









## **RECONOCER:**

Cambio Social y de Comportamiento para Equidad de Género y Diversidad



El Programa TOPS Septiembre 2017

## **RECONOCER:**

# Cambio Social y de Comportamiento para Equidad de Género y Diversidad

Septiembre de 2017

El Programa de Soporte Técnico y Rendimiento Operacional – TOPS – es un mecanismo financiado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional – USAID – y Food for Peace, el cual genera, captura, distribuye y aplica la información, el conocimiento y prácticas prometedoras en los programas de asistencia alimentaria. TOPS se asegura que una mayor cantidad de comunidades y hogares se beneficien de la inversión del gobierno de los Estados Unidos para la lucha global contra el hambre. A través de crear capacidad técnica, un programa de micro subvenciones para financiar investigaciones, documentaciones e innovaciones y una comunidad de práctica presencial y en línea (la Red de Seguridad Alimentaria y Nutricional – FSN por sus siglas en inglés), El Programa TOPS capacita a implementadores de seguridad alimentaria y a la comunidad donante para hacer un impacto duradero para las millones de personas más vulnerables del mundo.

Con el liderazgo de Save the Children, El Programa TOPS es un consorcio respaldado por la experiencia de sus cooperantes: el grupo CORE (gestión del conocimiento), Food for the Hungry (cambio social y de comportamiento), Mercy Corps (gestión de recursos naturales y agricultura) y TANGO Internacional (monitoreo y evaluación). Save the Children aporta su experiencia y conocimientos en manejo de alimentos, género y tecnología alimentaria y nutricional, así como la gestión de esta subvención que asciende a US\$30 millones durante 7 años (2010-2017).

#### Descargo de responsabilidad:

El Programa TOPS y la Red FSN son posibles por el generoso apoyo y la contribución del pueblo de los Estados Unidos de América, a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido de esta guía ha sido creado por El Programa TOPS y no refleja necesariamente las opiniones de USAID o del gobierno de Estados Unidos.

#### **Créditos:**

El Programa TOPS y CARE Internacional. 2017. *RECONOCER: Cambio Social y de Comportamiento para Equidad de Género y Diversidad.* Washington, DC: El Programa TOPS.

#### **Contacto:**

El Programa TOPS c/o Save the Children 899 North Capitol Street NE, Suite 900 Washington, DC 20002 info@thetopsprogram.org www.TheTOPSProgram.org

## Contenido

Reconocimientos	iv
Introducción	1
Actividad: Citas rápidas	2
¿Por qué esta actividad?	2
Preparación previa	
Instrucciones	2
Actividad: Normas y directrices	4
¿Por qué esta actividad?	4
Preparación previa	4
Instrucciones	4
Actividad: Expectativas	6
¿Por qué esta actividad?	6
Preparación previa	6
Instrucciones	6
Actividad: Creación de espacios seguros	7
¿Por qué esta actividad?	7
Preparación previa	7
Instrucciones	7
Actividad: Laboratorio de diferenciación	9
¿Por qué esta actividad?	9
Preparación previa	9
Instrucciones	9
Actividad: Exploración de la diversidad del poder	11
¿Por qué esta actividad?	11
Preparación previa	11
Instrucciones	
Hoja de trabajo: Dinámicas de poder	
Hoja de trabajo: Dinámicas de poder (continuación)	15
Actividad: Nuestra experiencia de cambio de comportamiento	16
¿Por qué esta actividad?	
Preparación previa	
Instrucciones	
Rotafolios de muestra para el ejercicio de ejercicio	
El ejercicio de ejercicio	20
Comportamiento alternativo para el ejercicio de ejercicio	21
Hoja de trabajo: Etapas de cambio	
Actividad: Historias cortas sobre el cambio	24
¿Por qué esta actividad?	24

	Preparación previa	24
	Instrucciones	25
	Ejemplo de una historia completa	27
Ac	tividad: Cambio de comportamiento negociado	28
	¿Por qué esta actividad?	28
	Preparación previa	28
	Instrucciones	29
	Hoja de trabajo: Juego de roles: Diálogos para negociar el cambio de comportamiento	33
	Opción A	33
	Opción B	35
	Opción C	37
	Hoja de trabajo: Pasos para el proceso de negociar el cambio de comportamiento	
	Hoja de trabajo: Lista de verificación de observaciones	42
Ac	tividad: Tríadas de escucha	43
	¿Por qué esta actividad?	43
	Preparación previa	
	Instrucciones	
	Hoja de trabajo: Técnicas de escucha activa	45
Ac	tividad: Votación con los pies	46
	¿Por qué esta actividad?	46
	Preparación previa	46
	Instrucciones	47
Ac	tividad: Desempacando la mochila de privilegios	48
	¿Por qué esta actividad?	48
	Preparación previa	48
	Instrucciones	49
Ac	tividad: Voces	50
	¿Por qué esta actividad?	50
	Preparación previa	50
	Instrucciones	52
	Hoja de trabajo: Sociodramas – Opción de salud	54
	Hoja de trabajo: Sociodramas – Opción de agricultura	55
Ac	tividad: Dominios y estilos de aprendizaje	56
	¿Por qué esta actividad?	56
	Preparación previa	56
	Instrucciones	57
	Hoja de trabajo: Historia de la comunidad de Ana	59
Ac	tividad: Código jaula para aves	60
	¿Por qué esta actividad?	60
	Instrucciones	
	Hoja de trabajo: Código jaula para aves	61
	Preguntas nara dialogar: Código iaula nara aves	62

Actividad: Caja de género	63
¿Por qué esta actividad? Preparación previa Instrucciones	63
Actividad: La vida de una mujer	65
¿Por qué esta actividad?	65
Preparación previa	
Instrucciones	65
Muestra de un círculo completo	67
Actividad: Siempre, a veces, nunca	68
¿Por qué esta actividad?	68
Preparación previa	68
Instrucciones	68
Actividad: Las culturas cambian, cambiando la cultura	71
¿Por qué esta actividad?	
Preparación previa	
Instrucciones	/1
Actividad: Aprender de la experiencia de otros	74
¿Por qué esta actividad?	
Preparación previa	
Instrucciones	75
Actividad: La vinculación de cambio social y de comportamiento con e	
diversidad	76
¿Por qué esta actividad?	
Preparación previa Instrucciones	
Actividad: Cabeza, corazón, manos y pies	79
¿Por qué esta actividad?	
Preparación previaInstrucciones	
Actividad: Sobrevolar	81
¿Por qué esta actividad?	
Preparación previa Instrucciones	
Lista de recursos	83

## Reconocimientos

Algunas de las actividades en este taller fueron adaptadas de materiales de Análisis y Acción Social de CARE, así como de materiales de formación con perspectiva de género y la diversidad. Otras actividades fueron adaptadas de materiales de la metodología Hazme un Agente de Cambio del Programa TOPS. El Programa TOPS agradece a Bethann Cottrell y a CARE EE.UU.¹ por su colaboración en el desarrollo de esta guía de facilitación. Bethann Cottrell contribuyó con las siguientes actividades: Creación de espacios seguros; Voces; Dominios y estilos de aprendizaje; Código jaula para aves y Sobrevolar. Gracias a Mary DeCoster, Food for the Hungry, por su contribución en las siguientes actividades: Siempre, a veces, nunca; Las culturas cambian, cambiando la cultura; Aprender de la experiencia de otros; La vinculación de cambio de comportamiento social con la equidad de género y diversidad, y Cabeza, corazón, manos y pies. Agradecimientos, también, para Claire Boswell, Food for the Hungry, por el aporte de Nuestra experiencia de cambio de comportamiento. TOPS reconoce el esfuerzo de Claire Boswell de articular este manual de forma clara y amigable para el facilitador. Asimismo, reconoce y agradece a Joel Mercado Blanco, Food for the Hungry, por la adaptación de la actividad de Cambio de comportamiento negociado y por su valiosa ayuda en la revisión y retroalimentación, así como por proveer las fotografías utilizadas en este manual.

Apreciamos el trabajo de nuestra talentosa ilustradora, Regina Doyle, por el arte de la portada y el dibujo de Código jaula para aves. Estamos muy agradecidos con Clara Ramírez Aguilar por su excelente y meticuloso traducción.

Extendemos un sincero agradecimiento a Adam Keehn, Maja Persson y Mia Durairaj por su excelente trabajo con el formato y edición del manual original en inglés.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup>CARE es una organización humanitaria que lidera la lucha contra la pobreza mundial. CARE pone especial énfasis en trabajar por la igualdad de género y la voz de las mujeres junto con las mujeres y niñas, niños y hombres.

## Introducción

El Programa de Soporte Técnico y Operacional (TOPS) y CARE EE.UU. se complacen en ofrecer este conjunto de actividades de fácil implementación en campo titulado "Reconocer: Cambio Social y de Comportamiento para Equidad de Género y Diversidad". El objetivo de esta capacitación es sensibilizar, facilitar el diálogo crítico reflexivo y explorar el potencial de acción para mejorar la equidad de género y la diversidad entre el personal de desarrollo y miembros de la comunidad, así como determinar los vínculos de la equidad de género y diversidad dentro de las intervenciones de cambio social y de comportamiento para aumentar su eficacia.

Las actividades están diseñadas para crear experiencias que promuevan nuevos patrones de pensamiento y de comunicación con el objetivo de motivar a las personas a cambiar las normas de género (y otros tipos de normas sociales) que impiden el éxito de los programas de desarrollo – en la salud, la agricultura y otros sectores.

El presente manual incluye varias actividades que se ofrecen en un orden lógico, no obstante, muchas de ellas podrían ser utilizadas de forma individual. Estas actividades están destinadas principalmente para el personal de las organizaciones; sin embargo, algunas son apropiadas para utilizar también con miembros de la comunidad. Los facilitadores deben evaluar cuidadosamente el nivel de confianza que necesiten los participantes antes de llevar a cabo las actividades que se encuentran en el manual, ya que podría causar un conflicto (o falta de participación) si los participantes no se sienten seguros para explorar los temas sensibles. Las notas tituladas "Preparación previa" para cada actividad ayudarán a los facilitadores a juzgar la idoneidad de esa lección para su grupo. Algunas actividades requieren una adaptación al contexto específico; estas notas también se incluyen en la sección "Preparación previa". Finalmente, el ciclo de entrega para estas actividades puede afectar tanto el orden y la elección de lecciones. En varias de las lecciones, la sección "Preparación previa" sugiere elegir una de las dos actividades que se presentan, especialmente si éstas se llevan a cabo en un formato de taller de varios días. Si las actividades se utilizan como seguimiento a las actividades de formación, estas podrían servir como repaso de las lecciones y los facilitadores pueden elegir incluir ambas.

Elegimos el nombre de esta guía de facilitación basado en definiciones de la palabra RECONOCER. Es nuestra esperanza que estos materiales puedan ayudar a facilitar el cambio en torno al reconocimiento de la importancia de la inclusión de género y diversidad.

#### **RECONOCER:**

Examinar algo o a alguien para conocer su identidad, naturaleza y circunstancias.

Establecer la identidad de algo o de alguien.

## Actividad: Citas rápidas<sup>1</sup>

#### Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Compartido experiencias personales o profesionales de la diversidad con al menos otros tres participantes
- Escuchado experiencias de la diversidad de al menos otros tres participantes

#### Duración

30-45 minutos

#### **Materiales**

Ninguno

## ¿Por qué esta actividad?

Debido a que la equidad y la diversidad de género puede ser un tema incómodo e incluso polémico, los participantes necesitan establecer conexiones entre sí para explorar con seguridad las situaciones — especialmente si no se conocían antes del taller. Aunque el propósito principal de la actividad es ayudarles a relajarse mientras logran conocerse unos a otros, también les ayuda a empezar a pensar en la equidad y la diversidad, así como a introducir lo que aprenderán a través de sus propias experiencias personales.

## Preparación previa

Determinar qué tan bien se conocen entre sí los miembros del grupo. Seleccionar preguntas para generar conversaciones con base en las similitudes que existían entre el grupo. Si los participantes ya se conocen bien entre sí, el tiempo para esta actividad podría ser reducido.

- 1. Solicite a los participantes que se pongan de pie, que formen un círculo grande y se numeren del 1 al 2 para que se integren en dos grupos. (Si el número es impar, los facilitadores pueden participar para que cada persona tenga una pareja.) Quienes tengan el número uno formarán un pequeño círculo viendo hacia afuera. Aquellos con el número dos formarán un círculo más grande alrededor del primer círculo, pero viendo hacia adentro. Los círculos deben estar alineados para que cada persona tenga una pareja y los participantes deberán estar ubicados a una distancia que permita una conversación cómoda.
- 2. Plantee una pregunta a los participantes para que la discutan, tomando turnos para que ambos tengan oportunidad de responden a la pregunta. Dé a cada persona 3 a 5 minutos para hablar, y luego, solicite que compartan con el grupo completo los aspectos más destacados de la conversación.

- 3. Después de cada pregunta, dé instrucciones al círculo exterior para que se muevan dos personas a su derecha, de modo que se coloquen frente a una persona diferente cada vez. Deles un minuto para encontrar su nueva pareja. Luego, plantee la siguiente pregunta, siguiendo las mismas pautas que con la primera.
- 4. Dependiendo del tiempo, puede realizar de 3 a 4 preguntas en total.
- 5. Solicite que los participantes vuelvan a formar un círculo grande. Invite a algunas personas a que compartan cómo se sintieron con la actividad y con los temas que discutieron.

## Ejemplos de preguntas

- Cuéntele a su pareja algo que lo haga sentirse orgulloso de usted mismo profesional o personalmente.
- Recuerde cuando era un niño. Véase a sí mismo en su casa, su barrio o su escuela. ¿Cuándo fue la primera vez que recuerda haberse sentido diferente? ¿Qué pasó? ¿Cómo se sintió?
- Hable de alguna situación en la edad adulta cuando convivió con una persona o grupo que era diferente, pero que esa diferencia se convirtió en una parte de la interacción, y no resultó muy bien. ¿Por qué?
- Ahora, platiquen acerca de una experiencia en donde la diferencia era una parte clara de la interacción, y resultó bien. ¿Por qué?

Actividad: Citas rápidas

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Adaptado de los materiales de capacitación de CARE "La equidad de género y diversidad". Copyright 2014 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). Usado con permiso. Género, equidad y diversidad de soluciones.

## Actividad: Normas y directrices

### Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Identificado criterios clave de su propio aprendizaje personal
- Desarrollado una lista de pautas de comportamiento acordadas como normas para el taller

#### Duración

30-35 minutos

#### **Materiales**

- Notas post-it
- Plumas
- Marcador
- Papel de rotafolio y caballetes

## ¿Por qué esta actividad?

Los participantes necesitan un ambiente que sea propicio para el aprendizaje – que limite las distracciones, se evite la retroalimentación improductiva y les permita participar activamente en las tareas de aprendizaje. Cuando los participantes generan su propia lista de normas y están de acuerdo con ellas como grupo, son más propensos a identificar los comportamientos más críticos a sus estilos de aprendizaje y los contextos culturales y adherirse a las directrices que se han fijado.

## Preparación previa

No se requiere ninguna preparación previa.

- 1. Solicite a los participantes que formen un círculo grande. Entrégueles una nota de post-it y un lapicero a cada uno.
- 2. Diga a los participantes: En su nota post-it, escriba "Aprendo mejor cuando..." y complete la frase por sí mismo. Después de terminar, pegue su post-it en el rotafolio.
- 3. Cuando todos hayan terminado, pida a un voluntario que lea todos los post-its.
- 4. Diga al grupo: Con base en lo que dicen los post-its, vamos a desarrollar un conjunto de normas de comportamiento para crear el mejor ambiente de aprendizaje para el taller.
- 5. Pida a un voluntario que escriba los acuerdos en un rotafolio separado. Permita que el grupo identifique las ideas de las normas y discutan la lista entre sí.

- 6. Sugiera las siguientes normas, en caso no hayan sido señaladas anteriormente:
  - Puntualidad
  - No se permiten celulares
  - La retroalimentación debe ser positiva y crítica
  - Respetar el tiempo de hablar y las opiniones de los demás
  - Participación activa
- 7. Cuando hayan terminado, pregunte si todos están de acuerdo con estas directrices para el taller. Pegue la lista de normas y directrices sobre una pared donde todos puedan verla.

## Actividad: Expectativas

### Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Compartido sus expectativas personales del taller
- Escuchado las expectativas de otros participantes
- Escuchado las expectativas de los facilitadores
- Desarrollado una lista de expectativas que se acuerden entre todos (participantes y facilitadores)

#### Duración

30 minutos

#### **Materiales**

- 3 rotafolios
- Marcadores

## ¿Por qué esta actividad?

Aclarar las expectativas ayuda a evitar la frustración y mantener al grupo enfocado en los temas de aprendizaje especificados. El escuchar las expectativas de los participantes, también permitirá a los facilitadores realizar ajustes necesarios en el taller.

## Preparación previa

No se requiere ninguna preparación previa.

- 1. Solicite que los participantes formen un círculo grande y que se numeren del 1 al 2 para que se integren en dos grupos. Quienes tengan el número 1 irán a un lado del salón y los con el número 2 irán al otro lado. (Los facilitadores formarán su propio grupo.)
- 2. Pida a cada grupo que haga una lista de las expectativas del taller en una hoja de papel de rotafolio. Otorgue 10 minutos para realizar esta tarea.
- 3. Coloque las listas una al lado de la otra en una pared y pida a los participantes que se reúnan en torno a ellos. Un representante de cada grupo leerá y explicará su lista.
- 4. Utilizando marcadores de colores, subraye con un mismo color las expectativas similares entre los tres grupos. Confirme el significado de las expectativas con los participantes, según sea necesario.
- 5. Si hay expectativas que no se cumplirán, menciónelas al grupo y explique por qué (por ejemplo, más allá del alcance del taller, no tienen el tiempo suficiente, etc.).
- 6. En una hoja de papel de rotafolio, cree una lista final combinada de las expectativas y péguela en la pared donde todos puedan verla. (Para maximizar el tiempo, los facilitadores también pueden escribir en computadora la lista final e imprimir para los participantes.)

## Actividad: Creación de espacios seguros

#### Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Reflexionado a cerca de las experiencias personales de la seguridad en los entornos de aprendizaje
- Escuchado experiencias de seguridad de al menos otro participante
- Identificado características de ambos entornos de aprendizaje: seguros y no seguros
- Desarrollado una lista de lo que ayuda a proporcionar un ambiente de aprendizaje seguro.

#### Duración

Una hora

#### **Materiales**

- Papel blanco tamaño carta (suficiente para entregar una hoja a cada participante)
- Marcadores de colores, lápices o crayones
- Cinta adhesiva
- Rotafolio y caballete

## ¿Por qué esta actividad?

La seguridad es un componente crítico para el aprendizaje. Los participantes deben comprender la importancia de la seguridad de quienes aprenden y cómo fomentarla – tanto para participantes como para facilitadores. Dado que las discusiones sobre la equidad y la diversidad de género pueden ser incómodas, los facilitadores necesitan pasar más tiempo que de costumbre asegurando que los participantes se sientan libres del juicio y de ser criticados a medida que exploran y procesan los conceptos que se presentan en las actividades. Los participantes generalmente no aprenden bien a menos que se sientan seguros.

## Preparación previa

Identifique suficiente espacio en la pared para que los participantes peguen sus dibujos. Estos se miran mejor si están todos juntos en un collage o clúster.

Crear una hoja grande de papel con dos columnas tituladas: "seguro" y "no seguro".

- 1. Dibujos de seguridad (20 minutos)
  - 1a. Diga a los participantes: En silencio y de forma individual, reflexione sobre lo que significa la seguridad para usted. En la hoja de papel, dibuje algo que represente su idea de seguridad. También puede usar palabras en su dibujo si lo desea. Cuando termine, por favor coloque su cuadro en la pared (indicar dónde). Tienen 5 minutos para completar esta actividad.

- 1b. Cuando todos hayan terminado (o hayan transcurrido 5 minutos), solicite al grupo que se reúnan alrededor de las imágenes. Invite a algunos voluntarios a que compartan su imagen y lo que la imagen significa para ellos. Permita a todos los que deseen compartir que lo hagan, hasta que se acabe el tiempo.
- 2. Diálogo sobre seguridad (10 minutos)
  - 2a. Diga a los participantes: Encuentren a una persona con quien no habló durante la actividad de "citas rápidas". Piense en un evento de aprendizaje en el que haya participado. Luego, cuéntele a su pareja sobre ese evento: ¿Qué le hizo sentir seguro o inseguro? Cada uno tiene 2-3 minutos para compartir.
- 3. Normas de seguridad (30 minutos)
  - 3a. Solicite a los participantes que regresen a un círculo grande. Solicite ejemplos de sus discusiones acerca de las situaciones que recuerdan y lo que sucedió que los hacía sentir seguros o inseguros. Pida a un voluntario que tome notas en el papel de rotafolio preparado y solicite al grupo que identifique si el ejemplo es seguro o inseguro. Pegue las hojas de rotafolio a la pared.
  - 3b. Refiérase a la lista titulada "seguro" y solicite al grupo que cree un conjunto de normas de seguridad para el taller actual y para futuros eventos que podrían conducir. Permita que los participantes discutan los temas según sea necesario.
  - 3c. Pregunte a los participantes: ¿Por qué es importante la seguridad, especialmente al abordar temas sensibles como la equidad y la diversidad de género?
  - 3d. Resuma para los participantes: La seguridad es esencial para que la gente aprenda cosas nuevas. A medida que trabajamos dentro de nuestras propias organizaciones y con las comunidades para abordar la equidad y la diversidad de género, tenemos que ser intencionales para asegurarnos que todos los presentes se sientan seguros para explorar sus sentimientos, perspectivas y valores en torno a estos temas.

