



LIDERAZGO FEMENINO

EN LAS ORGANIZACIONES DE PEQUEÑOS PRODUCTORES DE COMERCIO JUSTO DEL PERÚ

• Ela Pérez Alva •



Con el auspicio de:



Bélgica

socio para el desarrollo



LIDERAZGO FEMENINO

EN LAS ORGANIZACIONES DE
PEQUEÑOS PRODUCTORES
DE COMERCIO JUSTO
DEL PERÚ



Autora
Ela Pérez Alva



ISBN: 978-612-48531-0-4

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N°: 2021-04061

Este material es editado por:

Coordinadora Nacional de Comercio Justo (CNCJ- Perú)

Dirección: Jiron Ramón Dagnino 369, Jesús María 15072

Teléfono: (01) 4332487

1era edición digital. Abril 2021

Libro electrónico disponible en: <http://comerciojusto.pe/>

Consejo Directivo 2019-2021

Presidente: Robert Alex Condor Yarasca – Café Coop. ACPC (Junín)

Vice Presidenta: Rogelia Figueroa Guevara – Café CAC Maranura (Cusco)

Secretario: Percy Clemente Mendoza – Cacao CAC Pangoa (Junín)

Tesorero: Carlos Ruiz Silva – Banano Coop, APBOSMAM (Piura)

Vocal 1: Reymundo Villareal Purizaca – Banano Coop. APPBOSA (Piura)

Vocal 2: Juan Severino Guevara Campos – Café UNICAFEC (Cajamarca)

Fiscal 1: Juan de la Cruz Rivera Olemar – Café NORANDINO (Piura)

Fiscal 2: Reyes Artega Leyva Espárragos – CEPROVAJE (La Libertad)

Secretario Ejecutivo

Luis Suárez Puelles

Autora

Ela Pérez Alva

Comunicadora y foto de portada

Gina Rosas

Diseño y diagramación

Kevin Cartagena Paredes

Colaboración

Margarita Bustamante (TRIAS)

Cortesía de imágenes (ELCA)

Central Café y Cacao del Perú



EN ESTE MATERIAL DE CAPACITACIÓN ENCONTRARÁS

Presentación

La Ruta seguida

Metodología de formación a formadoras

Cuadro de contenidos y saberes

Pautas para las réplicas

MODULO 1. Cooperativas promotoras de la participación y la equidad de género.

Contenido 1: Igualdad y equidad de género.

Contenido 2: Economía para la vida.

Contenido 3: Gestión cooperativa y transversalización de género.

MODULO 2. Lideresas construyendo equidad de género en sus vidas y en sus cooperativas.

Contenido 1: Liderazgo femenino.

Contenido 2: Participación política cooperativista.

Contenido 3: Autonomía personal y económico social.

MODULO 3. La violencia intrafamiliar y el embarazo adolescente como problemas de salud pública.

Contenido 1: Autoestima y valoración como mujeres.

Contenido 2: Relaciones familiares, educación sexual y reproductiva segura.

Contenido 3: Violencia, derechos y equidad de género.

Actividades finales

Recuperando el proceso metodológico.

Planificando la réplica.

Evaluando la capacitación.

CUIDARNOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA



Para la implementación de la Escuela de Lideresas se previeron todas las medidas de bioseguridad necesarias, acorde con las disposiciones del gobierno peruano. Además, el material educativo que aquí te presentamos en su versión final, ha sido validado con las mujeres de tres organizaciones de pequeños(as) productores de Cusco: C.A.C. San Fernando, C.A.C. Valle Incahuasi y COCLA.

Bienvenidas



ALLIANLLACHU YAYKUKAMUYCHIK'

Rimaykuykichik yaykukamuychik
(bis)

Kaypim kunanqa pukllkusuñchik
Kaypim kunanqa yacharisunchik
(bis)

Willakunatam uyarisunchik (bis)
Ayninakuytam yacharisunchik
Wiñananchikpaq qispinanchispaq
(bis)

FUGA
Pasaykamuychik yaykuykamuychik
Kay sumaq yachay wasichaykiman
Watuchitapas willakuytapas
Kuskalla kusi yachaykusun
Kuskalla kusi pukllaykusun

BIENVENIDAS

Reciban mis saludos y sean bienvenidas
(bis)

Ahora jugaremos en este lugar Kaypim,
ahora aprenderemos en este lugar.
(bis)

Escucharemos muchas historias,
aprenderemos a compartir,
para crecer y desarrollarnos.
(bis)

FUGA
Pasen y sean bienvenidas,
a este lindo jardincito,
adivincitas y cuentos
aprenderemos juntas y alegres,
jugaremos juntas y alegres.

Fuente: Extraído del curso: "Cantando aprendemos quechua". Profesor Raúl López. Módulo de capacitación DEMUS (2010).

PRESENTACIÓN

La Coordinadora Nacional de Pequeños Productores de Comercio Justo (CNCJ-Perú), asume como política institucional: la inclusión y transversalización del enfoque de género en las Organizaciones de Pequeños Productores(as)- OPPs; prioriza el trabajo con las mujeres socias y familias de socios de las cooperativas, pues constituyen parte medular del sistema de comercio justo, porque son agentes clave para conseguir los cambios económicos, ambientales y sociales que se pretenden. En este sentido, entre los principales retos a los que se enfrentan las mujeres cooperativistas en zonas rurales están: el empoderamiento de mujeres y niñas, el logro de la equidad de género en las organizaciones, la mejora del acceso a crédito, la atención en salud con perspectiva de género, la educación con enfoque intercultural, el afrontamiento de la violencia de género.

La crisis mundial económica, alimentaria, de cambio climático, agravada desde el 2020 por la pandemia Covid 19 hace más difícil, no imposible, superar los retos antes señalados y por ello, como CNCJ-Perú, estamos relanzando acciones, con los ajustes y cambios necesarios.

Una estrategia y acción para promover el liderazgo de las mujeres de las Organizaciones de Pequeños Productores (OPPs) en las cooperativas del distrito de Amaybamba, Provincia de La Convención, Región Cusco, es la Escuela de Liderazgo femenino. La escuela, se lleva a cabo con una metodología de formación a formadores, con la finalidad de sensibilizar, motivar y capacitar a las mujeres, para que, desde ellas, logremos transversalizar el enfoque de género en los marcos normativos, estatutos, estructura y cultura organizacional; así como en las acciones cotidianas, de cada cooperativa participante.

Recuperamos metodologías participativas de la Caja de Herramientas para la inclusión de género en las organizaciones base elaboradas por TRIAS y validadas en los primeros talleres de la Escuela por Margarita Bustamante. Así mismo, recogemos aportes del Manual metodológico de la Escuela de Liderazgo Femenino implementado por la CLAC con sus contrapartes en Centro América; así como procesos anteriores de capacitación con mujeres cafetaleras de la selva central del Perú trabajados por la CNCJ- Perú, en años anteriores. Fue importante también el apoyo financiero de TRIAS, CLAC y del supermercado alemán REWE, a través de Fairtrade Alemania.

Las mujeres participantes de esta Escuela, - posterior a la capacitación- realizarán réplicas en sus respectivas organizaciones, según el comité o sector territorial de cada cooperativa; por eso, su selección y acreditación fue fundamental y de acuerdo al siguiente perfil: mujeres que cumplen algún cargo directivo en su correspondiente OPP; socias directas, esposas e hijas de socios (al menos 1 por cada sector o comité); haber participado en eventos anteriores y que muestra interés y participación activa, también podrán participar, hijas de socios. Además, se estableció que un requisito para lograr dicho fin, es ser acompañadas por un miembro del equipo técnico social, como apoyo y soporte en su desarrollo. Se prevé que a futuro se logren desarrollar sesiones complementarias para el refuerzo de los contenidos y actividades que se presentan en este material. Anotamos que sus contenidos, han sido priorizados de manera participativa con las propias mujeres y en consulta con los directivos, respectivamente.

Las sesiones presenciales son consideradas espacios estratégicos de encuentro, aprendizaje, intercambio, propuesta y acción desde sí y para sí, como mujeres productoras, a través de diversas pedagogías de la educación popular y escuelas campesinas, que enfatizan en la participación, valoración y empoderamiento de las mujeres. Se busca con esto que los talleres partan desde sus experiencias, sus significados socioculturales, territoriales y cooperativos, como mujeres, productoras y cooperativistas. Las sesiones presenciales fueron priorizadas luego de una consulta a las OPPS, pues no existían condiciones para el desarrollo de capacitaciones con estrategias virtuales.

Esperamos que el proceso iniciado, continúe en el tiempo y sea soportado con los recursos necesarios para dar sostenimiento a esta experiencia. Los materiales en su conjunto se encuentran a disposición en el código QR de esta publicación electrónica.

LA RUTA SEGUIDA

“Escuela de liderazgo femenino para OPPS de la Coordinadora Nacional de Pequeños Productores de Comercio Justo de Perú (CNCJ-Perú)”

Desde el inicio de la Escuela, se tomaron acuerdos en forma participativa con las propias mujeres, las y los dirigentes y los gerentes de las cooperativas participantes. El siguiente gráfico resume estas acciones:

TALLER DE INDUCCIÓN Y ACUERDOS INICIALES

Al iniciar, se sostuvo una reunión con un núcleo de mujeres de Amaybamba. Ellas se retroalimentaron de las experiencias de mujeres lideresas de la Selva Central y Norte del país (Piura); así mismo, conocieron las propuestas metodológicas del trabajo de género desarrolladas por TRIAS y CLAC y decidieron hacer parte de la estrategia de "Formación de formadoras", vale decir, capacitarse como grupo de mujeres y replicar lo aprendido a socias, esposas e hijas de socias de sus propias cooperativas.

MÓDULO INICIAL Y PLANIFICACIÓN DE LA ESCUELA

El módulo inicial permitió identificar en forma rápida las brechas de género en los diversos niveles de la organización, así mismo construir la hoja de ruta para la escuela piloto con las OPPs San Fernando e Incahuasi; y esbozar los principales contenidos y actividades para promover la equidad de género en la estructura de cada cooperativa, suscribiendo para ello un acuerdo firmado con los Directivos de cada organización. En esa ocasión se programaron los módulos para el 2020.

DESARROLLO DE LA ESCUELA

El desarrollo de los tres módulos que aquí te presentamos, se retoma tardíamente por el contexto de crisis sanitaria por la pandemia del Covid-19. Luego de llegar a acuerdos y consulta con las cooperativas, se ha establecido su desarrollo en forma presencial, tomando las medidas y protocolos de seguridad respectivas.

PLANIFICACIÓN DE LAS RÉPLICAS EN CADA COOPERATIVA

RÉPLICAS (2021)

METODOLOGÍA DE FORMACIÓN A FORMADORAS

El proceso de formación a formadoras tiene como base el aprendizaje autónomo; que está vinculado principalmente a aprender a aprender, aprender a desaprender y aprender haciendo en la acción. Pretendemos que el aprendizaje no sólo sea más activo, sino también más significativo para la persona y el trabajo en equipo. Destacamos su carácter aplicado, sintonizamos con planteamientos feministas y de género, para: brindar herramientas prácticas y de calidad para el desarrollo de temáticas sobre sensibilización en género y liderazgo, específicamente para ser abordado con mujeres cooperativistas de organizaciones de pequeños(as) productores (as) de comercio justo.

Por ello:

- Se tendrá en cuenta los enfoques de comercio justo, la formación de formadores y equidad de género, serán transversales a todo el desarrollo de los módulos.
- Se afirmará la comprensión crítico propositiva sobre los temas.
- Se cuenta con este módulo, como herramienta para el desarrollo de las actividades a seleccionar para las réplicas previstas.
- Se promoverá la planificación participativa para las réplicas.

Más que la adquisición de conocimientos, se busca el desarrollo de capacidades, la expresión de opiniones y críticas, el intercambio de saberes y la formación de compromisos de inter-aprendizaje para el desarrollo de las réplicas, por ello, esta herramienta de trabajo será fundamental.

La Escuela de lideresas consta de tres módulos de formación, en cada uno se han establecido tres contenidos clave que serán desarrollados en actividades a llevarse a cabo en sesiones presenciales, con objetivos, tiempo, recursos y procedimientos. Los saberes desarrollados, se complementan con información de apoyo colocada en carteles a manera de idea fuerza y ampliada con “lo que también debemos saber”.

A continuación, el cuadro de contenidos y saberes a desarrollar:

MÓDULOS	SABER CONCEPTUAL (Contenidos)	SABER PRÁCTICO	SABER ACTITUDINAL
huq (1) COOPERATIVAS PROMOTORAS DE LA PARTICIPACIÓN Y LA EQUIDAD DE GÉNERO.	1. Igualdad y equidad de género. 2. Economía para la vida. 3. Gestión cooperativa y transversalización de género.	Analiza y se entrena para participar en los diferentes ámbitos de la vida y dinámica cooperativa.	Reflexiona sobre sí misma y se compromete con el proceso de empoderamiento propio.
Iskay (2) LIDERESAS CONSTRUYENDO EQUIDAD DE GÉNERO EN SUS VIDAS Y EN SUS COOPERATIVAS.	1. Liderazgo femenino 2. Participación política cooperativista. 3. Autonomía personal y económico social.	Sondea el estado de la participación en las cooperativas. Construye autonomía para asumir liderazgo femenino cooperativo.	Participa libremente y anima la participación de otras mujeres socias, esposas e hijas de socias
Kinsa (3) LA VIOLENCIA INTRAFAMILAR Y EL EMBARAZO ADOLESCENTE COMO PROBLEMAS DE SALUD PÚBLICA.	1. Autoestima y valoración como mujeres. 2. Relaciones familiares, educación sexual y reproductiva segura. 3. Violencia, derechos y equidad de género.	Maneja herramientas para afirmar su autoestima y afrontar problemas ligados a la violencia y la educación en sexualidad a adolescentes.	Identifica ideas clave y las expresa de manera clara y sencilla.

PAUTAS PARA LAS RÉPLICAS

Los contenidos y saberes a desarrollar concretarán en seis habilidades fundamentales para realizar las réplicas. Estas habilidades se irán optimizando poco a poco, con la continuidad de su ejercicio en las réplicas, estas son:

HABILIDADES QUE SE POTENCIARÁN EN LAS LIDERESAS CON EL DESARROLLO DE RÉPLICAS

HABILIDADES PARA...	DEFINICIÓN
PROBLEMATIZAR SIGNIFICATIVAMENTE	Capacidad para proponer temas en forma de problemas que en sí mismos puedan resultar interesantes y estimulantes, en tanto provienen de la propia experiencia de las participantes
PREGUNTAR	Capacidad para formular preguntas de diversa naturaleza que inviten a reflexionar, que la reten a pensar y no simplemente a recordar y repetir información.
ESCUCHAR	Escuchar significa disponerse siempre a aceptar una forma de mirar distinta a la propia, es decir, a no restarle legitimidad sólo porque se diferencia de nuestra propia opinión.
DIALOGAR Y MOTIVAR EL DIÁLOGO	Capacidad para afirmar el intercambio de experiencias, sentimientos u opiniones. Dialogar no es interrogar, ni aconsejar, es entrar en una dinámica de comunicación soportada en el respeto mutuo.
ESTIMULAR EL DEBATE	Capacidad para estimular la discusión y el intercambio respetuoso de puntos de vista. Contra-argumentando, identificando y comparando opiniones divergentes.
MOTIVAR EL TRABAJO EN GRUPO	Capacidad para afirmar el trabajo en complementariedad de esfuerzos, saberes y habilidades en función a un objetivo asumido por el grupo.

Operativamente, la realización de las réplicas estará soportada en pautas básicas para la acción educativa, te proponemos tenerlas en cuenta:

- Planifica cada sesión de aprendizaje y plantea un objetivo para la misma. Para ello, elije las actividades que prefieras de los módulos, en función al tiempo disponible y lugar donde se llevará a cabo.
- Sé flexible y atenta a los cambios necesarios, sin perder de vista el objetivo de la sesión de capacitación.
- Antes de la sesión, asegúrate de que la convocatoria haya llegado a todas las personas. Si es posible confirma la asistencia y compromete a las personas a que animen a otras a participar, en coordinación con el equipo técnico de la cooperativa.
- Después de la sesión desarrollada, evalúa las actividades llevadas a cabo y haz los ajustes necesarios para una próxima oportunidad. Tenlo en cuenta para preparar la siguiente sesión.
- Revisa a profundidad las actividades elegidas y que están contenidas en el material que te proporcionaremos en la capacitación de la Escuela.
- Apóyate en la persona designada por la cooperativa, para que acompañe el desarrollo de cada sesión que planifiques.
- Recuerda que eso te dará confianza para sostener tu propio proceso de aprendizaje, no temas reconocer errores o cambios necesarios en lo planificado.

1 MÓDULO

COOPERATIVAS PROMOTORAS DE LA PARTICIPACIÓN Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

Introducción

La cultura patriarcal tiñe toda nuestra sociedad, sus instituciones y relaciones entre personas; las cooperativas no son la excepción, por más que estas tengan vocación y acción de cambio económico social. Es necesario que se reconozcan las necesidades prácticas y estratégicas de las familias cooperativistas, las barreras, injusticias y desigualdades que no permiten relaciones equitativas entre socias, socios, directivos, dirigentas y trabajadores. Promover la participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida y dinámica cooperativa es fundamental, así como, el reconocimiento de políticas de equidad y transversalización de género en el marco del comercio justo y los derechos humanos.

Contenido de este módulo:

- ✓ IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO.
- ✓ ECONOMÍA PARA LA VIDA.
- ✓ GESTIÓN COOPERATIVA Y TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO.

CONTENIDO 1:

IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

Las cuestiones de género llevan varias décadas en la agenda internacional; más recientemente los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) al 2030, en su objetivo 5 anotan: “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”. Es un hecho, que la desigualdad entre hombres y mujeres permanece, que las mujeres y las niñas, sufren discriminación y violencia por el simple hecho de haber nacido mujer en todo el mundo y que esta situación se agudiza en zonas rurales.

En esta parte del módulo vamos conocer -desde la perspectiva de género-, nuestra cotidianidad de trabajo en la casa y en la chacra; así como, los problemas y aspiraciones de solución, como mujeres rurales y productoras cooperativistas.

ACTIVIDAD 1: LA HISTORIA DE MI NOMBRE

Objetivos:

Los/as participantes se sienten integrados en el grupo a través de aprender el nombre de las compañeras y sobre cómo quieren que las llamen. Así mismo algunas curiosidades relacionadas con su nombre.

Nuestro nombre es lo más personal que tenemos, por lo que el hecho de que se lo sepan nuestras compañeras, hace que nos sintamos integrados en el grupo y suba la autoestima

Tiempo: 60 Minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales: Solapines
La palabra

DESARROLLO

Se conforman parejas.

Durante un tiempo tienen que preguntarse entre ellas "¿Te gusta tu nombre?, ¿Tiene algún significado?, ¿Sabes quién te puso el nombre? ¿Cómo te gusta que te llamen? ¿Qué te gusta hacer en casa? ¿Tienes hijos/as, nietos/as?"

Finalmente, en plenaria cada pareja presenta la información que haya resultado interesante para conocimiento del grupo.



CONTENIDO 1: IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

ACTIVIDAD 2: GÉNERO Y SEXO

Objetivos:

Diferenciar los conceptos de sexo y género

Tiempo: 45 minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales: Periódicos o revistas, plumones, goma, masking, papelógrafos, tarjetas de colores, imágenes de apoyo.

