Navegando en nuestra masculinidad

Manual didáctico del facilitador sobre masculinidades no violentas en contextos de pesca sustentable en Centroamérica

Adalberto Blanco Fuentes y César Omar Alas

UNIÓN INTERNACIONAL PARA LA CONSERVACIÓN DE LA NATURALEZA

Acerca de la UICN

La UICN es una Unión de Miembros compuesta por Estados soberanos, agencias gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil. La UICN pone a disposición de las entidades públicas, privadas y no gubernamentales, los conocimientos y las herramientas que posibilitan, de manera integral, el progreso humano, el desarrollo económico y la conservación de la naturaleza.

Creada en 1948, la UICN se ha convertido en la red ambiental más grande y diversa del mundo. La UICN cuenta con la experiencia, los recursos y el alcance de sus más de 1400 organizaciones Miembro y los aportes de alrededor de 15 000 expertos. La UICN es uno de los principales proveedores de datos, evaluaciones y análisis sobre conservación. Su extensa y diversa membresía hacen de la UICN una incubadora y un repositorio confiable de las mejores prácticas y herramientas de conservación, así como de las directrices y estándares internacionales.

La UICN proporciona un espacio neutral en el que actores diversos, incluyendo gobiernos, ONGs, científicos, empresas, comunidades locales, grupos indígenas, organizaciones religiosas y otros pueden trabajar juntos para crear e implementar soluciones a los retos ambientales y lograr un desarrollo sostenible.

La UICN trabaja con diversos socios y simpatizantes para llevar a la práctica un amplio y diverso portafolio de proyectos de conservación en todo el mundo. Estos proyectos, que combinan los últimos avances científicos con los conocimientos tradicionales de las comunidades locales, procuran detener y revertir la pérdida de hábitats, restaurar los ecosistemas y mejorar el bienestar humano.

https://www.iucn.org/es

https://twitter.com/IUCN/

Navegando en nuestra masculinidad

Manual didáctico del facilitador sobre masculinidades no violentas en contextos de pesca sustentable en Centroamérica

Adalberto Blanco Fuentes y César Omar Alas

La presentación del material en esta publicación y las denominaciones empleadas para las entidades geográficas no implican en absoluto la expresión de una opinión por parte de la UICN o de otra organización participante sobre la situación jurídica de un país, territorio o zona, o de sus autoridades, o acerca de la demarcación de sus límites o fronteras.

Los puntos de vista que se expresan en esa publicación no reflejan necesariamente los de la UICN o de otra organización participante.

La UICN se complace en agradecer el apoyo de sus socios marco por su financiación del programa de la UICN: el Ministerio de Asuntos Exteriores, Dinamarca; el Ministerio de Asuntos Exteriores, Finlandia; el Gobierno de Francia y la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD); el Ministerio de Medio Ambiente, República de Corea; el Ministerio de Medio Ambiente, Clima y Desarrollo Sostenible, Grand Ducado de Luxemburgo; la Agencia Noruega para la Cooperación al Desarrollo (Norad); el Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Asdi); la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE) y el Departamento de Estado de Estados Unidos.

La información proporcionada en esta publicación no es información oficial del Gobierno de los Estados Unidos y no representa las opiniones o posiciones de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional ni del Gobierno de los Estados Unidos. Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo prestado por el Programa Regional para México y Centroamérica (E-CAM) de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) en el marco de la donación No. IUCN-GOAL-USAID 72051918CA00001 del Proyecto Regional de Biodiversidad Costera, financiado por USAID e implementado por UICN/GOAL. Esta publicación ha sido elaborada por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) con el apoyo del Centro de Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer (GenDev), dependiente de la Dirección de Desarrollo, Democracia e Innovación (DDI) de USAID, en el marco de la donación No. AID-EGEE-IO-13-00004 a través de la iniciativa AGENT - Advancing Gender in the Environment.

Publicado por:
UICN, Gland, Suiza

Producido por:
Oficina Regional para México, América Central y El Caribe, Proyecto Regional Biodiversidad Costera UICN-GOAL / USAID, Equipo Derechos Humanos en Conservación de la UICN y AGENT.

Derechos reservados:
© 2023 UICN, Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza y de los Recursos Naturales

Se autoriza la reproducción de esta publicación con fines educativos y otros fines no comerciales sin permiso escrito previo de parte de quien detenta los derechos de autor con tal de que se mencione la fuente.

Se prohíbe reproducir esta publicación para la venta o para otros fines comerciales sin permiso escrito previo de quien detenta los derechos de autor.

Citación recomendada:
Blanco Fuentes, A. & Omar Alas, C. (2023). *Navegando en nuestra masculinidad. Manual didáctico del facilitador sobre masculinidades no violentas en contextos de pesca sustentable en Centroamérica.* Gland, Suiza: UICN.

Ilustración de la cubierta:
Neon Pastel, Costa Rica

Diagramado por:
Neon Pastel, Costa Rica

Impreso por:
Gráficas Fénix, San Salvador, El Salvador

El texto de este libro fue impreso en papel bond gramaje 20

Contenidos

Introducción

1 Presentación 1

2 Teoría de cambio identificada 3

3 La división del trabajo por género en la pesca artesanal 4

4 Análisis de masculinidades en los sitios seleccionados 5

4.1 Escala de hombres con igualdad de género 5
4.2 Arquetipos masculinos 6
4.3 Taller presencial 6

5 Objetivos 8

5.1 Objetivo general 8
5.2 Objetivos específicos 8
5.3 Teoría de cambio 8

6 Directrices para el uso del manual 9

6.1 Estructura del manual 9
6.2 ¿Cómo usar este manual? 10
6.3 ¿A quién va dirigido este manual? 11
6.4 Progresividad 11
6.5 Perfil del facilitador 11
6.6 Principios pedagógicos 12
6.6.1 Aprendizaje vivencial 12
6.6.2 Educación popular 13
6.6.3 Escucha activa 13
6.7 Enfoque 14
6.8 Técnicas y herramientas 14
6.9 Consejos para llevar un proceso formativo exitoso 15
6.10 Materiales (cantidad mínima) 18

7 Resumen del manual 19

Parte 1. Manual del facilitador

1.1 Módulo 1: Introducción al proceso formativo 25

1.1.1 ¿Qué queremos lograr con este módulo? 25
1.1.2 ¿Cómo sabremos si cumplimos con el objetivo del módulo? 25
1.1.3 ¿Razones para trabajar con hombres para prevenir la violencia basada en género? 26
1.1.4 Pasos para el desarrollo de la primera jornada 28

1.2 Módulo 2: Construcción social de la identidad masculina 31

1.2.1 ¿Qué queremos lograr con este módulo? 31
1.2.2 ¿Cómo sabremos si cumplimos con el objetivo del módulo? 31
1.2.3 ¿Por qué hablamos de “construcción social de la identidad masculina”? 31
1.2.4 ¿Qué nos cuentan las personas que viven en áreas costero-marítimas sobre la construcción social de la masculinidad? 33
1.2.5 Pasos para el desarrollo de la segunda jornada 34
1.2.6 Pasos para el desarrollo de la tercera jornada 37

1.3 Módulo 3: Masculinidad hegemónica en la práctica 40

1.3.1 ¿Qué queremos lograr con este módulo? 40
1.3.2 ¿Cómo sabremos si cumplimos con el objetivo del módulo? 40
1.3.3 ¿Razones para comprender la masculinidad hegemónica? 40
1.3.4 ¿Qué nos cuentan las personas que viven en áreas costero marinas sobre las formas de masculinidad? 41
1.3.5 Pasos para el desarrollo de la cuarta jornada 43
1.3.6 Pasos para el desarrollo de la quinta jornada 47

1.4 Módulo 4: Costos y consecuencias de la masculinidad hegemónica 50

1.4.1 ¿Qué queremos lograr con este módulo? 50
1.4.2 ¿Cómo sabremos si cumplimos con el objetivo del módulo? 50
1.4.3 ¿Razones para identificar los costos y consecuencias de la masculinidad hegemónica? 50
1.4.4 ¿Qué nos cuentan las personas que viven en áreas costero-marinas sobre las consecuencias de la masculinidad hegemónica? 52
1.4.5 Pasos para el desarrollo de la sexta jornada 53
1.4.6 Pasos para el desarrollo de la séptima jornada 57