## Actividad: Laboratorio de diferenciación<sup>1</sup>

### Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Reflexionado acerca de varias categorías de identidad propia
- Discutido el significado que se da a esas categorías
- Escuchado a otros con distinciones acerca de las categorías de identidad

#### Duración

1 hora y 15 minutos

#### **Materiales**

• Ampliación de rotafolio en un soporte

## ¿Por qué esta actividad?

La mayoría de las personas tienen suposiciones acerca de su propia identidad y la de los demás, muchas de los cuales no se han explorado o examinado profundamente. A medida que las personas entiendan la naturaleza multifacética de la identidad y escuchan a otros que se identifican de manera diferente, comienzan a apreciar las diversas perspectivas y empatizar más profundamente, creando mayores oportunidades para la conexión y la solución conjunta de problemas.

## Preparación previa

Como parte de una evaluación de necesidades de aprendizaje y recursos o para iniciar el taller, solicite a cada participante que liste la forma en que se identifican en varias categorías. Ejemplos son el género, religión, etnia y clase socioeconómica. (Ver tabla de abajo.) Los facilitadores deben elegir las categorías en función del contexto y de la seguridad para que los participantes se asocien en grupos con identidad particular. (Por ejemplo, la orientación sexual no puede ser una categoría segura en muchas partes del mundo).

- 1. Grupos de identidad (45 minutos)
  - 1a. Los participantes apoyan a quitar las sillas del centro del salón, creando un espacio amplio.
  - 1b. Diga a los participantes: Ahora vamos a mirar las muchas identidades que tenemos y el significado que le damos a esas identidades. Voy a llamar a distintos grupos de identidad. Sin hablar, por favor pasar a la parte del salón designada, si se identifica con ese grupo. Es posible utilizar cualquier criterio que elija para decidir dónde pararse. A veces puede ser difícil elegir dónde pararse si siente que pertenece en parte a más de un grupo. Elija un grupo, de todos modos.

Ejemplos de categorías	Notas
Etnia	blanca (caucásica); negro (afroamericano); asiático; latino o
(adaptar al contexto)	hispano; africana; indígena; medio este; bi-racial o multi-racial
Género	masculino; femenino; no binario
Capacidad	discapacitados; con capacidades diferentes (o con un amigo cercano o miembro de la familia que las padezca); sin discapacidad
Religión	cristiano (incluyendo católicos, protestantes, ortodoxos, etc.); judío; musulmán; hindú; budista; indígena; espiritual; agnóstico; ateo (La lista debe adaptarse al contexto.)
Región de origen	Norte, Centro y Sur América; Europa; Medio Este; África; Asia; Australia/Nueva Zelanda; Islas del Pacifico
Clase económica de la infancia	clase alta; clase media alta; clase media; clase de trabajo; pobre

- 1c. Comience con una categoría fácil, como "la mano dominante". Diga a los participantes: Si usted es diestro, pase a este lado del salón. Si usted es zurdo, pase al otro lado del salón. (Indicar el lugar donde cada grupo debe pararse.)
- 1d. Cuando los participantes hayan formado sus grupos, dígales: En silencio, observen alrededor del salón. Observen el grupo que eligió y al otro grupo. Preste atención a cómo se siente usted. Luego discuta con su grupo por qué eligió ese grupo en particular.
- 1e. Después de 2-3 minutos, mencione otra categoría (de las muestras dadas u otros preparados de antemano) y repita el ejercicio, dando a los participantes 3-5 minutos para discutir cada categoría. Elija la cantidad de categorías que el tiempo le permita (por lo general 5-6).
- If. Lleve a todos de vuelta al centro del salón. Dígales: Obsérvense a todos ustedes, juntos en un mismo grupo, ¿Qué es lo que ve y siente? ¿Ve usted al grupo de manera diferente? ¿Si es así, cómo? Dedique 5 minutos para discusión.
- 2. Discusión en grupos pequeños (15 minutos)
  - 2a. Pida a los participantes que se integren en grupos de 4 a 5 personas, tratando de encontrarse con quienes no estuvieron con frecuencia durante el ejercicio de los grupos de identidad.
  - 2b. Pida a los grupos que discutan las siguientes preguntas entre sí:
    - ¿Con qué grupo o grupos te sentiste más cómodo? ¿Cuáles eran incómodos? ¿Por qué?
    - ¿Qué patrones notaste?
    - ¿Cómo te hizo sentir el ejercicio?
- 3. Discusión en plenaria (15 minutos)
  - 3a. Solicite que compartan lo más destacado de cada uno de los grupos. A continuación, plantee preguntas adicionales: ¿Qué aprendió de este ejercicio? ¿Cómo se conecta este ejercicio a su vida personal? ¿Cómo se conecta este ejercicio con su trabajo?

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup>Adaptado de los materiales de capacitación de CARE "La equidad de género y diversidad". Copyright 2014 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). Usado con permiso. Género, equidad y diversidad de soluciones.

## Actividad: Exploración de la diversidad del poder<sup>1</sup>

#### Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Definido los grupos dominantes y subordinados
- Realizado una lista de características/patrones de comportamiento de cada grupo
- Identificado emparejamientos de grupos dominantes y subordinados
- Definido las tres "I" de la opresión

#### Duración

45 minutos

#### **Materiales**

- Rotafolio y caballete
- Marcador
- Hoja de trabajo: Dinámicas de poder (1 copia por participante, impresa a dos caras)

## ¿Por qué esta actividad?

Cuando las personas pertenecen a un grupo dominante, no suelen ser conscientes de su posición de poder y son igualmente inconscientes de las posiciones correspondientes a las de menos poder. Al identificar y definir ejemplos de las dinámicas de poder y escuchar las historias personales de pertenencia a un grupo subordinado y dominante, las personas serán capaces de reconocer los desequilibrios de poder y encontrar la motivación para hacer frente a estos con la empatía y compasión.

## Preparación previa

Antes de presentar esta actividad, asegúrese de que los participantes han desarrollado confianza dentro de su grupo. Debido a las experiencias personales (y posiblemente dolorosas) que compartirán, los participantes necesitan sentirse seguros para contar sus historias sin temor a hacer el ridículo o ser juzgados.

Dibuje el marco de "dominante-subordinado" en una hoja de papel de rotafolio. (Cubrir el marco hasta que sea tiempo de explicarlo.)

Prepare ejemplos personales de su pertenencia a ambos grupos, dominantes y subordinados. Compartir sus propias experiencias ayudará a alentar a otros a hacer lo mismo durante la discusión (1d).

Revise y modifique la historia de Privilegios Inconscientes (En las instrucciones – 1e) para ajustarlas al contexto del taller.

Enumere los 3 tipos de opresión con explicaciones en una hoja de papel de rotafolio. (Cubierta hasta que sea hora de discutir.)

Revise el ejemplo de emparejamientos de los grupos dominante y subordinado y añadir o modificar ejemplos para el contexto específico.

## **Instrucciones**

- Diga a los participantes: Las dinámicas de poder son muy reales, tanto en nuestros lugares de trabajo como en las comunidades con las que estamos asociados. Ahora vamos a explorar los efectos de estas dinámicas en nuestra vida personal y en la eficacia de nuestro trabajo en las comunidades.
- 2. Pregunte a los participantes: ¿Es zurdo alguien? Para los que responden que sí, pregunte: ¿Cómo fue crecer zurdos? ¿Qué ajustes tuvieron que hacer? ¿Para quién está diseñado el medio ambiente por lo general? (Escuche las respuestas. Pregunte si es necesario ¿Qué hay de los escritorios en la escuela? ¿Tijeras? ¿Actividades deportivas?)
- 3. Muestre al marco "dominante-subordinado" del papel rotafolio y reparta el material marcado con las dinámicas de poder. Pida a un voluntario que lea las características de la caja. Pida a alguien más que lea los 5 factores de las Dinámicas de Poder del Grupo. Tenga en cuenta que los términos "dominante" y "subordinado" también pueden ser intercambiados con "poderosos" y "vulnerables".
- 4. Comparta un ejemplo personal sobre la pertenencia a un grupo diverso. (Por ejemplo: Como estadounidense, estoy en un grupo dominante; pero como mujer, estoy en un grupo vulnerable.)
- 5. Solicite a un voluntario que lea la tabla de Impacto de las Experiencias Diferentes que se entregó en la hoja de trabajo. Pida a los participantes: ¿Qué pasaría si una persona ciega entra en el salón? Tengan en cuenta que todo el taller ha sido diseñado para personas que ven. ¿Alguna vez se despierta pensando en sí mismo como una "persona que ve"? A menudo nos comportamos de la misma manera con respecto a nuestros privilegios. Cuando pertenecemos al grupo dominante no somos conscientes de nuestro privilegio no ganado, mientras que los de un grupo subordinado son muy conscientes de su falta de dicho privilegio. Cuente la siguiente historia (u otra que haya preparado). Pregunte si alguien ha tenido una experiencia similar de descubrir un privilegio previamente inconsciente. Permita que 2 o 3 personas compartan brevemente sus historias.

#### Historia de un privilegio inconsciente

Rosa es una mujer blanca, fotógrafa profesional. Su socio de negocios, Mark, es afroamericano. Antes de abrir su estudio, entraron en una tienda de electrónicos para comprar equipo de fotografía. Mark pagó los artículos y el cajero le preguntó si quería un recibo. Rosa comenzó a decir que no, pero Mark intervino y aceptó el recibo. Más tarde, Mark le explicó a Rosa que él no quería correr el riesgo de ser detenido en la salida de la tienda y acusado de robar los artículos que habían comprado. Rosa se sorprendió. Nunca se le había ocurrido que un recibo era necesario para probar que ella había comprado algo y no había robado. Como mujer profesional blanca, ella nunca ha sido seguida en un almacén ni había tenido que probar una compra con un recibo y no se había dado cuenta de que la experiencia de Mark era tan diferente de la suya.

6. Pida a un voluntario que lea la tabla titulada Mentalidad que se encuentra en la hoja de trabajo. Diga: Debido a nuestras diferentes experiencias, tenemos diferentes modos de pensar. Aquellos quienes pertenecen a grupos subordinados, identifican patrones cuando perciben ciertos comportamientos repetitivos hacia ellos. Su atención se centra en el resultado y cómo se sintieron;

su respuesta es exigir un cambio inmediato dentro de los sistemas sociales más amplios. Por otro lado, quienes pertenecen al grupo dominante se centrarán en la intención y solo percibirán a cada persona como una víctima individual. Normalmente, insisten en que el cambio tomará tiempo. Pregunte a los participantes si pueden pensar en algún ejemplo de estas diferentes formas de pensar en su contexto particular.

- 7. Diga a los participantes: Cuando están en un grupo subordinado se enfrentan a diferentes tipos de opresión. ¿Puede usted nombrar algunos de estos? Invite a los participantes a enumerar algunos ejemplos de la opresión. Luego diga: La opresión, generalmente, cae en una de tres categorías:
  - Interpersonal entre las personas, en las interacciones y relaciones directas
  - Internalizada creencia que la subordinación es merecida, pensar menos de uno mismo, alineando auto creencias con los mensajes externos, pero sin poder sentirse enojado
  - Institucionalizada la participación de los medios de comunicación, normas y políticas

Plantee la siguiente pregunta: Con base en los ejemplos que hemos compartido hasta ahora, ¿podemos identificar el tipo de opresión en cada uno? Otorgue a los participantes de 5 a 10 minutos para discutir.

8. Diga a los participantes: Vamos a pensar en algunos ejemplos de emparejamientos de "poderosos y vulnerables". Solicite a un voluntario que escriba en el rotafolio, haciendo dos columnas: "Poderosos" y "Vulnerables". Luego, pida a los participantes que compartan algunos ejemplos, mientras el voluntario anota los emparejamientos en el rotafolio. Sugiera los siguientes ejemplos, en caso no hayan sido mencionados por los participantes.

Poderosos	Vulnerables
Hombres	Mujer
Blanco	De color
Norte del globo	Sur del globo
No pobres	Pobre
Sano	Capacidades diferentes

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup>Adaptado de los materiales de capacitación de CARE "La equidad de género y diversidad". Copyright 2014 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). Usado con permiso. Género, equidad y diversidad de soluciones.

## Hoja de trabajo: Dinámicas de poder<sup>1</sup>

## Dominante +

0 0 0	Define la realidad, la 'verdad' Establece reglas, normas Vistos como normales		
		O	Sigue las reglas
		O	Se espera que encaje
		O	Vistos como menos

## Subordinada -

## 5 Factores de las dinámicas de poder en el grupo

- Toda persona pertenece a múltiples y cambiantes grupos; por lo tanto, experimentan el poder y la vulnerabilidad en algún momento de sus vidas
- Los grupos poderosos no necesariamente constituyen los grupos mayoritarios (Sudáfrica-Apartheid)
- Pertenecer a un grupo vulnerable no sugiere atributos de sumisión de sus miembros
- Existen dinámicas de grupos de poderosos y vulnerables en todas partes en el mundo
- Las dinámicas de poder son contextuales

## Hoja de trabajo: Dinámicas de poder (continuación)

## Impacto de las diferentes experiencias

Dominante / Aceptado (Adentro/Correcto)	Subordinado / Rechazado (Afuera/Incorrecto)
Desconocimiento	Conocimiento
Inconsciencia	Conciencia
Privilegios no ganados	Desventaja

## **Mentalidades**

Dominada / Aceptado (Adentro/Correcto)	Subordinado / Rechazado (Afuera/Incorrecto)
Intención	Resultado
Los actos individuales	Patrones
Víctima	Sistema
Toma tiempo	Ahora

## Marco de poderosos y vulnerables

Grupos Poderosos	Grupos Vulnerables
Se ven a sí mismos como individuos	Son conscientes de su "grupalidad"
Ven su comportamiento como normal	A menudo se perciben a sí mismos como extraños o diferentes del grupo de poderosos
Tienen el poder de limitar el acceso a los recursos	Tienen acceso restringido a los recursos
Tienen ventajas que no se ganan por los hechos, sino por la atribución de identidad	Trabajan más duro para el mismo estatus o ventajas que disfruta el grupo de poderosos
Son inconscientes de su privilegio y cómo este se integra en las normas y estructuras de la sociedad	A menudo son dolorosamente conscientes de su falta de privilegio
Se centran en la intención y no en los resultados	Se centran en el impacto / resultado de la conducta

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup>Adaptado de los materiales de capacitación de CARE "La equidad de género y diversidad". Copyright 2014 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). Usado con permiso. Género, equidad y diversidad de soluciones.

## Actividad: Nuestra experiencia de cambio de comportamiento

#### Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Observado que el conocimiento no se traduce necesariamente en la práctica
- Explorado los retos del cambio de comportamiento personal
- Revisado y discutido las etapas de cambio
- Practicado la formulación de declaraciones de comportamiento

#### Duración

60 minutos

#### **Materiales**

- Rotafolios y caballete
- Marcadores
- Hoja de trabajo: Las etapas de cambio (1 copia por participante)
- Hojas de rotafolio preparadas para el ejercicio de ejercicio

## ¿Por qué esta actividad?

Esta actividad nos recuerda que hacer cambios deseados no siempre es rápido, fácil ni sencillo en nuestra propia vida, y puede ayudarnos a empatizar con las personas en las comunidades en las que trabajamos. Nos puede recordar por qué es útil identificar dónde se encuentran la mayoría de los miembros de la comunidad, en relación a su disposición de adoptar un nuevo comportamiento. De modo que podamos planificar las actividades programáticas para que responden a "donde está la población" en la actualidad.

## Preparación previa

Imprimir hojas de trabajo para los participantes.

Preparar y pegar las tres series de rotafolios alrededor del salón, cubiertas con hojas en blanco, junto con la declaración de comportamiento de la actividad.

- 1. El ejercicio de ejercicio (15 minutos)<sup>1</sup>
  - 1a. Invite a los participantes a imaginar que van a estar haciendo un poco de promoción de bienestar, y que ellos serán los sujetos de investigación para nuestra línea de base. (Pídales que respondan como ellos mismos, no como se imaginan que otros podrían responder.) Señale y lea la declaración de comportamiento para la actividad.

- 1b. Retire la hoja que colocó encima de cada uno de los tres conjuntos de rotafolios pegados a la pared. Explique que se trata de tres estados diferentes de conocimiento. Pida voluntarios para leer cada declaración.
- 1c. Pida a los participantes que se coloquen cerca de la afirmación que es más cercana a su *nivel de conocimiento*. Cuando los participantes se hayan parado junto a una declaración, pregunte: ¿Qué notan acerca de los grupos que se han formado? ¿Hay diferencias con base a los datos demográficos tales como el género, la etnia o la edad? ¿Otras observaciones? ¿Cuántas personas hay en cada grupo?
- 1d. Retire la instrucción de conocimientos para revelar las declaraciones de *creencias* para cada conjunto, y pida voluntarios para leer las declaraciones. Solicite que las personas se coloquen frente a la declaración que mejor refleja sus creencias sobre el tema. Una vez más, pida observaciones a cada grupo.
- 1e. Diga a los participantes, ahora vamos a ver lo que sucede cuando nos fijamos en sus comportamientos o prácticas actuales. Repetir como antes, retirando la declaración de creencias y dar lectura a las terceras hojas, que contienen las declaraciones de prácticas.
- 1f. Pregunte a los participantes, ¿qué diferencias ven ustedes? ¿En qué medida sus conocimientos y creencias predicen su comportamiento?
- 1g. Haga hincapié al hecho que es frecuente encontrar que lo que sabemos y creemos es muy diferente de lo que hacemos. ¿Por qué suponen que, a menudo, nuestros proyectos se centran en el suministro de información, aunque sabemos que el conocimiento no es un muy buen indicador de cambio de comportamiento?
- 2. Desarrollo de declaraciones de comportamiento<sup>2</sup> (20 minutos)
  - 2a. Informe al grupo que ahora vamos a pasar unos minutos aprendiendo a redactar las declaraciones de comportamiento de forma clara y bien definida. Es difícil promover el cambio cuando no se puede articular claramente de qué cambios se está hablando. Establecer con claridad el comportamiento o comportamientos que estamos tratando de promover, y la manera en que se medirá cuando las personas meta lo hayan adoptado, puede ser muy útil. Esto contribuye ayudarnos a pensar más claramente sobre nuestros objetivos y nos ayudará a promover el cambio de acuerdo con los esfuerzos que estamos realizando. Asimismo, es útil para saber cómo planificar y supervisar el cambio.
  - 2b. Al abordar temas complejos, como la equidad y la diversidad de género, es posible que exista una tendencia de usar términos amplios que representan una variedad de múltiples comportamientos, tales como "mostrar respeto por las mujeres" o "la participación del hombre", "autonomía de la mujer" o "garantizar el acceso de las personas con discapacidad" o "no discriminar por motivos de etnia, sexo, edad, religión u orientación sexual'.
  - 2c. Lea la hoja de trabajo con los participantes.
  - 2d. Solicíteles que se integren en grupos, y pida a cada grupo que escoja un término amplio con referencia a la equidad y la diversidad como "la participación masculina", "la potenciación de la mujer", "el acceso para las personas con discapacidad", o la "no discriminación de género". Dentro de esa amplia declaración, pida que desarrollen dos o tres declaraciones de comportamiento específicos.

- 2e. Dependiendo del tiempo con que se cuente: Opción 1) Solicite a los grupos que escriban sus declaraciones de comportamiento en el rotafolio y que hagan un recorrido tipo galería. Esto funcionaría bien si la actividad se produce justo antes de un descanso o al final del día. El facilitador puede ayudar a ajustar las declaraciones de comportamiento durante el descanso. Opción 2) Solicite a algunas personas que compartan sus declaraciones de comportamiento. Discutan y fortalezcan las declaraciones, según sea necesario, en plenaria.
- 3. Reflexiones sobre el cambio en su propia vida (15 minutos)
  - 3a. Invite a los participantes a regresar a sus asientos, y dedicar un momento para reflexionar sobre un cambio que hicieron con éxito en su propia vida y a que hagan algunas notas al respecto.
  - 3b. Escriba unas preguntas de reflexión en un rotafolio para que consideren:
    - ¿Cómo decidieron cambiar?
    - ¿Fue fácil o difícil?
    - ¿Cuáles fueron los pasos?
    - ¿Cuándo/cómo sabían que habían tenido éxito?
  - 3c. Pídales que analicen estos cambios en parejas o en grupos de tres.
  - 3d. Invite a algunos voluntarios a que compartan acerca de los cambios que han hecho.
  - 3e. Reparta las hojas de trabajo con las etapas de cambio. Repasen juntos las diferentes etapas. Mencione que esto es solo una teoría de cómo se produce el cambio y, aunque se usa ampliamente, no es universalmente aceptada.
  - 3f. Pida a los participantes que consideren los cambios que han hecho con las siguientes preguntas para reflexionar:
    - ¿De qué manera este modelo refleja su experiencia con el cambio?
    - ¿Cómo se diferencia?
  - 3g. Diga: Ahora piense en un cambio que ha intentado hacer, pero que no ha tenido éxito.
    - ¿Qué pasó?
    - ¿De qué forma puede explicar su intento a través de este modelo? ¿O no puede explicarlo?
  - 3h. Continúe: Ahora, vamos a pensar en las comunidades en las que trabajan. ¿Cuáles son algunos cambios de comportamiento que han estado promoviendo en su trabajo?
    - ¿Qué tan fácil o difícil ha sido ver los resultados deseados?
    - Piensen en la declaración de comportamiento que acaban de escribir. Pónganse en el lugar de los miembros de la comunidad en la que trabaja. ¿En qué etapas del cambio cree usted que la mayoría de ellos están, en términos de los comportamientos de equidad de género?
    - Supongamos que los miembros de la comunidad están en su mayoría en la contemplación o la preparación para las etapas de acción – ¿qué cree que ayudaría a los miembros de la comunidad para moverse la acción?
  - 3i. Pida a los participantes que reflexionen sobre esta actividad. ¿Sería útil saber en qué etapa o etapas del cambio están la mayoría de miembros de la comunidad? ¿Cómo cree que es posible obtener esta información? Resuma a medida que refuerza lo siguiente: 1) el proceso es raramente lineal; 2) la gente empieza en diferentes etapas; 3) es común que se salten algunas de las etapas o incluso que se repitan algunas.

