros del grupo asumiendo el papel de director de orquesta.

### **Construyendo una historia**

Los participantes se colocan en círculo. Una persona comienza una historia con una frase en primera persona del singular: «Me desperté y me encontré en el espacio» y representa la historia utilizando expresiones faciales, tono de voz y movimientos corporales. La persona a su derecha continúa la historia repitiendo la primera frase, añadiendo luego su propia frase y movimientos, así sucesivamente. Cada persona repite lo que se ha dicho antes de añadir su propia frase y movimientos. El juego continúa hasta que se completa una ronda, volviendo a la primera persona.

### **Control remoto**

Se le pide a una persona que se ofrezca a sostener el control remoto virtual en medio de un arco (o semicírculo) de participantes. Se pide a los participantes que permanezcan en silencio hasta que quien tenga el control remoto les dé permiso para «emitir» algo que tengan en mente, como si estuvieran eligiendo un canal de televisión. El participante que tiene el control remoto pasará de un canal a otro en busca de un canal que le guste, y la persona a la que apunte con el control remoto deberá continuar con el mismo tema con el que empezó. Aunque el control remoto se aleje, el «canal» debe seguir emitiendo.

### **Resumen del final del día**

Es una forma interesante y emocionante de reflexionar sobre el contenido del día. La atención debe centrarse en lo que los participantes han aprendido durante el día. Cada día de capacitación debe terminar con una actividad de resumen al final del día.

### **Cuenta regresiva de 45 segundos**

Divida a los participantes en dos equipos y entregue a cada equipo un rotafolio. Un miembro de cada equipo se dirige a su rotafolio. Los equipos compiten dibujando o escribiendo las palabras clave o los

conceptos que se han discutido durante el día. El equipo que consiga hacer la lista más larga en 45 segundos gana.

### **Revisión alfabética**

Divida a los participantes en grupos. Pídales que escriban hasta tres palabras clave relacionadas con el campamento, pero en orden alfabético. También deben compartir las cosas nuevas que han aprendido. A continuación, el grupo vota en conjunto para elegir la mejor lista, la más relevante.

### **Sacarlo del sombrero**

Reúna varios objetos y póngalos en un sombrero. Pida a cada participante que elija un objeto y describa cómo se relaciona con algo que aprendió en clase, y cómo compartirá lo que aprendió en ella cuando regrese a su comunidad.

### **Desafío de equipo**

Pida a los participantes que trabajen en equipos para crear preguntas desafiantes, pero con respuesta, sobre el contenido que se trató durante la capacitación. Después de que cada equipo haya tenido la oportunidad de escribir sus preguntas, intentan «pisotear» a los otros equipos. Añada reglas, puntos y otras directrices para que sea una actividad competitiva e interactiva.

### **La cubeta de las preguntas**

Reparta las notas adhesivas y pida a los participantes que escriban dos preguntas sobre el material tratado. Agregue algunas preguntas propias que no estén relacionadas a la capacitación como: «¿Cuál ha sido el mejor viaje que has hecho?» o «¿Cuál fue la comida más memorable con su familia?». Coloque todas las preguntas en una cubeta (o en una caja), y a lo largo de la sesión, recorra la sala con la cubeta de preguntas y pida a los participantes que saquen una pregunta al azar y respondan.

## Orientación relacionada con COVID-19

Como parte de las actividades del programa, el personal y los socios del proyecto CRS:

- **Considere lo esencial** que es llevar a cabo esta actividad en relación con los riesgos para el personal, socios y participantes.
- Adoptar un enfoque de «no hacer daño» CRS y sus socios deben comprender cómo se transmite la COVID-19 y aplicar medidas generales preventivas básicas tanto para protegerse a sí mismos como para reducir el riesgo de propagación del virus durante la ejecución del programa (vea orientaciones en [OMS: Pandemia de la enfermedad COVID-19 \(información básica\)](#) y [OMS: Individuos y comunidades \(medidas de prevención de COVID-19\)](#)). Estas medidas incluyen lo siguiente para todas las personas con las que trabajamos, así como para el personal de CRS, socios, voluntarios, participantes de programas, miembros de la comunidad, proveedores de servicios, distribuidores:
  - Mantener la distancia física;
  - Siga las prácticas de higiene recomendadas, especialmente el lavado de manos y el protocolo respiratorio (tosar) y no tocarse los ojos, la boca o la nariz;
  - No participe en las actividades del programa si se siente mal; cualquier persona que se sienta mal debe quedarse en casa. Si una persona tiene signos o síntomas de COVID-19 debe seguir los protocolos del Departamento de Salud para obtener apoyo o consejo médico (por ejemplo, llamar antes de buscar atención médica).

Las personas deben actuar asumiendo que cualquier persona que encuentren es un caso sospechoso de COVID-19. Mantener una comunicación transparente con las comunidades sobre las actividades, los cambios y los niveles de comodidad y necesidades de la comunidad en relación con las repercusiones sanitarias de los programas continuos.

- Mantenerse al día, seguir los protocolos y mensajes de la OMS y del Gobierno/Ministerio de Salud (MSP) en relación con la COVID-19:
  - Cumplir con las restricciones impuestas por el gobierno y buscar la aprobación para llevar a cabo servicios y actividades esenciales según sea necesario.
  - Trabajar con los agentes y grupos sanitarios locales para garantizar que los mensajes sanitarios relacionados con la COVID-19 sean coherentes y estén contextualizados.
- Adapte la orientación de la programación a su contexto y prepárese para realizar más ajustes según evolucione la situación: puede ser necesario modificar los elementos de las capacitaciones en función de los niveles de riesgo de la comunidad, los tipos de actividades del programa realizados, las normas y percepciones sociales, la capacidad local, el entorno operativo y la información de los donantes en cada país en el que trabajamos. Para obtener ayuda, llame a los puntos de contacto de COVID-19 en su región, a su HRD o el asesor técnico de programación correspondiente.

---

Este documento contiene recomendaciones adicionales del CRS que se utilizarán junto con la orientación proporcionada por el Comité Permanente entre Organismos (IASC), la OMS y el Ministerio de Salud local.

**Tenga en cuenta que estas orientaciones pueden actualizarse periódicamente.**

**Aviso:** los recursos y las orientaciones del programa CRS COVID-19 se elaboran teniendo en cuenta las orientaciones de las organizaciones internacionales pertinentes, como la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Comité Permanente entre Organismos (IASC) y otros organismos humanitarios. Los recursos y orientaciones del programa CRS COVID-19 se actualizan periódicamente a medida que se dispone de nueva información. Las organizaciones asociadas y homólogas que

deseen consultar y utilizar los recursos y las orientaciones de CRS deben asegurarse de que también consulten la información más reciente disponible en la OMS y el IASC.

## Referencias

American Psychological Association, Boys and Men Guidelines Group. (2018). *APA guidelines for psychological practice with boys and men* (Asociación Americana de Psicología, Grupo de Directrices para Niños y Hombres. (2018). (Directrices de la APA para la práctica psicológica con niños y hombres). Extraído de <http://www.apa.org/about/policy/psychological-practice-boys-men-guidelines.pdf>

Brakarsh, J. (2017) *Cantando a los leones: Una guía del facilitador para superar el miedo y la violencia en nuestras vidas*. Baltimore: Catholic Relief Services.

Carver, K., Joyner, K., & Udry, J. R. (2003) National estimates of adolescent romantic relationships. In P. Floresheim (Ed.), *Adolescent romantic relations and sexual behavior: Theory, research, and practical implications* (pp. 23–56). (Estimaciones nacionales de las relaciones románticas de los adolescentes. En P. Floresheim (Ed.), *Relaciones románticas y comportamiento sexual de los adolescentes: Teoría, investigación e implicaciones prácticas* (p. 23-56)) Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Catholic Relief Services. Nuyok Project: Male Change Agents Curriculum – Part One, 2017. (*Proyecto Nuyok: Plan de estudios de los agentes de cambio masculinos – Parte Uno, 2017*)

Catholic Relief Services. *Renacido de raíces resistentes*. Baltimore: Catholic Relief Services, 2020.