1.5 Módulo 5: Alternativas y apuestas transformativas desde las masculinidades 60

1.5.1 ¿Qué queremos lograr con este módulo? 60
1.5.2 ¿Cómo sabremos si cumplimos con el objetivo del módulo? 60
1.5.3 ¿Razones para identificar alternativas y apuestas transformativas desde las masculinidades? 60
1.5.4 ¿Qué nos cuentan las personas que viven en áreas costero-marinas sobre las alteratives a la masculinidad tradicional? 61
1.5.5 Pasos para el desarrollo de la octava jornada 63
1.5.6 Pasos para el desarrollo de la novena jornada 70

1.6 Bibliografía 75

Parte 2. Desarrollo de actividades

2.1 Módulo 1: Introducción al proceso formativo 92

2.1.1 Guía metodológica Jornada 1 92
2.1.2 Detalle de actividades Jornada 1 93

2.2 Módulo 2: Construcción social de la identidad masculina 102

2.2.1 Guía metodológica Jornada 2 102
2.2.2 Detalle de actividades Jornada 2 103
2.2.3 Guía metodológica Jornada 3 109
2.2.4 Detalle de actividades Jornada 3 110

2.3 Módulo 3: Masculinidad hegemónica en la práctica 117

2.3.1 Guía metodológica Jornada 4 117
2.3.2 Detalle de actividades Jornada 4 118
2.3.3 Guía metodológica Jornada 5 125
2.3.4 Detalle de actividades Jornada 5 126

2.4 Módulo 4: Costos y consecuencias de la masculinidad hegemónica 131

2.4.1 Guía metodológica Jornada 6 131
2.4.2 Detalle de actividades Jornada 6 132
2.4.3 Guía metodológica Jornada 7 138
2.4.4 Detalle de actividades Jornada 7 139

2.5 Módulo 5: Alternativas y apuestas transformativas desde las masculinidades 144

2.5.1 Guía metodológica Jornada 8 144
2.5.2 Detalle de actividades Jornada 8 145
2.5.3 Guía metodológica Jornada 9 151
2.5.4 Detalle de actividades Jornada 9 152

Parte 3. Marco conceptual de apoyo

3.1 Módulo 1: Introducción al proceso formativo 162

3.1.1 Aprendizaje Vivencial 162
3.1.2 Educación popular 163
3.1.3 Escucha activa 163

3.2 Módulo 2: Construcción Social de la Identidad Masculina 164

3.2.1 Masculinidad 164
3.2.2 Masculinidad hegemónica 164
3.2.3 Sistema Sexo-Género 164
3.2.4 Mandatos de la Masculinidad 165
3.2.5 Arquetipos de la masculinidad hegemónica 166

3.3 Módulo 3: Masculinidad hegemónica en la práctica 167

3.3.1 Discriminación 167
3.3.2 Estereotipos de género 168
3.3.3 Machismo y Sexismo 168
3.3.4 Micromachismos (machismos cotidianos) 169
3.3.5 Poder 170
3.3.6 Violencia masculina 170

3.3.7 Privilegios masculinos 172
3.3.8 División sexual del trabajo 172
3.3.9 Trabajo productivo 172
3.3.10 Trabajo reproductivo 172
3.3.11 Feminicidio/femicidio 173

3.4 Módulo 4: Costos y consecuencias de la masculinidad hegemónica 174

3.4.1 Triple negación 174
3.4.2 Sexualidad 174
3.4.3 Sexualidad masculina 175
3.4.4 Diversidad Sexual 176
3.4.5 Homofobia 176
3.4.6 Orientación sexual 176
3.4.7 Identidad de género 176
3.4.8 Expresión de género 177
3.4.9 Patriarcado 177
3.4.10 Costos de la masculinidad hegemónica 177

3.5 Módulo 5: Alternativas y apuestas transformativas desde las masculinidades 179

3.5.1 Poder contra-hegemónico 179
3.5.2 La corresponsabilidad 179
3.5.3 Complicidad masculina 181
3.5.4 Traicionar los mandatos y la complicidad masculina 181
3.5.5 Igualdad y equidad de género 182
3.5.6 Responsabilidad vs. culpa 182
3.5.7 ¿Qué son los roles de género? 182

1 Presentación

El Proyecto Regional de Biodiversidad Costera es una iniciativa financiada por U.S. Agency for International Development (USAID) y "tiene como objetivo general contribuir a la prosperidad, gobernanza y seguridad a través de la conservación de la biodiversidad de ecosistemas marino-costeros en Centroamérica, reduciendo sus amenazas en tres áreas prioritarias: La Moskitia (Honduras), el Río Motagua (Honduras-Guatemala) y el Río Paz (El Salvador-Guatemala)" (IUCN, 2020, p. 1).

El proyecto dio inicio en 2018, implementado por un consorcio que integran junto a la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) las socias locales miembros, como son: "GOAL International, la Agencia para el Desarrollo de la Moskitia Hondureña (MOPAWI), la Fundación Defensores de la Naturaleza (FDN, Guatemala), la Asociación para el Rescate y la Conservación de la Vida Silvestre (ARCAS, Guatemala) y la Unidad Ecológica Salvadoreña (UNES). La organización no gubernamental Cuerpos de Conservación de Omoa (CCO) se ha unido a este esfuerzo como aliado para el sitio Puerto Cortés, en Honduras" (IUCN, 2020, p. 1).

Para alcanzar los resultados, el proyecto se planteó el diseño de las siguientes estrategias articuladas para que faciliten los procesos de: "comunicación, biocomercio, igualdad de género y gobernanza. Además, para su implementación, se consideran elementos fundamentales el enfoque interseccional y la inclusión social de mujeres, hombres, jóvenes, pueblos indígenas y poblaciones en situación de vulnerabilidad" (IUCN, 2020, p. 2).

El objetivo general del proyecto se alcanzará por medio de cuatro objetivos específicos: aumentar la educación y la capacidad científica (objetivo 1), biocomercio amigable con el ambiente (objetivo 2), mecanismos de gobernanza mejorados (objetivo 3) y enfoques de manejo del paisaje que mejoran la resiliencia (objetivo 4).

Los resultados esperados son: aumentar la capacidad de investigación fundamentada en datos, (resultado 1); mejorar medios de vida a través del biocomercio (resultado 2); fortalecer la gobernanza para el manejo de ecosistemas de manglares y asociados (resultado 3) y reducir los impactos de la variabilidad climática a través de actividades de biocomercio y paisajes sostenibles (resultado 4) (UICN, 2020, p. 2).

Introducción 1 2 3 4 5 6 7
PARTE 1 Manual del facilitador 1 2 3 4 5 6
PARTE 2 Desarrollo de actividades 1 2 3 4 5
PARTE 3 Marco conceptual 1 2 3 4 5

Respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en el marco del proyecto se elaboraron tres diagnósticos de género, uno por cada sitio del proyecto, y una estrategia de género. En estos diagnósticos, resalta la recomendación “Facilitar procesos de trabajo con hombres y jóvenes para que puedan aprender la importancia de que las mujeres participen – tomen decisiones y puedan ellos construir ideas sobre la masculinidad más positivas” (UICN, 2019).

La Estrategia de género se propone desarrollar acciones de apoyo a hombres de diversas edades a tener espacios de construcción de masculinidades no violentas que incidan en la eliminación de la violencia de género (VG). Para ello, el proyecto buscará alianzas estratégicas con organizaciones nacionales o no gubernamentales que trabajan en los territorios para que contribuyan a incorporar grupos marginalizados, reducir de las brechas de género y eliminar la violencia contra las mujeres.

También, la política de género plantea, entre sus principios operacionales, el fomentar un entendimiento socialmente inclusivo, empoderador y habilitador de igualdad de género, que incluye, entre otros, la promoción del empoderamiento de las mujeres como agentes para el cambio, así como involucrar a hombres y niños como defensores y socios para que todas las personas comprendan y valoren la igualdad de género como un beneficio para todos y lleven a cabo acciones para su consecución (IUCN, 2018, p. 3).