## Ejemplo de comportamiento para promover

Toma de Decisiones Compartidas: Muchos proyectos están promoviendo que las parejas tomen decisiones conjuntamente. Sabemos que las normas de género y de poder influyen en los resultados de la seguridad alimentaria y nutricional. Cuando las mujeres y los hombres toman decisiones sobre el uso de los recursos, pueden contribuir al bienestar de sus familias. De la misma manera, afectará positivamente, la toma de decisiones en conjunto sobre la búsqueda de los servicios de salud, y la producción, compra y preparación de alimentos nutritivos para sus familias.

#### 5. Discusión (10 min)

- Hace unos momentos hicimos el "ejercicio de ejercicio", practicamos la redacción de declaraciones de comportamiento claras y específicas, y exploramos la Teoría de las etapas del cambio. Esto probablemente fue una revisión para algunos de ustedes que son los profesionales con más experiencia en el Cambio Social y de Comportamiento, pero pudieron haber sido nuevos conceptos para los demás.
- Para ustedes, ¿Qué se destaca de estas actividades que acabamos de hacer? ¿Hubo algo que le sorprendiera?
- ¿Qué conexiones hizo con las actividades y con algo de su propia vida o trabajo?
- Resuma la discusión diciendo: Como hemos visto, el cambio de comportamiento en nuestra propia vida muchas veces no es tan fácil. Por lo tanto, no debe sorprendernos que es un verdadero reto en las comunidades en las que trabajamos.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> El ejercicio de ejercicio es una adaptación de <u>Diseñando para el Cambio de Comportamiento Para Agricultura, Gestión de Recursos Naturales, Salud y Nutrición [http://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/dbc\_spanish.pdf]</u>

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> En el manual de capacitación, <u>Diseñando para el Cambio de Comportamiento Para Agricultura, Gestión de Recursos Naturales, Salud y Nutrición</u> [http://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/dbc\_spanish.pdf] hay más información sobre cómo escribir una declaración de comportamiento efectiva. La actividad de este manual es una introducción a la redacción de las etapas de comportamiento.

## Rotafolios de muestra para el ejercicio de ejercicio

Nota para el facilitador: Esta es una actividad que invita a las personas a reconocer que, aunque tengan los conocimientos y creencias sobre el valor de un comportamiento, no necesariamente significa que lo estén practicando. Los temas puedes ser sustituidos para lo que mejor funcione para su grupo. Si fuera necesario ahorrar tiempo, la actividad se puede acortar a solo presentar el conocimiento y la práctica, en lugar de abordar conocimientos, creencias y práctica.

## El ejercicio de ejercicio

Meta del cambio de comportamiento (Rotafolio 1): Adultos destinatarios realizan al menos 30 minutos de ejercicio físico moderado cuatro o más veces por semana.

Instrucciones para el capacitador: Se necesitan tres conjuntos de rotafolios para este juego, los cuales serán pegados a la pared cerca del rotafolio 1. Cada serie debe colocarse de forma que sea fácil quitar la primera hoja para revelar la siguiente. Cada serie tiene tres hojas de rotafolio que van apiladas una encima de la otra en el orden que se muestra a continuación. Se debe colocar una hoja en blanco encima de cada serie de manera que estén cubiertas hasta el momento de iniciar la actividad.

#### Serie 1

Rotafolio 2	Yo sé que hacer ejercicio es muy importante. He leído varios estudios que lo demuestran. También he oído muchos anuncios que promocionan la salud a través del ejercicio.
Rotafolio 3	Creo que hacer ejercicio es muy importante. Creo que cada uno debe hacer ejercicio con regularidad, por lo menos cuatro veces a la semana.
Rotafolio 4	La semana pasada hice ejercicio cuatro o más veces durante al menos 30 minutos cada vez.
Caria 3	

#### Serie 2

Serie Z	
Rotafolio 5	He escuchado que el ejercicio puede reducir la probabilidad de enfermedad cardíaca.
Rotafolio 6	Creo que el ejercicio es algo importante. La mayoría de la gente debe ejercitarse una a dos veces por semana.
Rotafolio 7	Hice ejercicio 2 o 3 veces la semana pasada.
Serie 3	

Rotafolio 8	Sé que mucha gente está en forma porque hacen ejercicio, pero no estoy seguro de cómo lo hacen.
Rotafolios 9	Creo que hacemos suficiente ejercicio con las actividades rutinarias del día.
Rotafolio 10	La semana pasada no hice ningún ejercicio más allá de las actividades de rutina.

## Comportamiento alternativo para el ejercicio de ejercicio

Meta del cambio de comportamiento (Rotafolio 1): adultos destinatarios comen cinco o más porciones de frutas y verduras diariamente.

Instrucciones para el capacitador: Se necesitan tres conjuntos de rotafolios para este juego, los cuales serán pegados a la pared cerca del rotafolio 1. Cada serie debe colocarse de forma que sea fácil quitar la primera hoja para revelar la siguiente. Cada serie tiene tres hojas de rotafolio que van apiladas una encima de la otra en el orden que se muestra a continuación. Se debe colocar una hoja en blanco encima de cada serie de manera que estén cubiertas hasta el momento de iniciar la actividad.

#### Serie 1

Sé que comer frutas y verduras es muy importante para la prevención de muchas enfermedades y promover la salud óptima. Cinco frutas y verduras al día es la mínima cantidad recomendada.
Creo que comer frutas y verduras es muy importante. Creo que cada uno debe comer cinco o más frutas y verduras por día.
Ayer comí al menos cinco porciones de frutas y verduras.
He oído que el consumo de verduras puede reducir su probabilidad de tener sobrepeso y desarrollar diabetes.
Creo que el consumo de frutas y verduras es algo importante. La gente debe tratar de comer una dieta equilibrada.

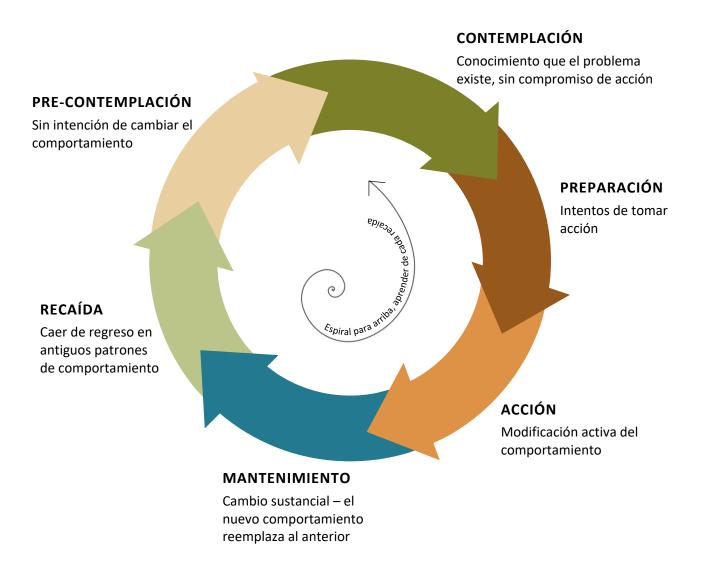
## Serie 3

Rotafolio 7

Rotafolio 8	Hay muchas recomendaciones contradictorias sobre la nutrición. En estos días, ya no estoy realmente seguro de lo que debería estar comiendo.
Rotafolio 9	Creo que las personas a quienes no les gustan las frutas y verduras van a estar bien si solo toman sus vitaminas.
Rotafolio 10	Ayer comí entre cero a dos porciones de frutas y verduras.

Ayer comí 3 o 4 porciones de frutas y verduras.

## Hoja de trabajo: Etapas de cambio



## Modelo transteorético del cambio Prochaska & DiClemente

Hay diversas maneras de representar las etapas de cambio, por lo general con escaleras, escalones o ruedas. Esta es una versión adaptada de: http://www.problemgambling.net.au/howpeoplechange.html

## Hoja de trabajo: Escribir una declaración de comportamiento

## Quién + Qué + Específicos

Una declaración de comportamiento fuerte y clara expresa **quién** va a hacer **qué** comportamiento, lo que se espera que hagan (verbo de acción) y, por lo general, algunos detalles adicionales o específicos.

## Ejemplos:

- Madres de bebés menores de 6 meses de edad amamantan según la demanda, durante todo el día y la noche, vaciando un pecho cada vez.
- Mujeres avicultoras mantienen a las aves encerradas en todo momento.
- Hombres y mujeres agricultores(as) con tierras montañosas siembran árboles en las laderas.
- Padres de las adolescentes retrasan el arreglo de sus matrimonios hasta que cumplen 18 años.
- Los padres ayudan a sus hijos menores de cinco años con el lavado de manos antes de la cena.

## Quién

Describa el grupo que va a hacer el comportamiento (o asegurarse que ocurra).

## Verbo de acción en tiempo presente

Para probar si el verbo es un verbo de acción, cierre los ojos y trate de "ver" la acción.

## **Específicos**

Añade los detalles que se refieren a cómo el comportamiento se debe practicar, incluyendo cuándo se debe practicar, con qué frecuencia, en qué lugar, etc.

**No** incluya **por qué** debe ser practicado el comportamiento.

## Actividad: Historias cortas sobre el cambio<sup>1</sup>

### Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Explorado las metas y acciones que un miembro de la comunidad podría tomar para cambiar un comportamiento
- Identificado las potenciales barreras que enfrentan las personas cuando se trata de cambiar, especialmente las mujeres y las niñas
- Identificado y discutido acciones y/o intervenciones que los programas pueden tomar para facilitar el proceso de cambio

#### Duración

1 hora

#### **Materiales**

- Papel de rotafolio
- Marcadores
- Fichas (index) grandes en tres colores diferentes
- Cinta adhesiva

## ¿Por qué esta actividad?

A veces, cuando el personal del programa promueve un comportamiento en particular entre un grupo prioritario, podría pasar que no entiendan el proceso requerido para alcanzar el cambio deseado. Muchas barreras para el cambio de comportamiento pueden existir, especialmente para las mujeres y las niñas. Ayudar a los profesionales a pensar más allá de estos obstáculos potenciales, creará empatía, desarrollará la paciencia y fomentará la creatividad para responder a las necesidades de la comunidad durante el proceso de cambio.<sup>2</sup>

## Preparación previa

Revisar y modificar las tres historias cortas de Alicia, Ana, y Ariana que se encuentran en el cuadro de abajo. Los participantes pueden conectar más fuertemente con la actividad si los nombres, los comportamientos y las ubicaciones se relacionan con su contexto. Como alternativa, los facilitadores podrían pedir a los participantes que creen sus propias historias cortas (utilizando una de las de abajo como ejemplo.) Si los participantes escriben sus propias historias, el tiempo asignado para esta actividad deberá aumentar ligeramente. El número de historias necesarias dependerá del tamaño del grupo. Idealmente, los participantes deben trabajar en grupos de tres o cuatro personas.

Una vez que haya modificado las historias, escriba cada una en una hoja de rotafolio. Luego, utilizando las fichas de colores, escriba las palabras: *acciones*, *barreras* e *intervenciones* – cada una, en una tarjeta de color diferente. Pegue las fichas del lado izquierdo del rotafolio, debajo de la historia. (Véase el ejemplo del rotafolios completado abajo.)

#### Historia de Alicia

Alicia es una mujer joven, de 22 años. Ella tiene un hijo de 12 meses de edad y acaba de quedar embarazada de su segundo hijo. A ella le gustaría darle de comer huevos a su hijo.

#### Historia de Ana

Ana es una niña de 12 años de edad en 6º grado. Un día sangró y manchó su falda. Por esta razón dejó de asistir a la escuela. A Ana le gustaría continuar su educación.

#### Historia de Ariana

Ariana es una mujer de 19 años de edad que se acaba de casar. A ella le gustaría posponer su primer embarazo.

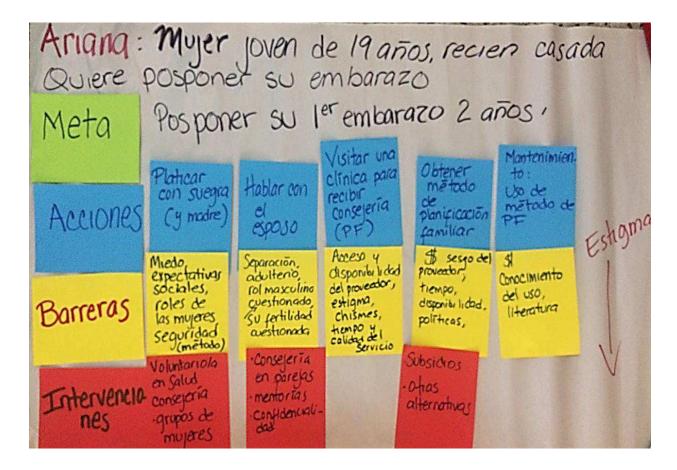
- 1. Introducción y redacción de la historia (25 minutos)
  - 1a. Diga a los participantes: Como señalamos en la sesión sobre el cambio de comportamiento personal, el cambio no es simple ni lineal. A menudo toma tiempo y requiere superar obstáculos y del apoyo de los demás. El conocimiento por sí solo no es suficiente para lograr el cambio. En esta actividad vamos a escribir historias sobre el proceso de cambio para tres personas diferentes y pensar en lo que nuestras organizaciones pueden hacer para facilitar el cambio.
  - 1b. Mencione: Vamos a integrarnos en tres grupos; cada grupo tendrá su propia historia. Los inicios de las historias están escritos en los rotafolios. Su trabajo consiste en contar lo que sucede a continuación, dando todos los detalles del proceso de cambio a lo largo del camino. Tenga en cuenta lo que ha aprendido sobre género y el poder mientras cuenta la historia.
    - a. En primer lugar, escriba en el rotafolio la meta de su personaje principal.
    - b. A continuación, en las tarjetas del primer color (celeste), escriba las acciones que se necesitan para lograr su objetivo. Por ejemplo, Alicia pregunta a su marido si ella puede alimentar a su hijo con huevos, en lugar de venderlos todos.
    - c. Luego, en la tarjeta del segundo color (amarilla), identifique los obstáculos que encuentra cuando se toman las acciones para lograr su objetivo. Por ejemplo, el marido de Alicia dice que necesitan el dinero de los huevos y no pueden permitirse el lujo de dárselos de comer a sus hijos.
    - d. Por último, piensen en intervenciones que su organización puede llevar a cabo que podrían ayudar a su personaje a superar las barreras. Anoten los datos en las tarjetas del tercer color (roja). Por ejemplo, un programa podría utilizar ensayos de prácticas mejoradas para descubrir qué proteínas de origen animal son más aceptables y viables para familias o se podría usar el cambio de comportamiento negociado con los padres para animarles a separar algunos huevos para la alimentación de los niños pequeños.
  - 1c. Invite a los participantes a que elijan la historia que les gustaría trabajar. (Si un grupo es demasiado grande, puede pedirles que se integren en dos grupos o solicite a algunos integrantes a que pasen a un grupo más pequeño.) Pegue los rotafolios a las paredes en diferentes áreas del salón. Asegúrese de que cada grupo tenga tarjetas y cinta adhesiva suficientes. Mientras los

grupos trabajan, camine por el salón para responder a cualquier pregunta que puedan tener o para ayudarles.

- 2. Informe de la historia (15 minutos)
  - 2a. Junte a los participantes y pídales que se coloquen alrededor del rotafolio del primer grupo. Solicite a alguien de ese grupo que cuenten la historia que escribieron. Cuando haya terminado, pregunte a los demás grupos lo siguiente:
    - ¿Qué otras acciones podría haber tomado Alicia/Ana/Ariana?
    - ¿Qué otras barreras podría haber encontrado?
    - ¿Qué otras cosas podría hacer nuestra organización para ayudarla?
    - ¿Por qué no es suficiente decirle a Alicia/Ana/Ariana sobre los beneficios del comportamiento para que ella cambie?
    - ¿De qué forma se observa la influencia de las normas de género y de poder en las historias?
  - 2b. Repita la discusión con los otros dos grupos.
- 3. Discusión en plenaria (5 minutos)
  - 3a. Solicite a los participantes que regresen a formar un solo círculo para reflexionar sobre el ejercicio. Facilite una discusión usando las siguientes preguntas:
    - ¿Qué aprendieron de este ejercicio?
    - ¿Cómo afectó su forma de pensar acerca del proceso de cambio?
    - En la actualidad, ¿Cómo está su organización ayudando a las personas a través del proceso de cambio de manera exitosa?
    - ¿Qué les gustaría que mejorara?

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup>Adaptado de Ideas y Acción: Abordar los factores sociales que influyen en la salud sexual y reproductiva. Copyright 2007 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. y de las Herramientas para el Análisis Social y la Acción para Seguridad Alimentaria y Nutrición, Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). 2017. Usado con permiso. 
<sup>2</sup>Para obtener ayuda detallada en el diseño de una estrategia de cambio de comportamiento, consulte el Manual de Diseño para el Cambio de Comportamiento: <a href="http://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/dbc\_spanish.pdf">http://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/dbc\_spanish.pdf</a>

## Ejemplo de una historia completa



## Actividad: Cambio de comportamiento negociado<sup>1</sup>

#### Objetivos basados en logros

Al final de esta lección, los participantes habrán:

- Identificado las ventajas de utilizar el cambio de comportamiento negociado
- Identificado los pasos para el cambio de comportamiento negociado
- Practicado negociar un cambio de comportamiento con un escenario familiar acerca de un comportamiento relacionado con el género

#### Duración

2 horas

#### **Materiales**

- Papel de rotafolio
- Marcadores
- Cinta adhesiva
- Hoja de trabajo: Diálogos para juego de roles: Diálogos para negociar el cambio de comportamiento (3 copias)
- Hoja de trabajo: Pasos para el proceso de negociar el cambio de comportamiento (una para cada participante)

## ¿Por qué esta actividad?

En el proceso de adoptar un nuevo comportamiento, las personas a menudo se encuentran con desafíos personales (dificultades, barreras u obstáculos), aún más si esos comportamientos implican promover la equidad y la diversidad de género. Los participantes pueden aprender a ayudar a su población objetivo a superar estos obstáculos mediante el aprendizaje de habilidades de cambio de comportamiento negociado.

## Preparación previa

Elija dos voluntarios para hacer un juego de roles y pídales que practiquen previamente usando uno de los guiones en la hoja de trabajo: **Juegos de roles: Diálogos para negociar el cambio de comportamiento**. Estos juegos de roles pueden ser cambiados por el facilitador de antemano para incluir información y comportamientos que son más relevantes para la situación local y trabajo de los participantes en la comunidad. Asegúrese de que cada uno de los ocho pasos para el proceso de negociar el cambio de comportamiento, y que figuran en los subtítulos del diálogo del juego de roles, se demuestren claramente en el juego de roles.

En el rotafolio, prepare una lista de las palabras clave que contiene la hoja de trabajo: Pasos para el proceso de negociar el cambio de comportamiento (Saludar, Preguntar, Escuchar, Identificar, Discutir, Recomendar y Negociar, Acuerdo, Cita).

Decidir sobre el término a utilizar para "promotor" en la actividad. Introducir el término que se refiere a los trabajadores de la primera línea (por lo general un voluntario) que se reúne individualmente con los

miembros de la comunidad para promocionar el cambio de comportamiento. Esta persona puede ser un voluntario del Grupo de Cuidado, Trabajador Comunitario de Salud, Extensionista Agrícola, o de otro grupo de trabajadores o voluntarios de la comunidad.

Si hay expertos en género en el salón, es posible que expresen su preocupación de que esta actividad no es suficiente para transformar las normas de género perjudiciales. Haga énfasis en que esta metodología fomenta, respetuosamente, acciones pequeñas y factibles; a la vez que permite que la comunidad lidere la selección y práctica de esos cambios. Este enfoque es más probable que conduzca a los cambios normativos sostenibles y menos propensos a provocar resistencia.

#### Instrucciones

- 1. Comportamiento ideal y el segundo mejor comportamiento (15 minutos)
  - 1a. Invite a los participantes a pensar en la historia de Ariana, Alicia o Ana. ¿Es siempre posible o fácil para los miembros de la comunidad practicar el comportamiento ideal? (La respuesta debería ser "no". Si no lo hacen, pídales que piensen en las barreras a los comportamientos que aparecen en la actividad de cambio de comportamiento personal).
  - 1b. Pregunte a los participantes: ¿Cuáles son algunas de las razones por las que miembros de la comunidad podrían no practicar el comportamiento ideal? (Las respuestas podrían incluir: no hay manera de conseguir los materiales que necesitan, tabúes culturales, miedo de tener malos resultados, dificultad para recordar cómo/cuándo hacer el comportamiento, creencias religiosas, el miedo de tener consecuencias negativas de hacer el comportamiento, pensar que el peligro no es probable que les suceda a ellos, pensar que el peligro no es grave)
  - 1c. Pregunte a los participantes: ¿Qué pueden hacer nuestros programas para ayudar a los miembros de la comunidad que tienen dificultades para adoptar el cambio? Respuesta deseada: Ayudar a la persona a encontrar la manera de superar las dificultades.)
    - Explique que una manera de superar las dificultades se llama Cambio de Comportamiento Negociado.
  - 1d. Explique a los participantes: Antes de poder utilizar el enfoque del cambio de comportamiento negociado, es necesario identificar primero el comportamiento ideal. Pero, ¿qué pasa si el comportamiento ideal no es viable o aceptable? ¿Cuál sería el siguiente mejor comportamiento que la persona podría adoptar, o un comportamiento que sea "cercano" al comportamiento ideal? A veces esto puede ser un comportamiento similar, pero hecho con menos frecuencia o el uso de cantidades más bajas, etc.

Ejemplo de comportamiento ideal: *El esposo cocina la cena para la familia cuatro veces a la semana.* 

Ejemplo de siguiente mejor comportamiento: El esposo cocina la cena para la familia una vez por semana. (O bien: El esposo juega con los niños tres noches a la semana, mientras que la esposa cocina la cena.)