DESARROLLO

El grupo de participantes se entera que va a recibir la visita de una comisión de seres de otro planeta, que está interesada en conocer a los hombres y mujeres pero no sabe cómo distinguirlos, por eso pide ayuda al grupo de participantes para que les den pistas.

Esta comisión supo que en la especie humana del planeta tierra hay humanos distintos:

- 1 Niñas y niños
- 2 Adolescentes y jóvenes, varones y mujeres.
- 3 Adultos, varones y mujeres.
- 4 Adultos mayores, varones y mujeres.

Se divide en cuatro grupos, cada uno debe encontrar diferencias: biológicas, formas de vestir, actividades principales que realizan, lugares que frecuentan, etc. Según el grupo humanos asignado. Pueden revisar periódicos o revistas para hacer lo requerido.

Cada grupo realiza su trabajo y presenta sus resultados en un afiche, un cuento, una canción, actuando una situación, un collage con los recortes, etc.

Luego de la presentación, la facilitadora refuerza las diferencias sexuales y las de género, especificando que las primeras son biológicas y las segundas culturales, creadas por los seres humanos.



CONTENIDO 1: IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO



Idea Importante SEXO:

Condición biológica que distingue a los machos de las hembras, aquí se habla de los caracteres sexuales primarios (los aparatos reproductores) y los caracteres... sexuales secundarios (los que aparecen con la pubertad).



Idea Importante GÉNERO:

Es la condición social, cultural e histórica que distingue a los hombres de las mujeres.



Idea Importante

Todos nacemos con un sexo biológico, nuestras sociedades y culturas nos van formando y socializando en forma a sus concepciones sobre lo masculino y lo femenino.

ACTIVIDAD 3: EL GÉNERO EN LA VIDA COTIDIANA

Objetivos:

Reconocer los conceptos claves en torno a género y su proceso de construcción en el cotidiano

Tiempo: 90 min

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales: Imágenes impresas, papelógrafos cartel de mensajes, matriz de análisis de imágenes, letras de canciones diversas para elegir, cuadro decodificando canciones, hojas de colores.

DESARROLLO

Se forman tres grupos. Luego que cada grupo trabaja en simultáneo y al final se comparte el trabajo realizado en los cuadros entregados a cada grupo para tomar nota de los acuerdos. La facilitadora refuerza con las ideas importantes.

GRUPO 1. “Cartel de mensajes”

Se dice a las participantes que desde nuestro nacimiento escuchamos tan seguido algunas frases que pensamos que son verdades y de tanto creerlas actuamos así, son los llamados estereotipos. Un estereotipo es algo que se dice y se acepta como verdad solo porque “todo el mundo lo dice y acepta” y nos lleva a comportarnos de esa manera.

Se les dice entonces que vamos a analizar qué hay detrás de los mensajes cargados de estereotipos, que hombres y de mujeres, que solemos escuchar.

Se entrega un cuadro con el cartel de mensajes, el grupo debe elegir los que más han escuchado y conversar sobre que dá a entender cada estereotipo de los hombres y qué de las mujeres, pueden agregar en los recuadros otros mensajes que también se suele decir cotidianamente.

CONTENIDO 1: IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

Lo que el grupo debate lo anota en el siguiente cuadro.

Mensajes / estereotipos	¿Qué da a entender de los hombres?	¿Qué da a entender de las mujeres?
<p>Cuando se está embarazada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ojalá sea un varoncito, así tienen la parejita! - Ojalá sea varón, porque es el primero y será el mayor! - Ojalá sea varón, las mujercitas sufren mucho! - Qué suerte! Fue varoncito! - Es el quinto embarazo, ojalá ya no tenga más mujercitas! - Chanclero, solo hijas tiene. 		
<p>Cuando se regala:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ya le compré su carrito al niño. -Encontré un juego de ollas, cocina y comedor super lindos, le gustará a María. 		
<p>Cuando están jugando:</p> <ul style="list-style-type: none"> -“Las mujeres no deben subir a los árboles”. “Ya pues ya te caiste, sóbate nomás. Los niños no lloran, pareces mujercita”. 		
<p>Cuando adolescente:</p> <ul style="list-style-type: none"> -“Venga, venga, que empiece a tomar (licor), de a poquito, que así se va haciendo hombre”. -No te gusta ninguna mujer?, acaso eres 		

GRUPO 2. “La imagen que habla”

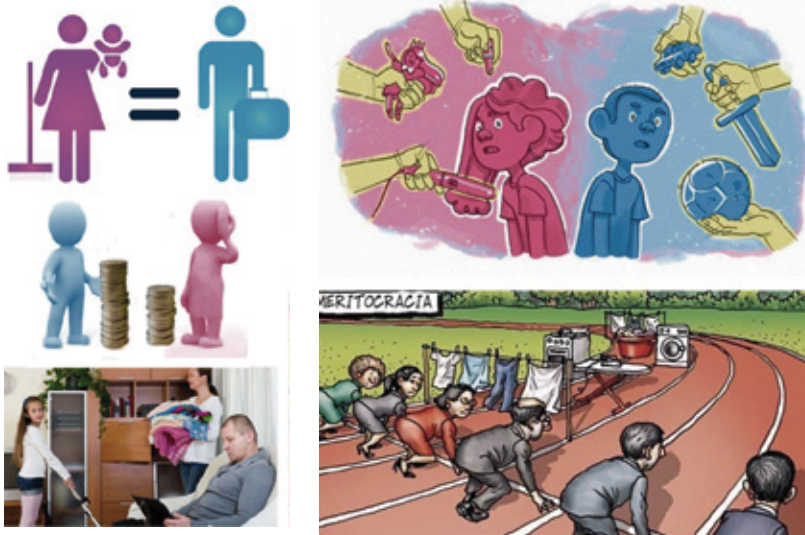
Se entrega imágenes.

Se le pide que analice cada imagen y diga que caracteriza al hombre y que a la mujer.

El grupo debe ir llenando el cuadro de análisis de imágenes, van mirando la imagen y anotando las características de hombres y mujeres que allí se solicitan.

Te alcanzamos algunas imágenes referenciales, analiza alguna de ellas u otra que consideres entregar.

CONTENIDO 1: IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO



Cuadro. La imagen que habla

ASPECTOS A ANALIZAR	RESPECTO A LAS MUJERES	RESPECTO A LOS VARONES
Protagonista principal		
Protagonista secundario/a		
Profesionales que aparecen		
Rasgos que se podría "leer" de su posición corporal, sus actitudes		
Relación con lo material: dinero, éxito, herramientas, etc.		

GRUPO 3. "Las canciones cargadas de prejuicios"

Se entrega al grupo letras de canciones diversas.

Cada grupo lee o escucha atentamente cada canción, poniendo atención a las letras, extrae frases o palabras claves y va llenando el siguiente cuadro.

Cuadro: Las canciones cargadas de prejuicios

NOMBRE DE LA CANCIÓN ELEGIDA	FRASES/PALABRAS CLAVES	COMENTARIOS

CONTENIDO 1: IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

IDEA
01

Idea importante

Género, es una construcción social de las diferencias sexuales. La identificación de creencias, valores y atributos culturales, dados en un contexto histórico-geográfico, que determinan lo femenino y lo masculino.

IDEA
02

Idea importante

En la vida cotidiana, se asigna en el momento que se nace, a partir de la apariencia externa de los genitales. La familia; formula una serie de expectativas y definen su proyecto de vida de acuerdo a lo establecido para hombres y mujeres.

IDEA
03

Idea importante

Nuestra sociedad suele reducir el género solo a la población (mujeres) como oposición a la persona universal erróneamente asumida como género masculino.

IDEA
04

Idea importante

Los contenidos de los mensajes, valores y símbolos (marcados por la cultura y la sociedad) van definiendo qué significa ser y sentirse varón (parte del género masculino) y ser y sentirse mujer (parte del género femenino). Evidencian desigualdades basadas en el género. Producen prejuicios y estereotipos de género que afectan la vida de las personas.

ACTIVIDAD 4: NUESTROS PROBLEMAS Y PROPUESTAS DE SALIDA COMO MUJERES

Objetivos:

Reconocer intereses y necesidades prácticas como mujeres productoras y visualizar expectativas de salida.compañeras, hace que nos sintamos integrados en el grupo y suba la autoestima

Tiempo: 90 Minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales: Tarjetas u hojas bond de colores
Plumones de papel
Cinta maskingtape y limpiatipos
Matriz de identificación de problemas, soluciones y apoyo.

DESARROLLO

Se explica que a lo largo de nuestra vida y actividades siempre aparecen problemas y que es muy importante identificarlas de manera particular.

Seguido se les dice que identificar los problemas nos ayuda a visualizar soluciones, si no vemos el problema nunca encontraremos la solución.

Es importante que tomemos en cuenta algunos aspectos básicos que nos ayudan a precisar un problema: es un suceso propio de un ámbito, es algo que queremos modificar, es un componente de la realidad, es algo que tiene solución.

Finalmente, se explica que no debemos pensar que todos nuestros problemas tenemos que solucionarlos solas o solos, no hay que tener temor de pedir ayuda, y para poder hacerlo es necesario saber con qué apoyos contamos.

CONTENIDO 1: IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

Una vez dicho todo esto, se indica que cada una puede escribir problemas, soluciones y apoyos a manera de lluvia de ideas o en tarjetas y se va construyendo una matriz conjunta.

Cuadro. La imagen que habla

ÁREA	PROBLEMAS	SOLUCIONES	APOYO/ ALIANZAS
Con mi salud			
Con mis hijos/as			
Con mi pareja			
En mi trabajo			
En mi cooperativa			
En mi comunidad			

Cuando tenemos la matriz completa, se puede reforzar con “Lo que también debemos saber...”.



LO QUE TAMBIÉN DEBEMOS SABER

- Tenemos que reconocer que hay una mirada cotidiana de género, hegemónica, estereotipada, prejuiciada o conservadora; pero también existe la posibilidad de reconstruir esta mirada, de cambiar nuestras percepciones y con esto nuestras conclusiones y actuaciones.
- El sentimiento de identidad en general y de género en particular, comienza a formarse a partir del primer día de vida. Incorpora el sentimiento de seguridad básica + sentimiento de confianza básica + el sentimiento de amor hacia uno mismo.
- El sentimiento de género se asienta en la seguridad (condiciones y trato) recibida por ser hombre o mujer; en la confianza que desarrollamos por lo que otros dicen o valoran en nosotros/as por ser mujer o varón y en los que sentimos por nosotros mismos al sentirnos hombre o mujer.
- En una lectura crítica de la existencia de la desigual distribución de poder entre mujeres y hombres, de todas las clases sociales y culturas, en todos los ámbitos de la vida, y busca transformarla. Parte de esta transformación compromete el ámbito educativo-formativo como espacio de reproducción o cambio de prácticas de poder e imaginarios sociales (sistemas simbólicos de poder), así como de desarrollo de capacidades y construcción de ciudadanía.
- La perspectiva de género busca la transformación de desigualdad, discriminación e inequidad de género como consecuencias de un orden hegemónico simbólico (mentalidades, representaciones, mandatos y valores sociales) y político (derechos, normas, leyes) que se concreta en prácticas laborales, familiares, organizacionales, educativas, etc. En educación supone entre otras cosas, identificar y analizar: el universo simbólico que impregna las prácticas educativas o de formación (en los contenidos, metodologías, materiales, interacciones, desempeño de los/as formadores/as, etc., normas, valores, disciplina, etc.) y que inciden o puedan incidir en la reproducción de relaciones asimétricas de género sea por omisión o acción; las políticas institucionales, organizacionales, locales, estatales; los niveles y la calidad de acceso a los servicios educativos y de formación de hombres y mujeres -niños, niñas, adolescentes, personas adultas; la violencia de género y sus efectos en la educación y formación; y en general analizar críticamente todo espacio de interacción humana que sea necesario de dignificar.

CONTENIDO 2:

ECONOMÍA PARA LA VIDA

Cuando hablamos de economía tendemos a pensar en dinero, recursos, cosas, trabajo, actividades productivas, comercio, etc. y en como acumularlos, hacerlos crecer. Esta visión de la economía actualmente es muy criticada, en tanto esta aparejada a una sobre explotación de la naturaleza, a un descuido del planeta, a trabajo donde la actividad y la ganancia valen más que las personas, a actividades realizadas por mujeres infravaloradas, opresivas e invisibilizadas; es decir, a actividades y fines que atentan contra la vida, contra el buen vivir en equidad y justicia entre hombres y mujeres.

Lo que aquí se propone es mirar la economía como una actividad que permite generar y cuidar la vida humana y del planeta, desde nosotras, desde lo que hacemos en el día a día como nuestras actividades económicas, haciendo visibles aquellas que de común son negadas.

ACTIVIDAD 1: LO QUE HACEMOS, SABEMOS Y DECIDIMOS AL TRABAJAR TIENE VALOR ECONÓMICO.

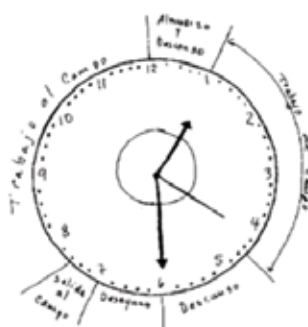
Objetivos:

Reconocer las diferencias en la realización de actividades productivas entre varones y mujeres establecidas más allá de nuestras fuerzas y características físicas y las valoriza con costos aproximados con valor económico.

Tiempo: 60 min

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales: Papelografos, plumones, calculadora, lapicero y cuaderno de notas.



La facilitadora menciona que durante el día, varones y mujeres desarrollamos actividades, saberes y decisiones en las diferentes etapas del ciclo productivo. Sean estas directamente relacionadas con nuestros cultivos o actividades que le dan soporte, como cocinar los alimentos o limpiar, etc.; todas tienen un valor económico, pero muchas veces están ocultas y no se toman en cuenta.

Se propone hacer un ejercicio para provocar el diálogo.

El trabajo consistirá en elaborar una matriz, que puede llenarse a manera (lluvia de ideas);o, dividir a las participantes en grupo por columnas: alimentación, siembra, cuidados, cosecha, acopio.

Primero deberás responder a las preguntas que se indica en la siguiente matriz: ¿Quién hace qué?, ¿Quién sabe qué?, ¿Quién decide qué?. Luego, colocar costos aproximados a las tareas de varones y de mujeres. Estas valorizaciones, son referenciales, pero tanto para esta, como para las siguientes actividades ayudará a provocar el diálogo entre todas, procuremos que todas den su punto de vista.

En la plenaria, después de la presentación de resultados se dialogará en torno a las siguientes preguntas: ¿las mujeres recibimos pago por todo lo que hacemos? ¿Por qué creen que pasa eso? ¿Siempre debe valorizarse todo monetariamente? ¿Qué otras valoraciones, relaciones, valores y principios son posibles recuperar?

Culminar señalando las ideas importantes.

CONTENIDO 2: ECONOMÍA PARA LA VIDA

Cuadro: Ciclo productivo y análisis de género valorizado

	Alimentación durante toda la campaña		Siembra de nuevas cuadras (hectáreas)		Cuidados y mantenimiento, control de plagas		Cosecha		Acopio	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
¿Quién hace qué?										
¿Quién sabe qué?										
¿Quién decide qué?										
TOTALES										

Valorización Total hombres:	S/. <input type="text"/>	Valorización Total mujeres:	S/. <input type="text"/>
------------------------------------	---------------------------------	------------------------------------	---------------------------------

Idea Importante

El género asigna, a las personas de uno u otro sexo, roles, atributos y espacios diferenciados: Los roles de género están referidos a las actividades que se consideran masculinas o femeninas; vinculan las actividades consideradas masculinas con el trabajo productivo, y a aquellas consideradas femeninas con el trabajo reproductivo. Los atributos constituyen estereotipos de género asociados a lo femenino y a lo masculino que enfatizan la dicotomía varón - mujer; se construyen espacios diferenciados y excluyentes para varones y mujeres.

Idea Importante

Las relaciones de género se basan en jerarquías construidas a partir de las identidades de género, constituyéndose así en relaciones de poder y de subordinación y evidenciando desigualdades en razón de la identidad genérica de las personas. Por ello es que se dice que el género es el elemento primario de significar poder.

ACTIVIDAD 2: LA IMPORTANCIA DE AUTOCUIDARNOS

Objetivos:

Valorar la importancia de contar con un presupuesto para cuidar de nuestro desarrollo personal.

Tiempo: 45 min. + 30 min. plenaria

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos

Materiales: Cuadro de autocuidado personal, tarjetas de colores, plumones y limpiatipo

CONTENIDO 2: ECONOMÍA PARA LA VIDA

DESARROLLO

La facilitadora explica que es muy importante cuidar de nuestro desarrollo personal, agrega que las mujeres tenemos la tendencia a dar todo por los demás, esto no está mal, pero debemos aprender a complementar lo que damos a otros y lo que invertimos en nosotras. Una forma de hacerlo es tener claro que actividades realizamos para crecer como personas y costearlas, saber cuánto tiempo y dinero necesitamos dedicarnos.

Seguido señala que van a utilizar una matriz para hacer visibles el tiempo y gastos dedicados a nosotras mismas.

Anima a que puedan reflexionar lo más que puedan. Recuerda la importancia de identificar elementos que quizá en nuestra vida diaria no vemos: cultivar flores, usar los productos para comer algo especial, hacer un alto para nosotras mismas. Podemos por ejemplo usar nuestros productos para cuidar nuestro rostro, nuestro cabello, etc.

Cuadro: autocuidado personal

	¿Cuánto tiempo le dedica?	¿Cómo y dónde se atiende?	¿En quién te apoyas o quien te acompaña?	¿Cuánto gastas?
1 El cuidado de nuestra salud				
2 El cuidado de nuestra educación				
3 El cuidado de nuestra recreación				
4 El cuidado de nuestro cuerpo				
TOTAL				

ACTIVIDAD 3:

LO QUE CUIDAMOS LAS MUJERES TAMBIÉN ES TRABAJO Y TIENE UN COSTO

Objetivos:

Hacer visible el costo monetario del trabajo de cuidado de las mujeres.

Tiempo: 45 min. + 30 min. plenaria

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales: Matriz de cuidados
Tarjetas de colores
Plumones
Limpiatipo

CONTENIDO 2:

ECONOMÍA PARA LA VIDA

DESARROLLO

La facilitadora explica que las mujeres realizamos mucho trabajo invisible, y que es invisible porque estamos acostumbradas y acostumbrados a no considerarlo trabajo. Por lo general, la sociedad y nuestra cultura nos ha hecho pensar que son obligaciones propias de las mujeres por ser mujeres y que no tienen que considerarse trabajo. Estas actividades son por lo general las actividades de cuidado, se les llama trabajo de cuidado. Finalizada esta introducción, la facilitadora menciona que el trabajo que van a realizar permitirá hacer visibles las actividades de cuidados y colocarles un costo aproximado. Para hacer esto utilizarán el cuadro de cuidados. Igual que en la actividad anterior, para su llenado, se organizarán mesas o espacios con cada fila (1,2,3, ... y las preguntas para cada caso) y entregará tarjetas de colores que deberán ser llenadas individualmente. Cada participante pasará por cada espacio, hasta completarlas todas. En cada espacio una persona apoyará para recuperar toda la información y sintetizar la información.