Introducción 1 2 3 4 5 6 7
PARTE 1 Manual del facilitador 1 2 3 4 5 6
PARTE 2 Desarrollo de actividades 1 2 3 4 5
PARTE 3 Marco conceptual 1 2 3 4 5

2 Teoría de cambio identificada

TEORÍA DE CAMBIO MARCO IDENTIFICADA			
Vamos a	→	generar espacios de construcción de masculinidades no violentas que incidan en la eliminación de la violencia de género	Estrategia de género UICN
Porque	→	involucrando a hombres y jóvenes como defensores y socios, estos comprenderán, valorarán y realizarán acciones por la igualdad de género como un beneficio para todos/as	Política de género UICN
Esto nos llevará	→	a la generación de condiciones para que las mujeres puedan participar y tomar decisiones en entornos seguros	Diagnósticos de género Sitios del proyecto
Y así conseguiremos	→	fortalecer la gobernanza para el manejo de ecosistemas de manglares y asociados en tres áreas prioritarias: La Moskitia (Honduras), el Río Motagua (Honduras-Guatemala) y el Río Paz (El Salvador-Guatemala).	Resultado del proyecto

Introducción 1 2 3 4 5 6 7
PARTE 1 Manual del facilitador 1 2 3 4 5 6
PARTE 2 Desarrollo de actividades 1 2 3 4 5
PARTE 3 Marco conceptual 1 2 3 4 5

3 La división del trabajo por género en la pesca artesanal

La división del trabajo por género en la pesca artesanal se basa en la percepción predominante de las mujeres como cuidadoras, asociadas a sus tareas en el ámbito doméstico o privado, y de los hombres como asalariados, asociados al mundo exterior o ámbito público. En virtud de esta percepción, el acto de pescar, que se da en todas las regiones y generalmente es realizado por hombres, ha llegado a ser reconocido y valorado como trabajo. De hecho, el sector pesquero se considera comúnmente como un dominio masculino y gran parte de la pesca que realizan las mujeres se considera tradicionalmente una extensión del trabajo doméstico y, en consecuencia, está infravalorada en el sentido económico, suele pasarse por alto o estar infrarrepresentada en las estadísticas oficiales.

En las comunidades pesqueras en pequeña escala, la desigualdad de género a menudo se sostiene a través de diversas estructuras y prácticas institucionales en varios niveles, que van desde las costumbres comunitarias que refuerzan las normas de género restrictivas hasta las políticas nacionales que marginan a las mujeres en el sector. Sin embargo, estas estructuras y prácticas no son intratables, ceden a la presión y a la influencia y cambian con el tiempo (FAO, 2017).

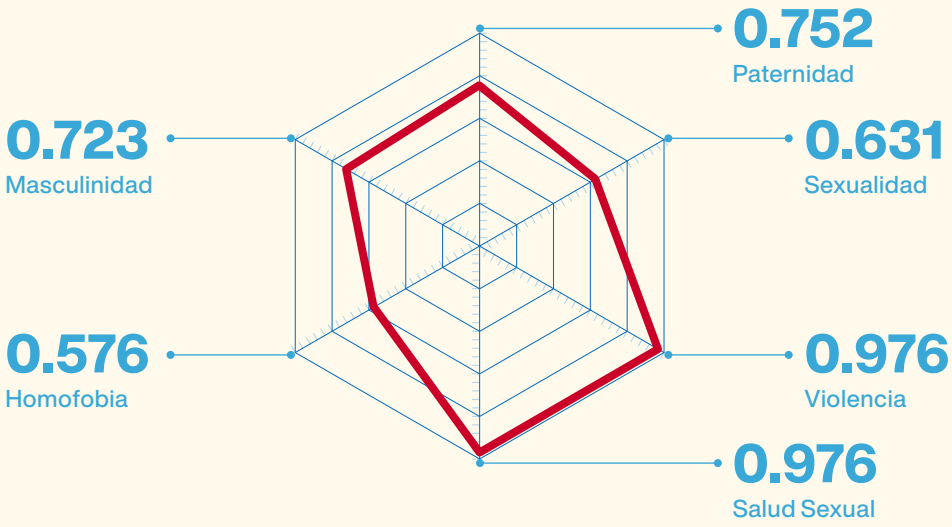
Introducción 1 2 3 4 5 6 7
PARTE 1 Manual del facilitador 1 2 3 4 5 6
PARTE 2 Desarrollo de actividades 1 2 3 4 5
PARTE 3 Marco conceptual 1 2 3 4 5

4 Análisis de masculinidades en los sitios seleccionados

4.1 Escala de hombres con igualdad de género

Se realizó un sondeo con la "Gender-Equitable Men Scale", o escala GEM (por sus siglas en inglés), que miden la actitud de los hombres hacia la equidad de género. Este instrumento brinda un resultado estandarizado en una escala de 0-1 puntos; esta estandarización indica que "a mayor puntaje, actitudes más equitativas de género" (Plan Internacional, 2012)

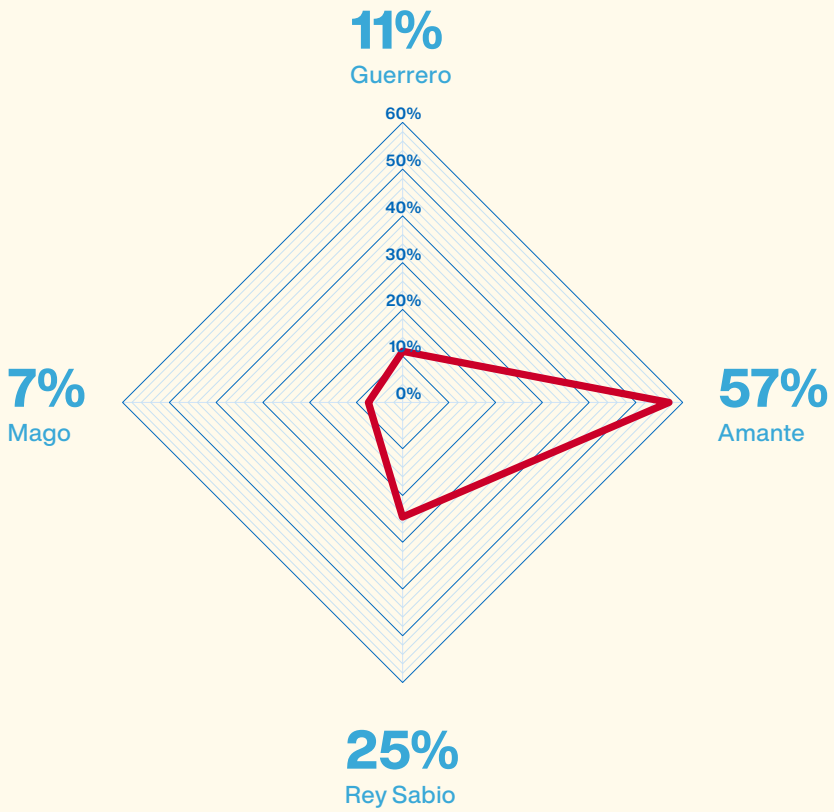
Así, por medio de la herramienta GEM, se obtuvo que la actitud de los hombres pescadores, o que trabajan en los sitios seleccionados, se encuentra en 0.749 de una escala de 0-1, es decir, se ubican en el tercer tercio de la escala, lo que se traduce como una actitud favorable hacia la equidad de género. La escala mide 6 subcategorías, cuyos resultados fueron: paternidad, 0.752; sexualidad, 0.631; violencia, 0.976; salud sexual, 0.976; homofobia, 0.576 y masculinidad, 0.723.



↑ Gender-Equitable Men Scale (GEM Scale)

4.2 Arquetipos masculinos

De manera adicional, se realizó una encuesta para el análisis de los 4 principales arquetipos que se trabajan en masculinidades, los cuales son: Guerrero, Mago, Amante y Sabio Rey. Se identificó que el arquetipo dominante en el grupo entrevistado es del “Amante” con un porcentaje de respuestas del 57%; a este, le sigue el “Sabio Rey” con un 25%, por lo que es importante trabajar las principales características del arquetipo Amante y Sabio Rey, tanto para potenciar las características positivas de los arquetipos identificados como para corregir las negativas.