• Pida a los participantes de forma individual que escriban un comportamiento ideal y un segundo mejor comportamiento en una hoja de papel. Recuérdeles de la redacción de la

- declaración de comportamiento que aprendieron en la actividad anterior (Cambio de Comportamiento Personal).
- Pida a los participantes que se integren en parejas para compartir sus ideas y que las discutan.
- Si el tiempo lo permite, pida voluntarios para compartir con el grupo y discutir.
- 2. Definición y ventajas del cambio de comportamiento negociado (15 minutos)
  - 2a. Pregunte a los participantes: ¿Alguna vez ha escuchado el término negociación para el cambio de comportamiento? ¿Qué opina qué significa este término?
  - 2b. Lea en voz alta y discuta brevemente la definición del enfoque. Invite a que hagan preguntas.
    - La negociación para el cambio de comportamiento significa que el promotor trabaja en conjunto con un miembro de la comunidad para considerar varias opciones y decidir lo que esa persona va a hacer. El promotor no obligará a la persona a hacer algo. El promotor escucha con respeto lo que la otra persona está diciendo. Al final, los dos estarán de acuerdo con la decisión de que la otra persona tome. Recuerde que este proceso es una negociación.
  - 2c. Pida a los participantes de forma individual que hagan una lista de lo que creen podrían ser las ventajas del cambio de comportamiento negociado. Otorgue un par de minutos para hacer esto, a continuación, pida voluntarios para compartir algunos ejemplos. Escriba estas respuestas en el rotafolio.
  - 2d. Pida a los participantes que se acerquen al rotafolio con ventajas para que comparen la lista de ventajas que ellos tienen con la del rotafolio.

#### Ventajas de negociación

- La negociación fomenta el cambio continuo, ya que demuestra cómo los pequeños pasos pueden ayudar a las personas a alcanzar metas más grandes.
- La negociación forma un puente entre las necesidades y valores de la comunidad y el conocimiento científico.
- La negociación ayuda a los promotores a aprender lo que miembros de la comunidad piensan, sienten y hacen mediante el uso de habilidades de escuchar, preguntar, y la negociación. Esta información puede ser de apoyo para el promotor para identificar y superar los obstáculos para el cambio.
- La negociación promueve que los promotores tengan enfoques positivos y alienta la disposición a aprender de la comunidad. Asimismo, promueve la empatía por las situaciones y dificultades de los miembros de la comunidad, y una mejor comprensión de las oportunidades para el cambio realista.
- La negociación genera confianza entre el promotor y los miembros de la comunidad, ya que han tenido la oportunidad de expresarse y sus situaciones son tomadas en cuenta.
- La negociación con varias familias identifica las mejores prácticas posibles en una situación dada, incluso si estas no son necesariamente la práctica óptima.

- 4. Nombrando los pasos de la negociación (30 minutos)
  - 4a. Explique a los participantes: Ahora vamos a ver un juego de roles que muestra los pasos del cambio de comportamiento negociado.
  - 4b. Pida a los voluntarios previamente seleccionados que lleven a cabo uno de los juegos de roles que se encuentran en la hoja de trabajo: **Juego de roles: Diálogos para negociar el cambio de comportamiento** (o la adaptación que preparó de antemano). Asegúrese que cada uno de los ocho pasos para el proceso para negociar el cambio de comportamiento, y que figuran en los subtítulos del diálogo, se demuestren claramente en el juego de roles.
  - 4c. Al finalizar el juego de roles, pida a los participantes que le digan lo que observaron, incluyendo: ¿Qué pasó primero? ¿Y luego qué pasó? Muestre la lista de rotafolio con pasos que ha preparado con antelación (usando como guía la hoja de trabajo: Pasos para el proceso de negociar el cambio de comportamiento). Pregunte a los participantes si vieron todos estos pasos en el juego de roles.
  - 4d. Explique a los participantes: En el proceso de negociación, es necesario que haya al menos una visita de seguimiento. Pregunte: ¿Cuál cree usted que es el propósito de la visita de seguimiento? (Las respuestas podrían incluir: Corroborar si la persona ha adoptado el cambio de comportamiento y cuáles fueron los resultados; ver si el obstáculo se ha superado; encontrar otros comportamientos que pueda necesitar adoptar la persona.) Durante la visita de seguimiento, el promotor sigue el mismo proceso de cambio de comportamiento negociado, solo que esta vez el promotor pregunta primero acerca del comportamiento acordado y continúa desde allí.
- 5. Practicar nuestras habilidades de negociación (1 hora)
  - 5a. Explique a los participantes: Hemos discutido algo de la teoría detrás del proceso de Cambio de Comportamiento Negociado. Ahora es el momento de poner en práctica nuestro conocimiento.
  - 5b. Integre el grupo en pequeños grupos de dos o tres. Cada grupo debe seleccionar primero un comportamiento y escribir una declaración de comportamiento. Los facilitadores ayudan a cada grupo.
  - 5c. Una vez que los participantes finalizan sus declaraciones de comportamiento, pida a cada grupo que desarrollen un juego de roles de 2 a 3 minutos sobre cómo negociar el cambio de comportamiento. Una persona va a hacer el papel de promotor, el otro va a representar el papel de miembro de la comunidad. La tercera persona puede desempeñar el papel de una persona que influye (como un marido o de la suegra, si es necesario). Cada grupo de tres tomará turnos para realizar su juego de roles frente al grupo grande.
  - 5d. Después que todos los participantes de los juegos de roles hayan presentado, facilite una discusión basada en las siguientes preguntas:
    - ¿Cómo se sintió en su rol de miembro de la comunidad? ¿Cómo le fue, desde su punto de vista?
    - ¿Cómo se sintió como el promotor? ¿Cómo le fue, desde su punto de vista?
    - ¿Qué le pareció difícil?
    - ¿Qué se puede mejorar?

#### 6. Cierre (10 minutos)

- 6a. Explique que el enfoque del cambio de comportamiento negociado se puede utilizar con cualquier comportamiento en cualquier sector. Señalar que el proceso requiere al menos una visita de seguimiento para ver cómo se está siguiendo la recomendación y nombre otros comportamientos que la persona debe adoptar de acuerdo a la situación.
- 6b. Pregunte a los participantes cómo podrían comenzar a incorporar el cambio de comportamiento negociado sus propios programas.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup>Adaptado de la Red FSN y Grupo CORE. 2015. Hazme un Agente de Cambio: Un recurso multisectorial CCC de los trabajadores comunitarios y del personal de campo. Washington, DC: El Programa de TOPS. http://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/MMCA%20Spanish%20Final.pdf

# Hoja de trabajo: Juego de roles: Diálogos para negociar el cambio de comportamiento

## Opción A

Comportamiento: Búsqueda de atención médica para los niños

Guion: Padre no permite que la madre que busque atención médica sin su permiso y sin su presencia

Actores: Promotor, madre, marido

Actor	Diálogo			
1. Saludo				
Promotor	Buenos días, Julia. Qué gusto verla. Espero que se encuentre bien.			
Madre	Bienvenido. Me alegro de verlo. Gracias por venir a visitarme.			
<ul><li>2. Preguntar</li><li>3. Escuchar</li></ul>				
Promotor	¿Qué tiene Pedrito ahora? ¿Cómo está?			
Madre	Pedrito tiene 8 meses de edad ahora, y no está muy bien. Hace dos semanas se resfrió y todavía está en mal estado.			
Promotor	Siento mucho oír eso. ¿Pudieron llevar a Pedrito al doctor?			
Madre	Sí, lo hicimos una vez. Por suerte el día que estaba muy enfermo mi marido estaba aquí y lo llevó médico. El médico dijo que necesitaría ver a Pedrito una vez más para asegurarse que se está recuperando bien, pero mi marido no estaba aquí para ir conmigo al médico.			
Promotor	Y, ¿usted sola no podía llevar a Pedrito al médico?			
Madre	Pues, mi marido no me permite salir de la casa cuando él no está aquí. Y, como no tengo su permiso para ir al médico, no puedo llevar yo sola a Pedrito.			
Promotor	Ah, ya le entiendo. Cada vez que tiene que hacer algo fuera de la casa, ¿su marido tiene que darle permiso y estar con usted?			
4. Identificar				
Madre	Sí. Mi marido tiene que darme permiso para hacer cualquier actividad fuera del hogar. Por ejemplo, me da permiso para ir a recoger el agua cada dos días. Sin embargo, cuando tengo que interactuar con otro hombre, como el doctor, su permiso no es suficiente; él quiere estar allí.			
Promotor	Así que su marido tiene que estar con usted para ir al médico. ¿Cómo se sientes sobre eso?			
Madre	Mi marido me quiere mucho y está tratando de protegerme; es por eso que tiene esa regla en nuestra casa. Sin embargo, eso me complica las cosas, porque él trabaja fuera de la ciudad. Tengo que esperar a que vuelva a casa para llevar a Pedrito al médico, y me temo que mi bebé se va a enfermar más si espero tanto tiempo.			

Actor	Diálogo				
Promotor	Sí, eso es verdad. Esperar puede ser arriesgado. ¿Su marido está aquí?				
Madre	Sí, acaba de llegar esta mañana y está descansando. Tenemos una cita con el médico esta tarde.				
Promotor	Esas son buenas noticias. ¿Cree que su esposo puede platicar con nosotros por un minuto o dos?				
Madre	Sí, déjeme llamarlo.				
5. Discutir					
Promotor	Hola. Me alegra mucho conocerlo. Felicitaciones por tener un hijo tan hermoso y por ser un padre tan amoroso y protector.				
Padre	Encantado de conocerlo. Sí, amo a mi esposa y mi hijo; ellos son mis tesoros.				
Promotor	Entiendo que usted tiene que darle permiso a su esposa para realizar actividades fuera de la casa. También entiendo que ella no puede ir sola al médico a menos que ella esté con usted.				
Padre	Sí, la gente en esta comunidad le gusta mucho el chisme, y yo no quiero que haga chismes sobre mi esposa si ella va sola al médico, sobre todo porque el médico es un hombre.				
Promotor	Entiendo que usted está tratando de proteger a su esposa. ¿Sabía que cuando una mujer va sola al médico, la enfermera también está presente en todo momento durante la consulta?				
Padre	No sabía eso. Eso es interesante.				
6. Recomendar					
Promotor	Entiendo su preocupación y su deseo de proteger a su familia. Sin embargo, es muy importante seguir las recomendaciones del médico para asegurar que nuestros niños se recuperan rápidamente. Puesto que usted sabe que la enfermera estará en la sala con su esposa, Pedrito y el médico, me gustaría hacer una sugerencia. ¿Cree que podría dar permiso a su esposa de llevar a Pedrito al médico cada vez que ella piense que sea necesario?				
Madre	¿En cualquier momento? Eso es demasiado, creo. Me gustaría que mi esposo esté conmigo para los controles de rutina. Tener su permiso para llevar a Pedrito al médico cuando esté enfermo sería un alivio.				
Padre	Estoy de acuerdo con mi esposa. Me gustaría estar presente en las visitas rutinarias. Sin embargo, si cree que Pedrito está enfermo, ella puede llevarlo al médico.				
Promotor	¡Fantástico! Vamos a probar esto, entonces: cuando su esposa crea que Pedrito está enfermo lo llevará al médico, ya que se asume que ella tiene su permiso. ¿Está bien?				
Madre	¿Qué opinas, mi amor? ¿Podemos probar eso?				
Padre	Sí, podemos probar eso.				

Actor	Diálogo			
7. Acordar				
Promotor	La próxima vez que venga a visitarlos podemos revisar la decisión y ver cómo les funciona. ¿Qué piensan?			
Padre	De acuerdo, podemos probarlo.			
Promotor	Por lo tanto, estamos de acuerdo de que Julia tiene permiso para llevar a Pedrito al médico si cree que está enfermo?			
Padre	Sí.			
8. Cita				
Promotor	¡Eso es genial! Yo pienso volver en un par de semanas para ver cómo van las cosas. ¿Está bien con ustedes? Y, si surge algo mientras tanto, por favor, simplemente vayan a verme.			
Madre	Bueno lo haré. Gracias por venir.			
Promotor	¡Pedrito es un bebé con suerte de tener una madre y un padre tan amorosos!			

## Opción B

Comportamiento: Retrasar el matrimonio precoz

Guion: Madre no quiere que su hija se case a los 16 años, pero el marido quiere darla en matrimonio

Actores: Promotor, madre, padre

Actor	Diálogo		
1. Saludo			
Promotor	Buenos días, Ángela. ¿Cómo está?		
Madre	Bienvenido. Es bueno verlo otra vez. Gracias por venir a visitar.		
<ol> <li>Preguntar</li> <li>Escuchar</li> </ol>			
Promotor	Me enteré que su Paula va a cumplir 16 años muy pronto, ¿cómo se siente al respecto?		
Madre	Sí, estoy emocionada y preocupada al mismo tiempo.		
Promotor	Me alegro de que esté contenta. ¿Me podría decir más acerca de su preocupación de que su hija llegue a los dieciséis años de edad?		
Madre	Por supuesto. Aquí en nuestro pueblo es muy común que las niñas se casen cuando llegan a los dieciséis años de edad. Estoy preocupada porque Paula es tan inteligente y tan llena de energía que creo que tiene mucho que dar a nuestra comunidad y si se casa dejará de ir a la escuela y no podrá preparase para ser una gran lideresa.		
Promotor	Es verdad. El matrimonio es una gran responsabilidad.		

Actor	Diálogo		
Madre	Sí, y estoy segura que después de casarse ella va a quedar embarazada y va a dejar de ir a la escuela para cuidar de sus hijos. Lo mismo me sucedió a mí y no quiero que le pase a Paula. Sin embargo, mi marido está presionando a Paula para casarse ya que él dice que es lo que las mujeres deben hacer.		
Promotor	La entiendo, esas tradiciones son muy comunes en nuestra comunidad y son muy difíciles de cambiar. ¿Está su esposo en casa hoy?		
4. Identificar			
Madre	Sí está. Él acaba de regresar del campo hace un par de minutos.		
Promotor	Cree que estaría dispuesto a hablar conmigo?		
Madre	Sí, deje que lo llame (llama al esposo). Le presento a mi esposo, Pablo.		
5. Discuta			
Promotor	Hola. Mucho gusto de conocerlo. Felicitaciones por criar una hija tan hermosa y talentosa.		
Padre	Es un placer conocerlo también. Sí, estoy muy orgulloso de lo que se está convirtiendo Paula.		
Promotor	Me enteré que Paula va a cumplir 16 años. Debe estar muy contento. También me enteré que usted piensa que las niñas deberían casarse poco después de que cumplan los dieciséis años de edad.		
Padre	Sí, mi madre, mis hermanas y casi todas las mujeres que conozco en la comunidad se casaron después de cumplir 16 años.		
Promotor	¿Me podría decir por qué cree que es importante para Paula casarse después de cumplir 16 años?		
Padre	Como he dicho antes que es la costumbre de nuestra comunidad. Amo tanto a Paula que no quisiera que no tenga una familia. Me temo que los hombres no quieran casarse con ella cuando sea mayor.		
Promotor	Gracias por explicar su preocupación. Usted sabe que los tiempos están cambiando, por ejemplo, en la ciudad la mayoría de las jovencitas esperan para casarse hasta que estén en sus veinte. Ellas van a la universidad antes de pensar en casarse.		
Padre	Hmm. Nunca escuché sobre eso. Pensé que todas las jovencitas de nuestro país se casan a los 16.		
6. Recomendar			
Promotor	Entiendo su amor por Paula. ¿Usted cree que puede permitir que Paula decida cuándo casarse?		
Madre	¡Bueno yo tampoco quiero que ella no se case.		
Padre	Sí, como le dije, la amo mucho y quiero que tenga la alegría de tener una familia.		
Promotor	Ya veo. ¿Qué pasaría si dejara que Paula termine la escuela antes de encontrar esposo? ¿Usted piensa que esto es factible? ¿Qué opina de esta sugerencia?		

Actor	Diálogo			
Madre	¿Qué opinas, Pablo? Solo le quedan dos años más en la escuela. Me encantaría si Paula pudiera graduarse.			
Padre	Bueno, supongo que podemos probarlo.			
7. Acordar				
Promotor	Por lo tanto, ¿estamos de acuerdo que Paula se graduará de la escuela secundaria antes de pedirle que encuentre esposo?			
Padre	Sí, podemos esperar para pedirle que encuentre esposo.			
8. Cita				
Promotor	¡Eso es genial! Yo pienso volver en 2 meses para ver cómo van las cosas. ¿Está bier con ustedes? Y si surge algo mientras tanto, por favor, simplemente vayan a verme.			
Madre	Está bien lo haré. Gracias por venir.			
Promotor	No hay problema. Me alegro de que Paula tendrá la oportunidad de terminar le escuela secundaria.			

### Opción C

**Comportamiento:** La incorporación de los peces de los estanques personales (acuicultura) a la dieta de los niños

**Guion:** Madre quiere incluir el pescado en la dieta de los niños, pero el esposo vende todo el pescado en el mercado

Actores: Agente de Cambio de Comportamiento, madre, padre

Actor	Diálogo			
1. Saludar				
Agente	Buenos días, Ángela. ¿Cómo está? Espero que su estanque de peces esté prosperando. ¡Felicitaciones por la primera cosecha de peces!			
Madre	Bienvenido. Es bueno verlo otra vez. Gracias por venir a visitar.			
2. Preguntar 3. Escuchar				
Agente	Entiendo que ya van como 6 meses desde que instaló el estanque. ¿Cómo está?			
Madre	Las cosas van bastante bien. Hemos recibido un gran entrenamiento y hemos estado tratando de aplicar todo lo que los promotores de la pesca nos enseñaron.			
Agente	¡Qué bueno escuchar eso! ¿Ha tenido también visitas del personal de salud local?			
Madre	Ay sí. Nos mencionó que muchos niños están desnutridos en nuestra comunidad y que tenemos que intentar incluir otros alimentos en la dieta, como el pescado.			

Actor	Diálogo			
Agente	Eso es de verdad. El pescado es una fuente importante de proteínas. Dígame, ¿cómo va con eso?			
Madre	Bueno, he estado tratando, pero hay algunas cosas que lo han hecho muy difícil.			
Agente	Puede ser difícil tratar de cambiar la dieta de su familia, y estoy feliz que usted está tratando. ¿Me puede decir acerca de algunas de las cosas que han hecho que sea difícil para usted?			
4. Identificar				
Madre	Sí, bueno, mi marido no quiere que yo use los peces de nuestro estanque en nuestras comidas familiares. Él quiere vender todo el pescado porque dice que podemos hacer más dinero.			
Agente	Entonces, ¿su esposo piensa que ganar dinero en el mercado es más importante para la familia que incorporar nuevos alimentos en la dieta de sus hijos?			
Madre	Sí, él piensa que nuestros hijos se ven como el resto de los niños en el pueblo y todos ellos son bastante saludables. Es decir, se enferman a veces, pero él dice que eso es muy normal.			
Agente	Y, ¿qué piensa usted?			
Madre	Pues bien, en las sesiones de educación aprendimos que los niños deben comer más alimentos y diferentes alimentos para asegurar que crezcan grandes y fuertes.			
Agente	Esto es verdad. ¿Ha tratado de hablar con su esposo acerca de esto?			
Madre	Sí, pero es difícil y no siempre escucha.			
Agente	Tal vez ayudaría si hablamos con él juntos. ¿Estará en casa él ahora? ¿Podríamos platicar un rato con él?			
Madre	Sí, está justo fuera. Lo voy a llamar (llama al esposo). Este es mi marido, Cipriano.			
Actor	Diálogo			
5. Discutir				
Agente	Hola. Mucho gusto en conocerlo. Felicitaciones por su hermoso estanque de peces. Entiendo que esto requiere mucho trabajo, pero que finalmente ha comenzado la cosecha de los peces. Son excelentes noticias.			
Padre	Es un placer conocerlo también. Sí, me siento muy orgulloso de nuestros peces. Me tomó un tiempo para que puedan crecer, pero ahora todo vale la pena.			
Agente	Tengo entendido que usted ha estado vendiendo el pescado que cosecha en el mercado para ganar más dinero.			
Padre	Sí, casi todos en nuestra comunidad disfrutan de comer pescado, y mis vecinos están dispuestos a comprármelos a mí.			

Actor	Diálogo			
Agente	Es bueno que las personas disfruten de comer pascado. Son una gran fuente de proteínas, lo cual es importante para el cuerpo para crecer y tener energía. ¿A sus hijos les gusta comer pescado?			
Padre	No lo sé. En realidad, no les damos pescado para comer, prefiero venderlos porque valen mucho. Sé que mi esposa quiere darles de comer pescado, pero los niños son tan pequeños que no tienen que comer mucho de todos modos.			
Agente	Los niños son pequeños a esta edad, pero ahora es cuando crecen más. Por eso realmente necesitan aún más comida en este momento de sus vidas, especialmente de alimentos que provienen de animales, para que puedan seguir creciendo y lleguen a ser adultos fuertes y sanos.			
Padre	Hmm. Nunca lo había pensado de esa manera. Sin embargo, el dinero es importante también.			
6. Recomendar				
Agente	Yo entiendo que usted necesita ganar dinero y que la venta de pescado en el mercado añade otra fuente de ingresos. Sin embargo, también es importante asegurarse de que sus hijos tengan alimentos de buena calidad. La comida que les dan de comer ahora determinará qué tan sanos serán en el futuro.			
	Me gustaría hacer una sugerencia. Cuando Ángela prepare la comida, ¿por qué no le permite que incluya un poco de pescado para cada uno de los miembros de la familia: usted, ella, y cada uno de sus hijos? A usted todavía le queda buena cantidad de pescado para vender y sus hijos van a obtener los nutrientes que necesitan. ¿Usted cree que puede hacer esto?			
Madre	¡Guauu! ¡Agregar pescado en el plato de todos, todos los días, significa muchos pescados!			
Padre	Sí, no creo poder darme el lujo de usar todos esos pescados solo para alimentar a nuestra familia.			
Agente	Veo que la inclusión de pescado en la dieta del hogar todos los días es mucho pedir. ¿Qué hay de tratar de añadir el pescado a sus comidas cada dos días? Ángela, ¿puede recordarle a Cipriano que guarde algunos pescados para cocinar cada dos días? ¿Qué opina de esta sugerencia?			
Madre	¿Qué opinas, Cipriano? Cada dos días estaría bien. A los niños les gusta mucho comer pescado			
Padre	Bueno, supongo que podemos probarlo.			
7. Acordar				
Agente	iEstupendo! ¿Podría llevar la cuenta de los pescados que vende por semana y el número de pescados que come su familia? También, podemos medir a los niños			

Actor	Diálogo			
	ahora y después comprobar de nuevo cuando vuelva en un par de meses para ver cuánto crecieron.			
Padre	Bueno, supongo que podemos probarlo durante un par de meses.			
Agente	De manera que ¿estamos de acuerdo que Ángela va a cocinar pescado para toda la familia por lo menos cada dos días?			
Madre y padre	Sí.			
8. Cita				
Agente	¡Eso es genial! Yo pienso volver en 2 meses para ver cómo van las cosas. ¿Está bien con ustedes? Y si surge algo mientras tanto, por favor, vayan a verme.			
Madre	Está bien lo hare. Gracias por venir.			
Agente	No hay problema. Estoy contento de que el estanque de peces se está logrando y que, aparte de los ingresos adicionales para la familia, sus hijos también se van a beneficiar.			