Cuadro. La imagen que habla

	¿QUÉ CUIDAMOS LAS MUJERES?	CUANTO CUESTA
1	Cuidado de la casa	
2	Cuidado de parientes	
3	Cuidado de hijos/as	
4	Cuidado de su esposo	
5	Cuidado del agua	
6	Cuidado de las semillas	
7	Cuidado de otras mujeres	
8	OTROS CUIDADOS	
9	OTROS CUIDADOS	

LO QUE TAMBIÉN DEBEMOS SABER

Trabajo productivo: Incluye la producción de bienes y servicios para el consumo o venta (agricultura, pesca, otros). Este tipo de trabajo usualmente se refiere al trabajo que genera ingresos y es el que se ha contabilizado en los censos y estadísticas nacionales.

Trabajo reproductivo o trabajo de cuidado: Incluye el cuidado y mantenimiento de la unidad doméstica y de sus miembros, así como la gestación y el cuidado de los(as) niños(as), la preparación de alimentos, la recolección de agua, las compras de provisiones, los quehaceres domésticos y la atención de la salud familiar. Este tipo de trabajo no es considerado como tal en la sociedad y no tiene valor de cambio.

Trabajo comunitario: Incluye la organización colectiva de eventos sociales y de servicio. Este tipo de trabajo no está considerado en los análisis económicos, aún cuando se invierten muchas horas de trabajo voluntario. Aguilar, Lorena y otras. Historias no contadas de mujeres hombres y vacas. UICN. San José, Costa Rica. 1995.

El campo de la economía permite identificar procesos, construcciones y mecanismos que perpetúan muchas de las inequidades existentes, opresiones, la invisibilización de economías como los cuidados, etc. Se requiere poner en debate este campo para sostenibilidad de la vida.



CONTENIDO 3:

GESTIÓN COOPERATIVA Y TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

La equidad de género en las cooperativas ya tiene historia, hace parte de esfuerzos de gremios y centrales cafetaleras y cacaoteras que vienen impulsando políticas para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en las cooperativas, de la persistencia de las propias mujeres cooperativistas por lograr reconocimiento, valoración y participación en sus propias cooperativas, con el apoyo de fuentes de cooperación internacional. Y más recientemente, del impulso del comercio justo.

En esta parte del módulo analizaremos la gestión cooperativa, a partir de considerar en los estatutos, espacios de comités de mujeres, planificación de acciones, proyectos y en la sensibilización de dirigentes/directivos, aspectos necesarios para lograr la equidad de género; y lo que requerimos para fortalecer dicho trabajo. Finalmente, revisaremos los esfuerzos y posibilidades que representa el comercio justo para las mujeres y el logro de la equidad entre géneros.

ACTIVIDAD 1: NECESITAMOS ESTATUTOS Y REGLAMENTOS QUE HAGAN CRECER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA COOPERATIVA

Objetivos:

Incentivar que las participantes propongan formas de ser dirigentes/as y socios/as de la cooperativa diferentes a los modelos tradicionales y patriarcales.

Tiempo: 60 min.

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos

Materiales: Papel periódico, papelógrafos, plumones, revistas, tijeras y goma.

DESARROLLO

La facilitadora explica que dos documentos fundamentales en toda organización son los estatutos y el reglamento.

- Los estatutos contienen las reglas básicas de la organización.
- El reglamento se relaciona con los detalles de la administración de la organización.

Por lo general la equidad de género se entiende inmersa en los estatutos y reglamentos, pero las experiencias de diversas cooperativas van mostrando que considerar que está no signifique que realmente esté, y se hace necesario colocar puntos que la afirmen; sin embargo es necesario para su institucionalización.

Seguido explica que el trabajo a realizar será pensar que puntos o aspectos deberían estar incluidos en el estatuto y reglamento para que la equidad de género tenga un soporte en los cimientos de la organización.

Para realizar este trabajo se pega en la pared un afiche con algunos de los puntos principales de un ejemplo de un estatuto.

La facilitadora los va mencionando y pide a las participantes que opinen sobre que colocar para afirmar la equidad de género.

CONTENIDO 3:

GESTIÓN COOPERATIVA Y TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

La equidad de género en las cooperativas ya tiene historia, hace parte de esfuerzos de gremios y centrales cafetaleras y cacaoteras que vienen impulsando políticas para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en las cooperativas, de la persistencia de las propias mujeres cooperativistas por lograr reconocimiento, valoración y participación en sus propias cooperativas, con el apoyo de fuentes de cooperación internacional. Y más recientemente, del impulso del comercio justo.

En esta parte del módulo analizaremos la gestión cooperativa, a partir de considerar en los estatutos, espacios de comités de mujeres, planificación de acciones, proyectos y en la sensibilización de dirigentes/directivos, aspectos necesarios para lograr la equidad de género; y lo que requerimos para fortalecer dicho trabajo. Finalmente, revisaremos los esfuerzos y posibilidades que representa el comercio justo para las mujeres y el logro de la equidad entre géneros.

ACTIVIDAD 1: NECESITAMOS ESTATUTOS Y REGLAMENTOS QUE HAGAN CRECER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA COOPERATIVA

Objetivos:

Incentivar que las participantes propongan formas de ser dirigentes/as y socios/as de la cooperativa diferentes a los modelos tradicionales y patriarcales.

Tiempo: 60 min.

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos

Materiales: Papel periódico, papelógrafos, plumones, revistas, tijeras y goma.

DESARROLLO

La facilitadora explica que dos documentos fundamentales en toda organización son los estatutos y el reglamento.

- Los estatutos contienen las reglas básicas de la organización.
- El reglamento se relaciona con los detalles de la administración de la organización.

Por lo general la equidad de género se entiende inmersa en los estatutos y reglamentos, pero las experiencias de diversas cooperativas van mostrando que considerar que está no signifique que realmente esté, y se hace necesario colocar puntos que la afirmen; sin embargo es necesario para su institucionalización.

Seguido explica que el trabajo a realizar será pensar que puntos o aspectos deberían estar incluidos en el estatuto y reglamento para que la equidad de género tenga un soporte en los cimientos de la organización.

Para realizar este trabajo se pega en la pared un afiche con algunos de los puntos principales de un ejemplo de un estatuto.

La facilitadora los va mencionando y pide a las participantes que opinen sobre que colocar para afirmar la equidad de género.

CONTENIDO 3:

GESTIÓN COOPERATIVA Y TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

EJEMPLO: ESTATUTOS CENTRAL DE COOPERATIVAS Y ORGANIZACIONES AGRARIAS

- Título I .-** Generalidades
Artículo .-
- Título II .-** Finalidad y Objetivos
Artículo .- Son principios básicos
- Título III .-** De los socios
Artículo .- La calidad de socio se pierde / Son obligaciones de los socios / Son derechos de los socios
- Título IV .-** Del Régimen Administrativo
- Capítulo I.- De la Asamblea General
Capítulo II.- Del Consejo de Administración
Capítulo III.- Del consejo de vigilancia.
Capítulo IV.- De los comités
- Artículo 69.- La "Central de cooperativas y organizaciones agrarias de la selva central" tendrá obligatoriamente dos comités: comité electoral, comité de educación, pudiendo crearse otros comités por acuerdo de asamblea general.
- Capítulo V.- Del comité electoral.
Capítulo VI.- Normas relativas a los consejos de Administración y vigilancia, así como de los comités.
Capítulo VII.- D e l Gerente General
- Título V .-** De los libros
- Título VI .-** Del régimen económico.
- Título VII** Del régimen económico.

NOTA: Es posible revisar los propios documentos de cada cooperativa, o invitar a algún Directivo o equipo técnico para apoyar en esta labor.

CONTENIDO 3:

GESTIÓN COOPERATIVA Y TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

ACTIVIDAD 2: GERENTES Y SOCIOS COOPERATIVOS DEL FUTURO

Objetivos:

Incentivar que las participantes propongan formas de ser dirigentes/as y socios/as de la cooperativa diferentes a los modelos tradicionales y patriarcales.

Tiempo: 60 min.

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales: Papelógrafos-murales
Papelógrafos
Cinta maskintape

DESARROLLO

La facilitadora explica que ahora que han visto muchas de las inequidades que existen entre hombres y mujeres, toca pensar en que queremos para el futuro para los hombres y mujeres de la cooperativa, no solo para aquellas y aquellos que son parte de la cooperativa, sino también para aquellas y aquellos que tienen puestos directivos.

Para hacer esto pide voluntarias, cada una de ellas representará a:

DIRECTIVO VARÓN: ¿Qué características personales debe tener un directivo para que en la organización se afirme la equidad de género?

DIRECTIVA MUJER: ¿Qué características personales debe tener una directiva para que en la organización se afirme la equidad de género?

SOCIO VARÓN: ¿Qué características personales debe tener un socio para que en la organización se afirme la equidad de género?

SOCIA MUJER: ¿Qué características personales debe tener una socia para que en la organización se afirme la equidad de género?

Se pega la pregunta correspondiente, en el cuerpo de cada voluntaria, y se pide a las participantes responder a las preguntas en tarjetas de colores que serán pegadas con cinta en el cuerpo de cada voluntaria, a manera de una pizarra.

Al finalizar, la facilitadora irá retirando las tarjetas del cuerpo de la voluntaria y las leerá en voz alta. Anota ideas complementarias.

CONTENIDO 3:

GESTIÓN COOPERATIVA Y TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO



LO QUE TAMBIÉN DEBEMOS SABER

La cultura organizacional es el conjunto de hábitos, creencias, valores y tradiciones, interacciones y relaciones sociales típicos de cada organización, por lo tanto: existen tantas culturas organizacionales como organizaciones; veamos seis parámetros:

- MISIÓN: Qué quiero para mi comunidad
- VISION: Cómo veo a mi organización en el futuro (su funcionamiento, estructura, objetivo, etc)
- VALORES: Son las cualidades, virtudes o características que consideramos importantes en las personas, al relacionarnos con otras personas y en nuestras organizaciones. Por ejemplo el cooperativismo tiene como valores: yuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad
- PRÁCTICAS: Como queremos interrelacionarnos:
 - Participación de todas y todos sus miembros en la toma de decisiones.
 - Buen trato, alegría.
- PERFILES: Que características deben tener las personas que integren la organización.
- IMAGEN: Cómo queremos que nos vea la gente de nuestra comunidad y de otras cooperativas, o nuestros aliados (cooperación internacional, compradores de comercio justo).

ACTIVIDAD 3: TEJIENDO ESFUERZOS PARA FORTALECER LOS COMITÉS DE MUJERES

Objetivos:

Promover desde las participantes formas de fortalecer los comités de mujeres, a la vez que promover la equidad de género en las cooperativas

Tiempo: 90 min.

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales: Papelógrafos, plumones de papel, limpiatipos

CONTENIDO 3:

GESTIÓN COOPERATIVA Y TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

DESARROLLO

La facilitadora explica que hay cuatro aspectos claves para fortalecer nuestro espacio de la mujer, denominado Comité de la mujer o comité de desarrollo de la mujer.

El primero es saber cómo hemos nacido, saber nuestro origen implica saber que problemas logramos superar y estamos superando con el nacimiento de nuestra organización.

El segundo es saber qué acciones podemos hacer en un año, esto es importante porque una organización que no realiza acciones desaparece, y decimos en un año porque es un tiempo que se puede asociar a los presupuestos de la cooperativa.

El tercero es el acompañamiento, necesitamos asesoría, cuando recién iniciamos tenemos muchas preguntas, muchas dudas, muchos temores, aquí son importantes las personas que nos puedan ir explicando, ayudando a actuar. más adelante, cuando ya tenemos experiencia ya podemos actuar en función a lo aprendido, pero, también será necesario contar con personas a quien preguntar, nadie sabe todo, consultar es importante.

El cuarto es el presupuesto, no hay actividad sin recursos, y estos tienen que venir de la cooperativa y de nosotras mismas, de realizar acciones para lograr financiamiento.

Se forman grupos y a cada uno se le dará un encargo:

1. Prepara un afiche anunciando una actividad impulsada por el comité de mujeres.
2. Viene una financiera y te dice: "te puedo apoyar en cuatro actividades durante un año, pero tienes que presentar para lograr que les den los recursos para llevarlas a cabo. El grupo deberá priorizar las actividades más importantes.
3. Contrata un asesor o asesora para que te apoye en las acciones, para presentar la propuesta al Consejo de Administración y la Gerencia. Por ello, el grupo deberá señalar el perfil de esa persona que podría ser contratada, una especie de términos de referencia (TDR).
4. Vas a presentar y negociar un presupuesto para el comité de mujeres, ante la Asamblea de la cooperativa; para ello deberá elaborar un proyecto y su respectivo presupuesto para ser presentado.

Cada grupo presenta su encargo y con apoyo de la facilitadora se comparten experiencias y comentarios al respecto y se da retroalimentación.

CONTENIDO 3:

GESTIÓN COOPERATIVA Y TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

ACTIVIDAD 4:

EL COMERCIO JUSTO Y LAS POLÍTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO

Objetivos:

Informar a las participantes sobre las políticas y acciones del comercio justo para afirmar la equidad de género en las organizaciones que articula

Tiempo: 45 min.

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos..

Materiales: Tres lecturas cortas.

DESARROLLO

La facilitadora señala que el comercio justo a lo largo de sus años de funcionamiento, comprendió la importancia de promover la participación de la mujer y la equidad de género para lograr los objetivos productivos, sociales, políticos y de cuidado de la naturaleza que se proponían. En este sentido diseña e implementa una serie de políticas y acciones de apoyo a la equidad de género, que es bueno conocer y afirmar.

Seguido se presentan solicita leer tres textos cortos:

- 1.El cooperativismo.
- 2.El comercio justo.
- 3.Políticas del comercio justo que apoyan la equidad de género.

Se dialoga y establecen preguntas para su mejor comprensión.

NOTA: Fotocopiar textos cortos para ser expuestos, si es posible puede usarse presentaciones (ppt) o videos cortos. Puedes encontrar estos materiales con el código QR.

Idea Importante

Es preciso entender el enfoque de género como “una forma de mirar la realidad identificando los roles y tareas asignados a hombres y mujeres en nuestra sociedad, así como las asimetrías e inequidades que se producen entre ellos” (MIMPV, s.f., p. 40).

Idea Importante

Nos ayuda a definir las relaciones de poder entre hombres y mujeres; establece beneficios, prejuicios y dificultades en los diferentes ámbitos de la sociedad, desde lo económico, lo político, lo cultural, lo familiar, lo social, hasta la sexualidad, los cuerpos y la subjetividad.

2 MÓDULO

LIDERESAS CONSTRUYENDO EQUIDAD DE GÉNERO EN SUS VIDAS Y EN SUS COOPERATIVAS

Introducción

La mayor parte de los cargos de poder en las cooperativas son ejercidos por varones, este hecho no solo está relacionado con la estructura y estructuración de las cooperativas, que tiene mucho de la cultura organizacional patriarcal; sino también, con los sentimientos de inferioridad y autolimitaciones de las propias mujeres; la escasa información y conocimientos sobre el negocio, la gestión de la cooperativa y barreras para la participación y liderazgo de las mujeres. Se hace necesario trabajar las formas organizacionales y acciones que promuevan el liderazgo y la participación de las mujeres, los soportes y condiciones organizacionales favorables y los aspectos personales limitantes e impulsores del liderazgo y la participación en equidad.

Contenido de este módulo:

- ✓ LIDERAZGO FEMENINO
- ✓ PARTICIPACIÓN POLÍTICA COOPERATIVISTA
- ✓ AUTONOMÍA PERSONAL Y ECONÓMICO SOCIAL



CONTENIDO 1: LIDERAZGO FEMENINO

El significado del liderazgo se ha vinculado con el poder de las mujeres para hacer modificaciones vitales a nivel individual y colectivo, con el fin de mejorar su propia calidad de vida, entendiendo el poder no en un sentido patriarcal y androcéntrico, sino como poder transformador y útil. El poder potenciador de liderazgos femeninos no consiste en capacidades vacías en espera de ser llenadas o regaladas por “alguien” .

El desarrollo de capacidades para el liderazgo femenino inicia recuperando nuestros logros, nuestros saberes, desde allí se sigue aprendiendo y se camina organizando, inspirando, acompañando, es decir liderando.

ACTIVIDAD 1: LA CANDIDATA

Objetivos:

Identificar las características de una lideresa

Tiempo: 35 minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales: 6 papelógrafos
3 plumones negros, 3 azules
3 rojos
3 cintas maskintape

DESARROLLO

- La facilitadora explica al grupo que contar con una lideresa que sea representativa, legítima, motivadora, realmente beneficia a las personas y también a las organizaciones.
- Seguido les dice que a una buena lideresa se la puede identificar por sus cualidades y que el trabajo que harán será definir estas cualidades.
- Para hacerlo van a separarse en tres grupos, cada grupo será un partido político, tendrá una candidata y definirá las 10 mejores cualidades para ella, creará un logo, etc., representando una campaña electoral.
- Ha llegado el día del mitin final y cada partido saldrá al frente a tratar de convencer al electorado que las cualidades de su lideresa son las mejores.
- Se da un tiempo para el trabajo en grupo y luego se organiza un desfile de candidatas, cada una dice sus cualidades y las integrantes de “su partido” animan.
- Una vez que han presentado las cualidades de las candidatas, la facilitadora dice que han pasado tres meses y la candidata ganadora ha sido vacada del puesto y ahora deben reunirse y ponerse de acuerdo entre todos los partidos y sacar una candidata con una sola lista de cualidades; las diez más importantes.
- Se da un tiempo para trabajar y una voluntaria presenta la lista de 10 cualidades de la nueva candidata.

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores.



CONTENIDO 1: LIDERAZGO FEMENINO

Perspectivas feministas para fortalecer los liderazgos de mujeres jóvenes / 2013 / Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO.

http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170427040527/pdf_1297.pdf / Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO /

Qué es el liderazgo / Aspectos más relevantes.

<https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/> Escuela europea tde excelencia

ACTIVIDAD 2: LIDERESAS COSECHANDO CAFÉ

Objetivos:

Identificar los tipos de liderazgo más comunes.

Tiempo: 90 Minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales:

- Arbusto de café arábica.
- Pos it en forma de granos de café para poder escribir. Tres colores, rosados (cafés maduros), amarillos (cafés pintones) y verdes (café verde).
- Ejemplos de tipos de liderazgo.
- Pos it y cinta maskingtape.

DESARROLLO

Preparamos una planta de café.

Pegar en ella frutos de café, donde estará escrito lo que colocamos abajo, a manera de granos de café.

Pedir a las participantes sacar uno a uno los granos e ir conversando sobre lo escrito en el grano.

Conforme cada mujer se acerca a cosechar un grano, se va aclarando cada grano de café cosechado, conversando sobre porque está verde, maduro o pintón:

1. Grano verde: Creemos que existe una cantidad limitada de líderes o lideresas
2. Grano verde: Creemos que los que no son líderes(as), son seguidores.
3. Grano verde: Creemos que el líder es una persona, un individuo.
4. Grano verde: Creemos que el líder que comparte su poder, pierde.
5. Grano verde: Creemos que los líderes tienen que decidir por nosotros porque "la gente difícil" del grupo hace imposible el consenso.

CONTENIDO 1:

LIDERAZGO FEMENINO

GRANOS VERDES, son creencias erróneas:

Creencia errónea N°1. Existe una cantidad limitada de líderes. Existe una cantidad infinita de gente capaz de pensar y actuar para el bien común.