↑ Arquetipos

4.3 Taller presencial

Para finalizar, se realizó una jornada presencial con hombres en la que se levantaron datos importantes relacionados con la participación de la cadena de valor, los arquetipos predominantes y las principales características del modelo de masculinidad hegemónica en la zona. Entre los principales resultados resaltan:

- Las principales actividades laborales y económicas a las que se dedican los hombres principalmente son: pesca, recolección de mungo[1], albañilería, venta de mariscos y sastrería. En total, hay 12 hombres pescadores y el resto se dedica a otras actividades diferentes a la pesca, pero vinculadas al entorno marino.
- Al preguntar a los hombres con cuál arquetipo se sentían más identificados, el 56% se ubicó en el arquetipo "Guerrero", un 28% en "Rey", 11% en "Amante" y el 6% en "Mago", estos resultados se pueden matizar al incorporar que los hombres identifican ciertos arquetipos como "más positivos que otros".
- Además, al profundizar en su participación en la cadena de valor, se identificó que los hombres realizan tareas como "barrer" o "limpiar" en actividades remuneradas, como el "cuidado de ranchos" o "echar tortillas" cuando no hay mujeres que las realicen. Adicionalmente se detectó que la participación de los hombres en actividades remuneradas es sustancialmente mayor que la de las mujeres.
- Finalmente se reconocieron las características del modelo hegemónico de masculinidad, entre las que destacan:

SEXUALES	FÍSICAS	EMOCIONALES
Mujeriego	Fuerte	Serio
Mil amores	Pelo corto	"Se la pica" (presumido)
Macho	Presentable	Valiente
Machista	Peleonero	Orgulloso
Tiene hijos	Moreno	Bolo (borracho/alcohólico)
Pene normal	Nadador	Responsable
		Honesto
		Guerrero
		Inteligente
		Astuto
		Estratégico
		Aburrido

1 Lepidophthalmus. https://www.sica.int/busqueda/Noticias.aspx?IDItem=74072&IDCat=3&IdEnt=47

5 Objetivos

5.1 Objetivo general

Contribuir a la construcción de masculinidades no violentas en proyectos para la conservación y uso sostenible de los recursos costeros en Centroamérica.

5.2 Objetivos específicos

1. Que los participantes puedan identificar la identidad y los mandatos masculinos que les han gobernado como una construcción social modificable.
2. Que los participantes reconozcan los mecanismos de aplicación práctica de la masculinidad hegemónica en la cotidianeidad de la vida de los participantes.
3. Que los participantes reconozcan los costos y consecuencias de la masculinidad hegemónica en su día a día.
4. Que los participantes identifiquen las alternativas y apuestas transformativas desde las masculinidades no violentas

5.3 Teoría de cambio

TEORÍA DE CAMBIO DEL PROCESO		
Vamos a (actividades)	→	Desarrollar, de manera elemental y vivencialmente, los conceptos centrales de la teoría de la masculinidad con énfasis en la violencia masculina
Porque (resultados)	→	que genere una mirada cuestionadora de la construcción social de la masculinidad, sus consecuencias y alternativas en los participantes
Nos llevará a (Objetivo Específico, propósitos)	→	Para que los participantes comprendan la importancia de realizar acciones por la igualdad de género como un beneficio para todos/as
Y así conseguiremos (Objetivo General, fin)	→	Despertar en ellos, la responsabilidad de la construcción de masculinidades no violentas en proyectos para la conservación y uso sostenible en tres áreas prioritarias: La Moskitia (Honduras), el Río Motagua (Honduras-Guatemala) y el Río Paz (El Salvador-Guatemala).

6 Directrices para el uso del manual

El proceso debe ir orientado a lo vivencial antes de llegar a lo conceptual. La experiencia ha comprobado que es en las técnicas vivenciales que los hombres hablan a partir de ellos mismos, de sus vidas y experiencias, y generan una conexión y un mayor compromiso para futuras acciones encaminadas a la construcción de masculinidades no violentas.

6.1 Estructura del manual

El presente manual se divide en 3 partes:

1
Manual del facilitador

Guía que usará el facilitador para situarse durante el desarrollo del proceso formativo; le indicará los contenidos, jornadas y actividades para implementar.

2
Detalle de actividades

Herramienta por jornada que incluye las cartas didácticas, los objetivos y el desarrollo de las actividades detalladas, así como las reflexiones necesarias para generar conocimiento en los participantes.

3
Marco conceptual de apoyo

Respaldo teórico de apoyo que el facilitador tendrá para el desarrollo del proceso formativo; se muestra a manera de conceptos que no deben ser vistos por separado, sino como un todo teórico necesario para el proceso. Facilitará la ubicación de las palabras clave por módulo.

6.2 ¿Cómo usar este manual?

1
Manual del facilitador

Indica las jornadas, contenidos y actividades necesarias para el desarrollo del proceso formativo

Paso 1: Buscar el módulo, jornada y tema a abordar Jornada 2

8.5 Pasos para el desarrollo de la segunda jornada

8.5.5 Paso 5: Identificar la **masculinidad hegemónica** dominante en la sociedad patriarcal

Técnica sugerida:
"La silueta masculina"

2
Detalle de actividades

Detalle por jornada de las actividades, así como sus objetivos y reflexiones para generar reflexión en los participantes.

Paso 2: Buscar la técnica o dinámica sugerida

13.2.2 Técnica sugerida: La silueta Masculina

Objetivo: identificar la masculinidad hegemónica dominante en la sociedad patriarcal.

Tiempo aproximado: 60 minutos.

Materiales: Manual, guía metodológica y detalle de la actividad, 2 papelones por grupo, cinta adhesiva, marcadores, tiras de papel de colores.

Procedimiento paso a paso.

3
Marco conceptual de apoyo

Respaldo teórico de apoyo que el facilitador tendrá para el desarrollo del proceso formativo

Paso 3: Buscar los conceptos relacionados

14.2.2 Masculinidad hegemónica

Para L. Bonino, la masculinidad hegemónica es una matriz generativa, un molde vivo (que moldea y limita), un reglamento por el que el cuerpo social ordena lo que debe ser —y no ser— un hombre a partir de portar los cromosomas XY y/o ser nombrado como niño —y no niña— al nacer. Y es también un mapa orientador que indica el camino y pasos para cumplir ese cometido; una guía a lo largo de la cual se encarrila el desarrollo masculino, un modelo a seguir y una marca que ubica a los hombres de cualquier origen y desarrollo en una posición relacional ante las mujeres.

6.3 ¿A quién va dirigido este manual?

El manual está elaborado para ser usado por el personal técnico de las organizaciones implementadoras participantes en el proyecto para la construcción de masculinidades no violentas (IUCN, 2020, p. 1), que aborde y trabaje el tema con poblaciones en contextos de pesca sustentable en Centroamérica.

6.4 Progresividad

La presente propuesta parte del sistema sexo-género y de lo sociocultural para identificar el contexto de la masculinidad tradicional, hegemónica o machista, para luego observar sus indicadores y sus riesgos o repercusiones en la vida de mujeres y hombres. De esta forma, se pretende poder dar paso al desaprendizaje-deconstrucción para identificar masculinidades corresponsables, cuidadoras y saludables, las cuales se distingan por el compromiso y se relacionen con el medio ambiente, con la pesca.

6.5 Perfil del facilitador

Metodológicamente, está validado que el trabajo de masculinidades sea facilitado, de manera principal, por hombres que hayan participado y vivido un proceso de masculinidades, así como una formación complementaria en el manejo de grupos y metodologías de educación popular.

→ ***"Para los hombres formadores de otros hombres, es necesario que antes hayan vivido y participado en talleres de masculinidad y que hayan tenido la oportunidad de revisar sus propios encargos y la manera como han sido socializados en la masculinidad patriarcal"***

(Campos, 2007, p. 5).

Pueden ser facilitadores de estos procesos también mujeres, pero es recomendable que sean hombres, debido a que se genera una mayor empatía y apertura al hablar sobre temas directamente relacionados a las masculinidades. De igual manera, dentro de los procesos de masculinidades pueden participar mujeres, siempre y cuando la metodología se ajuste para ello.

A continuación, se plantea el perfil requerido para la persona facilitadora de los procesos de masculinidades (Campos, 2007, pp. 8-9):

- Ser hombre.
- Haber participado en talleres de masculinidad.
- Haber revisado sus propios procesos de socialización de género, sus estereotipos y prejuicios de género.
- Haber reconocido cómo se expresa la masculinidad hegemónica y arquetípica en su vida.
- Haber reconocido sus marcadores de virilidad.
- Es muy importante haber tenido la oportunidad de abrirse a la parte vivencial y emocional, ya que no se trata solamente de adquirir nuevos conocimientos, sino fundamentalmente de estar abierto a nuevas experiencias.
- Estar interesado en el tema de masculinidad.
- Estar interesado en llevar a cabo talleres con hombres.
- Conocer y apoyar los derechos de las mujeres.
- Tener facilidad para expresar sus ideas y para escuchar a las demás personas.
- Tener facilidad para aceptar ideas distintas a las suyas y discutirlas con base científica y práctica.
- Tener apertura a la diversidad que presentan las masculinidades (según etnia, orientación sexual, grupo de edad, tipo de trabajo).
- Creer, ante todo, que el cambio se puede dar y que es posible crear prácticas de transformación con los hombres, por tanto, él mismo es un agente de cambio.