# Hoja de trabajo: Pasos para el proceso de negociar el cambio de comportamiento

	1.	Salude a la persona y establezca la confianza.
	2.	<u>Pregunte</u> a la persona acerca de comportamientos/ prácticas actuales.
	3.	Escuche y reflexione sobre lo que la persona dice.
	4.	<u>Identifique</u> las dificultades/obstáculos y las posibles causas; seleccione una de las dificultades/obstáculos para trabajar.
	5.	<u>Discuta</u> con la persona de diferentes maneras posibles de superar el obstáculo.
	6.	Recomiende y negocie acciones factibles: Pida soluciones al miembro de la comunidad; ofrezca opciones o sugerencias adicionales y negocie con la persona para ayudarle a seleccionar una opción o acción que puede tratar.
	7.	La persona llega al <u>acuerdo</u> de tratar una o más de las opciones, y la persona <b>repite</b> la acción acordada.
	8.	Haga una <u>cita</u> para la visita de seguimiento.

## Hoja de trabajo: Lista de verificación de observaciones

¿El promotor realizó lo siguiente?
1. <b>Saludó</b> a la persona y estableció confianza.
2. <b>Preguntó</b> a la persona acerca de las prácticas actuales.
3. <b>Escuchó</b> a la persona.
4. <b>Identificó</b> los obstáculos y una segunda mejor práctica que la persona puede intentar.
5. <b>Discutió</b> con la persona sobre diferentes maneras posibles para superar el obstáculo.
6. <b>Recomendó</b> formas de superar los obstáculos y practicar un comportamiento intermedio.
lacksquare 7. Hizo un <b>acuerdo</b> con la persona para que pruebe lo que le fue recomendado.
8. Hizo una <b>cita</b> para la visita de seguimiento.
Solicite al promotor que nombre una o más cosa(s) que hizo bien. Anote sus observaciones aquí:
Nombre una cosa importante que recomienda que el promotor haga para mejorar la próxima vez

## Actividad: Tríadas de escucha<sup>1</sup>

#### Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Compartido una historia personal de pertenencia a un grupo subordinado
- Practicado la escucha activa

#### Duración

1 hora

#### **Materiales**

- Rotafolio y caballete
- Marcador
- Hoja de trabajo: técnicas de escucha activa (1 copia por participante)

## ¿Por qué esta actividad?

Los participantes aprenden a desarrollar empatía por los demás cuando escuchan experiencias diferentes de las suyas y cuando se reflejan en sus propias experiencias de pertenencia a un grupo subordinado.

## Preparación previa

Esta actividad incluye una breve introducción a la práctica de la escucha activa. Para un ejercicio más a profundidad, consulte la lección *Cambio de comportamiento a través de una comunicación eficaz*, en el manual de Hazme un Agente de Cambio.<sup>2</sup>

Al decidir si usará esta actividad y cómo lo hará con un grupo en particular, considere la naturaleza potencialmente sensible de los temas que puedan surgir. Por ejemplo, si los participantes son del mismo equipo de trabajo donde ya se experimenta tensión, invíteles a elegir ejemplos que no sean de trabajo. Si el grupo tiene que trabajar más en su habilidad de escuchar antes de tratar el tema del poder, elegir un tema diferente para su discusión.

- 1. Revisar las técnicas de escucha activa (15 minutos)
  - 1a. Diga a los participantes: Ahora vamos a compartir nuestras propias historias de relaciones subordinadas y a practicar la escucha activa. En primer lugar, vamos a hablar de las tres técnicas de la hoja de trabajo titulada: Técnicas de escucha activa. Pida a un voluntario que lea cada una de las técnicas en la hoja. Solicite que hagan preguntas y haga las aclaraciones necesarias.
- 2. Practicar técnicas de escucha activa: Tríadas de escucha (30 minutos)
  - 2a. Integre a los participantes en grupos de tres. Diga: En sus grupos, se turnarán los roles de quien habla, el que escucha y el que observa. La persona que hable, contará una historia de cuando

fue un miembro de un grupo subordinado (relación de poder hacia abajo). El oyente se centrará en lo que dice el que está hablando, utilizando las tres técnicas: escuchar sin responder, hacer preguntas aclaratorias, y escuchar y reformular. El observador no habla, simplemente observa la interacción entre quien habla y su interlocutor, prestando especial atención a que el oyente practique la escucha activa. Después de que quien habla haya terminado, el observador le da retroalimentación a la persona que está escuchando. Los observadores deben usar frases como, "¿Qué pasaría si...?" o "¿Qué tal...?" (La retroalimentación debe ser amable y alentadora, y no demasiado detallada – jestamos aprendiendo! Los que reciben retroalimentación, deben decir "gracias" y no alegar o explicar por qué hicieron las cosas de cierta forma.)

Tiene 30 minutos en total (10 minutos para cada ronda). Consejo Para facilitador: Esta es una estimación. Si la gente no ha terminado, deles unos minutos más para que todos tengan la oportunidad de contar su historia.

- 3. Resumen de las tríadas de escucha (15 minutos)
  - 3a. Lleve el grupo de nuevo a un círculo grande. Diga a los participantes: Vamos a empezar con la función de quien habló. ¿Cómo se sintió al compartir su historia? ¿Qué aprendió al contarla? Permitir que 2 o 3 personas compartan.
  - 3b. Diga: Ahora es el turno de los que escucharon. ¿Cómo se sintió al escuchar estas historias? ¿Qué tan difícil/fácil fue utilizar las técnicas de escucha activa? ¿Qué aprendió? Permitir que 2 o 3 personas compartan.
  - 3c. Diga: Por último, ¿cómo fue la experiencia de ser un observador? ¿Qué tan difícil/fácil fue observar sin participar? ¿Qué aprendió de ver la interacción entre la persona que hablaba y la persona que escuchaba? Permitir que 2 o 3 personas compartan.
  - 3d. Resuma la actividad diciendo: Las dinámicas de poder afectan tanto nuestra vida personal como nuestro trabajo en las comunidades. Cuando las personas pertenecen a un grupo dominante, no suelen ser conscientes de su posición de poder y tampoco están conscientes de las posiciones con menos poder o subordinadas. A medida que aprendemos a reconocer los desequilibrios del poder y ayudamos a otros a hacer lo mismo, vamos a encontrar la motivación para afrontarlos con empatía y compasión.

http://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/MMCA%20Spanish%20Final.pdf

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Adaptado de los materiales de capacitación de CARE "La equidad de género y diversidad". Copyright 2014 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). Usado con permiso. Género, equidad y diversidad de soluciones.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> La Red FSN y Grupo CORE. 2015. Hazme un Agente de Cambio: Un recurso multisectorial CCC de los trabajadores comunitarios y del personal de campo. Washington, DC: El Programa de TOPS.

## Hoja de trabajo: Técnicas de escucha activa<sup>1</sup>

#### 1. Escuchar sin responder

El oyente utiliza solo la comunicación no verbal (contacto visual, moviendo la cabeza, la postura abierta) y respuestas breves ("ajá", "sí", "mmm") para mostrar el interés y motivar a quien habla a que continúe.

El oyente evita gestos que denotan aburrimiento, como ver el reloj, tamborileando con los dedos, o signos de impaciencia por llegar al punto.

Esta técnica estimula a la persona a hablar libremente y expresar sus ideas.

#### 2. Hacer preguntas aclaratorias

El oyente hace preguntas específicas a la persona que habla para aclarar lo que está diciendo.

Esta técnica ayuda al oyente a obtener más información acerca de la situación, con el fin de comprender bien a la persona que está hablando. Asimismo, ayuda a quien habla a considerar todos los aspectos de la situación o tema cuando responde a preguntas relacionadas con sus ideas. Esta técnica también puede ayudar a ambos interlocutores a evaluar alternativas y posibles soluciones.

#### 3. Escuchar y reformular

El oyente reafirma en sus propias palabras lo que entiende de lo que le dice la persona que está hablando. El oyente puede utilizar la reformulación de declaraciones para replantear lo que está escuchando, por ejemplo "me parece que estás diciendo", "lo que te escucho decir es", o "si he entendido bien". Esta técnica ayuda al oyente a asegurar que entiende bien lo que está escuchando. También permite que la persona que está hablando pueda aclarar cualquier cosa que el oyente no entienda, ya que podrá escuchar sus ideas repetidas de nuevo en forma de resumen y el oyente le permitirá que corrija lo que sea necesario.

<sup>1</sup> La Red FSN y Grupo CORE. 2015. Hazme un Agente de Cambio: Un recurso multisectorial CSC de los trabajadores comunitarios y del personal de campo. Washington, DC: El Programa de TOPS. http://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/MMCA%20Spanish%20Final.pdf

Actividad: Tríadas de escucha

# Actividad: Votación con los pies1

#### Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Reflexionado sobre sus propias actitudes, creencias y valores en torno al género y la diversidad
- Escuchado de otros sobre sus actitudes, creencias y valores en torno al género y la diversidad
- Discutido diferencias en las actitudes, creencias y valores en torno al género y la diversidad

#### Duración

1 hora

#### **Materiales**

• Dos letreros – uno que dice "de acuerdo" y uno que dice "en desacuerdo"

## ¿Por qué esta actividad?

Nuestros valores están profundamente arraigados, pero a menudo no son articulados o examinados de cerca. Cuando los participantes se sientan obligados a elegir un lado, van a explorar su razonamiento para hacerlo – el cual está vinculado a sus propios valores personales. Mientras examinan estos valores, también podrán escuchar a otros que quizás tengan valores diferentes y aprenderán a respetar las opiniones divergentes.

## Preparación previa

Preparar de 5 a10 declaraciones de actitudes y creencias sobre los roles de género que pueden influir en las normas de la comunidad. Algunos ejemplos se proporcionan aquí, pero asegúrese de adaptar las preguntas a la cultura y el idioma de su comunidad. Escribir o dibujar dos letreros: "de acuerdo" y "en desacuerdo", o una cara sonriente y una cara con el ceño fruncido. Coloque estos signos en los lados opuestos de la sala.

#### Declaraciones de ejemplo de las actitudes y creencias de género

- Evitar el embarazo es responsabilidad de la mujer.
- Una niña de 15 años de edad tiene derecho a tomar sus propias decisiones sobre el sexo.
- Necesitamos una comandante en jefe femenina para avanzar en temas de igualdad en el EE.UU.
- A nivel mundial, las mujeres toman las mejores decisiones sobre cómo gastar el dinero para sus hijos.
- Las mujeres perpetúan estereotipos que les impiden alcanzar la igualdad en el hogar como en el lugar de trabajo.
- A nivel mundial, los hombres se han vuelto más activos en el cuidado de niños.

Revise los ejemplos de preguntas de discusión que se muestran a continuación (2a.); adaptar, quitar o añadir preguntas, según sea necesario para el contexto.

- 1. Votación (45 minutos)
  - 1a. Reunir a todos los participantes en el centro del salón, en medio de las dos señales. Explique: Voy a leer algunas declaraciones. Si está de acuerdo con la afirmación, colóquese junto al letrero que dice "De acuerdo". Si no está de acuerdo, colóquese cerca del letrero "en desacuerdo". El propósito de esta actividad es explorar respetuosamente actitudes personales y valores en torno a creencias comunes. El objetivo no es convencer a nadie de nada, sino fomentar el diálogo. Si no se siente cómodo respondiendo a una declaración, puede dejarla pasar, dando un paso a un lado.
  - 1b. Lea la primera declaración. Otorgue de 30 a 60 segundos para que los participantes decidan y se coloquen cerca de uno de los letreros. A continuación, pídales que discutan dentro de sus grupos por qué eligieron ese lado en particular. Deles de 3 a 5 minutos. A continuación, pida a cada grupo que elija una persona para representar su posición (resumir su discusión) con los integrantes del otro lado. Permita 2 a 3 minutos de diálogo. (Si es necesario, recuerde a los participantes que el propósito es escuchar las perspectivas de otros, y no es convencer a nadie a cambiar su forma de pensar.)
  - 1c. Continuar el proceso con las declaraciones restantes, tanto como el tiempo lo permita.
- 2. Discusión (15 minutos)
  - 2a. Llevar el grupo de nuevo a formar un solo círculo y facilitar el diálogo sobre el ejercicio, usando las siguientes preguntas (o similares):
- ¿Cómo se sienten de discutir los diferentes tipos de valores?
- ¿Qué aprendieron de esta actividad?
- ¿Cambiaron de opinión sobre alguno de estos temas?
- ¿Cómo pudieron tomar decisiones cuando estaba parcialmente de acuerdo (o en desacuerdo) con un valor?
- ¿Cómo se puede iniciar discusiones con otros miembros de la comunidad sobre los valores y creencias comunes?
- ¿Son estos valores y creencias fáciles o difíciles de cambiar?
- ¿Qué retos creen que tendrán que confrontar con esta actividad o con la discusión acerca de las creencias en las comunidades donde trabajan?

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup>Adaptado de Ideas y Acción: Abordar los factores sociales que influyen en la salud sexual y reproductiva. Copyright 2007 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. y de las Herramientas para la Acción y el Análisis para la Seguridad Alimentaria, Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). 2017. Usado con permiso.

# Actividad: Desempacando la mochila de privilegios<sup>1</sup>

#### Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Descubierto algunos de los privilegios que disfrutan de manera inconsciente como parte de un grupo dominante
- Discutido sobre las observaciones y sentimientos acerca de sus descubrimientos

#### Duración

1 hora

#### **Materiales**

- Papel de rotafolio y caballete
- Marcadores
- Cinta autoadhesiva

## ¿Por qué esta actividad?

Cuando somos miembros de un grupo dominante, gozamos de ciertos beneficios y privilegios que no hemos ganado y, por lo regular, no estamos conscientes. Al tratar de identificar estos privilegios, también comenzamos a empatizar más con aquellos que pertenecen a grupos subordinados. Esto produce más diálogo y el entendimiento entre los grupos.

## Preparación previa

Presente esta actividad solamente después de que el grupo haya establecido confianza entre sí, no cuando el taller haya tenido poco tiempo de haber iniciado. Elija 4 o 5 grupos dominantes a los que los participantes pueden pertenecer. Escriba cada uno en la parte superior de un rotafolio y péguelos alrededor del salón. Elija los grupos en función del nivel observado de la comodidad de los participantes durante las actividades anteriores y discusiones; no elija temas altamente sensibles (tales como la homosexualidad en África). Algunos ejemplos se incluyen en el cuadro a continuación.

#### Muestra los grupos dominantes

- Ladino
- Hombre
- Americana (o europea)
- Sano

- 1. Lista de privilegios (40 minutos)
  - 1a. Diga a los participantes: Tenemos cuatro (o cinco) grupos dominantes escritos en los rotafolios alrededor del salón. Elija uno de los grupos a los que pertenece y colóquese cerca del rotafolio que representa ese grupo.
  - 1b. Una vez que los participantes se han trasladado a sus grupos, pídales que platiquen entre sí y escriban una lista en el rotafolio de los privilegios, ventajas y beneficios que tienen por ser miembros de este grupo.
  - 1c. Después de que todos los grupos hayan terminado, pida a los participantes que hagan un "paseo tipo galería" para ver todas las listas, y añadan algo significativo si consideran que es necesario.
- 2. Discusión de grupo (20 minutos)
  - 2a. Reúna al grupo de nuevo en el círculo grande y dirija una discusión usando las siguientes preguntas para la reflexión:
    - ¿Qué notó a medida que escribieron las listas?
    - ¿Qué ha aprendido acerca de privilegio y poder?
    - ¿De qué privilegios usted no estaba consciente y ahora ya lo está?
    - ¿De qué se pierde usted al tener estas características de los grupos dominantes?
    - ¿Cómo es esto relevante para su trabajo?

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Adaptado de los materiales de capacitación de CARE "La equidad de género y diversidad". Copyright 2014. Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). Usado con permiso. Género, equidad y diversidad de soluciones.

## **Actividad: Voces**

#### Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Visto ejemplos de los tres tipos de voces que usamos con nuestros compañeros de trabajo y miembros de la comunidad.
- Examinado y discutido cómo el uso de estas voces afecta a los demás e influye en nuestros esfuerzos en el cambio de comportamiento.
- Generado ideas para ayudar a aumentar el uso de la "voz de adulto"

#### Duración

1 hora

#### **Materiales**

- Hoja de trabajo: Sociodramas Opción de Salud o la Hoja de trabajo: Sociodramas Opción Agricultura (2 copias)
- Papel de rotafolio y caballete
- Marcador

## ¿Por qué esta actividad?

Aunque creemos que mostramos respeto a nuestros clientes, esto no siempre es el caso. Es importante entender cómo usamos nuestra voz y el efecto que tiene en aquellos con quienes nos relacionamos. Tenemos que examinar nuestros motivos, voz y acciones para asegurar que estamos ayudando a ser un vehículo de cambio de una manera positiva.

Al intentar influir en alguien para adoptar o mantener un comportamiento nuevo, es probable que utilicemos una de las siguientes tres "voces" primarias o actitudes hacia la persona: padre crítico, padre consentidor o la voz adulta. Estas tres voces no se caracterizan por la edad o la condición de paternidad de una persona. Las circunstancias de nuestras interacciones y formas en las que actuamos o reaccionamos determinan la voz que elegimos y acciones con las que nos comunicamos y respondemos a la situación. Cada uno de nosotros usamos las tres voces dependiendo de la situación y circunstancia.

A medida que tratamos de cambiar un comportamiento, muchos de nosotros nos inclinamos en gran medida a usar las voces de los padres (ya sea la del padre crítico o el consentidor). De forma que tratamos a los demás como hijos, más que como adultos. El cambio de comportamiento es mucho más probable que sea exitoso y sostenible cuando las personas son tratadas con respeto – como con el mismo estatus.

## Preparación previa

Lea los ejemplos de sociodramas a continuación y modifíquelos según las necesidades para adaptarse al contexto y comportamientos relevantes. Estos ejemplos fueron escritos para los sectores de agricultura y salud, pero los conceptos son aplicables en una amplia gama de sectores y comportamientos. Se presentan dos opciones (salud y agricultura) para cada "voz", pero la actividad solo requiere de un sociodrama por "voz". Asegúrese de mantener las "voces" en la adaptación.

Antes de la sesión, pida seis voluntarios para representar los sociodramas (2 voluntarios para cada uno de los tres dramas). Imprimir 2 copias de la hoja seleccionada (salud o agricultura) y cortar cada sociodrama. Entregue a los voluntarios copias de su sociodrama para que lo revisen y se preparen de antemano. No les diga la "voz" que representa su drama. Elija cualquiera de los 3 ejemplos de salud o de los 3 ejemplos de agricultura, dependiendo de su contexto.

#### Ejemplo de Sociodramas: Opción salud

#### Padre crítico

Una trabajadora de salud visita a una madre cuyo hijo tiene diarrea. La trabajadora de salud regaña a la madre porque su hijo está enfermo y por no seguir las prácticas de higiene que ya le había enseñado. La trabajadora de salud le dice a la madre que se siente mientras ella examina al niño y le da sales de rehidratación oral. Luego le devuelve al niño a la madre con evidente fastidio.

#### Padre consentidor

Una trabajadora de salud visita a una madre cuyo hijo tiene diarrea. La trabajadora de la salud le dice a la madre que lo siente mucho por ella y le da una palmada en la espalda. La trabajadora de salud le dice a la madre que se siente mientras ella examina al niño y le da sales de rehidratación oral. Le regresa el niño a la madre, poniéndoselo en sus brazos y le dice que ella estará de vuelta mañana para ver cómo sigue el niño.

#### Voz adulta

Una trabajadora de salud visita a una madre cuyo hijo tiene diarrea. La enfermera dice que está feliz de haber llegado en este día. "Puedo ver que usted está preocupada. ¿Qué ha hecho hasta ahora para ayudar a detener la diarrea?" Le muestra compasión a la madre. Invita a la madre a venir con ella mientras examina al niño. Ella le da el paquete de sales de rehidratación oral a la madre y le muestra cómo administrarlas a su hijo. Juntas, la trabajadora de salud y la madre platican cómo continuar el tratamiento del niño con Sales de rehidratación oral caseras y con alimentación. Invita a la madre a llegar a la clínica si necesita ayuda adicional. Mientras se acerca a la puerta, le afirma a la madre que ella puede tratar a su hijo, transmitiendo confianza en la capacidad de la madre.