Creencia errónea N°2. Quienes no son líderes son seguidores. En una sociedad participativa, los seguidores, esa gente que va atrás, dócil, pasiva, callada y obediente, no son valiosos. Lo que necesitamos urgentemente son participantes, personas activamente comprometidas en el proceso continuo de búsqueda de la sabiduría necesaria para resolver las dificultades.

Creencia errónea N°3. El líder es una persona, un individuo. El líder es un rol dentro de un grupo, no una persona. En un grupo participativo hay muchos roles, por ejemplo el que tiene chispa y buen humor, el abogado del diablo, la fundadora, el recién llegado, la experta, el mediador, etc. Los roles son algo que se puede -y se debe- cambiar. El rol de líder no es un puesto permanente, ni requiere una cierta personalidad.

Creencia errónea N°4. El líder que comparte su poder, pierde. Si permanecemos aferrados a la idea de que el líder es un individuo, es cierto que compartir el poder puede llevarlo a perder el control, disminuir su prestigio y posiblemente a ser destituido. Si creemos que nuestro grupo está lleno de líderes, nos conviene estimular la participación de todos, para fortalecer nuestra capacidad colectiva de tomar las mejores decisiones.

Creencia errónea N°5. Los líderes deben decidir por nosotros porque "la gente difícil" del grupo hace imposible el consenso. Primero revisemos, "gente difícil", son aquellos a quienes no estamos escuchando. A veces no escuchamos porque estas personas "difíciles" no se expresan con claridad. A veces no escuchamos porque pertenecen a una minoría de bajo rango que históricamente ha sido ignorada. A veces simplemente porque nos caen mal, entonces les cerramos nuestros oídos y nuestros corazones. Los dejamos de lado por "molestos", "locos", o simplemente "equivocados".

La número 6 y 7, son dos preguntas que debemos poner en cuestión:

GRANOS MADUROS 6: ¿Alguien quiere que otra persona o grupo tome las decisiones más importantes en su vida sin consultarle?

Probablemente no. La idea es que cada una está en capacidad de tomar decisiones por sí misma.

GRANOS MADUROS 7: ¿Alguien cree tener suficiente información para tomar decisiones importantes para otros, sin consultarlos primero?

El viejo patrón de liderazgo nos enseña que sí sabemos. Los padres creen saber lo que necesitan sus hijos -y deciden por ellos-sin consultar. Del mismo modo, los maestros deciden por sus estudiantes, los ricos deciden por los pobres, los jefes deciden por los trabajadores. Estos patrones de liderazgos irrespetuosos y represivos cuando se presentó la oportunidad.

CONTENIDO 1: LIDERAZGO FEMENINO

- GRANO PINTÓN 8:** Liderazgo autocrático.
- GRANO PINTÓN 9:** Liderazgo formal o burocrático.
- GRANO PINTÓN 10:** Liderazgo democrático.
- GRANO PINTÓN 11:** Liderazgo dejar hacer.
- GRANO PINTÓN 12:** Liderazgo transformacional

De la 8 a la 12, son algunos tipos de liderazgo:

8. Liderazgo autocrático. La lideresa tiene un liderazgo absoluto, manda y todas obedecen, no da posibilidad de cuestionar o sugerir. En una situación normal no es efectivo, pero en una situación de emergencia, cuando se debe decidir y actuar rápido, si la lideresa tiene experiencia puede ser útil.

9. Liderazgo formal o burocrático. Es liderazgo que se apega a las normas y el manual, no es capaz de hacer las cosas de un modo diferente. Si alguien sugiere o cuestiona lo confronta con el manual y niega toda posibilidad de hacer algo diferente.

10. Liderazgo democrático. Los líderes democráticos invitan a otras personas a que integran el equipo a que contribuyan durante el proceso de toma de decisión, escuchan, si hay que cambiar algo y la mayoría lo decide lo hacen, no discriminan, promueven la equidad, respetan derechos. Hay que advertir que este tipo de liderazgo requiere de reuniones a veces largas, pues todas deben participar, pero bien llevado es muy productivo.

11. Liderazgo dejar hacer. Es el tipo de liderazgo que deja a los miembros que forman el equipo trabajar por su propia cuenta y solo se comunica de vez en cuando para ver como van las cosas. Puede ser efectivo cuando los trabajadores cuentan con una larga experiencia y tienen iniciativa propia, de lo contrario aplicarlo es muy peligroso.

12. Liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional se basa en la inspiración de los equipos de trabajo de forma permanente, transmiten entusiasmo, buscan la participación, escucha, promueven la innovación y la equidad, respetan los derechos, no teme al cambio ni a la novedad, tampoco a dejar el puesto.

A continuación algunos ejemplos, puedes dialogar sobre ellos y recuperar liderazgos que las participantes identifiquen:

LIDERAZGO AUTOCRÁTICO

La líder tiene un liderazgo absoluto, manda y todas obedecen, no da posibilidad de cuestionar o sugerir. En una situación normal no es efectivo, pero en una situación de emergencia, cuando se debe decidir y actuar rápido, si la líder tiene experiencia puede ser útil.

CONTENIDO 1:

LIDERAZGO FEMENINO



Margaret Hilda Thatcher
(1925—2013)

Fue una política británica que ejerció como primera ministra del Reino Unido desde 1979 a 1990, siendo la persona en ese cargo por mayor tiempo durante el siglo XX y la primera mujer que ocupó este puesto en su país. Su firmeza para dirigir los asuntos de Estado, su estricto dominio sobre los ministros de su gabinete y su fuerte política monetarista le valieron el sobrenombre de "la Dama de Hierro". Como jefa de gobierno, su llegada al poder supuso una completa transformación del Reino Unido al apoyar la privatización de empresas estatales, de la educación y de los medios de ayuda social. Sus políticas liberales llegaron a ser conocidas como thatcherismo. Fue una de los artífices de la imposición del neoliberalismo a nivel mundial.

LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

Las lideresas democráticas invitan a otras personas a que integren el equipo, a que contribuyan durante el proceso de toma de decisión, escuchan, si hay que cambiar algo y la mayoría lo decide lo hacen, no discriminan, promueven la equidad, respetan derechos. Hay que advertir que este tipo de liderazgo requiere de reuniones a veces largas, pues todas deben participar, pero bien llevado es muy productivo.



Máxima Acuña Atalaya

En 1994, Acuña y su esposo Jaime Chaupe compraron un terreno de 24.8 hectáreas en la zona alto andina de Sorochuco, provincia de Celendín, departamento de Cajamarca, cerca de unas lagunas donde Minera Yanacocha había solicitado expandir su explotación con el Proyecto Conga. Newmont Mining Corporation dijo en 2015 que ellos habían adquirido aquellas propiedades de parte de la comunidad local en 1997.

En 2011, la casa de adobe y el huerto de los Acuña Chaupe fueron destruidos: primero en mayo de 2011, cuando los ingenieros de Yanacocha, su seguridad privada y la policía, destruyeron su vivienda de adobe (cuando los Acuña-Chaupe decidieron denunciar el hecho en

la comisaría de Sorochuco, estos se rehusaron a tomar reporte de los hechos). La segunda vez sería en agosto de 2011, cuando Máxima y una de sus cuatro hijos fueron golpeadas y dejadas inconscientes, siendo testigo su esposo. La familia intentaría denunciar el hecho ante la fiscalía de Celendín mediante fotos y videos; no obstante no se les tomaría en consideración.

CONTENIDO 1:

LIDERAZGO FEMENINO

En 2012, las protestas contra el proyecto Conga se volvieron masivas en varias partes de la región Cajamarca, y en julio, cinco protestantes morirían. El 21 de octubre, Acuña les daría la bienvenida a los protestantes para que estén en sus tierras. Una semana después, sería sentenciada a pagar 200 soles a Yanacocha, dejar sus tierras dentro de los siguientes 30 días y a tres años de cárcel suspendida, por haber ocupado ilegalmente terrenos de la minera. Sus apelaciones entre 2012 y 2014 no tendrían éxito, y los juzgados reafirmarían la sentencia inicial.

El 5 de mayo de 2014 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) de la OEA le pidió al gobierno peruano adoptar medidas preventivas para salvaguardar los derechos de 46 líderes comuneros y ronderos, incluyendo a la familia Chaupe.

En diciembre de 2014, las denuncias de Newmont contra los Acuña-Chaupe por actos criminales fueron rechazadas, y en febrero de 2015 las fuerzas de seguridad de la minera destruyeron las cimentaciones de una casa que planeaban construir los Acuña-Chaupe. Las protestas se extenderían hacia Lima e internacionalmente.

El 18 de abril de 2016, Máxima Acuña fue galardonada con el Premio Medioambiental Goldman por su lucha en defensa del medio ambiente.

El 15 de diciembre de 2020, la Corte Federal de Apelaciones de Estados Unidos decide que el proceso judicial contra Newmont debe desarrollarse en el sistema judicial peruano, basándose en los argumentos de la minera que sostiene que Perú es una instancia confiable para atender la demanda pues se está llevando a cabo una reforma del sistema de justicia que garantizaría que la demanda de la familia de Máxima Acuña sea atendida debidamente. En contraste, el abogado de la familia de Máxima Acuña, Wyatt Giullin de la organización EarthRights, alertó que la sentencia no consideró las pruebas presentadas por la defensa sobre la corrupción judicial de Perú ni sobre “los intentos de Newmont por corromper los tribunales peruanos” .

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El liderazgo transformacional se basa en la inspiración de los equipos de trabajo de forma permanente, transmiten entusiasmo, buscan la participación, escucha, promueven la innovación y la equidad, respetan los derechos, no teme al cambio ni a la novedad, tampoco a dejar el puesto.



Micaela Bastidas Puyucahua
1745-1781


La familia Condorcanqui Bastidas tenía una posición económica holgada, tierras y una vida próspera. José Gabriel era cacique, arriero y heredero del título y rango de emperador inca. Micaela era administradora del hogar y de los negocios familiares. Juntos tuvieron 3 hijos: Hipólito, Mariano y Fernando. Aparentemente, en un contexto de opresión, sometimiento y abusos, eran unos privilegiados. Hasta que un día concibieron una idea absolutamente disparatada bajo la dominación española: dirigir sus vidas de acuerdo a su propia voluntad, como personas y como nación.

CONTENIDO 1:


LIDERAZGO FEMENINO

Ejerció un cargo mucho más importante que el de colaboradora de Túpac Amaru II en la rebelión. En las cartas que dejó se revela como informante, organizadora del ejército, consejera y estratega. Sin dejar de dirigirse a su marido cariñosamente como Chepe mío, Micaco, ordenaba cortar un puente “a la brevedad posible” y “con la precaución correspondiente”. En estas cartas también revela su afán por conseguir más combatientes, logrando convencerá caciques, indígenas y hasta párrocos. Era de la opinión que tomado el cuzco había que proseguir sin dejar que los españoles se reagruparan. Micaela fue ajusticiada junto a su marido, uno de sus hijos y centenares de colaboradores, ahorcada y luego descuartizada, sus pedazos y los de su marido, fueron colocados en distintos puntos como advertencia para los futuros rebeldes. Las mujeres que la acompañaron en la sublevación (73 y 17 niñas) formaron parte de esa caravana de la muerte que las obligó a recorrer 1,400 kilómetros descalzas, desde Cusco hasta el Callao, para luego ser enviadas a cárceles en México o España.

“Por la libertad de mi pueblo he renunciado a todo. No veré florecer a mis hijos...”, Micaela Bastidas Puyucahua.



Toda persona que ocupe un puesto de conducción o dirección, para desempeñar en forma efectiva su función debe ejercer dos tipos de roles diferenciados, interrelacionados entre sí: rol de administrador o gestor y el rol de líder.



El liderazgo siempre tiene que ver con la acción y por lo tanto podemos definir comportamientos que se pueden aprender, observar y evaluar. Poco a poco me voy dando cuenta de que no puedo saber los valores, las creencias, las experiencias de vida, o los desos de los demás sin preguntarles y escuchar sus respuestas. Más aún, preguntarles con sinceridad y escucharles con atención, no con un simple interés fingido. Aun así es difícil superar mis prejuicios, reconocer mis propios intereses y admitir mi ignorancia. Pero si quiero transformarme en un verdadero líder o lideresa que promueve la participación, no hay otra manera.

Fundacion BBVA, Micaela Bastidas

<https://fundacionbbva.pe/opinion/micaela-bastidas-mas-temida-que-jefe-ninguno/>



CONTENIDO 1: LIDERAZGO FEMENINO

LO QUE TAMBIÉN DEBEMOS SABER



Las características principales del liderazgo

- Habilidad de utilizar el poder de forma eficiente y responsable. El líder y las lideresas deben saber redireccionar el poder, sin abusar del mismo y usándolo con responsabilidad. Si actúan de forma autoritaria se estarán equivocando y perderán su posición.
- Habilidad de comprender que todos los seres humanos tienen distintas motivaciones. Las fuerzas motivadoras de una persona pueden variar con la ocasión y la situación. El líder debe entender las formas de actuar de un empleado y sus circunstancias. Por tanto debe prever diferentes tipos de motivación acordes a cada una de las situaciones para conseguir la estabilidad de su grupo.
- Habilidad de inspirar. Para saber qué es el liderazgo hay que entender que la capacidad de inspirar es algo esencial en un líder, este debe inspirar a los miembros del grupo al que dirige. Al hablar de inspirar nos referimos al ejemplo que da como referencia a los demás.
- Habilidad de actuar de manera que exista un clima que invite a responder y suscitar a las motivaciones. El entorno o clima laboral es un aspecto muy relevante, por este motivo el líder debe ocuparse de mantenerlo en equilibrio y como fuente de motivación.

Algunas de las características que determinan el liderazgo femenino son :

Orientación a las personas: Son sociables, expresivas y cercanas, lo que brinda mucho potencial a la hora de lograr compromisos, sea con los objetivos de la organización o en un proyecto en particular.

Tendencia a la cooperación: Esto hace que el trabajo en equipo sea más natural, ya que ellas son activas en la inclusión y conteniendo a las personas. También se preocupan porque los procesos sean ordenados y sanos.

Capacidad de actuar en muchas direcciones: Poseen la capacidad innata de pensar y actuar en muchas direcciones o temas al mismo tiempo. Esto les da una ventaja a la hora de tomar decisiones y enfrentar crisis.

Conducción horizontal: El liderazgo femenino es inclusivo, alienta la participación y comparte el poder y la información con aquellos a quienes conduce. Tiende a crear y fortalecer las identidades de grupo.

Predominio de lo emocional: En general se hallan capacitadas para tener en cuenta el lado "humano" de las personas y generar altos niveles de empatía.

Mayor predisposición al cambio: Su estilo es innovador, con un firme sentido de la calidad, centrado en la persona, flexible, comunicativo y persuasivo.

Se requieren de "nuevos liderazgos femeninos", que busquen colaboración, empatía, sensibilidad y consenso, que se asocian más con lo femenino. En general las mujeres tienden a ser más participativas y a pensar en los otros, las otras compañeras, los hijos, la familia.

Según los investigadores, al asumir el rol de liderazgo la mujer experimenta cambios en su comportamiento: algunas características propias se acentúan; otras que no había tenido en su carácter aparecen en forma muy fuerte; su capacidad de análisis se vuelve muy rápida y se acelera la precisión en la toma de decisiones, se va empoderando en la acción. Cuando una mujer tiene la oportunidad de liderar o hacerse cargo de un equipo, lo toma como verdadero desafío.

Qué es el liderazgo. Aspectos más relevantes

<https://www.escolaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/>

Escuela europea de excelencia/ características que definen el liderazgo femenino /

<https://connectamericas.com/es/content/6-caracter%C3%ADsticas-que-definen-el-liderazgo-femenino-0 / connect americas>



CONTENIDO 2:

PARTICIPACIÓN POLÍTICA COOPERATIVISTA

La participación política tiene repercusiones importantes para el sustento de las diversas instituciones y prácticas cotidianas. Es la manifestación concreta de que cualquier grupo y persona está en condiciones de ejercer sus derechos, no sólo política, en lo público, sino también en la vida económico social. Para el caso de las mujeres, la participación se refleja en contextos más allá del hogar, y se encuentra asociada con la apertura e influencia en espacios tales como el mundo del trabajo, la cultura y la política.

ACTIVIDAD 1: LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA COOPERATIVA

Objetivos:

Visualizar distintas formas de participación política de las mujeres en la cooperativa, sus limitaciones y soportes.

Tiempo: 60 minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales:

- 10 papelógrafos
- 8 plumones negros, 8 azules y 8 rojos.
- Hojas impresas con la escalera de la participación para todas las asistentes.

DESARROLLO

La facilitadora introduce la actividad diciendo que en las organizaciones podemos participar de diversas maneras, trabajando, administrando, educando, realizando acciones sociales, vendiendo los productos en las ferias, gestionando, etc. Pero, para esta actividad, nos centraremos en la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre la cooperativa: su funcionamiento actual, su futuro, el interrelacionamiento con otras organizaciones, su relacionamiento con el comercio justo, su rol en el mercado, su rol comunitario, etc., es decir, la participación política de la mujer en la organización. La participación política de la mujer en las cooperativas no siempre es en igualdad de condiciones, en algunos niveles no está presente y en otros está, pero es invisible.

Señala las diferencias entre:

- **Una lideresa**, es la persona a la que todos y todas siguen por sus cualidades para impulsar al grupo a lograr sus objetivos.
- **Un o una directiva**, es la persona que se contrata para desempeñar un cargo de mando y dirección en una organización .
- **Un o una dirigente**, es la persona a que se reconoce como representante legítimo y capaz de organizarnos para reivindicar nuestros derechos o lograr nuestras demandas

Luego, explica que la participación tiene varias formas y varios niveles, la más básica es cuando solo nos informan que participaremos y la mayor participación se logra cuando dirigimos.

Adaptado de: La participación política de las mujeres como expresión de la ciudadanía democrática. Erika Granados Aguilar. Revista casa del tiempo, enero 2010. Recuperado de:
http://www.uam.mx/difusion/casadeltiempo/26_27_iv_dic_ene_2010/casa_del_tiempo_eIV_num26_27_76_78.pdf



CONTENIDO 2:

PARTICIPACIÓN POLÍTICA COOPERATIVISTA

Estos niveles fueron planteados por Roger Hart en un modelo que denominó: la escalera de la participación. Visualiza el gráfico de la escalera de la participación y conversa de manera libre en torno a estas preguntas:



Luego de este diálogo abierto, te proponemos hacer un sondeo de como está actualmente la participación política de las mujeres en cada cooperativa: sus limitaciones y soportes; como aspiramos a que esta se fortalezca y se multiplique; y, que debemos hacer para que esto sea así.

Imaginemos que vamos a tener una Asamblea y conformar en ella subcomisiones de trabajo.



Forma 5 subcomisiones y entrega una pregunta:

- 1 ¿Cuáles son las tareas que más realizan las mujeres?
- 2 ¿Qué decisiones pueden tomar las mujeres y cuáles no?
- 3 ¿Para qué cargos se prefiere elegir a mujeres?
- 4 ¿Qué profesiones tienen las mujeres que están en la cooperativa?
- 5 ¿Cuáles son los tres retos más importantes para lograr una participación política plena y equitativa de la mujer en la cooperativa?

Es posible que invites a una dirigente o ex dirigente de la cooperativa, para que cuente su experiencia: ¿cómo afrontó las barreras y dificultades cuando asumió el cargo?.