6.6 Principios pedagógicos

Para el desarrollo de los procesos formativos en masculinidades, necesitamos desarrollar algunos principios básicos para su efectiva realización:

6.6.1 Aprendizaje vivencial

Es aprender por medio del hacer. Es un proceso a través del cual los individuos construyen su propio conocimiento, adquieren habilidades y realzan sus valores, directamente desde la experiencia (Pan American Health Organization, 2015).

6.6.2 Educación popular

Es un proceso participativo y transformador, en el que el aprendizaje y la conceptualización se basan en la experiencia práctica de las propias personas y grupos. Partiendo de la auto concienciación y comprensión de los participantes respecto a los factores y estructuras que determinan sus vidas, pretende ayudarles a desarrollar las estrategias, habilidades y técnicas necesarias para que puedan llevar a cabo una participación orientada a la transformación de la realidad (Eizagirre, 2006).

6.6.3 Escucha activa

La escucha (activa o comprensiva) **conserva la responsabilidad, el protagonismo, el respeto a la comunicación del que está transmitiendo un mensaje**. Es una escucha que no se apropia de la vivencia de la otra persona, sino que la acompaña con respeto.

Cuando una persona es acompañada con una escucha comprensiva o activa, no evaluativa, se siente **respetada, aceptada, libre y contenida**. Sin temor a desbordarse, pero dueña de su propio proceso comunicativo y emocional. Se siente anclada en su proceso, de una manera libre, confiada; la persona se sabe comprendida.

Escuchar sin juzgar, sin cuestionar, sin opinar, centrándonos sólo en comprender la vivencia emocional de la otra persona es un proceso reconfortante y empoderante tanto para la que es escuchada como para la que escucha.

Así, la comunicación auténtica es la comunicación centrada en la persona real, en su vivencia, en sus sentimientos. Cuando se produce una comunicación auténtica, la persona emisora transmite y la receptora trata de decodificar el mensaje de la manera más acorde a la realidad de la otra. La escucha deja de ser evaluativa y pasa a ser comprensiva, a tener como objetivo el comprender la vivencia de la otra. Es una escucha al servicio del acompañamiento a la vivencia de la otra. Se trata de escuchar para comprender la vivencia emocional, de acompañar su proceso emocional, al margen del contenido. Se interesa por lo que se siente, percibe, interpreta, más que por los hechos que está describiendo (Serrano Muñoz, 2015).

6.7 Enfoque

A partir del enfoque del "Análisis del YO", que utiliza el "Colectivo Tanamikilis[2]: Encuentro de Masculinidades", se pretende centrar la revisión personal de cada participante en relación con su entorno; con esto se generará un mecanismo de conexión personal con las problemáticas sociales y, por lo tanto, empatía hacia los demás, particularmente mujeres y otros hombres que no cumplen con el mandato de la masculinidad hegemónica (Colectivo Tanamikilis, 2018, p. 1).

Este análisis desde el "Yo" debe estar relacionado con el entorno inmediato de los participantes: Yo con mi comunidad, Yo con mi familia, Yo con mis pares, Yo con mi pareja, Yo con mi familia, Yo con mi trabajo, Yo conmigo mismo.

Además, este enfoque busca que los participantes asuman responsabilidad por lo que dicen, piensan o sienten.

6.8 Técnicas y herramientas

Las técnicas y herramientas son unos recursos para la facilitación de procesos, esto implica conocer al grupo, el tema y los objetivos por desarrollar. El uso de las técnicas y herramientas no debe ser solamente para mantener activo a un grupo, sino, fundamentalmente permitir el análisis y la reflexión para cambios de paradigmas.

El uso de técnicas y herramientas variadas en el proceso de masculinidades debe permitir lo siguiente: conocer y diagnosticar al grupo y tener una actitud dinámica para que los participantes puedan expresar los saberes y abierta al debate, a nuevos conocimientos y a asumir compromisos de cambio.

El modelo planteado lleva a realizar acciones en todo el proceso que guíen a los hombres a generar cambios actitudinales a través del uso de las técnicas y herramienta a nivel vivencial.

2 El Colectivo Tanamikilis es un colectivo de encuentro hombres en El Salvador dirigido a la reflexión y el apoyo personal y colectivo sobre las diversas masculinidades, que a partir de sus realidades, cuestionan su condición y posición en la sociedad patriarcal y capitalista como hombres con privilegios, buscando la deconstrucción de la masculinidad hegemónica y la denuncia de las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres.

Es importante que el proceso tenga un planteamiento sistemático en el que las diferentes temáticas abordadas estén acordes con las características de cada grupo. No será igual trabajar la masculinidad con hombres jóvenes que con adultos, adultos mayores de zonas rurales o grupos que se dedican a actividades económicas diferentes. Para ello, es clave la función del facilitador o equipo facilitador para acomodar y ajustar la metodología y técnicas según el ritmo de cada grupo. El proceso debe ir encaminado a que los hombres hablen desde lo interior, sus experiencias, sus vivencias y no quedarse en lo conceptual, que es a lo que tradicionalmente se acostumbra en las capacitaciones.

Las diferentes técnicas y herramientas deben estar enfocadas en abordar "El Ser" más que "El Saber" y deben estar orientadas desde la perspectiva participativa, dinámica y cuestionadora.

6.9 Consejos para llevar un proceso formativo exitoso

Para el éxito de nuestro proceso formativo, es recomendable seguir los siguientes consejos:

1. **Convocatoria:** es esencial que la convocatoria se realice atendiendo las condiciones locales, respetando las agendas de los grupos con los que se trabajarán y los calendarios estacionales de activismo, trabajo y religiosos (temporadas de cultivo, horarios de pesca/trabajo/conservación del medio ambiente, fiestas/celebraciones locales, etc.). La convocatoria deberá llamar a los participantes a un proceso con el potencial de mejorar sus vidas. Nunca debe convocarse como un castigo.
2. **Lugar:** es fundamental disponer de un local amplio que cuente -de ser posible- con sillas y mesas suficientes, con espacio adecuado para ejecutar dinámicas y actividades y con algunas paredes donde pegar hojas de papel o, en su defecto, un rotafolio/pizarra que cumpla dicha función. Hay claridad que esto no siempre es posible, por lo que el facilitador deberá adaptarse al lugar de desarrollo del proceso y, por lo tanto, valerse de los recursos locales: si no hay paredes, usar el piso, un árbol, preparar una pizarra portátil o incluso utilizar una mesa colocada verticalmente para que haga las veces de pared o pizarra.
3. **Organización del espacio:** el espacio debe ser dispuesto de tal manera que los participantes no tengan distracciones, "escudos" o "barreras" entre ellos y el resto del grupo; se recomienda una organización en "U", "semicírculo" o "círculo", sentados únicamente

en sillas, sin escritorios o mesas de por medio y sin ningún objeto en las manos (incluyendo maletines, celulares, lápices y cuadernos). Esta organización propiciará estar presente física y mentalmente en la jornada.

4. **Participantes:** se sugiere formar grupos de hasta 20 o 25 personas máximo, a fin de facilitar y fomentar la participación equitativa. Se sugiere que sean hombres mayores de 16 años. En gran medida, los avances en los resultados del proceso dependerán de los participantes: origen, edad, nivel de escolaridad, zona rural o urbana.
5. **Proceso:** el manual está diseñado como proceso, lo que implica progresividad en el avance de los módulos y jornadas, por lo tanto, las primeras 3 jornadas son fundamentales para la correcta asimilación de las siguientes. Se recomienda que a partir de la cuarta jornada no se integren nuevos participantes. Si durante la segunda y tercera jornada se integrasen nuevos participantes, el facilitador deberá generar condiciones para la nivelación e integración de estos al grupo.
6. **Facilitadores:** Se recomienda entre dos o tres facilitadores para la gestión de los procesos con grupos de 25 o menos participantes. Las jornadas son agotadoras cuando solo es una persona la que se dedica a facilitar la actividad, tomar notas, preparar materiales, aclarar dudas, elaborar memorias, pasar asistencias, tomar fotografías y atender cuestiones logísticas. Se debe asignar a una persona para que sistematice cada jornada: memoria, fotografías y frases clave. Si por alguna razón uno de los facilitadores no puede asistir a una jornada, se puede reemplazar por otro. Sin embargo, se recomienda que al menos uno de ellos permanezca a lo largo de todo el proceso.
7. **Lenguaje:** El lenguaje usado, así como el propio estilo de facilitación, debe ser adaptado a la población y al contexto del taller (cultural, geográfico, etc.). Se sugiere también emplear un lenguaje y mensajes inclusivos que visibilicen tanto a las mujeres como a los hombres. Utilizar un enfoque de concientizar y de no culpabilizar a los hombres les permitirá establecer un ambiente de trabajo productivo, que reduzca barreras en la participación y resistencias al cambio.
8. **Materiales:** Cada actividad se realiza con materiales específicos como hojas de papel, papelones, plumones, lapiceros/lápices, fotocopias, cinta adhesiva (*masking tape*, tirro), etc.
9. **Inclusividad:** seguramente se tengan participantes heterogéneos en el proceso; ante esto, sugerimos poner especial atención a aquellos con orientaciones sexuales no binarias o con discapacidades físicas o mentales y adultos mayores, para las cuales

se tendrá que hacer variantes de las técnicas y dinámicas para que todos puedan participar plenamente y en un ambiente seguro.