#### Muestra Sociodramas: Opción agricultura

#### Padre crítico

Un extensionista agrícola visita a un agricultor. El extensionista regaña (con un tono de voz como si regañara a un niño travieso) al agricultor por no seguir las prácticas agrícolas que le ha enseñado. El extensionista está obviamente molesto al ver que el agricultor tiene plántulas creciendo en grupos y ha dejado áreas vacías, en lugar de haber sembrado en las filas y con la separación que le había enseñado previamente. El extensionista le dice al agricultor que su cosecha no será muy buena, como resultado de no haber seguido su consejo. El extensionista añade que el agricultor tiene que escuchar con más atención a lo que le está enseñando, ya que tiene muchos años de entrenamiento y educación, mientras que él es solo un granjero pobre e ignorante.

#### Padre consentidor

Un extensionista agrícola visita a un agricultor y observa que el agricultor tiene plántulas creciendo en grupos y ha dejado áreas vacías, en lugar de haber sembrado en las filas y con la separación que le

había enseñado previamente. El extensionista le dice al granjero que siente lástima por él, porque no ha sido capaz de comprender la forma correcta de la siembra. El extensionista (hablando en un tono de voz como si le explicara pacientemente algo a un niño) dice: "No se preocupe; voy a explicárselo y podemos practicar juntos hasta que aprenda cómo hacerlo. Puedo ver que esto es muy difícil para que usted". El extensionista comienza a explicar de nuevo y procede a separar las plántulas que estaban creciendo juntas en grupos. El extensionista le dice al granjero de que le traerá más semillas en unos pocos días, para que puedan practicar la siembra correctamente juntos, en espacios abiertos.

#### Voz adulta

Un extensionista agrícola visita a un agricultor para platicar sobre el progreso de un experimento que iniciaron juntos. Hace un mes, el extensionista y el agricultor platicaron sobre dos métodos de siembra: al voleo (esparciendo las semillas por el campo) y plantando las semillas en filas, dejando los espacios necesarios entre ellas. El agricultor y el extensionista estuvieron de acuerdo en probar los dos métodos para ver cuál de ellos produce plantas más sanas y mejor cosecha. Los dos métodos fueron sembrados hace tres semanas. El extensionista visita al agricultor para conocer sus observaciones hasta la fecha. Él y el agricultor revisan los campos juntos. El extensionista le pregunta al agricultor lo que piensa de los dos tipos de siembra. ¿Cuál está comportándose mejor? ¿Cuál método piensa utilizar en el futuro?

- 1. Sociodramas (45 minutos)
  - 1a. Diga a los participantes: Ahora vamos a examinar las formas en que interactuamos con los demás, especialmente aquellos cuyo comportamiento estamos tratando de cambiar. Vamos a ver tres sociodramas, cada uno de las cuales representa una "voz" que utilizamos.
  - 1b. Después del primer sociodrama, pregunte: ¿Cuáles fueron los comportamientos de la trabajadora de la salud/extensionista? ¿Y cuál fue el efecto de este comportamiento en la madre/agricultor? ¿Cómo cree que se sintió? ¿Fue empoderado o descalificado?
    - Después de escuchar las respuestas de los participantes, realice un resumen de la discusión: A esto le llamamos "voz" o actitud del "padre crítico" debido a que la trabajadora de salud/extensionista se comporta como si la madre/agricultor fuera un niño malcriado que debería ser amonestado por no adoptar el comportamiento. La trabajadora de salud/extensionista no respeta a la madre/agricultor y no cree que tenga razones legítimas para adoptar o no el comportamiento.
    - Cuando se utiliza esta "voz" con la gente, no solo disminuimos su motivación para adoptar el comportamiento, sino que hacemos caso omiso de las barreras reales, lo que ocasiona que perdamos la oportunidad de ayudar a encontrar soluciones.
  - 1c. Después del segundo sociodrama, pregunte: ¿Cuáles fueron los comportamientos y respuestas de cada persona en esta ocasión? ¿Cuál fue la diferencia entre este y el primero?
    - Después de escuchar las respuestas de los participantes, resuma: A esto le llamamos "voz" o la actitud del "padre consentidor" debido a que la trabajadora de la salud/extensionista trata a la madre/agricultor como un niño sin la capacidad de adoptar el comportamiento. La trabajadora

de la salud/extensionista no respeta las capacidades de la madre/agricultor para tomar la decisión de adoptar el comportamiento o realmente llevarlo a cabo.

Cuando se utiliza esta "voz" con la gente, se pierde la oportunidad de promover la auto-eficacia y de mejorar las habilidades necesarias para adoptar un comportamiento.

1d. Después del tercer sociodrama, pregunte: ¿Cuáles fueron los comportamientos y respuestas de cada persona en esta ocasión? ¿Cuál fue la diferencia entre este y los anteriores?

Después de escuchar las respuestas de los participantes, resuma: A esto le llamamos "voz" o la actitud del "adulto" debido a que la trabajadora de la salud/extensionista trata a la madre/agricultor como un igual que tiene el derecho y la capacidad de decidir si el comportamiento es adecuado para ella/él y llevarlo a cabo.

Cuando se utiliza esta "voz", reconocemos que las personas son expertas en sus propias experiencias, les damos la oportunidad de probar los comportamientos (comprobando consecuencias positivas e incrementando sus habilidades), y fomentan la auto-eficacia (la creencia de que uno tiene la capacidad de hacer un comportamiento y superar los obstáculos).

#### 2. Discusión (15 minutos)

2a. Pregunte: ¿Cómo podemos asegurar que nuestras interacciones comunican respeto y estimulan la voz y comportamiento de adulto de las personas con las que trabajamos? Escriba las ideas en una hoja de rotafolio.

## Hoja de trabajo: Sociodramas - Opción de salud

(Cortar por las líneas punteadas y entregar a los voluntarios que actuarán en los sociodramas).

Una trabajadora de salud visita a una madre cuyo hijo tiene diarrea. La trabajadora de salud regaña a la madre porque su hijo está enfermo y por no seguir las prácticas de higiene que ya le había enseñado. La trabajadora de salud le dice a la madre que se siente mientras ella examina al niño y le administra sales de rehidratación oral. Luego le devuelve al niño a la madre con evidente fastidio.

Una trabajadora de salud visita a una madre cuyo hijo tiene diarrea. La trabajadora de la salud le dice a la madre que lo siente mucho por ella y le da una palmada en la espalda. La trabajadora de salud le dice a la madre que se siente mientras ella examina al niño y le da sales de rehidratación oral. Le regresa el niño a la madre, poniéndoselo en sus brazos y le dice que ella estará de vuelta mañana para ver cómo sigue el niño.

Una trabajadora de salud visita a una madre cuyo hijo tiene diarrea. La enfermera dice que está feliz de haber llegado en este día. "Puedo ver que usted está preocupada. ¿Qué ha hecho hasta ahora para ayudar a detener la diarrea?" Le muestra compasión a la madre. Invita a la madre a venir con ella mientras examina al niño. Ella le da el paquete de sales de rehidratación oral a la madre y le muestra cómo administrarlas a su hijo. Juntas, la trabajadora de salud y la madre platican cómo continuar el tratamiento del niño con Sales de rehidratación oral caseras y con alimentación. Invita a la madre a llegar a la clínica si necesita ayuda adicional. Mientras se acerca a la puerta, le afirma a la madre que ella puede tratar a su hijo, transmitiendo confianza en la capacidad de la madre.

## Hoja de trabajo: Sociodramas - Opción de agricultura

(Cortar por las líneas punteadas y entregar a los voluntarios que actuarán en los sociodramas.)

Un extensionista agrícola visita a un agricultor. El extensionista regaña (con un tono de voz como si regañara a un niño travieso) al agricultor por no seguir las prácticas agrícolas que le ha enseñado. El extensionista está obviamente molesto al ver que el agricultor tiene plántulas creciendo en grupos y ha dejado áreas vacías, en lugar de haber sembrado en las filas y con la separación que le había enseñado previamente. El extensionista le dice al agricultor que su cosecha no será muy buena, como resultado de no haber seguido su consejo. El extensionista añade que el agricultor tiene que escuchar con más atención a lo que le está enseñando, ya que tiene muchos años de entrenamiento y educación, mientras que él es solo un granjero pobre e ignorante.

Un extensionista agrícola visita a un agricultor y observa que el agricultor tiene plántulas creciendo en grupos y ha dejado áreas vacías, en lugar de haber sembrado en las filas y con la separación que le había enseñado previamente. El extensionista le dice al granjero que siente lástima por él, porque no ha sido capaz de comprender la forma correcta de la siembra. El extensionista (hablando en un tono de voz como si le explicara pacientemente algo a un niño) dice: "No se preocupe; voy a explicárselo y podemos practicar juntos hasta que aprenda cómo hacerlo. Puedo ver que esto es muy difícil para que usted." El extensionista comienza a explicar de nuevo y procede a separar las plántulas que estaban creciendo juntas en grupos. El extensionista le dice al granjero de que le traerá más semillas en unos pocos días, para que puedan practicar la siembra correctamente juntos, en espacios abiertos.

Un extensionista agrícola visita a un agricultor para platicar sobre el progreso de un experimento que iniciaron juntos. Hace un mes, el extensionista y el agricultor platicaron sobre dos métodos de siembra: al voleo (esparciendo las semillas por el campo) y plantando las semillas en filas, dejando los espacios necesarios entre ellas. El agricultor y el extensionista estuvieron de acuerdo en probar los dos métodos para ver cuál de ellos produce plantas más sanas y mejor cosecha. Los dos métodos fueron sembrados hace tres semanas. El extensionista visita al agricultor para conocer sus observaciones hasta la fecha. Él y el agricultor revisan los campos juntos. El extensionista le pregunta al agricultor lo que piensa de los dos tipos de siembra. ¿Cuál está comportándose mejor? ¿Cuál método piensa utilizar en el futuro?

# Actividad: Dominios y estilos de aprendizaje

#### Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Aprendido los tres dominios del aprendizaje y los tres estilos de aprendizaje
- Aplicado los dominios y estilos en un estudio de caso

#### Duración

Una hora

#### **Materiales**

• Copias de: Reunión en el pueblo de Ana (una por participante)

## ¿Por qué esta actividad?

La educación formal con frecuencia se centra solo en las ideas y es, como dijo Paulo Freire, una "educación bancaria". Esto significa que la información se deposita en las cabezas de los participantes y se espera retirarla cuando se le pregunta o cuando sea necesario. El verdadero aprendizaje es mucho más que la recuperación de información y consiste en cómo nos sentimos (afectivo) acerca de las ideas y conceptos que estamos aprendiendo y lo que podemos hacer (psicomotor) con esas ideas. El aprendizaje más profundo se lleva a cabo en el dominio afectivo.

Además, muchos esfuerzos de educación se centran en un solo estilo de aprendizaje – por lo general auditiva. Las personas aprenden de tres estilos diferentes – kinestésica (hacer), visual (ver) y auditiva (audición). La mayoría de nosotros puede aprender algo a través de los tres estilos, pero en general, tenemos un estilo dominante con el que mejor aprendemos.

Para implementar eficazmente los programas de cambio de comportamiento, tenemos que abordar la diversidad de dominios de aprendizaje y estilos de aprendizaje, ¡reconociendo que las personas no son todas iguales!

## Preparación previa

Repase la historia "Reunión en el pueblo de Ana" y hacer revisiones si es necesario para adaptar la historia al contexto de los participantes del taller.

#### Reunión en el pueblo de Ana

Ana Alvarado es una agente de extensión agrícola. Ella está hablando a un grupo de pequeñas agricultoras en una reunión del Grupo de Ahorro y Préstamo (GAP) de pueblo. Una evaluación intermedia realizada recientemente mostró que, aunque las mujeres estaban produciendo más vegetales y criando pollos, no estaban consumiendo su producción y, por lo tanto, no se ha logrado ninguna reducción de anemia.

Ana debe ayudar al grupo a entender lo importante que es que consuman lo que están produciendo en el hogar y ayudar a otras mujeres de la comunidad a que también entiendan este tema. Ellas

deben comprender la importancia de estos alimentos, ya que contienen hierro, lo que fortalecerá su sangre y dará más energía.

Ana da al grupo una lista de los nutrientes que se encuentran en los alimentos que están produciendo. Luego, les explica la forma en que el cuerpo utiliza el hierro. Ana entiende muy bien cómo cultivar estas hortalizas y cómo criar pollos, también aprendió recientemente la importancia nutricional de estos alimentos. Ella está muy entusiasmada con el aprendizaje de esta nueva información, entiende claramente y ha trabajado duro para resumir la información para las mujeres. En un esfuerzo para hacerse entender, les dice a las mujeres las consecuencias de no consumir suficiente hierro y las recomendaciones de hierro para las mujeres según la Organización Mundial de la Salud.

A medida que las participantes del grupo de ahorro escuchan, ella entra en detalles para explicar el papel del hierro en el cuerpo y la importancia de consumir alimentos ricos en hierro para las mujeres y los niños. Ana, a continuación, pregunta al grupo: "¿Qué van a hacer para ayudar a otras mujeres en su comunidad para que coman alimentos ricos en hierro?"

Las participantes del grupo miran Ana, se miran entre sí, se encogen de hombros y permanecer en silencio. Nadie responde. Ana piensa que ese grupo no la comprende y se pregunta por qué.

Esta actividad es una introducción sobre cómo facilitar el aprendizaje. Si su grupo necesita más orientación sobre este tema, puede ver la lección Cambio de Comportamiento a través de la Facilitación Efectiva, que se encuentra en el manual Hazme un Agente de Cambio.¹ Además, esta actividad se limita a diseñar las sesiones de aprendizaje y no incluye la forma de planificar una estrategia global de cambio de comportamiento. (Para el desarrollo de estrategias de cambio de comportamiento, vea el manual Diseñando para el Cambio de Comportamiento.)²

- 1. Introducir dominios y estilos de aprendizaje (15 minutos)
  - 1a. Diga a los participantes: El aprendizaje tiene lugar a través de tres dominios: ¿Puede alguien nombrar uno de estos? Solicite algunas respuestas y haga un resumen. Los tres dominios del aprendizaje son cognitivo, afectivo y psicomotor.
    - Aprendizaje cognitivo de ideas que tiene lugar en la mente
    - Aprendizaje afectivo basado en sentimientos y emociones que tienen lugar en el corazón
    - Aprendizaje psicomotriz basado en la acción que tiene lugar en la mente y el cuerpo
  - 1b. Pregunte: ¿Alguien puede darnos un ejemplo de aprendizaje cognitivo? ¿Afectivo? ¿Psicomotor? Permitir 1 o 2 respuestas por dominio.
  - 1c. Diga a los participantes: La educación formal se centra con frecuencia solo en las ideas. Paulo Freire describió esto como una "educación bancaria", lo que significa que la información se deposita en las cabezas de los participantes y se espera retirarla cuando se le pregunta algo o cuando sea necesario. El verdadero aprendizaje requiere algo más que el estudio de las ideas y el aprendizaje de información. También implica lo que sentimos (afectivo) acerca de las ideas y conceptos que estamos aprendiendo y lo que podemos hacer con esas ideas. El aprendizaje más profundo se lleva a cabo en el dominio afectivo.

1d. Diga: Además de los dominios de aprendizaje, cada persona tiene una combinación de los tres estilos de aprendizaje. ¿Alguien sabe cuáles son?

Permita que respondan, luego, haga un resumen: Los tres estilos de aprendizaje son visuales, auditivos y kinestésicos (movimiento). La mayoría de nosotros usamos una combinación de los tres estilos de aprendizaje, pero que por lo general tenemos una dominante. Debido a que las personas tienen diferentes estilos de aprendizaje, tenemos que recordar abordar cada uno cuando estamos llevando a cabo un evento de aprendizaje.

#### 2. La historia de Ana (25 minutos)

- 2a. Solicite a los participantes que se integren en pequeños grupos de 4 o 5. Entregue a todos una copia de la historia: Reunión en el pueblo de Ana. Pídales que lean la historia y que respondan las siguientes preguntas en sus grupos. Conceda 10 minutos para leer y discutir.
  - ¿Qué está sucediendo en la historia?
  - ¿Cuál es el problema?
  - ¿Cómo sucede esto en la vida real?
  - ¿Por qué pasó esto?
  - ¿Qué se puede hacer?
  - ¿Quién lo hará?
- 2b. A continuación, pida a los grupos que reformulen la historia de Ana para mejorar sus resultados, teniendo en cuenta los 3 dominios y 3 estilos de aprendizaje. Haga que escriban sus sugerencias en una hoja de rotafolio. Deles 15 minutos.
- 3. Discusión de grupo (20 minutos)
  - 3a. Cuando los grupos hayan terminado (o cuando se acabe el tiempo), solicíteles que peguen sus sugerencias en la pared. A continuación, conceda 5 minutos para que todos caminen por el salón y lean las ideas de los otros grupos.
  - 3b. Regrese a todos a formar un círculo y facilite una discusión usando las siguientes preguntas:
    - ¿Fue sencillo agregar dimensiones afectivas y psicomotoras?
    - ¿Cuál fue el proceso para identificar dónde incluir los tres dominios de aprendizaje?
    - ¿Cómo cree que el grupo de ahorro respondería si la sesión se llevara a cabo con las sugerencias que usted ha dado?
    - ¿Cómo puede aplicar los dominios y estilos de aprendizaje en su trabajo cuando promociona el Cambio de comportamiento y equidad de género y diversidad?

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Manual Hazme un Agente de Cambio se puede encontrar aquí:

http://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/MMCA%20Spanish%20Final.pdf

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> El Manual de Diseño para el cambio de comportamiento se puede encontrar aquí: http://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/dbc spanish.pdf

## Hoja de trabajo: Historia de la comunidad de Ana

#### Reunión en el pueblo de Ana

Ana Alvarado es una agente de extensión agrícola. Ella está hablando a un grupo de pequeñas agricultoras en una reunión del Grupo de Ahorro y Préstamo (GAP) de pueblo. Una evaluación intermedia realizada recientemente mostró que, aunque las mujeres estaban produciendo más vegetales y criando pollos, no estaban consumiendo su producción y, por lo tanto, no se ha logrado ninguna reducción de anemia.

Ana debe ayudar al grupo a entender lo importante que es que consuman lo que están produciendo en el hogar y ayudar a otras mujeres de la comunidad a que también entiendan este tema. Ellas deben comprender la importancia de estos alimentos, ya que contienen hierro, lo que fortalecerá su sangre y dará más energía.

Ana da al grupo una lista de los nutrientes que se encuentran en los alimentos que están produciendo. Luego, les explica la forma en que el cuerpo utiliza el hierro. Ana entiende muy bien cómo cultivar estas hortalizas y cómo criar pollos, también aprendió recientemente la importancia nutricional de estos alimentos. Ella está muy entusiasmada con el aprendizaje de esta nueva información, entiende claramente y ha trabajado duro para resumir la información para las mujeres. En un esfuerzo para hacerse entender, les dice a las mujeres las consecuencias de no consumir suficiente hierro y las recomendaciones de hierro para las mujeres según la Organización Mundial de la Salud.

A medida que las participantes del grupo de ahorro escuchan, ella entra en detalles para explicar el papel del hierro en el cuerpo y la importancia de consumir alimentos ricos en hierro para las mujeres y los niños. Ana, a continuación, pregunta al grupo: "¿Qué van a hacer para ayudar a otras mujeres en su comunidad para que coman alimentos ricos en hierro?"

Las participantes del grupo miran Ana, se miran entre sí, se encogen de hombros y permanecer en silencio. Nadie responde. Ana piensa que ese grupo no la comprende y se pregunta por qué.

## Actividad: Código jaula para aves

#### Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

 Explorado lo que nos detiene en términos de comportamientos de equidad de género y de diversidad

#### Duración

1 hora

#### **Materiales**

Material de trabajo: Código Jaula para Aves con preguntas atrás

## ¿Por qué esta actividad?

Para proporcionar una oportunidad para que reflexionen en grupos pequeños acerca de dónde podríamos estar estancados en términos de comportamientos de equidad de género y de diversidad.

#### **Instrucciones**

- 1. Integre a los participantes en grupos no mayores de 5 personas
- 2. Reparta la hoja de trabajo Jaula de ave, con las preguntas impresas en la parte posterior
- 3. Solicite a los participantes que elijan a una persona para facilitar la discusión. Pídales que lean las preguntas impresas en la página de atrás de la imagen. Deben leerla una a la vez, y conceda tiempo para la discusión antes de pasar a las siguientes preguntas.
- 4. Estudien detenidamente la imagen y utilicen las preguntas impresas en la parte posterior de la imagen para la discusión:
  - Describan la imagen en sus propias palabras. ¿Qué ven en la imagen?
  - ¿Cuál es el problema? ¿Cómo sucede esto en la vida real?
  - ¿Qué "jaulas" relacionadas con la equidad de género y diversidad existen en nuestras vidas?
  - ¿Por qué nos quedamos en estas jaulas?
  - ¿Qué se necesita para salir volando por la puerta abierta?
- 5. Reúna al grupo nuevamente y solicíteles que compartan ideas sobre cada pregunta de sus discusiones en grupos pequeños.
- 6. Cierre. ¿Conclusiones?

#### Uso de códigos

Paolo Freire, conocido como el padre de la educación popular, promovió el uso de "códigos" para estimular el debate y la investigación de las causas fundamentales de los problemas de la comunidad. Al utilizar este método con los grupos, es útil comprobar la validez de probar el "código" o estímulo para el debate, para asegurarse que funcione bien en su contexto.