También es posible visualizar un video de experiencias de compañeras de la Selva Central. Ingresar al portal del Observatorio de economía solidaria de la UNMSM:

<http://economyassolidarias.unmsm.edu.pe/>

O, visionar algún otro video que provoque y motive el diálogo, como el las Imilla Skate Cochabamba:

<https://fb.watch/39SBNC6GWY/>



CONTENIDO 2:

PARTICIPACIÓN POLÍTICA COOPERATIVISTA

ACTIVIDAD 2: RECONOCIENDO NUESTROS MIEDOS PARA PARTICIPAR POLÍTICAMENTE.

Objetivos:

Hacer visibles aspectos de nuestra forma de ser, que nos debilitan para participar políticamente en la cooperativa.

Tiempo: 45 minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales:

- Tarjetas con preguntas
- Plumones de papel
- Sillas para representar la Asamblea

DESARROLLO

La facilitadora abre esta parte mencionando que el miedo es una emoción básica que surge en los seres humanos para protegernos de un peligro real y está relacionada con nuestro sistema de creencias, nuestros patrones mentales y nuestros pensamientos; no debemos confundirlo con el temor, que es una emoción que nos hace evitar o huir de situaciones de peligro imaginario.

Existen miedos pequeños que son fácilmente superables o grandes miedos que nos acompañan a lo largo de toda nuestra vida. Tenemos miedo a múltiples cosas: a lo desconocido, a perder el trabajo, a que te deje tu pareja, a educar mal a tus hijos/as, a equivocarte, a la muerte, a hablar en público, etc.

Luego de decir esto la facilitadora señala que la actividad planteada, será un trabajo para sacar nuestros miedos y buscar formas de enfrentarlos. Te proponemos algunas preguntas que pueden guiar la conversación o motivar dibujar o hacer un sociodrama. Como el grupo lo prefiera y el tiempo lo permita.

- 1 ¿Qué cosa puedo hacer para dominar los miedos que frenan mi participación en la cooperativa?
- 2 ¿Qué símbolos, amuletos me podría dar valor y puede ayudarme a dominar este miedo?
- 3 ¿Qué señales nos da nuestro cuerpo cuando tenemos miedo?

Para culminar, te sugerimos (si te da el tiempo), leer un poema del uruguayo Mario Benedetti.

También puedes seleccionar la estrofa que más te guste; o hacer una lectura colectiva, distribuyendo un párrafo a cada participante:

CONTENIDO 2:

PARTICIPACIÓN POLÍTICA COOPERATIVISTA

«Los sentimientos juegan al escondite»

Cuentan que una vez se reunieron en algún lugar de la tierra todos los sentimientos y cualidades de los seres humanos.

Cuando el Aburrimiento había bostezado por tercera vez, la Locura como siempre tan loca les propuso: ¡Vamos a jugar al escondite! La Intriga levantó la ceja intrigada y la Curiosidad sin poder contenerse le preguntó: ¿Al escondite? y ¿Cómo es eso? es un juego, explicó la Locura, en el que yo me tapo la cara y comienzo a contar desde uno hasta un millón y cuando yo haya terminado de contar, el primero de ustedes que yo encuentre ocupará mi lugar para continuar el juego.

El Entusiasmo bailó entusiasmado secundado por la Euforia. La Alegría dió tantos saltos que terminó convenciendo a la Duda, e incluso a la Apatía, a la que nunca le interesaba hacer nada. Pero no todos querían participar.

La Verdad prefirió no esconderse ¿Para qué? si al final siempre la hallaban. Y la Soberbia opinó que era un juego muy tonto (en realidad lo que le molestaba era que la idea no hubiese sido de ella)... y la Cobardía prefirió no arriesgarse.

Uno, dos, tres.... comenzó a contar la Locura. La primera en esconderse fue la Pereza, como siempre tan perezosa se dejó caer tras la primera piedra del camino.

La Fe subió al cielo y la Envidia se escondió tras la sombra del Triunfo, que con su propio esfuerzo había logrado subir a la copa del árbol más alto. La Generosidad casi no alcanzó a esconderse, cada sitio que hallaba le parecía maravilloso para alguno de sus amigos... que si un lago cristalino para la Belleza... que si una hendidura en un árbol perfecto para la Timidez..Que si el vuelo de una mariposa lo mejor para la Voluptuosidad.. Que si una ráfaga de viento magnífico para la Libertad.. Así terminó por acurrucarse en un rayito de sol. El Egoísmo en cambio encontró un sitio muy bueno desde el principio: aireado, cómodo.. pero sólo para él.

CONTENIDO 2:

PARTICIPACIÓN POLÍTICA COOPERATIVISTA

La Mentira se escondió en el fondo de los océanos (Mentira, se escondió detrás del arco iris. La Pasión y el Deseo en el centro de los volcanes. El Olvido..... se me olvidó donde se escondió el olvido, pero eso no es lo más importante.

La Locura contaba ya novecientos noventa y nueve mil y el Amor no había aún encontrado sitio para esconderse entre sus flores.

Un millón contó la Locura y comenzó a buscar. La primera en encontrar fue la Pereza. a sólo tres pasos detrás de unas piedras.. Después se escuchó la Fe discutiendo con Dios sobre Teología y la Pasión y el Deseo los sintió vibrar en los volcanes. En un descuido encontró a la envidia y claro, pudo deducir dónde estaba el Triunfo. Al Egoísmo no tuvo ni que buscarlo, él sólo salió disparado de su escondite, que había resultado ser un nido de avispas. De tanto caminar sintió sed y al acercarse al lago descubrió a la Belleza.. con la Duda resultó más fácil todavía, pues la encontró sentada en una cerca sin decidir aún dónde esconderse. Así fue encontrando a todos. Al Talento entre la hierba fresca.. A la Angustia en una oscura cueva.. A la Mentira, detrás del arco iris, (Mentira, en el fondo de mar). Hasta el Olvido.. ya se había olvidado que estaba jugando a las escondidas.

Pero... Sólo el Amor... no aparecía por ningún sitio. La Locura buscó detrás de cada árbol, bajo cada arroyo del planeta, en la cima de las montañas, y cuando estaba por darse por vencida, divisó un rosal y pensó: El Amor siempre tan cursi, seguro se escondió entre las rosas.. Tomó una horquilla y comenzó a mover las ramas... Cuando de pronto un doloroso grito escuchó. Las espinas habían herido los ojos del Amor, la Locura no sabía qué hacer para disculparse: lloró... rogó. Pidió perdón y hasta prometió ser su lazarillo. Desde entonces, desde que por primera vez se jugó en la Tierra al escondite, el Amor es ciego... y la Locura siempre lo acompaña.



CONTENIDO 3:

AUTONOMÍA PERSONAL Y ECONÓMICO SOCIAL

La autonomía, es un conjunto de procesos de poder, que se logra en un proceso largo, se conquista, no es concedida. En el caso de las mujeres, estos procesos consisten en lograr poder en los distintos espacios, relaciones y actividades en las que nos desenvolvemos cotidianamente, es decir, autonomía en la casa, el trabajo, la relación de pareja, la vida en la cooperativa, las acciones con su organización y comunidad, etc. La autonomía es en realidad las autonomías y, en este tejido de autonomías, la económica, como posibilidad de controlar recursos, es estratégica.

ACTIVIDAD 1: DESCUBRIENDO MI AUTONOMÍA PERSONAL

Objetivos:

Iniciar la exploración de nuestra autonomía personal.

Tiempo: 60 Minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales:

- Hojas con el cuadro de alternativas según el número de participantes
- Lápices según el número de participantes

DESARROLLO

La facilitadora inicia mencionando que la autonomía es la capacidad que tiene una persona para sentir, pensar, tomar decisiones por sí misma y hacerse cargo de las consecuencias, agrega que nunca es absoluta o total, porque los seres humanos no vivimos aislados, vivimos con otras personas.



Di al grupo que vamos a dialogar sobre el siguiente caso:

Dos socias de la cooperativa han asistido a una pasantía a la Selva Central y han visto como un grupo de señoras tomaron la decisión de emprender un negocio de venta de café tostado y molido, embolsado, con marca, ofertado a Institutos de la localidad, lo pusieron en marcha y están ganando dinero. Ellas desean empezar un negocio aquí y como conocen mi forma de trabajar, me proponen ser su socia; debo tomar una decisión y darles una respuesta pronto.

Reparte una hoja con el cuadro de alternativas; al hacerlo, deben imaginar que les eres la persona elegida para iniciar el negocio y te piden decidir pronto. Lee cada una de las afirmaciones y marca una "X" en una de las caritas para cada una de las afirmaciones que se presentan:

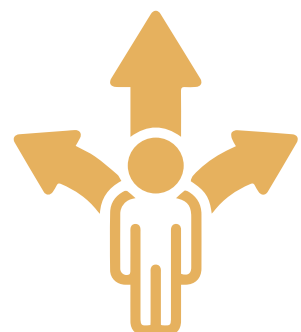
CONTENIDO 3:

AUTONOMÍA PERSONAL Y ECONÓMICO SOCIAL

AFIRMACIONES		
1 Cuento con información para poder decidir que negocio quiero iniciar.		
2 Siento que tengo libertad para tomar mi propia decisión para iniciar el negocio		
3 Mis familiares y amigos/as influyen en mis decisiones		
4 Cuento con dinero para aportar y ser parte de la experiencia de inmediato		
5 Mi esposo tendrá la última palabra si ingreso o no a formar parte del negocio.		
6 Si mis hijos/as aceptan si lo haré		
7 Tengo las capacidades necesarias para ser parte de este negocio.		

Una vez finalizado con el marcado de respuestas, sistematiza las respuestas, para encontrar la tendencia para cada una de las afirmaciones y dialoga sobre eso. Recuerda que es un sondeo que sirve solo para el debate y provocar reflexiones, no se evaluarán las respuestas. Cierra la actividad señalando una idea importante, que es autonomía

Se entiende por autonomía a la capacidad de decidir de manera propia, independiente, sin la coerción o la influencia de terceros



CONTENIDO 3:

AUTONOMÍA PERSONAL Y ECONÓMICO SOCIAL

ACTIVIDAD 2:

UN INVENTO PARA NUESTRA AUTONOMÍA COMO MUJERES

Objetivos:

Explorar vías de construcción de autonomía en diferentes ámbitos de nuestra vida.

Tiempo: 120 Minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales:

- 20 papelógrafos.
- 10 plumones negros, 10 azules, 10 rojos, 10 violetas, 10 verdes.
- Hojas de colores para todas las participantes.
- Papel periódico.
- Material de reciclaje.
- 8 maskintape.

DESARROLLO

La facilitadora abre la actividad señalando que la autonomía se construye, que depende de nuestros esfuerzos y que aparece ligada a los diferentes espacios en los que nos ubicamos y a las diferentes actividades que realizamos.

Vamos a imaginar que somos científicas y nos han contratado para inventar algún aparato que contribuya a ganar autonomía personal como mujeres.

Se forman grupos y cada grupo planifica dialogando sobre que podrían crear. Dales ideas, como: que podría ayudar a vencer el miedo, que podría ayudarnos a disminuir el tiempo para realizar nuestras labores en casa, que puede ayudarnos a estar siempre informadas, etc, etc., etc.

Luego de tener la idea de qué hacer, lo fabrica utilizando materiales de reciclaje. Al presentar el invento, debe señalar cual es su utilidad y en que contribuye a la autonomía.

AUTONOMÍA PERSONAL

Nuestra autonomía como mujeres es una postura ante el mundo, más que un conjunto de deseos y de acciones para lograrlos.



CONTENIDO 3:

AUTONOMÍA PERSONAL Y ECONÓMICO SOCIAL

ACTIVIDAD 3: GANAR AUTONOMÍA ECONÓMICA

Objetivos:

Explorar vías de desarrollo económico como soporte estratégico para que las mujeres logren autonomía.

Tiempo: 35 Minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales:

- 12 papelógrafos.
- 4 plumones negros, 14 azules y 4 rojos.
- 2 maskintape.

DESARROLLO

La facilitadora inicia la actividad señalando que al hablar de autonomía económica estamos haciendo referencia a las condiciones y capacidades de las personas, para generar y obtener recursos (incluido el tiempo) para lograr el buen vivir, su pleno desarrollo y participar activamente de la vida productiva de su sociedad.

Indica que van a trabajar tres vías importantes para construir la autonomía económica de las mujeres; tener un negocio, mejorar la finca y ser propietaria de la tierra.

Se forman grupos.

- El primero trabajará algunas ideas y planes de negocios.
- El segundo, un plan de mejoramiento productivo de la finca.
- El tercero, un plan de acceso a la propiedad de la tierra.

Los grupos van a utilizar un esquema tipo cangrejo, empezamos del final y vamos retrocediendo

5	Aliados o apoyos que	4	Dinero que debo invertir requiero	3	Tiempo para realizar la actividad	2	Actividades para lograr la meta requiero	1	Meta

Se asigna un tiempo para trabajar y luego cada grupo presenta los resultados de su trabajo.

La facilitadora cierra reforzando la idea de autonomía como construcción, dedicación y esfuerzo sostenido y no solo como capacidad de actuar desde una misma.

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



3 MÓDULO

LA VIOLENCIA INTRAFAMILAR Y EL EMBARAZO ADOLESCENTE COMO PROBLEMAS DE SALUD PÚBLICA

Introducción

La violencia intrafamiliar ocurre en el cotidiano, es la más oculta y “normalizada” por las relaciones de género patriarcales, el prejuicio y la complicidad; pues, se mueve en el terreno de lo privado y la intimidad, posee un alto nivel de culpa y vergüenza, que deviene en tolerancia, miedo, silencio y ocultamiento sobre todo personal. En este contexto escala, del maltrato, al abuso sexual, con sus consecuencias reproductivas y hasta el asesinato. Este escenario y situaciones descritas, viene siendo un desafío para su abordaje en los espacios cooperativos; aún no logra romper con el abordaje teórico y pasar a la reflexión acción práctica, este es el reto, está en función de la afirmación y seguridad que las propias mujeres vayan ganando (autoestima), pero también, en función al apoyo, seguridad y condiciones que sus cooperativas les brinden para poder afrontarla de la mejor manera, visto que es un problema de salud pública y un asunto de derecho a una vida libre de violencia para las mujeres y sus familias a nivel global.

Contenido de este módulo:

- ✓ AUTOESTIMA Y VALORACIÓN COMO MUJERES
- ✓ RELACIONES FAMILIARES, EDUCACIÓN SEXUAL Y REPRODUCTIVA SEGURA.
- ✓ VIOLENCIA, DERECHOS Y EQUIDAD DE GÉNERO.



CONTENIDO 1:

AUTOESTIMA Y VALORACIÓN COMO MUJERES

Podríamos decir que la autoestima de las mujeres está marcada por vivir en condiciones patriarcales. En palabras de Marcela Lagarde (2000:24): "... (en) todo el mundo descubren que vivir en condiciones patriarcales daña a las mujeres y que eso requiere atención, y también que, aunque sean indispensables, no bastan las acciones educativas, laborales y políticas para transformar positivamente la autoestima de las mujeres: es preciso intervenir específicamente"

ACTIVIDAD 1: LAS MALETAS DE MI AUTOESTIMA

Objetivos:

Realizar una aproximación al estado de la autoestima personal

Tiempo: 60 minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales:

- Dos hojas a cada una de las participantes
- Un lápiz a cada una de las participantes
- Limpiatipo
- Cinta maskingtape
- Una piñata y un maso, en su defecto una rama.

DESARROLLO

La facilitadora inicia la actividad señalando que la autoestima es la consideración que las personas tienen de sí mismas, que se va construyendo a lo largo del tiempo en función a lo que logramos o no logramos realizar, en función a los que esperamos o deseamos de nosotras/os mismos.

Seguido dice: vamos a explorar nuestra autoestima, para hacerlo vamos a imaginar que nos vamos de viaje a un taller para mujeres cooperativistas y nos han dicho que si queremos podemos viajar en avión, pero, para hacerlo tenemos que llevar dos maletas llenas de nuestra autoestima.

La facilitadora entrega dos hojas a cada persona y explica:

- Esta hoja irá a la maleta positiva, vamos a dibujar o anotar todo aquello que en los últimos 15 años nos hizo sentir que somos valiosas; nuestros logros, las situaciones en que nos hemos sentido valoradas, felices, etc.
- Esta hoja irá a la maleta negativa, vamos a dibujar o anotar aquello que en los últimos 15 años no hemos logrado realizar, las situaciones donde nos hemos sentido desvaloradas o maltratadas.

La facilitadora da un tiempo para trabajar y luego coloca a manera simbólica dos maletas y anima a cada una a introducir las hojas con sus dibujos en cada una de las maletas, luego dice:

Llegamos al aeropuerto, el encargado nos pide nuestras maletas y las pesa: ¿cuánto pesa cada maleta? coloquen el peso de cada maleta. Continúa dialogando ¿qué colocaste para que esta maleta pese más que la otra?, ¿Podemos aprender a construir nuestra autoestima de modo positivo, que necesitamos para eso?

Finalmente, vamos promovemos simbólicamente "dar un golpe a nuestra baja autoestima". Para ello vamos a animar a las participantes a pararse y con un maso golpear esa maleta que contiene aquello que causa dolor (aclarar que no se leerá, todo será privado).

CONTENIDO 1:

AUTOESTIMA Y VALORACIÓN COMO MUJERES

El proceso de solidaridad muy propio de las mujeres, se llama *affidamento* y *sororidad* (apoyo entre mujeres); siempre ayuda saber que contamos la una con la otra y que podemos dialogar para preguntar lo que no sabemos, o conversar sobre nuestros temores.

Trabajo final de máster: "La construcción de la autoestima de las mujeres en el activismo feminista" / Carmen Medina Sarmiento / Máster Universitario en Igualdad y Género en Ámbito Público y Privado 2016/2017 Universidad Jaime I Noviembre 2017 /

http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/175684/TFM_2017_MedinaSarmiento_Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ACTIVIDAD 2: SE BUSCA AUTOESTIMA, HAY BUENA RECOMPENSA

Objetivos:

Visualizar fuentes de autoestima positiva en nuestra cotidianidad.

Tiempo: 50 Minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales:

- 10 papelógrafos
- 5 plumones rojos, 5 negros, 5 azules y 5 naranjas.
- Caramelos, flores, piedritas, etc. (algún premio).

DESARROLLO

La facilitadora abre la actividad recordando que la autoestima se construye y es importante aprender a hacerlo escuchando la experiencia de otras mujeres productoras y cooperativistas.

Pega en la pared un afiche que diga: se buscan los secretos de la autoestima positiva, se ofrece buena recompensa.

Forma cinco grupos y di que cada grupo va a buscar los secretos de la autoestima en un lugar distinto.

- El grupo 1 buscará en el trabajo y nos contará las actividades que una mujer realiza y las que desearía realizar como productora. Aquellas que la hacen sentir realmente bien.
- El grupo 2 buscará en la familia y nos contará las actividades que una mujer realiza y las que desearía realizar como parte de una familia. Aquellas que la hacen sentir realmente bien.
- El grupo 3 buscará en los apoyos de la pareja y nos contará sobre aquellos apoyos que su pareja le da, o que usted espera le brinde, y que le causan felicidad.
- El grupo 4: buscará en los apoyos de sus hijos/as y nos contará sobre aquellos que le dan o, que usted espera le brinden, y que le causan felicidad.
- El grupo 5: buscará en las actividades como dirigente de una organización de mujeres y nos contará las actividades que una dirigente realiza y las que desearía realizar. Aquellas que la hacen sentir realmente bien. (En este grupo trata de incorporar a las que han asumido algún cargo en la cooperativa, en la comunidad o en lo público).