10. **Normas de convivencia (crear un espacio seguro):** se deben establecer normas claras de convivencia propuestas por los propios participantes, quienes votarán según estén de acuerdo o no con ellas. Sin embargo, el equipo facilitador debe llevar sus propuestas –en el caso de que no sean presentadas por los participantes-, tomando la experiencia del Colectivo Tanamikilis, se recomiendan 4 reglas básicas: no personalizar; hablar desde el Yo; aplicar el dicho "lo que se habla acá, se queda acá" y no acaparar la palabra (Colectivo Tanamikilis, 2018, p. 2).
11. **Escucha Activa:** es importante que el facilitador pueda escuchar sin juzgar, sin prejuicios y sin verse en superioridad moral ante el participante, hacer un llamado a los participantes a retomar esta práctica, para que todas las personas puedan expresarse y ser escuchadas.
12. **Evaluación:** Al final del taller, es fundamental emplear las hojas de evaluación o alguna dinámica que permita recopilar información sobre el aporte de cada una de las jornadas y su impacto entre los participantes (esta adaptación deberá ser hecha de acuerdo con las capacidades de lecto-escritura de los participantes) (Oxfam, 2013).

6.10 Materiales (cantidad mínima)

MATERIALES PARA GRUPOS DE 20 PERSONAS	TOTAL
Papel de colores (hojas)	700
Papelones blancos	160
Marcadores	25
Masking tape/tirro	5
Lápices	20
Lapiceros/ bolígrafos	20
Colores/crayones	5 cajas
Listados de asistencia	1
Manual	1
Chalecos salvavidas dibujados en papel de colores	10
Instrumento de salida/entrada	40
Dibujos recortados de “igualdad y equidad”	1 juego
Hoja “aprendamos sobre sexualidad”	1
Globos de colores	20
Palillos/mondadientes	1 caja
Pequeños peces dibujados en papel	20
Cuerda/pita para colgar tiras de papel	5 metros
Un remo (o algo similar como una escoba)	1
Bocina/parlante y canciones seleccionadas	1
Listado “Yo micromachista”	1
Listado de quién hace qué en la familia	1
Listado de estereotipos	1

7 Resumen del manual

MÓDULO	JORNADA	PASOS PARA EL DESARROLLO DEL MANUAL	PÁG.	DETALLE DE LA TÉCNICA	PÁG.	CONCEPTOS RELACIONADOS/ PÁG.	DURACIÓN (MINUTOS)
Módulo 1: Introducción al proceso	1	Introducción y bienvenida	28			→ Aprendizaje Vivencial/ 162 → Educación popular/ 163 → Escucha activa/ 163	10
		Presentación individual	28	Yo y mi animal marino preferido	93		20
		Integración de los participantes	29	Las olas que marean	94		15
		Creación de un espacio seguro	29	Acuerdos de convivencia	95		15
		Instrumento de entrada	29	Instrumento de Entrada	96		15
		Descanso	29				15
		Caracterización del grupo (diagnóstico)	30	Mapa comunitario	98		60
			30	Qué se dice de los hombres	99		60
		Cierre y evaluación Jornada 1	30	Sí, no, tengo dudas	100		30
Módulo 2	2	Introducción y bienvenida	34			→ Masculinidad/ 164 → Masculinidad hegemónica/ 164 → Sistema Sexo-Género/ 164 → Mandatos de la masculinidad/ 165 → Arquetipos de la masculinidad hegemónica/ 166	10
		Presentación individual	34	Presentación directa por cada participante			10
		Integración de los participantes	34	Hago el par	103		40
		Creación de un espacio seguro		Recordatorio			10
		Masculinidad Hegemónica	35	La silueta masculina	103		60
			35	Silueta masculina personal	105		

MÓDULO	JORNADA	PASOS PARA EL DESARROLLO DEL MANUAL	PÁG.	DETALLE DE LA TÉCNICA	PÁG.	CONCEPTOS RELACIONADOS/ PÁG.	DURACIÓN (MINUTOS)
Módulo 2: Construcción Social de la Identidad Masculina	2	Descanso	35				15
		Estereotipos Masculinos	36	Identificando mis estereotipos de la masculinidad hegemónica	106		20
		Cierre y evaluación Jornada 2	36	Sí, no, tengo dudas			30
	3	Introducción y bienvenida	37			→ Sistema sexo-género/ 164 → Discriminación/ 167 → Estereotipos de género/ 168	10
		Presentación individual	37	Presentación directa por cada participante			10
		Integración de los participantes	38	El remo bailarín	110		35
		Creación de un espacio seguro		Recordatorio			10
		Discriminación	38	Que se paren los hombres	110		40
		Descanso	38				15
		Sistema Sexo-Género	38	"Cosas" de hombre y "cosas" de mujeres	112		60
		Roles de Género	38	¿Quién hace qué en la familia?	114		30
		Cierre y evaluación Jornada 3	39	Sí, no, tengo dudas			30

MÓDULO	JORNADA	PASOS PARA EL DESARROLLO DEL MANUAL	PÁG.	DETALLE DE LA TÉCNICA	PÁG.	CONCEPTOS RELACIONADOS/ PÁG.	DURACIÓN (MINUTOS)
Módulo 3: Masculinidad Hegemónica en la práctica	4	Introducción y bienvenida	43			→ Machismo y Sexismo/ 168 → Micromachismos (machismos cotidianos) / 169 → Privilegios masculinos/ 172 → División sexual del trabajo/ 172 → Trabajo productivo/ 172 → Trabajo Reproductivo/ 172	10
		Integración de los participantes	43	El lanchero trae pescado	118		35
		Creación de un espacio seguro	43	Recordatorio			5
		División sexual del trabajo	44	Mapa de recursos	118		45
		Privilegios masculinos	44	Un paso al frente	119		30
		Machismo y sexismo	45	El cancionero machista	121		15
		Descanso	45				30
		Micromachismos	45	Yo micromachista	122		40
		Cierre y evaluación Jornada 4	46	Sí, no, tengo dudas			30
	5	Introducción y bienvenida	47			→ Poder / 170 → Violencia masculina/ 170 → Feminicidio/ femicidio/ 173	10
		Integración de los participantes	47	Popa con popa (Espalda con espalda)	126		25
		Creación de un espacio seguro		Recordatorio			5
		Poder	47	La mano de la sirena	127		25
		Descanso	48				15
		Violencia masculina	48	El pescado en el puño	128		25
		Triada de la violencia masculina (tendedero)	49	La triada de la violencia machista	129		60
		Violentómetro	49	Construcción colectiva del violentómetro masculino	130		45