# Hoja de trabajo: Código jaula para aves

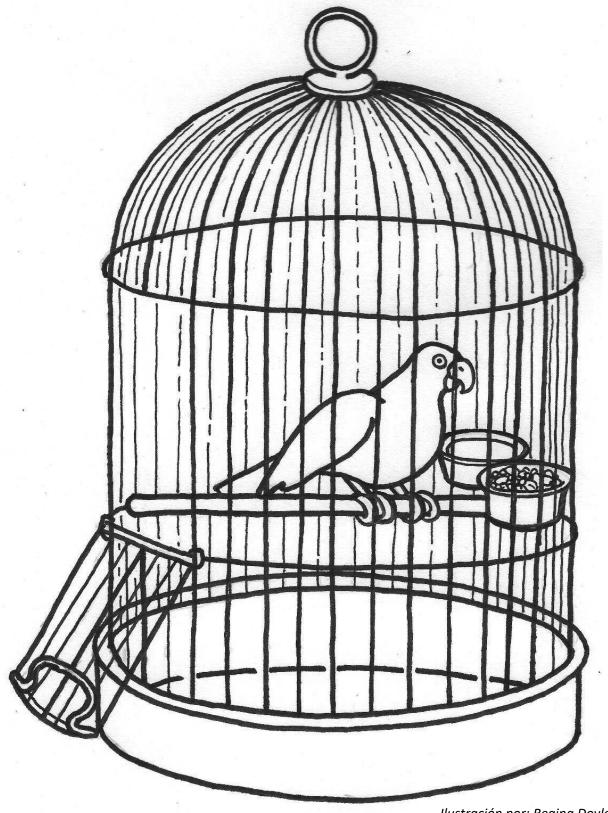


Ilustración por: Regina Doyle

## Preguntas para dialogar: Código jaula para aves

- Describan la imagen en sus propias palabras. ¿Qué ven?
- ¿Cuál es el problema?
- ¿Qué "jaulas" relacionadas con equidad de género y diversidad existen en nuestras propias vidas?
- ¿Por qué nos quedamos en estas jaulas?
- ¿Qué se necesita para salir volando por la puerta abierta?

# Actividad: Caja de género<sup>1</sup>

#### Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Explorado roles, cualidades y comportamientos que se esperan de los hombres y las mujeres, quién les impone, y las presiones que traen
- Identificado y discutido qué roles, comportamientos y expectativas pueden (y deben) ser cambiados y cómo lo que podía hacerse.

#### Duración

1 hora

#### **Materiales**

- Papel de rotafolio
- Marcadores

## ¿Por qué esta actividad?

La caja de género permite a los participantes explorar lo que se espera de ellos como hombres y mujeres en sus sociedades — y las consecuencias de romper las normas culturales. Esta actividad proporciona una forma no amenazante para identificar estos roles y comportamientos, especialmente en lo que se refiere a la vulnerabilidad, el poder y la desigualdad. Los participantes también pueden comenzar a explorar cuáles expectativas y comportamientos tienen que cambiar y cómo podrían lograr ese cambio.

## Preparación previa

Si conduce un taller que incluye la totalidad o la mayor parte de estas lecciones, es posible que desee elegir usar esta actividad o la de Código jaula para aves, ya que muchos de los temas son similares. Si las actividades se ofrecen a través del tiempo, la Caja de género puede servir como una revisión del Código jaula para aves (o viceversa).

- 1. Trabajo en grupos pequeños (30 minutos)
  - 1a. Integre a los participantes en dos grupos, uno de mujeres y uno de hombres. Si los participantes son de un solo sexo (todos hombres o todas las mujeres), pida la mitad de ellos que trabajen como si fueran del otro sexo.
  - 1b. Dé a cada grupo una hoja de rotafolios y pídales que dibujen un cuadrado de tamaño mediano, que será su "caja de género". Dentro de la caja, el grupo de mujeres dibujará una mujer, y el de los hombres, un hombre.

- 1c. Pida a los grupos que discutan las cualidades, funciones y comportamientos que la sociedad típicamente espera del hombre o de la mujer. Dibujen y escriban los puntos clave dentro de la caja. Pida a los participantes que discutan de dónde vienen esas expectativas.
- 1d. Una vez que se hayan discutido las expectativas sociales, pida a los grupos que piensen en lo que sucede si un hombre o una mujer se comporta de manera diferente a lo que estas normas dictan. Deben escribir estas consecuencias fuera de la caja.

#### 2. Revisión (5 min)

2a. Cuando ambos grupos hayan terminado, pídales que vayan al rotafolio del otro grupo, revisen y añadan cualquier aspecto que haga falta.

#### 3. Discusión en grupo grande (10 min)

- 3a. Después de revisar las cajas de cada uno, reúna a los participantes nuevamente en un solo grupo. Pegue ambos cuadros en la pared para que todos los puedan ver. Pida a una persona de cada grupo que presente brevemente y explique su caja a los demás. Dirija una discusión usando las siguientes preguntas:
  - a. ¿Cómo le pareció esta actividad? ¿Cómo le hizo sentir? ¿Fue fácil o difícil?
  - b. ¿Qué presión tienen las personas para permanecer en su caja de género? ¿De dónde proceden estas presiones?
  - c. ¿Cómo afectan las cajas de género a la salud (o al VIH o seguridad alimentaria y nutricional o a los medios de vida)?
  - d. ¿Cuáles son las ventajas de las personas que salen de sus cajas de género? ¿Cuáles son las desventajas?
  - e. ¿Cómo pueden nuestros programas ayudar a las personas a que salgan de estas cajas de una manera positiva?

Actividad: Caja de género

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup>Adaptado de Ideas y Acción: Abordando los factores sociales que influyen en la salud sexual y reproductiva. Derechos de autor 2007 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. Usado con permiso.

# Actividad: La vida de una mujer<sup>1</sup>

#### Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Identificado normas sociales que tienen implicaciones de género.
- Examinado los efectos de las normas sociales específicas en diversos dominios de la vida de las mujeres.

#### Duración

1 hora

#### **Materiales**

- Papel de rotafolio
- Marcadores
- Material de trabajo: ejemplo de un círculo completo (una para cada participante)

# ¿Por qué esta actividad?

Con frecuencia, las normas sociales están tan incrustadas que los miembros de una cultura no han examinado los efectos de estas normas en la vida de las mujeres y las niñas. Al identificar específicamente las normas y sus efectos negativos en las mujeres dentro de los dominios específicos de su vida, los participantes comienzan a cuestionar algunos de sus conjeturas culturales y reconocer las formas de mejorar la equidad de género en sus comunidades.

# Preparación previa

Prepare un rotafolio con un círculo grande y una figura de una mujer en el interior. Alrededor del borde del círculo, escriba varios dominios de la vida de una mujer: educación, posición social, salud, medios de vida, roles del hogar y la sexualidad. Añadir dominios que sean relevantes para el contexto.

Prepare una lista de ejemplos de las normas sociales para ayudar a pensar a los participantes en temas como: la preferencia por los hijos varones, hombres que toman decisiones financieras en los hogares, edad de matrimonio (o unión libre) de las niñas, las mujeres deben estar acompañados por los hombres al salir de la casa, etc.

- 1. Introducción y trabajo en grupos pequeños (25 minutos)
  - 1a. Diga a los participantes: Ahora vamos a examinar el impacto de las normas sociales que son comunes en la vida de las mujeres (o niñas) de la comunidad dentro de dominios específicos. Vamos a seleccionar un contexto específico y luego examinar cómo esa norma social afecta a diversos ámbitos de la vida de las mujeres.
  - 1b. Muestre el rotafolio preparado con el círculo y los dominios de la vida de una mujer. Explique: Vamos a integrarnos en grupos pequeños, y cada grupo seleccionará una norma social diferente

que sea relevante para su contexto específico. (Cada grupo debe escoger una norma diferente.) Escriba la norma en la parte superior del rotafolio. Luego, dibuje un círculo con los diversos ámbitos de la vida de una mujer. Es posible utilizar los dominios del ejemplo indicados aquí (en el rotafolio preparado), pueden añadir más, o elegir diferentes. Para cada dominio, piense en cómo la norma social afecta a una mujer. Por ejemplo, si la norma que elige es el matrimonio a los 15 años, es posible que escriba que la adolescente no termine su educación. Para el ámbito de la salud, podría identificar que la adolescente quede embarazada, que aumente el riesgo de tener anemia y que el parto se complique debido a su corta edad.

1c. Pregunte si tienen alguna duda y aclare las instrucciones, si fuera necesario. Pida a los participantes que se enumeren del 1 al 4. (Modificar basado en el número de participantes; idealmente, los grupos no deben ser más grandes que cinco participantes.) A cada grupo, entregue un papel de rotafolio y marcadores. Circule por los grupos de trabajo y responda a cualquier pregunta. Si los grupos tienen problemas para identificar una norma social, deles ideas de la lista preparada.

#### 2. Informe a cabo (15 min)

- 2a. Pida a un voluntario del primer grupo que comparta el círculo que desarrollaron. Después pregunte a los otros grupos lo siguiente:
  - ¿Qué otros impactos podría tener esta norma?
  - ¿A qué otros dominios de la vida de la mujer/niña podría afectar esta norma?
- 2b. Repita la dinámica con los grupos restantes.
- 3. Discusión (5 min)
  - 3a. Reúna a los participantes en un círculo grande para reflexionar sobre el ejercicio. Facilite una discusión, usando las siguientes preguntas:
    - ¿Qué aprendió de este ejercicio?
    - ¿Cómo afectó su forma de pensar acerca de estas normas sociales?
    - ¿Cómo y con quién podría utilizar esta actividad?

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup>Adaptado de Ideas y Acción: Abordar los factores sociales que influyen en la salud sexual y reproductiva. Copyright 2007 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. y de las Herramientas para la Acción y el Análisis para la Seguridad Alimentaria, Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). 2017. Usado con permiso. Resiliencia

# Muestra de un círculo completo



# Actividad: Siempre, a veces, nunca

# Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Explorado maneras para identificar los comportamientos que podrían ser más fáciles o más difíciles de cambiar
- Practicado unir estrategias de cambio de comportamiento a los comportamientos

#### Duración

1 hora y 15 minutos

#### **Materiales**

- Rotafolios o una hoja de papel de rotafolio para cada grupo pequeño
- Marcadores
- Cinta adhesiva
- Tarjetas de comportamiento

# ¿Por qué esta actividad?

La equidad y la diversidad de género es un tema tan enorme que puede ser difícil decidir por dónde empezar. Identificar exactamente qué comportamientos promover y cómo hacerlo puede ser un reto. Esta actividad está diseñada para que los participantes piensen de forma más directa sobre las conductas, la viabilidad y enfoques para el cambio.

# Preparación previa

Revise la lista de los comportamientos para las tarjetas de actividades y adáptelas a su contexto como sea necesario.

Si está realizando estas actividades en un solo taller de varios días, es posible que desee elegir entre esta actividad y la siguiente – Las culturas cambian, cambiando la cultura – ya que muchos de los temas son similares. Si está facilitando estas lecciones con más tiempo, pueden servir como una nueva manera de revisar los conceptos de la anterior.

- 1. Presente la actividad. Diga a los participantes que vamos a pasar de pensar en nuestra propia vida a pensar en las personas en las comunidades en las que trabajamos. (20 minutos)
  - 1a. Integre a los participantes en grupos pequeños de 4 a 5 personas
  - 1b. Entregue a cada grupo un paquete de tarjetas de comportamiento. Explique que hay conductas que aparecen en las tarjetas. Los grupos también pueden desear escribir comportamientos adicionales. Si lo hacen, asegúrese de que sean comportamiento ESPECÍFICOS que los adultos harían, no muy generales.

Ejemplo: "Mostrar respeto a los ancianos", ¿es un comportamiento específico? (No, es bastante general.) Pida a los participantes que nombren formas más específicas de mostrar respeto a los ancianos.

1c. Solicite a los participantes que tomen dos hojas de papel y hagan cuatro columnas. Que escriban "siempre", "a veces" y "nunca" en la parte superior. O si lo prefiere, pueden escribir "usualmente", "a veces" y "rara vez", porque las palabras "siempre" y "nunca" son un poco fuertes en la mayoría de los casos. Enumeren los comportamientos en la primera columna. El rotafolio se verá algo así:

	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Reparar el techo	Hombres		Mujer
Cultivar maíz		Hombres y mujeres	
Ir al mercado			
Cocinar			

- 1d. Observe cada comportamiento, y mire si pueden acordar juntos dónde poner el comportamiento (en las comunidades en las que trabaja, ¿las mujeres siempre, a veces o nunca manejan bicicleta? ¿Qué hay de los hombres?)
- 1e. Añada conductas específicas adicionales para su comunidad o proyecto, si lo desea.
- 2. Discusión en plenaria (15 minutos)
  - 2a. Pida a los grupos compartan algunas de las conductas, la forma en que las clasificaron y si fue fácil o difícil que el grupo se pusiera de acuerdo.
  - 2b. Usando un lente social y de cambio de comportamiento, ¿qué tipos de comportamientos serían las más difíciles de cambiar? (Por ejemplo, los que son siempre, a veces o nunca) (Los participantes probablemente contesten: los comportamientos siempre y nunca serían los más difíciles de cambiar).

Explique que a pocas personas les gusta probar algo si nunca lo han visto hacer antes, y no les resultará fácil dejar de hacer algo que es una norma social y cultural fuerte en su comunidad. Explique que por lo general es más difícil promover el cambio de los comportamientos de "siempre" y "nunca". En muchos casos, estos comportamientos pueden estar asociados con fuertes normas sociales y culturales en su comunidad. Por lo tanto, para promover eficazmente el cambio, por lo general funciona mejor empezar con la columna central – la promoción de un aumento o disminución en un comportamiento que es ya conocido y practicado por algunas mujeres u hombres en la comunidad. Esto indica que es probable que sea viable y aceptable en la comunidad. Sin embargo, a veces puede ser importante trabajar en estos comportamientos más difíciles de inmediato – para hacerlo, diseñe intervenciones para abordar el cambio de las normas. Para más información en cómo promover el cambio de las normas, ver actividad: Las culturas cambian, cambiando la cultura.

- 3. Desarrollo de estrategias de cambio social y de comportamiento (20 minutos)
  - 3a. En sus grupos, seleccione un comportamiento "a veces" de su lista y desarrolle algunas estrategias de cambio de comportamiento para aumentar o disminuir ese comportamiento. Use la hoja de trabajo<sup>1</sup> (tablas y figuras que contienen métodos de cambio de comportamiento basadas en la evidencia) u otros métodos de cambio de comportamiento con los que están familiarizados.
  - 3b. Solicite que los grupos compartan algunas de las estrategias que llevaron a cabo. Explique que en nuestros proyectos, a menudo sería necesario también hacer una investigación formativa, para aprender más acerca de los factores determinantes y motivaciones, para ayudar con el desarrollo de estrategias de cambio de comportamiento eficaces y en contextos específicos. (Mencione la lista de recursos.)

#### Lista de posibles comportamientos para tarjetas de actividades – (no es necesario usarlos todos)

- Pescar
- Tejer
- Lavar la ropa
- Agricultura
- Cazar
- Cocinar
- El cuidado de los niños
- Traer agua
- Ir al mercado
- Manejar bicicletas
- Manejar motocicletas
- Reparar el techo
- Manejar camiones
- Beber alcohol
- Ir a la escuela
- Asistir a reuniones de la comunidad
- El cuidado de familiares ancianos/enfermos
- Ayudar a los niños con la tarea escolar
- Gritar, enojarse visiblemente
- Golpear al cónyuge o pareja
- Tomar la decisión de cómo se gasta el dinero
- Trabajar fuera de casa
- Ser sexualmente fiel al cónyuge
- Ir a servicios religiosos (iglesia)

\_

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> https://osf.io/bpxwq/

# Actividad: Las culturas cambian, cambiando la cultura

#### Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Examinado los cambios de cultura durante la presente generación
- Explorado la diferencia entre el respeto a la cultura y el cambio de la cultura
- Discutido cuándo y cómo es apropiado promover cambios en las normas sociales y culturales

#### Duración

1 hora y 30 minutos

#### **Materiales**

Rotafolios o una hoja de papel de rotafolio para cada grupo pequeño, marcadores, cinta adhesiva

# ¿Por qué esta actividad?

Es una creencia común de que el cambio de cultura es difícil o imposible de realizar en el cambio social y de comportamiento. Muchos trabajadores de desarrollo sienten que el cambio cultural está "fuera de límites". Sin embargo, se puede observar que las normas de comportamiento cambian con el tiempo, tanto en las comunidades como en las sociedades. Esta actividad puede ayudarnos a explorar cómo podríamos contribuir, a través de nuestro trabajo, en las discusiones y actividades que exploran las normas culturales que respeten y preserven tradiciones que funcionan bien para todos. Asimismo, explorar formas de adaptar o descontinuar prácticas que son perjudiciales y limitan a hombres, mujeres, niños y niñas.

# Preparación previa

Si está realizando estas actividades en un solo taller de varios días, es posible que desee elegir entre esta actividad y la anterior – Siempre, a veces, nunca – pues muchos de los temas son similares. Si está facilitando estas lecciones con más tiempo, pueden servir como una nueva manera de revisar los conceptos de la anterior.

# **Instrucciones**

Presente la actividad. Explique a los participantes que vamos a dedicar algún tiempo para reflexionar sobre cómo las cosas han cambiado desde que éramos niños. Algunas cosas siguen siendo iguales, pero ¿han cambiado otras? Por ejemplo, ¿quién recuerda cuando los teléfonos celulares no eran comunes?

- 1. Cambios en lo que hacen los niños y niñas ¿qué cambios, si los hay, se han producido desde que éramos niños? (20 minutos)
  - 1a. Invite a los participantes a formar pequeños grupos de 4 a 5 personas (si no están ya en grupos pequeños).

- 1b. Diga a los participantes: En sus grupos, dediquen 5 minutos para hablar sobre cómo era la vida cuando eran niños, y cómo han cambiado las cosas para los niños y niñas hoy en día, en sus comunidades.
- 1c. En un rotafolio haga dos columnas con los siguientes títulos:

ENTONCES – Niños AHORA– Niños

- 1d. Ahora recuerden específicamente acerca de las cosas que no se les permitía o se les disuadía hacer cuando eran niños. Escríbanlas en la columna de la izquierda. Tal vez a los niños no se les permitía aprender a cocinar, incluso si así lo deseaban.
- 1e. En la columna de la derecha, muestren si esa limitación ha cambiado o se ha mantenido igual. Escriban "igual" o "ha cambiado" en la columna de la derecha.
- 1f. Ahora, reflexionen en las cosas que se les permitía o se les alentaba hacer a los niños. Escríbanlas en la columna derecha. Como en el punto anterior, muestren si esto se ha mantenido igual o ha cambiado. Tal vez a los niños se les animaba a jugar brusco.
- 1g. Tome una segunda hoja de papel de rotafolio y escriba en la parte superior:

ENTONCES – Niñas AHORA– Niñas

- 1h. Ahora recuerden específicamente acerca de las cosas que no se les permitía o se les disuadía hacer cuando eran niñas. Escríbanlas en la columna de la izquierda. Tal vez a las niñas no se les permitía usar pantalones para ir a la escuela.
- 1i. En la columna de la derecha, muestren si esa limitación ha cambiado o se ha mantenido igual. Escriban "igual" o "ha cambiado" en la columna de la derecha.
- 1j. Ahora, reflexionen en las cosas que se les permitía o se les alentaba hacer a las niñas. Escríbanlas en la columna derecha. Como en el punto anterior, muestren si esto se ha mantenido igual o ha cambiado.
- 2. Cambios en lo que los hombres y las mujeres hacen qué cambios, si los hay, se han producido desde que éramos niños? (15 minutos)
  - 2a. Pida a los participantes que platiquen en sus grupos pequeños y listen en una tercera hoja de papel algunos cambios que han observado en las vidas de los adultos, desde que eran niños. ¿Hay cosas que los hombres hacen ahora que solo hacían las mujeres cuando éramos niños? O ¿hay cosas que las mujeres hacen ahora que solo los hombres hacían antes?
- 3. Discusión en plenaria (15 minutos)
  - 3a. Solicite que compartan lo más destacado de cada uno de los grupos. Luego, haga preguntas adicionales:
    - ¿Han visto muchos cambios con respecto a cuando eran niños?
    - ¿Podrían decir si algunos de estos representan cambios positivos, que abren más posibilidades y oportunidades a hombres y mujeres, niños y niñas?

- ¿Consideran que algunos de estos cambios no fueron positivos o sanos? En su opinión, ¿se perdieron valiosas tradiciones? ¿Opina que los hombres, mujeres, niños y niñas perdieron oportunidades en algunas áreas?
- 3b. Resuma parte de la discusión (añadiendo si fuera necesario: Tenemos la tendencia a tratar la cultura como algo que es estático e inmutable, y las tradiciones como algo que siempre deben ser respetadas. Esta actividad tiene la intención de demostrar que las culturas cambian. A veces el cambio viene rápidamente, a veces poco a poco, a veces los cambios hacen mejor las cosas, a veces valiosas tradiciones culturales se pierden. La cultura es como un río, que está siempre en movimiento, siempre cambiante. Nunca se detiene.
- 3c. Pregunte: ¿Qué significa respetar la cultura? En nuestro trabajo, ¿cómo podemos saber cuándo hay que respetar la cultura y cuándo trabajar para ayudar a hacer cambios?
- 3d. ¿Cómo podemos, en nuestro trabajo, estimular a las comunidades a preservar las tradiciones beneficiosas?
- 3e. Pregunte: ¿Cuáles tradiciones son difíciles de respetar? (Si no se menciona ninguna, puede mencionar entregar a las niñas de 13 o 14 años en matrimonio) ¿De qué manera abordamos los problemas difíciles como ese, y apoyamos el cambio de las prácticas tradicionales nocivas?

# Para más información: Enfoques del cambio social y de comportamiento para cambiar las normas sociales

A continuación, se presentan algunos métodos para cambiar las normas sociales de Kok, G., Gottlieb, N. H., Peters, G.-J. Y., Mullen, P. D., Parcel, G. S., Ruiter, R. A. C., Fernández, M. E., Markham, C., & Bartholomew, L. K. (2015). **Una taxonomía de métodos de cambio de comportamiento; un enfoque de mapeo de intervenciones**. Revisión Psicología de la Salud, materiales suplementarios, Tabla 10.