CONTENIDO 1:

AUTOESTIMA Y VALORACIÓN COMO MUJERES

Da un tiempo para que los grupos trabajen y pide luego que presenten los resultados de su búsqueda.

Finalizadas las presentaciones darás cinco minutos para dar recompensas ordenadamente un grupo a otro: puede ser un abrazo (en época de no pandemia), una flor, una piedrita, una palabra bonita, un caramelo, una muestra simbólica de agradecimiento, escribir algo en afiche, etc.

ACTIVIDAD 3: MI OFRENDA

Objetivos:

Generar compromisos con una misma para mejorar la autoestima personal

Tiempo: 30 Minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales:

- Hojitas de coca
- La palabra/ intención
- Velas, semillas, agua de florida y incienso

DESARROLLO

La facilitadora cuenta que en nuestra cultura originaria existe la costumbre de ofrendar, y explica que es una costumbre por la cual se escogen tres hojas de coca, se juntan y se ofrendan como parte de un agradecimiento, de un compromiso mayor.

Se prepara un altar sencillo para nuestra ofrenda. Colocar unas velitas, semilla, agua de florida, incienso.

Cada una se acerca a ofrendar y da su intención en privado: “lo que voy a conservar porque fortalece mi autoestima.

Definición: Autoestima es la valoración, percepción o juicio positivo o negativo que una persona hace de sí misma en función de la evaluación de sus pensamientos, sentimientos y experiencias .



CONTENIDO 1: AUTOESTIMA Y VALORACIÓN COMO MUJERES

LO QUE TAMBIÉN DEBEMOS SABER



AUTOESTIMA ALTA

- Usa su intuición y percepción.
- Es libre, nadie lo amenaza, ni amenaza a los demás.
- Dirige su vida hacia donde cree conveniente, desarrollando habilidades que hagan posible esto.
- Es consciente de su constante cambio, adapta y acepta nuevos valores y rectifica caminos.
- Aprende y se actualiza para satisfacer las necesidades del presente.
- Acepta su sexo y todo lo relacionado con él.
- Se relaciona con el sexo opuesto en forma sincera y duradera.
- Ejecuta su trabajo con satisfacción, lo hace bien y aprende a mejorar.
- Se gusta a sí mismo y gusta de los demás.
- Se aprecia y se respeta y así a los demás.
- Tiene confianza en sí mismo y en los demás.
- Se percibe como único y percibe a los demás como únicos y diferentes.
- Conoce, respeta y expresa sus sentimientos y permite que lo hagan los demás.
- Toma sus propias decisiones y goza con el éxito.
- Acepta que comete errores y aprende de ellos.
- Conoce sus derechos, obligaciones y necesidades, los defiende y desarrolla.
- Asume sus responsabilidades y ello le hace crecer y sentirse pleno.
- Tiene la capacidad de autoevaluarse y no emite juicios de otros.
- Controla y maneja sus instintos, tiene fe en que los otros lo hagan.
- Maneja su agresividad sin hostilidad y sin lastimar a los demás.

AUTOESTIMA BAJA

- Usa sus prejuicios.
- Se siente acorralado, amenazado, se defiende constantemente y amenaza a los demás.
- Dirige su vida hacia donde los otros quieren que vaya, sintiéndose frustrado, enojado y agresivo.
- Inconsciente del cambio, es rígido en sus valores y se empeña en permanecer estático.
- Se estanca, no acepta la evolución, no ve necesidades, no aprende.
- No acepta su sexo, ni lo relacionado con él.
- Tiene problemas para relacionarse con el sexo opuesto. Si lo hace es en forma posesiva, destructiva, superficial y efímera.
- Ejecuta su trabajo con insatisfacción, no lo hace bien ni aprende a mejorar.
- Se disgusta a sí mismo y le desagradan los demás.
- Se desprecia y humilla a los demás.
- Desconfía de sí mismo y de los demás.
- Se percibe como copia de los demás y no acepta que los otros sean diferentes.
- No conoce sus sentimientos, los reprime o deforma.
- No toma decisiones, acepta la de los demás, culpándolos si algo sale mal.
- No acepta que comete errores, o se culpa y no aprende de ellos.
- No conoce sus derechos, obligaciones ni necesidades, por lo tanto no los defiende ni desarrolla.
- Diluye sus responsabilidades, no enfrenta su crecimiento y vive una vida mediocre.
- No se autoevalúa, necesita de la aprobación o desaprobación de otros; emite juicios de otros.
- Se deja llevar por sus instintos, su control está en manos de los demás.
- Maneja su agresividad destructivamente



CONTENIDO 2:

RELACIONES FAMILIARES Y EDUCACIÓN SEXUAL Y REPRODUCTIVA SEGURA

Hagan lo que hagan los padres y madres, aunque no hablen sobre sexualidad, siempre estarán educando, pues se puede educar con el silencio, con gestos o con omisiones. Algo similar podemos decir de la familia, las relaciones que se viven dentro siempre están educando sexualmente, están transmitiendo valores positivos o negativos, no pueden dejar de influir en la conducta de niños/as y adolescentes y por lo tanto, no pueden dejar de educar.

Mundo Bebé / El rol de los padres en la educación sexual de sus hijos

<https://www.mundobebé.com/contenido/El-rol-de-los-padres-en-la-educacion-sexual-de-sus-hijos-1440>



ACTIVIDAD 1:

¿Podría ser mejor?

Objetivos:

Observar los cambios en la manera de educar, al interior de las relaciones intrafamiliares, a lo largo de las tres últimas generaciones

Tiempo: 40 Minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales:

- 10 papelógrafos
- 5 plumones rojos, 5 negros, 5 azules y 5 naranjas
- Tarjetas de colores con las preguntas del cuadro

DESARROLLO

La facilitadora indica que las formas de educar a hijos e hijas han cambiado en el tiempo, esto se debe a que al interior de la familia las formas de interrelacionarse y los valores han ido cambiando.

Explica que con esta actividad van a explorar estos cambios en las últimas tres generaciones.

Forma grupos de cuatro personas y les pide que conversen recordando cómo era la educación que sus padres contaban ejercían sus abuelos, seguido, que conversen sobre la educación que les daban a ellas sus padres y madres, finalmente, que conversen sobre la educación que ellas dan a sus hijos e hijas.

Deben conversar tratando de recordar las características principales y deben anotarlas, para esto indica que se entregará un papelógrafo donde copiarán el cuadro que verán en la pared y se asigna un tiempo para su llenado:

¿COMO EDUCABAN NUESTRAS ABUELAS/OS A LAS NIÑAS Y NIÑOS?	¿COMO ME EDUCABAN NUESTRO PADRE Y MADRE?	¿COMO EDUCO A MIS HIJOS /AS AHORA?

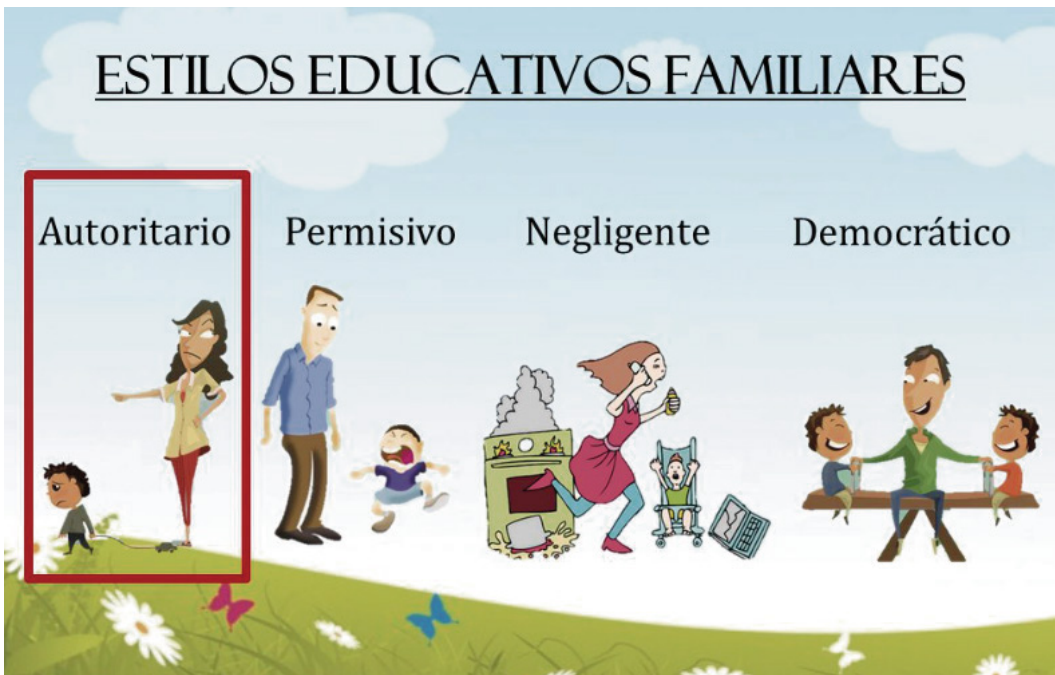
Entrega los papelógrafos y dales un tiempo para dialogar.

CONTENIDO 2:

RELACIONES FAMILIARES Y EDUCACIÓN SEXUAL Y REPRODUCTIVA SEGURA

Finalizado el trabajo pegan sus carteles en la pared y entre todas buscan las diferencias entre las tres formas de educar a niños y niñas y reflexionan a partir de las preguntas: ¿por qué fueron cambiando? ¿qué falta cambiar? Para cerrar la actividad, la facilitadora señala que hay diferentes formas de interrelacionarse y educar al interior de la familia, menciona algunos de los tipos de familias y las formas de educar (puede mostrar las imágenes que se colocan aquí abajo) no ahonda, motiva a que las participantes conversen sobre los problemas que como madres, afrontan en la educación de sus hijos e hijas.

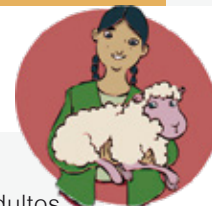
10 Tipos de familia



CONTENIDO 2:

RELACIONES FAMILIARES Y EDUCACIÓN SEXUAL Y REPRODUCTIVA SEGURA

LO QUE TAMBIÉN DEBEMOS SABER



Distintos tipos de familias

La familia de origen hace referencia a la típica familia donde hay una única unión entre dos adultos y una única línea de descendencia. La familia extensa es la que incorpora a otros familiares, tías, primas, abuelos, etc. La familia nuclear es la formada por papá, mamá e hijos/as. La familia reconstituida es aquella formada por una pareja adulta en la que, al menos uno de los cónyuges, tiene un hijo/a de una relación anterior. Familia monoparental: en la que el hijo o hijos cuentan con un solo progenitor (ya sea la madre o el padre). Familia numerosa: en la que la cantidad de hijos supera o iguala la cantidad fijada en un país o territorio para ser considerada como tal. Familia homoparental: aquella donde una pareja de varones o de mujeres se convierten en padres/madres de uno o más hijos. Familia adoptiva: cuando los cónyuges adoptan a sus hijos y/o hijas. Familia de padres separados: en la que el hijo/a o hijos/as conviven con un solo progenitor o alternan la convivencia entre ambos, dado que los progenitores ya no son pareja, no conviven y disponen de un régimen de custodia sobre los descendientes. Familia de acogida: en la que los menores no son descendientes de los adultos, pero han sido acogidos legalmente por estos de forma urgente, temporal o permanentemente mientras están tutelados por la administración. Familia sin hijos por elección: en la que los conformantes de la familia toman la decisión de no tener descendientes.

Distintos tipos de educación

Estilo democrático: Su característica principal es que presenta un alto nivel tanto de afecto y comunicación y un alto nivel de límites. Los progenitores: Hacen especial uso del diálogo y de la comunicación con el objetivo de que sus hijos/as comprendan, guían la conducta del niño/a por medio del respeto y reconocimiento mutuo, exigen el cumplimiento de límites y cooperan en los deberes recíprocos. Los progenitores manifiestan un estado emocional estable y alegre, una elevada autoestima y autocontrol.

Estilo permisivo: Los progenitores muestran altos niveles en la dimensión de afecto y comunicación, así como bajos niveles en cuanto a mecanismos de control y exigencia. Los progenitores defienden la liberación del niño/a y no sienten la necesidad de establecer normas rígidas de comportamiento, son sobreprotectores y con escasa disciplina. Los niños y niñas demuestran ser dependientes y poco obedientes, tienen dificultad en la interiorización de valores y para enfrentar situaciones nuevas, tienen bajos niveles de tolerancia a la frustración.

Estilo negligente: Los padres y madres transmiten bajas dimensiones de afecto y comunicación. Los progenitores se muestran indiferentes a las necesidades de sus hijos/as. No hay ningún tipo de implicación emocional, no hay normas ni afecto. Los niños y niñas presentan problemas académicos, emocionales, conductuales y sociales, sienten inseguridad e inestabilidad, son dependientes de los/as adultos/as, tienen dificultad de relación con sus pares, tienen baja tolerancia a la frustración y bajos niveles de autoestima, son desconfiados, engañan con facilidad y son impulsivos.

Estilo autoritario: Los progenitores hacen del control y las exigencias el centro de las relaciones con sus hijos/as. Los progenitores no explican los motivos de sus comportamientos, sino que atribuyen unas normas concretas dentro del núcleo familiar sin aceptar ningún tipo de cuestionamiento ni contar con la opinión del niño/a. No muestran afecto, promueven un control muy restrictivo, perciben la obediencia como una virtud y el castigo es considerado como la principal medida de modificación de conducta. En cuanto a los/as hijos/as el escaso apoyo consolida en los chicos y chicas una baja autoestima, un autoconcepto negativo y una confianza en sí mismos deteriorada. Además, se muestran tímidos, la expresión de afecto con sus pares es mínima, son irritables y vulnerables a las tensiones. Es frecuente que estos chicos y chicas terminen rebelándose ante sus padres, especialmente al principio de la adolescencia, momento en el que suelen buscar una mayor libertad y autonomía.



CONTENIDO 2:

RELACIONES FAMILIARES Y EDUCACIÓN SEXUAL Y REPRODUCTIVA SEGURA

ACTIVIDAD 2:

TIPS PARA HABLAR DE SEXUALIDAD Y EMBARAZO ADOLESCENTE CON NUESTROS HIJOS E HIJAS.

Objetivos:

Recuperar desde nuestra experiencia pautas básicas para favorecer la comunicación educativa entre padres, madres, hijos e hijas en temas de sexualidad.

Tiempo: 40 Minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales:

- 5 papelógrafos
- Tarjetas de colores, cinco para cada participante
- Lápiz o plumón negro, uno por participante

DESARROLLO

La facilitadora abre la actividad señalando que hablar con nuestros hijos e hijas de sexualidad es muy importante y de hecho algunas ideas tenemos al respecto, lo que se va a trabajar con esta actividad es identificar esas ideas pues serán nuestro punto de partida.

Seguido se forman grupos de cuatro personas y se les entrega tarjetas de colores mencionando verbalmente la siguiente consigna:

Anota cinco consejos que darías a tus amigos y amigas para que hablen de sexo y sexualidad con sus hijos e hijas. Anota un consejo por tarjeta.

Da un tiempo para trabajar y luego pídeles que peguen las tarjetas en la pared.

Pide una voluntaria para que lea las tarjetas y con todo el grupo ubica las que son similares y ve juntándolas; la idea es quedarnos con una lista de los puntos que para nosotras son importantes para hablar de sexualidad con nuestros hijos e hijas.

Una vez que se tiene la lista, la facilitadora la lee.

Cierra la actividad agregando algunos tips más; pues decir: les voy a comentar algunos tips más que los expertos consideran importantes, como se darán cuenta algunos dicen cosas parecidas a lo que ustedes han señalado.

Acto seguido lee los siguientes cinco tips, menciona que están en los materiales que se les entregarán y con esto cierra la sesión.

- 1 Aprovecha las oportunidades, no hay un momento perfecto, debes aprovechar cuando el tema sale espontáneamente, por ejemplo, cuando cuentan casos de su colegio.
- 2 Hazlo con discreción, no fuerces el dialogo, espera a que ellos/as quieran hablar contigo.
- 3 Ponte en sus zapatos, si te encierras en tus ideas y experiencias nunca lograras comunicarte.
- 4 Habla, escucha, respeta, un dialogo es de dos.
- 5 No asumas nunca que no saben nada, las personas tenemos siempre alguna idea que hemos escuchado, háblales.

CONTENIDO 2:

RELACIONES FAMILIARES Y EDUCACIÓN SEXUAL Y REPRODUCTIVA SEGURA

LO QUE TAMBIÉN DEBEMOS SABER



1. Aprovecha las oportunidades: No esperes al momento perfecto para tener una larga conversación sobre el sexo. De hecho, los mejores consejos se dan cuando surge el tema espontáneamente, a raíz de una escena en una película o conversando sobre el nuevo novio de alguien.
2. Hazlo con discreción: No los fuerces a hablar de sexo cuando no quieren, y mucho menos delante de otras personas. Busca los momentos en que están solos para proponer el tema, y date cuenta si están dispuestos a hablar contigo.
3. Ponte en sus zapatos: Cuando hablas del sexo como un adulto, es probable que ellos te sientan lejano. A veces es mejor cuando hablas de tus propias experiencias, de tus propios miedos cuando tenías su edad.
4. Habla, escucha, respeta: En un diálogo tienen que participar ambas partes. No es conveniente darles un sermón a tus hijos y mucho menos amedrentarlos con graves castigos si tienen relaciones antes de tiempo o con quien no quieres. Eso sólo romperá la confianza. Puedes hablarles con franqueza e invítalos a que hagan lo mismo contigo. Pero para eso debes estar preparado para escuchar lo que tus hijos te quieren decir, y sobretodo, respetar sus opiniones.
5. No asumas nunca que no saben nada: Aunque muchos padres quisiéramos creer lo contrario, nuestros hijos no son ignorantes en el tema del sexo. Sin embargo, eso no quiere decir que lo saben todo, es más a veces esto que saben es información distorsionada. Además, recuerda que con los avances de la tecnología y las redes sociales, los niños, niñas y adolescentes tienen acceso a mucha información y desde muchos puntos de vista.

También, algunos videos que pueden apoyarte, para hablar de estos cambios en la adolescencia:

<https://www.youtube.com/watch?t=5m41s&v=2ucJebCPNZo&feature=youtu.be>

<https://www.youtube.com/watch?t=2m4s&v=PHsd1TkAdAc&feature=youtu.be>

O, puedes tambien apoyarte en visualizar videos de lo que se llama “micromachismos”, que no es más que la expresión del machismo en el día a día, en las relaciones más cotidianas:

vídeo: ejemplos de micromachismos

<https://www.youtube.com/watch?v=CYwzuJdvrb4>

micromachismo :

- Este término designa a las acciones sutiles e imperceptibles, pero que ocurren muy seguido, con las que los varones intentan imponer a las mujeres sus propias razones, deseos e intereses en la vida cotidiana.
- Muchos de estos comportamientos no suponen intencionalidad, mala voluntad ni planificación deliberada, sino que son dispositivos mentales, corporales y actitudinales incorporados y automatizados en el proceso de “hacerse hombres”, como hábitos de acción/reacción frente a las mujeres.