Catholic Relief Services (2017). *Los lazos que unen: La construcción de la cohesión social en comunidades divididas*.

Catholic Relief Services. (2020). *Guía de Jóvenes Embajadores por la Paz*.

Garfield, R. (2015). *Breaking the male code: Unlocking the power of friendship*. (*Rompiendo el código masculino: desbloquear el poder de la amistad*.) Nueva York, NY Gotham.

Making Changes in Our Lives and In Our Communities. Engaging Boys and Men in Gender Transformation: The Group Education Manual, Promundo. 2008. (Cambiando nuestras vidas y nuestras comunidades. Involucrar a los niños y a los hombres en la transformación de género: El manual de educación grupal, Promundo. 2008.)

Nanda, G. (2011). *Compendium of Gender Scales*. (*Compendio de escalas de género*) Washington, DC: FHI 360/C-Change.

Promundo, Instituto PAPAI, ECOS, Salud y Género, World Education. (2007). Manual del programa M.

Promundo and CARE International in Rwanda. (2012). *Journeys of Transformation: A Training Manual for Engaging Men as Allies in Women's Economic Empowerment*. (Promundo y CARE International en Ruanda. (2012). *Viajes de transformación: un manual de capacitación para involucrar a los hombres como aliados en el empoderamiento económico de las mujeres.*) Washington, DC, USA, and Kigali, Rwanda: Promundo and CARE.

Promundo-US and University of Pittsburgh Medical Center (2018). *Manhood 2.0: A Curriculum Promoting a Gender-Equitable Future of Manhood*. (Promundo-US y el Centro Médico de la Universidad de Pittsburgh (2018). *Masculinidad 2.0: un plan de estudios que promueve un futuro de hombría con equidad de género.*) Washington, DC y Pittsburgh: Promundo y Universidad de Pittsburgh

Saferworld: *Masculinities, Gender, and Peacebuilding, Perspectives on Men through a gender lens*. (Saferworld: *Masculinidades, género y construcción de la paz, Perspectivas sobre los hombres a través de una lente de género.*) (2014). Extraído de <https://www.saferworld.org.uk/downloads/pubdocs/masculinities-conflict-and-peacebuilding.pdf>.  
Summary Report: PBGG, Social Cohesion and Gender. Joan B. Kroc Institute for International Peace Studies (Instituto Joan B. Kroc de Estudios Internacionales para la Paz). Diciembre 2016.

Way, N. (2011). *Deep secrets: Boys' friendships and the crisis of connection*. (*Secretos profundos: Las amistades de los chicos y la crisis de la conexión.*) Cambridge, MA: Harvard University Press. doi:10.4159/harvard.9780674061361



---

Catholic Relief Services | 228 W. Lexington Street, Baltimore, MD 21201, USA | [crs.org](http://crs.org) | [crspanol.org](http://crspanol.org)

Para obtener más información o apoyo en el diseño, la adaptación o la aplicación del plan de estudios, póngase en contacto con el coordinador de cuestiones de género o con Jimi Hummer, asesor técnico en cuestiones de género, en [james.hummer@crs.org](mailto:james.hummer@crs.org).



©2020 Catholic Relief Services. Queda prohibida cualquier reproducción, traducción, derivación, distribución u otro uso de esta obra sin el permiso expreso de Catholic Relief Services (CRS). Por favor obtenga permiso de [pqpublications@crs.org](mailto:pqpublications@crs.org) o escriba a: Catholic Relief Services, 228 West Lexington Street, PIQA Publications, Baltimore, MD 212013443 USA [crs.org](http://crs.org)

---