MÓDULO	JORNADA	PASOS PARA EL DESARROLLO DEL MANUAL	PÁG.	DETALLE DE LA TÉCNICA	PÁG.	CONCEPTOS RELACIONADOS/ PÁG.	DURACIÓN (MINUTOS)
	5	Cierre y evaluación Jornada 5	49	Sí, no, tengo dudas			30
Módulo 4: Costos y consecuencias de la masculinidad hegemónica	6	Introducción y bienvenida	53			→ Triple negación/ 174 → Sexualidad / 174 → Sexualidad masculina/ 175 → Diversidad sexual/ 176 → Homofobia/ 176 → Orientación sexual/ 176	10
		Integración de los participantes	53	Quemazón, reventazón	132		35
		Creación de un espacio seguro	53	Recordatorio			5
		Triple negación	54	¿Qué es un hombre?	132		25
		Sexualidad masculina (silueta)	54	Silueta de la sexualidad en la masculinidad hegemónica	133		45
			55	El Túnel de la discriminación	134		30
		Descanso	56				15
		Costos de la masculinidad hegemónica	56	"Verdaderos hombres"	136		45
		Cierre y evaluación Jornada 6	56	Sí, no, tengo dudas			30
	7	Introducción y bienvenida	57			→ Masculinidad hegemónica / 164 → Patriarcado / 177 → Costos de la masculinidad hegemónica / 177 → Complicidad Masculina / 181 → Identidad y expresión de género / 176 → Homofobia/ 176	10
		Integración de los participantes	57	El zancudo playero	139		40
		Creación de un espacio seguro		Recordatorio			5
		Patriarcado	57	La silla vacía	140		40
		Complicidad masculina	58	La complicidad masculina	141		45
		Descanso	58				15

MÓDULO	JORNADA	PASOS PARA EL DESARROLLO DEL MANUAL	PÁG.	DETALLE DE LA TÉCNICA	PÁG.	CONCEPTOS RELACIONADOS/ PÁG.	DURACIÓN (MINUTOS)
	7	Diversidad sexual y homofobia	59	Identificando la diversidad	142		55
		Cierre y evaluación Jornada 7	59	Sí, no, tengo dudas			30
Módulo 5: Alternativas y apuestas transformativas desde las masculinidades	8	Introducción y bienvenida	63			→ Igualdad y Equidad/ 182 → Poder contra hegemónico/ 179 → Traición al patriarcado/181	10
		Integración de los participantes	63	Zip Zap Zup	145		30
		Creación de un espacio seguro	63	Recordatorio			5
		Igualdad y Equidad	64	Somos todas las personas iguales	145		30
		Comunicación asertiva	64	Escuchando para sentir	147		60
		Descanso	66				15
		Resolución de conflictos	66	Experiencias de conflictos	148		30
		Poder contrahegemónico	67	Teatro imagen poder contrahegemónico	149		30
		Cierre y evaluación Jornada 8	69	Sí, no, tengo dudas			30
	9	Introducción y bienvenida	70			→ Responsabilidad vs. culpa / 182 → ¿Qué son los roles de género?/ 182 → Corresponsabilidad/ 179	10
		Integración de los participantes	70	Mi chaleco salvavidas	152		45
		Creación de un espacio seguro	70	Recordatorio			5
		Afectividad masculina	71	¿Quién? ¿Yo, mi amor?	154		30
		La Corresponsabilidad Masculina	72	Tejiendo la red en el hogar	155		40

MÓDULO	JORNADA	PASOS PARA EL DESARROLLO DEL MANUAL	PÁG.	DETALLE DE LA TÉCNICA	PÁG.	CONCEPTOS RELACIONADOS/ PÁG.	DURACIÓN (MINUTOS)
Módulo 5	9	Descanso	73				
		Masculinidades Conscientes	73	"Recogiendo la red"	159		60
		Instrumento de salida	74	Instrumento de salida	160		20
		Cierre y evaluación Jornada 9	74	Sí, no, tengo dudas			30
Clausura/cierre	10	Entrega de diplomas					

Parte

1

Manual del facilitador

1.1 Módulo 1: Introducción al proceso formativo

1.1.1 ¿Qué queremos lograr con este módulo?

Queremos generar un espacio seguro e integrado para que los participantes y las personas facilitadoras entiendan claramente el objetivo del proceso y que se sientan libres de expresar sus dudas y pensamientos.

1.1.2 ¿Cómo sabremos si cumplimos con el objetivo del módulo?

Haremos las siguientes preguntas a las personas participantes al finalizar la jornada:

- ¿Entiendo por qué estoy en este proceso?
- ¿Me siento seguro para expresarme y participar plenamente en el espacio?
- ¿Estoy de acuerdo con cumplir las normas de convivencia?
- ¿Me he sentido respetado durante la jornada?

1.1.3 ¿Razones para trabajar con hombres para prevenir la violencia basada en género?

La ordenación eficaz de la pesca sostenible es un importante punto de entrada y una oportunidad para avanzar en la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y la eliminación de la violencia de género (VG). Sin embargo, la planificación de las pesquerías tiende a no incluir consideraciones relativas a la eliminación y prevención de la VG ni a la construcción de masculinidades no violentas, lo que constituye una oportunidad perdida y un riesgo potencial que puede exacerbar las vulnerabilidades.

En el sector pesquero, las desigualdades estructurales, el machismo, los perjuicios sociales y las normas (legales y no legales) exponen a los hombres y a las mujeres (en distintas etapas de la vida) a situaciones vulnerables que pueden promover y la violencia y abuso. La VG es una violación de los Derechos Humanos y afecta negativamente la salud, el bienestar y la capacidad productiva a largo plazo de las personas sobrevivientes, creando consecuencias que se extienden más allá del sobreviviente, a su familia y comunidad.

La VG puede **adoptar muchas formas**, como el uso, o amenaza, de violencia física y prácticas psicológicas, sexuales, económicas, legales, políticas y sociales de control y abuso que pueden ocurrir en cualquier momento a lo largo de la vida de alguien. Oportunidades limitadas de diversificación de ingresos, la disminución de las poblaciones de peces, la inseguridad alimentaria, la pobreza y la migración por motivos de trabajo son factores que aumentan la vulnerabilidad de mujeres, niñas y niños, así como de los hombres, a sufrir la violencia y el abuso. La VG expone a daños físicos, como la violación golpes, una mayor exposición a enfermedades de transmisión sexual, embarazos no deseados e incluso la muerte.

Además, las personas sobrevivientes pueden experimentar severos impactos psicológicos y sociales, como traumas mentales, depresión, autoaislamiento de la vida pública y miedo, lo cual puede reducir su autoestima y afectar su capacidad para abogar por sus necesidades o de participar en actividades.

Si bien la violencia letal tiene un mayor impacto en los hombres, las mujeres se ven victimizadas a lo largo de su vida por una espiral de delitos que ocurren en distintos ámbitos y que atentan contra su integridad y sus vidas y que, en muchas situaciones, están impulsados por las desigualdades

y discriminación de género. El caso más representativo es la violencia sexual, que afecta a 9 mujeres por cada hombre y suele tener efectos considerables en el bienestar de las sobrevivientes (Infosegura, 2020).

Este efecto diferenciado se hace evidente a lo largo del ciclo de vida. La violencia sexual afecta predominantemente a las mujeres desde los primeros años de vida hasta las edades adultas (45-49 años). De ahí que la probabilidad de las mujeres de ser víctimas de este delito es significativamente más grande en la niñez y, aún más, en la adolescencia. En el caso de los hombres, este tipo de violencia se registra básicamente como victimando a niños y adolescentes, aunque en menor magnitud que en el caso de las mujeres; en el caso de los jóvenes y adultos, los registros apuntan una incidencia prácticamente nula. La violencia intrafamiliar afecta fundamentalmente a las mujeres, mientras que las muertes violentas son notoriamente más frecuentes en el caso de los hombres (generalmente a manos de otros hombres). Asimismo, las denuncias de violencia intrafamiliar y las muertes violentas de mujeres comienzan a ser más frecuentes a partir de los 15 años y se multiplican en la adultez (Infosegura, 2020).

Este panorama alarmante muestra la necesidad de profundizar en las dinámicas y factores que dan lugar a estas características y magnitud del problema, con el fin de revelar cómo se interrelacionan la violencia social, la delincuencia organizada y la violencia de género y cómo es que la violencia restringe la vida de las mujeres y sus oportunidades (Infosegura, 2020).

1.1.4 Pasos para el desarrollo de la primera jornada

1.1.4.1 Recursos necesarios para la Jornada 1

	MATERIALES PARA GRUPOS DE 20 PERSONAS	CANTIDADES	CHEQUEO
1	Papel de colores	100 hojas	
2	Papelones/pliegos blancos	20 papelones	
3	Marcadores	25	
4	Instrumento de entrada	20	
5	*Masking tape* / tirro / cinta adhesiva	5	
6	Lápices	20	
7	Lapiceros/bolígrafos	20	
8	Colores/crayones	5 cajas	
9	Manual	1	
10	Listados de asistencia	1	

1.1.4.2 Paso 1: introducción y bienvenida

En este paso haremos una presentación de la actividad, sus propósitos, logística, fechas y horarios, medidas de bioseguridad, presentación de las personas responsables y aclaración de cualquier duda relacionada que se tenga al respecto. **(10 minutos)**

1.1.4.3 Paso 2: presentación individual

Como siguiente paso, realizaremos una presentación de los participantes, sus expectativas y dudas sobre el proceso. Preguntaremos si saben a qué vienen, de qué va al proceso formativo y cómo se sienten al respecto.