Prepárate para hablar con tus hijos sobre el sexo: 5 consejos / Vida y salud /

<https://www.vidaysalud.com/5-consejos-para-hablar-con-tus-hijos-adolescentes-sobre-sexo/>

Movimiento por la paz / ¿Quieres saber qué es un micromachismo? - Entrevista a Luis Bonino /

<https://www.mpdl.org/noticias/global/derechos-humanos/quieres-saber-es-micromachismo-entrevista-luis-bonino#sthash.Qc4qWlmg.dpbs>



CONTENIDO 2:

RELACIONES FAMILIARES Y EDUCACIÓN SEXUAL Y REPRODUCTIVA SEGURA

ACTIVIDAD 3: SEXO, EMBARAZO ADOLESCENTE Y DIVERSIDAD ... MÁS APOYO POR FAVOR!

Objetivos:

Brindar elementos prácticos para el diálogo y la intervención en temas de sexualidad con adolescentes

Tiempo: 120 Minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales: ■ vídeo: Métodos anticonceptivos, ¡conócelos!
<https://www.youtube.com/watch?v=QMeJ4F-H2kl>

DESARROLLO

La facilitadora inicia la actividad señalando que existen conocimientos en temas de sexualidad que son importantes y debemos saber manejarlos y comunicarlos. Vamos a trabajar una sesión donde ustedes aprenderán algunas dinámicas para trabajar temas de sexualidad.

Vamos a conversar con una técnica llamada el video foro.

Dinámica el vídeo: vas a pasar un vídeo, previamente míralo. Junta a las personas que deseas que lo vean, di de que trata y porque lo vas a pasar, menciona que es corto para poder verlo completo y hacer preguntas al final. Luego que el vídeo termine motiva opiniones, que realicen preguntas y que traten de responder desde lo que saben, a partir de esto da aportes. Dirección para bajar el vídeo: Métodos anticonceptivos, ¡conócelos! <https://www.youtube.com/watch?v=QMeJ4F-H2kl> /

Luego, es posible hacer un juego de roles, un grupo tendrá el rol de espectadoras adolescentes y el otro el rol de padres y madres de familia. Al terminar cada presentación, asumiendo su papel, deben hacer preguntas o lanzar comentarios, que serán respondidos por las participantes y la facilitadora. Agrega que como en todo proceso educativo, la facilitadora (o ellos como padres y madres) no tienen porque tener respuesta a todo, en este caso lo mejor es ser sincero y decir: *"no lo se, pero voy a averiguar para poder conversar mejor, tú también averigua por tu parte"*. Seguido queda un día y hora para volver a hablar.

CONTENIDO 3:

VIOLENCIA, DERECHOS Y EQUIDAD DE GÉNERO

Tratar sobre la violencia es siempre complicado, es imposible ignorar los sentimientos, olvidar las experiencias, mantener la actitud distante de quien analiza una realidad que no es ajena, porque de una u otra manera, la mayoría vivimos situaciones similares. Pero la solución a esa violencia estructural, a tanta barbarie, es un cambio de paradigma social, económico, cultural y simbólico. Somos muchas y muchos los que buscamos vías alternativas por una ciudadanía en la que valores como la convivencia, la solidaridad y el apoyo mutuo, son los que estén presentes en el día a día. Esto supone establecer mejores y más justas relaciones entre todos, entre hombres y mujeres, donde la violencia sexista no tenga ni el más remoto lugar; así, toda nuestra familia y sobretodo, nosotras como mujeres seremos más felices .

ACTIVIDAD 1: HACIENDO VISIBLE LA VIOLENCIA QUE VIVIMOS

Objetivos:

Identificar la violencia en la cotidianidad de las mujeres productoras cooperativistas de zonas rurales

Tiempo: 60 minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales: ■ 10 papelógrafos
■ 5 plumones rojos, 5 negros, 5 azules y 5 naranjas.

DESARROLLO

La facilitadora indica que la violencia está más presente de lo que pensamos en nuestra cotidianidad y que la actividad que van a realizar ayudará a identificarla.

Forma grupos de cuatro personas y menciona que van a explorar cuatro ámbitos de la vida cotidiana, la familia, la pareja, la organización y la vida en la comunidad. Lo que van hacer es identificar prácticas o acciones violentas, seguido identificarán a la persona que las ejecuta, y luego, anotarán si esta violencia se tolera o no y porque. Finalmente dirán en que momento la persona rompe con la violencia.

Pega en la pared la matriz que van a trabajar, entrega papelógrafos, plumones e indica que dialoguen y vayan llenando sus matrices.

	Práctica violenta	Quién la ejecuta	Porqué se tolera	Cuándo se rompe
En la familia				
En la pareja				
En la cooperativa				
En la comunidad				

Una vez que ha terminado el tiempo de trabajo los grupos presentan sus reflexiones. La facilitadora y las participantes comentan, es importante poner énfasis en porque se tolera y cuando se rompe.

Violencia: El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones (OMS. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD).

CONTENIDO 3:

VIOLENCIA, DERECHOS Y EQUIDAD DE GÉNERO

LO QUE TAMBIÉN DEBEMOS SABER



Tipos de violencia

- **Violencia física:** Es la acción o conducta, que causa daño a la integridad corporal o a la salud.
- **Violencia psicológica:** Es la acción o conducta, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla o avergonzarla y que puede ocasionar daños psíquicos.
- **Violencia sexual:** Son acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento o bajo coacción. Incluyen actos que no involucran penetración o contacto físico alguno.
- **Violencia económica o patrimonial:** Es la acción u omisión que ocasiona un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de las mujeres por su condición de tales o contra cualquier integrante del grupo familiar, en el marco de relaciones de poder, responsabilidad o confianza.
- **Violencia de género y feminicidio :** es un término utilizado para describir los actos perjudiciales perpetrados en contra de una persona sobre la base de las diferencias que la sociedad asigna a hombres y mujeres. Un aspecto fundamental de la violencia de género contra las mujeres y las niñas es que la violencia se utiliza en las culturas de todo el mundo como una forma de preservar y mantener la subordinación de la mujer con respecto al hombre.

Algunos de los efectos causados por los micromachismos son :

- Inhibición de la lucidez mental por disminución de la valentía, la crítica, el pensamiento y la acción eficaces, la protesta válida, y el proyecto vital.
- Fatiga crónica por forzamiento de disponibilidad, con sobreesfuerzo psicofísico, desvitalización, y agotamiento de sus reservas emocionales y de la energía para sí y para el desarrollo de sus intereses vitales.
- Sentimiento de incapacidad, impotencia o derrota, con deterioro de la autoestima, con aumento de la desmoralización y la inseguridad, y con disminución de la autocrédibilidad de las propias percepciones, con una actitud defensiva, provocativa o de queja ineficaces.
- Disminución del poder personal, con un retroceso o parálisis del desarrollo personal, limitación de la libertad y utilización de los “poderes ocultos” femeninos (aquellos que cualquier persona subordinada utiliza cuando no se siente con derecho a utilizar su poder personal).
- Malestar difuso, irritabilidad crónica y un hartazgo “sin motivo” de la relación.

<https://observatoriovioencia.pe/tipos-de-violencia/>
observatorio nacional de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar / tipos de violencia

La violencia de género en situaciones de emergencia
https://www.unicef.org/spanish/protection/57929_58001.html / UNICEF

Movimiento por la paz / ¿Quieres saber qué es un micromachismo? - Entrevista a Luis Bonino / <https://www.mpd.org/noticias/global/derechos-humanos/quieres-saber-es-micromachismo-entrevista-luis-bonino#sthash.Qc4qWlmg.dpbs>



CONTENIDO 3:

VIOLENCIA, DERECHOS Y EQUIDAD DE GÉNERO

ACTIVIDAD 2: CUCHICHEANDO MITOS

Objetivos:

Hacer visibles los mitos y la realidad que esconden sobre la violencia hacia la mujer

Tiempo: 40 Minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales: ■ Tarjetas con mito y realidad para la mitad de las asistentes.

DESARROLLO

La facilitadora inicia la actividad señalando que un mito es una idea falsa que a fuerza de costumbre se asume como verdadera.

Seguido indica que con esta actividad van a identificar los mitos sobre la violencia hacia la mujer y la realidad que estos esconden.

Entrega a la mitad de las participantes tarjetas con el mito y la realidad. Pide que te presten atención y di lo siguiente: la mitad de ustedes tiene una tarjeta con un mito y su realidad, cada una de las personas que no tenga tarjeta debe acercarse a las que si la tienen y ponerse a cuchichear (conversar) con ella sobre el mito, el cuchicheo no debe ser largo. Apenas terminen de cuchichear con una persona buscarán a otra y así sucesivamente hasta que yo les indique que se detengan.

Cierra la actividad afirmando la importancia de ser conscientes de los mitos y relevando la necesidad de romper con ellos en todos los espacios y prácticas de nuestras vidas.

Entrega las tarjetas con los siguientes contenidos.

MITO	REALIDAD
La violencia ocurre más a menudo en sectores sociales pobres. La violencia es un mal de las mujeres marginadas.	Algunas investigaciones sugieren de manera consistente que la violencia se da en todos los estratos socioeconómicos y educativos. Se debe tener en cuenta que los datos de prevalencia provienen en su mayoría de organismos públicos, donde acuden más mujeres de escasos recursos económicos, razón por la cual se generaliza la información.
La conducta violenta es innata en los hombres.	La violencia es una conducta que se aprende a través de los mensajes sociales y familiares. En este sentido, la violencia es una manera de resolver conflictos. No es innata, los hombres deben constantemente demostrar su virilidad y masculinidad a lo largo de su existencia. El uso de la fuerza y la violencia es una forma de demostrarla.
Las mujeres están seguras y protegidas en su hogar y con sus familiares.	Muchas veces las niñas y mujeres corren más riesgo de violencia en sus propias casas y de parte de alguna persona que conocen. Por ejemplo, las estadísticas señalan que la mayoría de agresores son amigos y familiares, y que las violaciones frecuentemente se producen en la casa de la víctima.
Es normal que un esposo golpee a su mujer en ciertas circunstancias.	La violencia es una violación de los derechos humanos de las personas. En ninguna circunstancia se tiene derecho a abusar de otra persona.

CONTENIDO 3:

VIOLENCIA, DERECHOS Y EQUIDAD DE GÉNERO



Las mujeres que son maltratadas se lo han buscado.	Aunque la conducta de una mujer provoque enojo en su pareja, esto no justifica el que sea maltratada. La conducta violenta es responsabilidad absoluta de quien la ejerce.
La violencia es un asunto privado de la familia y nadie tiene por qué meterse.	La violencia contra la mujer y el maltrato infantil se han justificado históricamente por la supuesta privacidad familiar. La cultura contemporánea de derechos protege a niños / as, adolescentes, mujeres y adultos mayores en cualquier circunstancia o situación en donde se produzcan hechos de violencia, ya sea al interior o fuera de la familia.
La mayoría de las mujeres que dicen ser maltratadas, tienen un problema psiquiátrico.	La tendencia a buscar explicaciones médicas a las conductas y dar diagnósticos de depresión u otros para descalificar declaraciones, solo oculta las raíces socioculturales del problema evitando profundizar en las causas de los síntomas que ocasionan patologías.
El abuso psicológico no es tan dañino como el físico.	Las víctimas sienten que el maltrato psicológico y la humillación son más devastadoras que los ataques físicos. La tortura mental, y vivir en un estado de terror, se consideran situaciones que producen efectos más graves que el daño físico.
La violación sexual es el resultado de una urgencia sexual que no puede ser controlada por el hombre.	Los seres humanos, a diferencia del resto de los seres vivos, poseen una capacidad simbólica que media entre el impulso sexual y la cultural. Por lo tanto, y a diferencia de otros impulsos de sobrevivencia (como el comer, beber o dormir) el impulso sexual, tanto en hombres como en mujeres, es moldeado individualmente a través de la voluntad y el deseo. Las violaciones son planeadas y no son el resultado de una conducta incontrolable: los agresores eligen el lugar y la víctima.
El alcohol y las drogas hacen que los hombres golpeen a sus mujeres.	Si bien es cierto que el efecto desinhibidor de ambos productos exagera la violencia, no la causa. Estudios internacionales demuestran que gran número de agresiones son cometidas por hombres sobrios y plenamente conscientes.
A las mujeres maltratadas les gusta que las maltraten; de no ser así abandonarían a sus parejas.	Existen múltiples razones de índole emocional, social y económica, por las que una mujer no abandona a su agresor. Los sentimientos de culpa y vergüenza frecuentemente son las razones que impiden que las mujeres busquen ayuda.
Nadie puede ser violado contra su voluntad.	Múltiples investigaciones señalan que el miedo es el arma más poderosa del agresor, logrando aterrorizar e inmovilizar a la víctima, lo que no significa que no se resista a la agresión.
Los hombres que agreden a su pareja son enfermos mentales.	La violencia está demasiado extendida como para ser causada por una enfermedad mental. La gran mayoría de los hombres que agreden a sus parejas, no son violentos fuera de la casa y no agreden a sus jefes o compañeros de trabajo. Inclusive, algunos de los hombres que golpean a sus parejas limitan la violencia a determinadas partes del cuerpo, donde las lesiones no se nota. Si los agresores fueran realmente enfermos mentales, ellos no podrían limitar su violencia de esa manera, y las víctimas de su violencia no serían, por tanto, solamente sus parejas.
Las mujeres disfrutan la violencia.	Frases populares y negativas como “más me pegas, más te quiero”, han contribuido a reforzar este mito. La verdad es que las mujeres no encuentran placer en la violencia. De hecho las mujeres se sienten aterrorizadas y horrorizadas cuando sus parejas las agreden. El término “masoquista” es usado a menudo de manera irresponsable por algunos para explicar el dilema de la mujer maltratada. Hay que entender que a pesar de que las mujeres regresan con la pareja que las agrede, no es a la violencia a lo que ellas regresan, sino a la esperanza de que ésta haya terminado. Adjudicar el término “masoquista” a las mujeres que sufren violencia es denigrante e irrespetuoso, y es una manera más de culpabilizar a la víctima.

Fuente; ciudadanía género y sexualidad. Módulo de capacitación para universitarios/as. Ela Pérez, CMP Flora Tristan

CONTENIDO 3:

VIOLENCIA, DERECHOS Y EQUIDAD DE GÉNERO

LO QUE TAMBIÉN DEBEMOS SABER



Señales para identificar Víctimas de acoso escolar

- 1 Viene con golpes o heridas del recreo.
- 2 Se pone nervioso al participar en clase.
- 3 Muestra apatía, abatimiento o tristeza.
- 4 Es un estudiante que excluyen de los trabajos en equipo.
- 5 Provoca murmullos/risas en sus compañer@s cuando entra a clase.
- 6 Inventa enfermedades o dolores para evitar asistir a la escuela (que en algunos casos somatiza por el estrés del acoso).
- 7 Tiene problemas para poder concentrarse tanto en la escuela como en la casa.
- 8 Padece de insomnio o pesadillas recurrentes; puede llegar a orinarse en la cama.
- 9 Tiene ideas destructivas o pensamientos catastróficos.
- 10 Sufre irritabilidad y fatiga crónica.
- 11 Frecuentemente, pierde pertenencias o dinero (en algunos casos el agresor exige cosas materiales a su víctima).
- 12 Empieza a tartamudear; llora hasta quedarse dormido.
- 13 Se niega a decir qué le está pasando.
- 14 Tiene ideas que expresan sentimientos o pensamientos con enojo y no quiere salir a jugar.
- 15 Sus calificaciones bajan sin ninguna razón aparente.

ACTIVIDAD 3: MAPA PARA ACTUAR CONTRA LA VIOLENCIA

Objetivos:

Informarnos sobre las vías legales de denuncia de la violencia, las instituciones de apoyo y los posibles aliados

Tiempo: 20 minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales:

- Lámina esquema de protección de la violencia.
- Lámina esquema de sanción de la violencia.

DESARROLLO

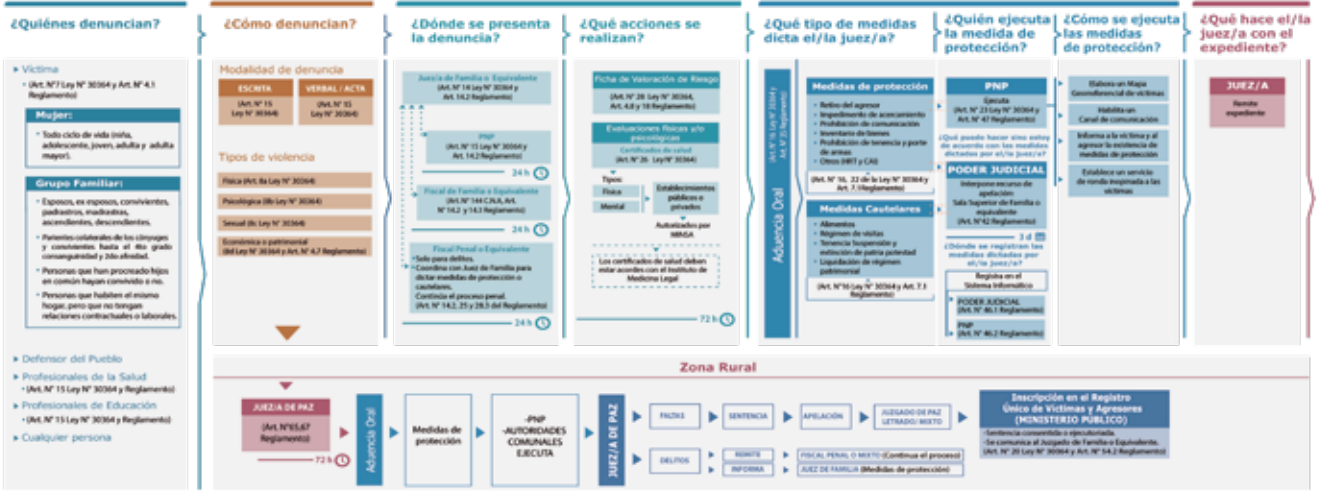
La facilitadora abre la actividad señalando que la violencia hay que denunciarla y ahora cada vez hay más canales para hacerlo, seguido dice: les voy a presentar los canales oficiales que el estado ofrece para denunciar la violencia, estos canales han aparecido a partir de la ley LEY N° 30364 Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Utilizando el material informativo que el propio Estado ofrece, pasa a explicar las vías de protección contra la violencia. Finalizada la explicación, pregunta si hay alguna persona que conoce de alguna experiencia de denuncia y si la puede compartir, a partir de esto solo se dialoga. Puedes también invitar a alguna persona especialista en el tema, para ampliar la información.