[http://www.tandfonline.com/doi/suppl/10.1080/17437199.2015.1077155/suppl\_file/rhpr\_a\_1077155\_sm9693.pdf]

- Modelo de comportamiento a través de medios masivos
- Educación entretenida
- Periodismo conductual
- Movilización de las redes sociales

Otros enfoques pueden incluir el modelo de Grupos de Cuidado

[http://www.coregroup.org/storage/documents/Resources/Tools/Manual\_de\_Grupos\_de\_Cuidad o.pdf], que ha demostrado ser eficaz en el cambio de normas de la comunidad de forma sostenible, y el uso de la narración o testimonios guiados que ayudan a los miembros de la comunidad a imaginar lo que podría ser la adopción de los nuevos comportamientos y cambiar las normas sociales. (Ver el manual <a href="Haz de mí un agente de cambio">Haz de mí un agente de cambio</a> para las lecciones sobre el uso de la narración y testimonios guiados.) [http://www.fsnnetwork.org/make-me-change-agent-multisectoral-sbc-resource-community-workers-and-field-staff]

# Actividad: Aprender de la experiencia de otros

# Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Examinado un documento sobre las experiencias con el cambio social y de comportamiento con enfoques para equidad de género y diversidad
- Discutido enfoques exitosos o lecciones aprendidas de estos ejemplos
- Considerado cómo estos enfoques podrían aplicarse en nuestro trabajo

#### Duración

45 – 60 minutos

#### **Materiales**

- Papel de rotafolio
- Marcadores
- Artículos de revistas o trabajos no publicados

# ¿Por qué esta actividad?

En esta actividad, los participantes tendrán la oportunidad de aprender de las experiencias de otros practicantes, y en algunos casos de inspirarse en cómo otros fueron capaces de facilitar los cambios y abordar situaciones difíciles o desafiantes. Esta actividad hace un llamado a nuestro lado cognitivo y da a los participantes la oportunidad de tener un poco de pensamiento crítico acerca de cómo otros han promovido el cambio.

# Preparación previa

Encontrar e imprimir copias de algunos artículos de revistas o estudios en los que los ejecutores trabajaron para facilitar el cambio en los comportamientos relacionados con la equidad y la diversidad de género. Haga suficientes copias de los artículos de manera que cada participante tenga uno de los artículos para leer.

Los facilitadores deben planificar leer todos los artículos y preparar algunas preguntas para ayudar a iniciar la discusión de cada uno si es necesario.

Planifique el tiempo suficiente para que todos los participantes lean un artículo, ya sea como tarea la noche antes, o durante el tiempo de actividad. Estos son algunos ejemplos de artículos que hemos utilizado:

Terminando el corte genital femenino: un enfoque de desviación positiva en Egipto 1

La evaluación de la iniciativa de padres responsables, comprometidos y amorosos, iniciativa sobre el castigo físico de los niños y la violencia de pareja en el norte de Uganda<sup>2</sup>

Involucramiento de los padres – artículo de CRS en Nicaragua<sup>3</sup>

# **Instrucciones**

- 1. Integre a los participantes en grupos (permítales elegir a qué grupo unirse, basado en el artículo en que estén más interesados). Por lo tanto, si tiene 4 artículos y 20 participantes, tendría 4 grupos de 5 participantes, cada grupo lee un artículo diferente. Pero si solo tiene 2 o 3 artículos, podría asignar a 2 grupos diferentes el mismo papel.
  - 1a. Si es posible, pida a los participantes que lean los documentos la noche anterior, como tarea. De lo contrario, deles tiempo suficiente para leerlos durante la actividad. Pídales que subrayen las palabras o frases que se destacan para ellos, mientras que están leyendo.
  - 1b. Solicite (después de la lectura) a los participantes que tomen un tiempo en sus grupos pequeños para discutir su artículo. (15-30 minutos)
    - a. ¿Qué sobresalió para usted, cuando leyó este artículo? ¿Qué sorprendió o provocó el interés de la mayoría?
    - b. ¿Qué funcionó bien en el programa? O ¿qué no funcionó bien? ¿Hubo resultados no esperados, ya sea positivos o negativos?
    - c. ¿Qué ideas le dio este artículo que usted podría aplicar en su propio trabajo o vida?
  - 1c. Solicite a los participantes que elijan una o dos personas de su grupo para que compartan con todos los demás. Los representantes deben estar preparados para resumir el artículo que leyeron, así como lo más importante de la discusión.
- 2. Discusión en plenaria (20 minutos)
  - 2a. Una a todos en un solo grupo, nuevamente. Solicite que los miembros de los grupos pequeños se sienten juntos en el círculo. Pida a un voluntario del primer grupo que añada sus reflexiones si hubiese algo importante que no se haya mencionado todavía.
    - Otorgue tiempo para que hagan preguntas, y discutan. Los facilitadores pueden agregar preguntas de reflexión que hayan sido preparadas con antelación, si es necesario.
  - 2b. Repita la dinámica y discusión con cada grupo.
- 3. Resumen de la discusión (5-10 minutos)
  - 3a. Diga: Pensando en los artículos que leímos y discutimos, ¿qué puntos hay en común? ¿Le ha sorprendido algún tipo de cambios que las personas han tenido? ¿Alguno de estos ejemplos cambia de opinión sobre algo o le ayuda a ver una nueva posibilidad para su vida o trabajo? ¿Cómo podemos aprender de la experiencia de otros? (personas pueden mencionar las visitas de campo, o entrevistas a otros profesionales, o tal vez ver documentales)

A veces, pensamos que algunas prácticas culturales arraigadas serán demasiado difíciles de cambiar – pero hay ejemplos inspiradores, que nos pueden alentar a probar un nuevo enfoque. Hay mucho que podemos aprender de la experiencia de otros.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> http://www.positivedeviance.org/pdf/publications/Ending%20FGC.pdf

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> http://irh.org/wp-content/uploads/2016/10/REAL Fathers Prevention Science 2016.pdf

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> http://www.mcsprogram.org/wp-content/uploads/2015/08/CRS-Nicaragua-OR-Brief.pdf

# Actividad: La vinculación de cambio social y de comportamiento con equidad de género y diversidad

#### Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Identificado formas específicas que el cambio social y de comportamiento puede contribuir a la equidad de género y diversidad
- Discutido metodologías y recursos específicos para la mejora de la equidad de género y diversidad en su trabajo

#### Duración

45 min - 1 hora

#### **Materiales**

- Papel de rotafolio
- Marcadores

# ¿Por qué esta actividad?

Muchas de las actividades de esta guía son la experienciales y animan a los participantes a explorar sus propios pensamientos y sentimientos acerca de la equidad y la diversidad de género. También introduce algunos conceptos básicos del Cambio Social y de Comportamiento para aquellos que son nuevos en el trabajo de campo. Esta sesión de cierre ayudará a los participantes a pensar estratégicamente sobre cómo unir estos dos temas en su trabajo. El propósito de la sesión es comenzar a responder a la pregunta, "¿Cómo podemos utilizar el cambio social y de comportamiento para mejorar la equidad de género y diversidad en las comunidades donde trabajamos?

# Preparación previa

Esta sesión debería basarse en los debates que han tenido lugar durante las actividades anteriores, por lo que los facilitadores deben tener la flexibilidad para adaptar los temas y las preguntas de discusión que se presentan en esta lección para reflejar los intereses y/o necesidades del grupo.

#### Instrucciones

1. Solicite a los participantes que se reúnan en un círculo para la última discusión del taller. Dígales: Ahora vamos a tratar de identificar algunas formas concretas que podemos utilizar para mejorar el Cambio Social y de Comportamiento para Equidad de Género y Diversidad en las comunidades en las que trabajamos.

- 2. Identificando los comportamientos a abordar (15 min)
  - 2a. Pregunte a los participantes: ¿Cuáles son algunos de los temas sobre la Equidad de Género y Diversidad que los trabajadores de desarrollo tratan de resolver en su trabajo? Escriba una lista de estos temas en un rotafolio a medida que se mencionan.
  - 2b. Pida a los participantes que trabajen en grupos pequeños (2 a 3 personas) para revisar la hoja de trabajo sobre la escritura de comportamientos. Solicíteles que practiquen la redacción de algunas declaraciones de comportamiento que se relacionan con los temas generales que escribieron.
  - 2c. Después de 5-10 minutos, reúnalos nuevamente y pídales que compartan algunas declaraciones de comportamientos. Como grupo, hagan los ajustes necesarios a la redacción de los comportamientos.
- 3. Priorizar comportamientos a abordar (20 min)
  - 3a. Dígales: ahora vamos a hablar acerca de los comportamientos que elegiríamos para abordar como prioridad. Hay varias maneras diferentes en las que se pueden priorizar los comportamientos:
    - Evidencia enlazada a mejores resultados de salud, económicos o de otra manera. ¿Cuáles son algunos de los comportamientos de los que tenemos pruebas que mejoran los resultados (enviar hijas más años a la escuela, retrasar el matrimonio, ¿otros?)
    - La desagregación de datos por sexo a veces puede señalar el camino a los temas obvios de equidad de género – pero podríamos perder algunos temas, también. ¿Recuerda el ejemplo de Nicaragua sobre la participación de los hombres en el cuidado de la salud materna y neonatal? No se hubiese podido identificar el problema mediante la desagregación de los datos.
    - ¿Cuáles podrían ser algunos comportamientos para los que podríamos conseguir una victoria fácil, o que estén en el camino hacia metas más grandes? ¿Algunos ejemplos?
    - Pueden haber algunos comportamientos que parecen difíciles pero son muy importantes pero es difícil saber por dónde empezar.
      - O Hemos revisado el ejemplo de la desviación positiva en Egipto, así como el ejemplo de salud materno-infantil en Nicaragua. ¿Quién tiene experiencia en el uso de Desviación positiva? Para resolver ¿cuáles problemas? A veces la desviación positiva nos puede ayudar en algunos casos, ya que algunos enfoques están siendo utilizados a nivel local, por unos pocos, y serían factibles en la comunidad. ¿Cuáles son algunos de los comportamientos difíciles en los que podríamos utilizar la desviación positiva?
      - ¿Qué hay de TIPs? ¿Quién ha oído hablar de TIPs o tiene experiencia con TIPs? TIPs, son las siglas en inglés para: Pruebas de Prácticas Mejoradas ¿Recuerda la lección cambio de comportamiento negociado? El cambio de comportamiento negociado es un abordaje que tiene sus orígenes en las Pruebas de Prácticas Mejoradas un enfoque de investigación formativa desarrollada por el Grupo Manoff.
  - 3b. Diga a los participantes: Supongamos que en nuestras comunidades estamos ofreciendo un curso para que las mujeres mejoren sus habilidades de lectura y matemática. Pero asistir a clases y hacer la tarea lleva tiempo y las aleja de sus otras obligaciones. Así que estamos intentando promover que se compartan las tareas en el hogar para hacerlo más manejable para las mujeres.

Esto significa promover la participación del hombre en las tareas tradicionalmente realizadas por sus esposas. Para probar este enfoque ofreceríamos un pequeño menú de opciones de tareas que pueden ser compartidos por la pareja, y negociaríamos con la pareja cuál es la opción que él podría ser capaz de compartir.

- 3c. Pida a los participantes que saquen una hoja de papel y anoten una idea o dos para un comportamiento que promueva que se compartan las tareas en el hogar que podrían ofrecer como parte del menú de opciones, para una investigación formativa TIPS.
- 3d. Pida a los participantes que compartan algunas de sus ideas y, como grupo, seleccionen algunas opciones para el estudio imaginario.
- 4. Determinar cómo promover comportamientos (15 min)
  - 4a. Pregunte: Luego de haber decidido los comportamientos que van a promover, ¿qué sigue? Es posible que aún necesiten más estudios sobre cómo promover mejor los comportamientos.
  - 4b. Diga: Una forma de estudiar el comportamiento es a través de Análisis de Barreras. ¿Quién está familiarizado con el Análisis de Barreras? Este es otro tipo de investigación formativa, donde se entrevista a las personas para aprender acerca de las barreras y motivadores comunes Haciendo una comparación de las respuestas de las personas que ya practican el comportamiento que desea promover con las personas que aún no practican el comportamiento, a través de una serie de determinante. Este tipo de estudio es más eficaz cuando hay un buen número de personas que ya practican el comportamiento y pueden servir como informantes para su estudio. Este enfoque no sería utilizado para identificar el comportamiento para promover, pero proporciona información para la elección de actividades y mensajes sobre cómo promover el comportamiento.

¿Qué pasa si no hay muchas personas haciendo el comportamiento? ¿Cómo se puede saber más acerca de lo que los miembros de la comunidad piensan, sienten y saben sobre el comportamiento?

- Simplemente, como lo propuso Paolo Freire, se puede utilizar algo para iniciar un debate, como lo hicimos con el Código Jaula para Aves, para aprender más acerca de cómo la comunidad ve el problema y las posibles soluciones.
- Se pueden hacer varias actividades de aprendizaje participativo y actividades, como por ejemplo las actividades de clasificación de tarjetas.
- 4c. Otro recurso es el manual Hazme un agente de cambio. ¿Quién lo conoce? Contiene lecciones de desarrollo de habilidades en los enfoques de cambio de comportamiento que pueden ser útiles, tales como: cuentos, testimonios guiados y más. A veces, cuando la población no está familiarizada con una nueva práctica, resulta beneficioso ayudarlos a imaginársela.
- 4d. Los vídeos o radio novelas también pueden ser una gran manera de introducir nuevas prácticas. Son más eficaces cuando los actores se ven y suenan como la población meta y cuando se acompañan de la discusión en grupo y el compromiso para tratar el comportamiento o la orientación y el compromiso individual como con el Cambio de comportamiento negociado.
- 5. Preguntas de cierre (5-10 min)
  - 5a. Hacer una pregunta general final para iniciar el debate, ejemplo: ¿Cómo podemos promover la equidad de género y la diversidad en las comunidades en las que trabajamos?

# Actividad: Cabeza, corazón, manos y pies

# Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Reflexionado en el aprendizaje personal, puntos de vista y sentimientos de este taller
- Reflexionado y planificado acciones personales

#### Duración

15 minutos

#### **Materiales**

Papel, bolígrafos, marcadores de colores

# ¿Por qué esta actividad?

Esta actividad proporciona oportunidades para que los participantes reflexionen sobre ideas para el aprendizaje personal y sus sentimientos, y hacer un plan de acción personal para el futuro.

# Preparación previa

Revise la actividad Dominios y estilos de aprendizaje para incorporar esos conceptos en la discusión (2b).

Dependiendo de la composición del grupo, es posible que desee elegir entre esta actividad y la siguiente – Sobrevolar. Esta actividad puede funcionar mejor si los participantes provienen de diferentes organizaciones, mientras que la de Sobrevolar puede ser más apropiada para los grupos de la misma organización o proyecto.

- 1. Reflexión personal (10 min)
  - 1a. Explique: este ejercicio ayuda a reflexionar sobre los pensamientos, sentimientos o acciones que los participantes planifican para el futuro, como resultado de este taller.
  - 1b. En el rotafolio, dibuje una figura de una persona. Exagerar la cabeza, el pecho, las manos y los pies. Dibujar un corazón en el pecho.
  - 1c. Explique que a medida que avanzamos hacia el final del taller, tendrán un tiempo para reflexionar sobre lo que han aprendido (la cabeza), lo que sienten (el corazón) y lo que van hacer después de salir de este taller (las manos y pies).
  - 1d. Pida a los participantes que dibujen a una persona, algo así como la que está en el rotafolio. Defina un tiempo para que los participantes reflexionen individualmente, dibujen a la persona y añadan las palabras para expresar las reflexiones sobre la cabeza, corazón, manos y pies.

- 2. Discusión en plenaria (5 min)
  - 2a. Reúna al grupo y pida algunos voluntarios a compartir algo sobre sus reflexiones de la cabeza, el corazón, las manos y los pies.
  - 2b. Pregunte al grupo: ¿Por qué podría ser importante involucrar a la cabeza, el corazón, las manos y los pies? Si no es mencionado por los participantes, recuérdeles la actividad de los tres dominios del aprendizaje (ideas, sentimientos y acciones también conocidos como aprendizaje cognitivo, afectivo y psicomotor) si esta actividad se incluyó en su taller.

# Actividad: Sobrevolar

# Objetivos basados en logros

Al final de esta actividad, los participantes habrán:

- Reflexionado sobre el aprendizaje personal, puntos de vista y sentimientos de este taller
- Reflexionado y planificado acciones personales para el futuro

#### Duración

45 minutos

#### **Materiales**

- Rotafolio con 3 preguntas
- Papel, bolígrafos, marcadores de colores

# ¿Por qué esta actividad?

Con el fin de ser capaz de mejorar la equidad y la diversidad de género en nuestras vidas y en nuestros lugares de trabajo, en primer lugar, hay que evaluar la situación actual. Todos necesitamos dedicar un tiempo entendiendo lo que está sucediendo actualmente y determinando qué estructuras, enfoque, actitudes, creencias, valores y acciones promueven la equidad de género y diversidad; cuáles son contraproducentes para un entorno equitativo para el género y la diversidad. Una vez hecha esta determinación, cada persona estará preparada para interactuar con su entorno de maneras nuevas y trabajar cualquier modificación considerada importante para asegurar que estamos promoviendo la equidad de género y la diversidad en nuestros propios espacios y lugares de trabajo.

# Preparación previa

Dependiendo de la composición del grupo, es posible que desee elegir entre esta actividad y la anterior – Cabeza, corazón, manos y pies, la cual puede pueden funcionar mejor si los participantes provienen de una variedad de diferentes organizaciones. Sobrevolar puede ser más apropiada para los grupos de la misma organización o proyecto.

Escriba las tres preguntas de Sobrevolar (abajo) en un rotafolio y péguela donde todos puedan verlo.

- 1. Reflexión personal (20 minutos)
  - 1a. Reúna a los participantes en un círculo. Entregue una hoja de papel en blanco a cada participante, así como marcadores o plumas.
  - 1b. Diga: Con el fin de mejorar la equidad de género y diversidad en nuestros lugares de trabajo, tenemos que evaluar la situación actual. Una vez que hayamos hecho esto, vamos a estar preparados para interactuar con nuestro entorno y hacer los cambios necesarios. En este momento, imagine que usted está volando un helicóptero sobre su organización. En su hoja de papel, responda a estas tres preguntas (lea en el rotafolio):

#### Preguntas Sobrevolar

- ¿Qué aspectos de la equidad de género y diversidad están funcionando bien?
- ¿Qué aspectos de la equidad de género y diversidad necesitan mejorar?
- Cuando regrese a su organización, ¿qué puede hacer para mejorar la equidad de género y diversidad? (mencione solo una cosa)
- 2. Discusión en grupos pequeños (15 minutos)
  - 2a. Pida a los participantes que se integren en grupos de tres y compartan algunas de sus respuestas. Los grupos son formados por miembros de una organización, unidad, departamento (u otro agrupamiento lógico) si es posible.
- 3. Discusión de grupo (10 minutos)
  - 3a. Vuelvan a reunirse y solicite voluntarios para compartir respuestas o desafíos particulares para los que necesiten apoyo.

# Lista de recursos

- Caín, Susan. 2012. *Quiet: the power of introverts in a world that can't stop talking.* New York: Crown Publishers.
- Grupo de trabajo de la Red de Seguridad Alimentaria y Nutricional y de Cambio de Comportamiento. 2013. *Diseñando para el cambio de comportamiento: Para la Agricultura, Administración de Recursos Naturales, Salud y Nutrición.* Washington, DC: El Programa de Soporte Técnico y Operacional (TOPS).

  http://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/dbc\_spanish.pdf
- La Red FSN y Grupo CORE. 2015. Hazme un Agente de Cambio: Un recurso multisectorial para el Cambio Social y de Comportamiento para los trabajadores comunitarios y personal de campo. Washington, DC: El Programa TOPS.

  http://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/dbc spanish.pdf
- Hope, Anne y Sally Timmel. 1984. *Training for transformation: A handbook for community workers*. Gweru: Mambo Press. http://www.grailprogrammes.org.za/
- Heath, Chip y Dan Heath. 2007. *Made to stick: why some ideas survive and others die.* New York: Random House.
- Hillenbrand, Emily and Diane Lindsey, Ramona Ridolfi and Astrid Von Kotze. 2015. *Nurturing Connections Adapted for Homestead Food Production and Nutrition. New York, NY: Helen Keller International.* <a href="http://www.fsnnetwork.org/nurturing-connections-adapted-homestead-food-production-and-nutrition">http://www.fsnnetwork.org/nurturing-connections-adapted-homestead-food-production-and-nutrition</a>
- Ivankovich, Megan and Taroub Harb Faramand. 2015. Enhancing Nutrition and Food Security during the First 1,000 Days through Gender-sensitive Social and Behavior Change: A Technical Resource Guide. Washington, DC: CORE Group. <a href="http://www.wi-her.org/enhancing-nutrition-and-food-security-during-the-first-1000-days-through-gender-sensitive-social-and-behavior-change/">http://www.wi-her.org/enhancing-nutrition-and-food-security-during-the-first-1000-days-through-gender-sensitive-social-and-behavior-change/</a>
- Kittle, Bonnie. 2013. *Guía Práctica para Realizar un Análisis de Barreras.* Nueva York, Nueva York: Helen Keller International.

  <a href="http://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/practical\_guide\_to\_ba\_spanish\_0.pdf">http://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/practical\_guide\_to\_ba\_spanish\_0.pdf</a>
- Liberating Structures: Including and Unleashing Everyone. http://www.liberatingstructures.com
- The Technical and Operational Performance Support (TOPS) Program. 2015. *Diseño de reuniones participativas y almuerzos-conferencias: Guía rápida de TOPS para vincular a profesionales del desarrollo (Versión 2).* Washington, DC: El Programa TOPS. <a href="http://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/Gu%C3%ADa%20r%C3%A1pida%20para%20reuniones.pdf">http://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/Gu%C3%ADa%20r%C3%A1pida%20para%20reuniones.pdf</a>