CONTENIDO 3: VIOLENCIA, DERECHOS Y EQUIDAD DE GÉNERO

Esquema procesal de la Ley N° 30364

ETAPA DE PROTECCIÓN



Zona Rural



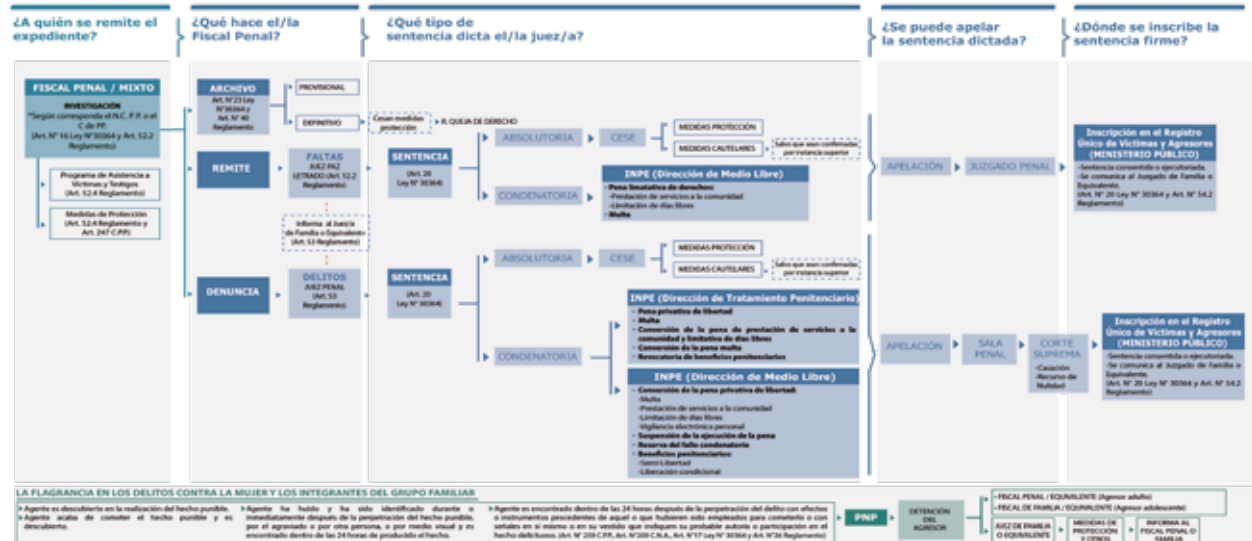
CENTRO EMERGENCIA MUJER – ÓRGANO DE APOYO AL SISTEMA DE JUSTICIA
 • Brinda atención integral y multidisciplinaria a las mujeres y los integrantes del grupo familiar que son víctimas de violencia.
 • En el breve plazo otorga los informes que determinan situaciones de violencia para establecer la procedencia de las medidas de protección o cautelares. (Art. N° 24 Reglamento)

LO QUE TAMBIÉN DEBEMOS SABER



Esquema procesal de la Ley N° 30364

ETAPA DE SANCIÓN



LA FLAGRANCIA EN LOS DELITOS CONTRA LA MUJER Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR
 • Agente es el denunciante en la realización del hecho punible.
 • Agente es el fiscal en la realización del hecho punible.
 • Agente es el fiscal y ha sido identificado durante o inmediatamente después de la perpetración del hecho punible, por el agraviado o por otra persona, a por medio visual y en circunstancias dentro de los 24 horas de producido el hecho.
 • Agente es el denunciante dentro de los 24 horas de la perpetración del delito con efectos o consecuencias penales de igual o que hubieran sido asignados para cometerlo o que se hubieran en sí mismo o en su vehículo que indiquen su probable autoría o participación en el hecho delictivo. (Art. N° 20 C.A., Art. 20.2 C.A., Art. 20.3 C.A., Art. 17.1 Ley N° 30364 y Art. 17.2 Reglamento)

Fuente: Diario el Peruano, sábado 7 de marzo 2020

CONTENIDO 3:

VIOLENCIA, DERECHOS Y EQUIDAD DE GÉNERO

LO QUE TAMBIÉN DEBEMOS SABER



Leyes contra la violencia: los soportes legales que nos ayudan a defendernos de la violencia

- La Constitución Política del Perú, en el inciso 2 del artículo 2 establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, por tanto, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada mediante Resolución Legislativa N° 13282, señala en sus artículos 1 y 7 la libertad e igualdad en dignidad y derechos para todas las personas; así como la igualdad ante la ley y el derecho a igual protección contra toda discriminación
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada mediante Decreto Ley N° 22231, en sus artículos 1, 11 y 24 compromete a los Estados parte a respetar derechos, libertades y garantizar el libre y pleno ejercicio a toda persona, sin discriminación de raza, sexo, color, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole; así como, el respeto de su honra, reconocimiento de su dignidad, la igualdad y derecho sin discriminación a igual protección ante la Ley.
- La Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), aprobada por el Estado Peruano a través de la Resolución Legislativa N° 23432, en sus artículos 1, 2 y 5, define la discriminación contra la mujer y la condena en todas sus formas; asimismo, compromete a los Estados a seguir una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer; y a establecer medidas adecuadas para la erradicación de patrones socioculturales de conducta, basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos, así como en roles estereotipados de las mujeres y hombres.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención De Belém Do Pará”, aprobada por Resolución Legislativa N° 26583, define como violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado; reconoce el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia y a esta última como limitante del ejercicio de sus derechos;
- La Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, conforme se señala en su artículo 1 “(...) tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad”;
- La Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, en su artículo 2, plantea entre sus principios rectores la igualdad y no discriminación, prohibiendo toda forma de discriminación, entendiéndose por discriminación, “(...) cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas”;
- El Acuerdo Nacional, en la Décimo Primera Política de Estado, prioriza la promoción de la igualdad de oportunidades y combatir toda forma de discriminación, fortalecer la participación de las mujeres como actoras sociales y políticas, y darles acceso equitativo a recursos productivos y empleo;
- Decreto Supremo N° 054-2011-PCM, se aprueba el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional denominado PLAN BICENTENARIO: El Perú hacia el 2021, el cual dispone como objetivo nacional del Eje estratégico 1, la plena vigencia de los derechos fundamentales y la dignidad de las personas;
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, se aprueba la “Política Nacional de Igualdad de Género”;
- Resolución Suprema N° 024-2019-EF, se aprueba el “Programa Presupuestal orientado a resultados de reducción de la Violencia contra la Mujer”.

CONTENIDO 3:

VIOLENCIA, DERECHOS Y EQUIDAD DE GÉNERO

ACTIVIDAD 4: PLANIFICANDO VIOLENCIA CERO

Objetivos:

Señalar posibles acciones a emprender desde los Comités de la mujer para erradicar la violencia contra la mujer.

Tiempo: 60 minutos

Lugar : Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

Materiales:

- Papelógrafos elaborados en la actividad anterior: "haciendo visible la violencia que vivimos"
- 10 papelógrafos
- 5 plumones rojos, 5 negros, 5 azules y 5 naranjas

DESARROLLO

La facilitadora abre la actividad señalando que erradicar la violencia requiere acciones claras y que estas solo se logran si las planificamos. Preguntamos

Vamos a usar una matriz para identificar aliados y aliadas para afrontar la violencia. La idea es trabajar ideas conjuntas.

Es posible planificar por grupos:
 Uno, pensando en la violencia en casa.
 Dos, pensando en la violencia en la comunidad.
 Tres, pensando en la violencia en la cooperativa.

Recuerda que cuando hablamos de violencia, no solo hablamos de la física, sino que pensemos en varias de sus formas para expresarse, por ejemplo: cuando levantas la mano y no te dejan opinar, cuando te esfuerzas en cocinar y me tiran la comida o te dicen que todo esta mal, cuando te echan la culpa por dejar a tus hijos e ir a capacitarte, etc, etc, etc. A cada una de estas situaciones violentas, las llamamos practica violenta.

PRÁCTICA VIOLENTA QUE QUIERES ERRADICAR	ACTIVIDADES QUE PUEDO REALIZAR PARA ATACAR EL PROBLEMA (PRÁCTICA VIOLENTA)	TIEMPO PARA REALIZAR LA ACTIVIDAD	RECURSOS QUE NECESITO	ALIADOS O APOYOS QUE REQUIERO

Fuente: Curso – Taller: "Atención y Prevención de la Violencia contra la Mujer". Minedu (2016) Ela Pérez.

CONTENIDO 3:

VIOLENCIA, DERECHOS Y EQUIDAD DE GÉNERO

LO QUE TAMBIÉN DEBEMOS SABER



VIOLENCIA FAMILIAR: La violencia familiar se produce entre cónyuges, ex cónyuges, convivientes, ex convivientes, ascendientes, descendientes, parientes colaterales hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, siempre que no medien relaciones contractuales o laborales (la violencia ejercida sobre una trabajadora del hogar no es violencia familiar). La violencia familiar también se da entre quienes hayan procreado hijos(as) en común, independientemente si conviven o no.

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER: Se denomina así, a cualquier acción u omisión dirigida hacia las mujeres, que les cause daño, sufrimiento psicológico, físico, sexual o que atente contra su integridad física ocasionándole la muerte, y que se produce tanto en el ámbito público como en el privado o familiar, y que tiene el propósito de mantener y perpetuar una situación de subordinación femenina. La violencia contra las mujeres puede producirse:

- Al interior de la familia o en cualquier relación interpersonal.
- Perpetrada por una persona en la comunidad o centro laboral (acoso sexual).
- Perpetrada por instituciones o los gobiernos (como el secuestro y/o la tortura).
- Perpetrada por agentes de tráfico sexual (como la explotación sexual infantil o la prostitución forzada).

Lo que distingue a la violencia contra las mujeres de otras formas de violencia, es que es percibida como natural y suscrita a roles muy rígidos de autoridad y poder masculino sobre el femenino, por lo tanto es tolerada y alentada socialmente, consciente o inconscientemente.

El enfoque interculturalidad: La interculturalidad pretende poner en valor y hacer consciente el hecho de que la sociedad es dinámica y cambiante debido a las interacciones continuas entre diferentes grupos humanos, así como que la mayoría de las sociedades modernas son fruto del mestizaje cultural que durante siglos ha vivido y experimentado. La interculturalidad pone el acento en el análisis del etnocentrismo como mecanismo de exclusión social y como un modelo de relación entre culturas basado en la superioridad y la dominación. Esta perspectiva implica asumir el carácter heterogéneo, contradictorio y versátil de las identidades culturales (género, raza, clase, etc.), el carácter relacional de la cultura y de los géneros y la variabilidad de géneros en función de culturas y contextos.

El enfoque de derechos humanos: Asume que las personas poseen un conjunto de atribuciones reconocidas y amparadas dentro de un marco jurídico y político normado por el Estado y que responde a principios universales consensuados internacionalmente. Reconocen los derechos como una forma de vivir entre seres humanos y valorar lo que hacen en la vida cotidiana mujeres y hombres es fundamental para construir relaciones justas y equitativas. Y que han sido conseguidos históricamente en un proceso de lucha y movilización social y a partir de necesidades y toma de conciencia de individuos que no se reconocen solos o solas, sino organizados y que miran para ellos posibilidades y oportunidades de vivir mejor.

El enfoque Intergeneracional: Asume como prioridad que los diferentes grupos generacionales tienen que gozar de igualdad de oportunidades y lograr el desarrollo pleno de sus capacidades. Las diferencias de edad no pueden ser convertidas en sustento de desigualdades o relaciones de explotación, discriminación, dominación. Este enfoque –siguiendo a Duarte (2006)- plantea superar el adultocentrismo presente en la sociedad que considera potente y valioso todo aquello que permita mantener la situación de privilegio que el mundo adulto vive respecto de los demás grupos sociales, los cuales son considerados como en preparación para la vida adulta (niños, niñas y jóvenes) o saliendo de la vida adulta (adultos mayores).

ACTIVIDADES FINALES

RECUPERANDO EL PROCESO METODOLÓGICO

- Hacemos un círculo con las sillas y conversamos acerca de como fue desarrollada la capacitación en estos días de trabajo presencial, para esto iremos revisando nuestro material de capacitación. Colocaremos en el piso piezas de un rompecabezas con las siguientes palabras: RÉPLICA. MÓDULO. ACTIVIDAD. TIEMPO. LUGAR. MATERIALES. DESARROLLO. LO QUE TAMBIÉN DEBEMOS SABER. IDEA IMPORTANTE. ACTIVIDADES FINALES.
- Juntas, iremos armando el rompecabezas, a manera de esquema. Es momento para aclarar dudas y revisar las pautas para las réplicas de la primera parte de este material de capacitación.

PLANIFICANDO LA RÉPLICA

Se propone que cada cooperativa elabore un plan para el desarrollo de las réplicas respectivas, se propone el siguiente esquema:

TAREAS	RESPONSABLE	RECURSOS	FECHAS	OBSERVACIONES
Coordinación interna				
Convocatoria				
Preparacion				
Selección de contenidos. RÉPLICA 1. Lugar: xx Módulo/ Actividad				
RÉPLICA 2. Lugar: xx Módulo/ Actividad				
RÉPLICA 3. Lugar: xx Módulo/ Actividad				

ACTIVIDADES FINALES

EVALUANDO LA CAPACITACIÓN

La Telaraña:

Para llevar a cabo la actividad requerimos un ovillo de lana y hacer un gran círculo. Todas en círculo vamos a dialogar sobre las preguntas sugeridas para la evaluación (pueden ser todas o algunas preguntas). Eso dependerá del tiempo del que disponemos.

La dinámica consiste en ir respondiendo una pregunta y tirarle el ovillo a una compañera, quedándonos con una punta.

Y así sucesivamente, construyendo una gran telaraña.

PREGUNTAS SUGERIDAS:

- ¿Con una palabra o frase, que te ha parecido la capacitación?
- ¿Qué te pareció la facilitación?
- ¿Qué te pareció la metodología?
- ¿Con que temas y actividades te quedas?
- ¿Qué temas y actividades no quedaron tan claras?
- ¿Cómo calificarías tu participación?
- ¿Qué aportes darías para mejorar?

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA Y MATERIALES EDUCATIVOS REVISADOS

- Algunos puntos a tener en cuenta al hablar con mis hijos/as sobre sexualidad. Reportaje: Programa educativo sobre cómo hablar con los adolescentes sobre la salud y las relaciones sexuales: 21 de octubre de 2019 /Publicado originalmente por la UNESCO el 16 de octubre de 2019.
- Alvarado, J. (2016), Sos faim y las organizaciones de productores de café y cacao en el Perú: una sistematización desde la perspectiva de la acción colectiva y la teoría de las cooperativas 1994-2015. Lima, Perú: Centro Peruano de Estudios Sociales (CEPES).
- Ames, P. (2014). ¿Construyendo nuevas identidades?. En: Asencio, R. y Trivelli, C. La revolución silenciosa. Mujeres rurales jóvenes y sistemas de género en América Latina. Lima: IEP.
- Caja de herramientas para la inclusión de género en organizaciones de base. CLAC, TRIAS 2017.
- Carrasco, C. (2011). "La economía del cuidado: Planteamiento actual y desafíos pendientes", en: Revista de Economía Crítica, número 11, Barcelona: Asociación Cultural de Economía Crítica.
- Conoce la Ley N° 30364 - Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y su Reglamento D.S. N° 009-2016-MIMP. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 4ª edición, junio 2017.
- Farah, I. (2016). Economía feminista y economía solidaria: ¿alternativas al patriarcado?. Red bolivariana de Mujeres Transformando la Economía, La Paz. Recuperado el 12-11-19, de: <http://remte-bolivia.org/attachments/article/149/23.pdf>
- Género, autonomía, empoderamiento económico y derechos de las mujeres” material de consulta. Asociación para el Desarrollo Integral de la Mujer y Fundación Mujeres Financiado por la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AEXCID). Nicaragua, 2016.
- Maleta Pedagógica. Un equipaje para la interculturalidad. Fundación Sur y Agencia Catalana de Cooperación (Sf).
- Manual del Taller Sexualidad. Instituto aguascalentense de las mujeres. México (Sf).
- Manual Metodológico de la Escuela de Liderazgo Femenino. CLAC, TRIAS 2017.
- Memoria “escuela de liderazgo femenino para opps de la coordinadora nacional de pequeños productores de comercio justo de Perú (cncj-perú)” Amaybamba, 26 y 27 de noviembre 2019 Elaborada por Ela Pérez Alva.
- Observatorio nacional de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (2019). Mujeres rurales en el Perú: población vulnerable a la violencia. Tomado de: <https://observatorioviolencia.pe/desigualdad-y-violencia-hacia-las-mujeres-rurales-en-el-peru/>
- Pérez, E. (2009). Productoras de café y cacao actoras del desarrollo rural con equidad. Lima, Perú: Coordinadora Nacional de la Mujer Productora de Café y Cacao y Junta Nacional del café.
- Taller para aprender a trabajar el miedo. Asamblea antimilitarista de Madrid. Junio 2010.
- Veinte (20) técnicas grupales para el trabajo en sexualidad con adolescentes y jóvenes. Valeria Ramos Brum – Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNFPA. Diciembre 2011, Montevideo – Uruguay.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA Y MATERIALES EDUCATIVOS REVISADOS

- Algunos puntos a tener en cuenta al hablar con mis hijos/as sobre sexualidad. Reportaje: Programa educativo sobre cómo hablar con los adolescentes sobre la salud y las relaciones sexuales: 21 de octubre de 2019 /Publicado originalmente por la UNESCO el 16 de octubre de 2019.
- Alvarado, J. (2016), Sos faim y las organizaciones de productores de café y cacao en el Perú: una sistematización desde la perspectiva de la acción colectiva y la teoría de las cooperativas 1994-2015. Lima, Perú: Centro Peruano de Estudios Sociales (CEPES).
- Ames, P. (2014). ¿Construyendo nuevas identidades?. En: Asencio, R. y Trivelli, C. La revolución silenciosa. Mujeres rurales jóvenes y sistemas de género en América Latina. Lima: IEP.
- Caja de herramientas para la inclusión de género en organizaciones de base. CLAC, TRIAS 2017.
- Carrasco, C. (2011). "La economía del cuidado: Planteamiento actual y desafíos pendientes", en: Revista de Economía Crítica, número 11, Barcelona: Asociación Cultural de Economía Crítica.
- Conoce la Ley N° 30364 - Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y su Reglamento D.S. N° 009-2016-MIMP. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 4ª edición, junio 2017.
- Farah, I. (2016). Economía feminista y economía solidaria: ¿alternativas al patriarcado?. Red bolivariana de Mujeres Transformando la Economía, La Paz. Recuperado el 12-11-19, de: <http://remte-bolivia.org/attachments/article/149/23.pdf>
- Género, autonomía, empoderamiento económico y derechos de las mujeres” material de consulta. Asociación para el Desarrollo Integral de la Mujer y Fundación Mujeres Financiado por la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AEXCID). Nicaragua, 2016.
- Maleta Pedagógica. Un equipaje para la interculturalidad. Fundación Sur y Agencia Catalana de Cooperación (Sf).
- Manual del Taller Sexualidad. Instituto aguascalentense de las mujeres. México (Sf).
- Manual Metodológico de la Escuela de Liderazgo Femenino. CLAC, TRIAS 2017.
- Memoria “escuela de liderazgo femenino para opps de la coordinadora nacional de pequeños productores de comercio justo de Perú (cncj-perú)” Amaybamba, 26 y 27 de noviembre 2019 Elaborada por Ela Pérez Alva.
- Observatorio nacional de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (2019). Mujeres rurales en el Perú: población vulnerable a la violencia. Tomado de: <https://observatorioviolencia.pe/desigualdad-y-violencia-hacia-las-mujeres-rurales-en-el-peru/>
- Pérez, E. (2009). Productoras de café y cacao actoras del desarrollo rural con equidad. Lima, Perú: Coordinadora Nacional de la Mujer Productora de Café y Cacao y Junta Nacional del café.
- Taller para aprender a trabajar el miedo. Asamblea antimilitarista de Madrid. Junio 2010.
- Veinte (20) técnicas grupales para el trabajo en sexualidad con adolescentes y jóvenes. Valeria Ramos Brum – Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNFPA. Diciembre 2011, Montevideo – Uruguay.



LIDERAZGO

Femenina