NOTA: al mismo tiempo que los participantes se presentan, se anotan sus nombres (o la forma en que se sienta más cómodo en ser llamado) en una "gafete" que posteriormente cada uno usará durante la jornada.

Dinámica sugerida: Yo y mi animal marino preferido (20 minutos)

1.1.4.4 Paso 3: integración de los participantes

Una vez presentados, pasaremos a generar condiciones para propiciar la integración y confianza por parte de los participantes y dar sentido de grupo.

Dinámica sugerida: Las olas que marean (15 minutos)

1.1.4.5 Paso 4: creación de un espacio seguro

Ahora estableceremos acuerdos mínimos para que los participantes en el proceso se sientan cómodos, creando, para ello, un "**espacio seguro"**; es decir, un ambiente en el que los participantes se sientan informados, seguros, bienvenidos y reciban todo el apoyo que necesiten, independientemente de sus condiciones sociales, educativas, étnicas y de orientación sexual, para atender sus dudas y participar activamente.

Además, a nivel mundial se vive una crisis sanitaria por el COVID-19, cuya situación lleva a reorganizarnos y flexibilizarnos frente a este nuevo contexto, a crear un espacio seguro, protector y de bienestar físico, psicológico y emocional para los participantes. Es necesario propiciar los protocolos necesarios para prevenir el COVID-19. Dicha situación deberá tenerse en cuenta, pero no implica dejar de lado la parte vivencial, sino simplemente guardar las medidas necesarias para evitar contagio, como el distanciamiento físico, el uso de mascarillas, el lavado de manos y el uso alcohol para manos de manera habitual.

Técnica sugerida: Acuerdos de convivencia (15 minutos)

1.1.4.6 Paso 5: instrumento de entrada

Al finalizar el proceso formativo, estableceremos una línea base para medir el grado de efectividad de las personas facilitadoras y del diseño metodológico utilizado. Este instrumento no es un examen para los participantes, no hay respuestas buenas o malas.

Técnica sugerida: Instrumento de entrada (15 minutos)

1.1.4.7 Paso 6: descanso

Cada cierto tiempo, y en función de las condiciones climáticas o bien del ánimo del grupo, se debe dar un descanso para que los participantes vayan al baño, beban agua, consuman alimentos, atiendan llamadas, etc.

La estimación del tiempo necesario para el descanso es de entre 5 a 15 minutos, cada dos horas, dependiendo de las condiciones del grupo. El facilitador deberá evaluar esta medida en función de la situación específica.

Durante este espacio, el facilitador puede realizar ajustes metodológicos si son necesarios, preparar material adicional o conversar con algunos participantes para profundizar sobre el contexto local.

1.1.4.8 Paso 7: caracterización del grupo

Con este paso buscaremos identificar y reflexionar sobre las problemáticas comunitarias desde la visión masculina: ¿cuáles son los principales problemas que se generan en las comunidades?, ¿quiénes participan?, ¿cómo les afecta? y ¿cómo podemos ser parte de las posibles soluciones?

Técnica sugerida: Mapa comunitario (60 minutos)

Además de identificar las problemáticas comunitarias, también necesitamos conocer quiénes son las personas que participan. A partir de ciertas características individuales y grupales, identificaremos los mandatos masculinos predominantes de las personas participantes; durante dicho camino, sabremos, además cuáles son los mandatos de la masculinidad que gobiernan en sus comunidades; información que abonará el desarrollo de las siguientes jornadas.

Técnica sugerida: ¿Qué se dice de los hombres ...?" (60 minutos)

1.1.4.9 Paso 8: cierre y evaluación de la Jornada 1

En este último paso, responderemos a las siguientes preguntas:

- ¿Entiendo por qué estoy en este proceso?
- ¿Me siento seguro para expresarme y participar plenamente en el espacio?
- ¿Estoy de acuerdo con cumplir las normas de convivencia?
- ¿Me he sentido respetado durante la jornada?

Técnica sugerida: Sí, no, tengo dudas (30 minutos)

1.1.4.10 Conceptos clave

- Aprendizaje vivencial
- Educación popular
- Escucha activa

1.2 Módulo 2: Construcción social de la identidad masculina

1.2.1 ¿Qué queremos lograr con este módulo?

Queremos que los participantes identifiquen la construcción social masculina y los principales mandatos y roles patriarcales que les han gobernado.

1.2.2 ¿Cómo sabremos si cumplimos con el objetivo del módulo?

Haremos las siguientes preguntas a las personas participantes al finalizar la jornada:

- → ¿Entiendo cómo espera la sociedad que seamos los hombres?
- → ¿Reconozco cuáles mandatos nos han gobernado?
- → ¿Identifico las diferencias de sexo y género?

1.2.3 ¿Por qué hablamos de "construcción social de la identidad masculina"?

La masculinidad, o identidad masculina, es producto de una construcción psicosocial desarrollada en un contexto histórico y social concreto y que se conforma a través de mecanismos de socialización de género diferenciado: lo masculino se define en contraposición a lo femenino.

En todas las sociedades, a lo largo de la historia, ha existido, o existe, una idea predominante de "la masculinidad"; esa idea se convierte en "masculinidad hegemónica" y marca el paso para poder ser considerado "hombre".

Para ser considerado un "verdadero hombre", y "ganar puntos", hay que cumplir ciertos mandatos, como: exhibir conductas violentas ante sí mismos y ante otros/as; tener mayor independencia económica; ser agresivos y competitivos y separarse de lo doméstico como forma de distanciarse de lo femenino.

Todas estas ideas han sido transmitidas a lo largo del tiempo; unas son cambiantes y se adaptan a las épocas, pero otras provienen del "inconsciente colectivo" y se heredan de generación en generación, por lo tanto son difíciles de reconocer e identificar tanto en lo individual como lo colectivo; no obstante, están presentes y son guías permanentes para expresar nuestra masculinidad.

De hecho, gran parte de los problemas sociales de la actualidad están relacionados con los hombres y la forma como construyen su masculinidad. En la siguiente lista, se observa la incidencia de los problemas más graves en Honduras, Guatemala y El Salvador: (Guereña, 2015)

Tenencia de la tierra: La brecha de género en el acceso a la tierra no ha dejado de ensancharse. Según los últimos datos disponibles, las mujeres apenas poseen el 12% de la tierra en Honduras, utilizan el 15% en Guatemala y, en el caso de El Salvador, sólo el 13%.

Suicidios: muertes por suicidio (CEPALSTAT, 2021)

Tabla 1: Muertes por suicidio en Centroamérica

AÑO	EL SALVADOR		GUATEMALA		HONDURAS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2000	103	259	207	986	28	110
2005	90	380	269	1219	33	128
2010	71	307	238	829	33	131
2015	73	366	237	709	37	329
2019	73	317	230	810	40	161

Feminicidios: muertes de mujeres a manos de hombres, catalogadas como feminicidios (CEPALSTAT, 2021)

Tabla 2: Muertes de mujeres a manos de hombres, catalogadas como feminicidios

PAÍS	2014	2015	2016	2017	2018	2019
El Salvador	121	274	256	271	232	113
Guatemala	225	189	193	218	172	160
Honduras	290	312	264	235	218	299

Violencia y criminalidad: los países con más encarcelados son los del Triángulo Norte de Centroamérica, integrado por Guatemala, con 24 681 reclusos (5% mujeres), El Salvador con 40 090 (5% mujeres) y Honduras con 21 052 (3% mujeres) que, en conjunto, suman el 63,6% del total regional de presos (UNOTV, 2019).

1.2.4 ¿Qué nos cuentan las personas que viven en áreas costero-marítimas sobre la construcción social de la masculinidad?

Este es un extracto que nos contó un pescador y debe servir al facilitador para orientar sobre el contexto que se trabajará:

→ ***"Soy Juan y vivo en una comunidad tranquila y cerca del mar, tengo 47 años y desde los 7 años me dedico a la pesca, aunque cuando estudiaba no me dejaban ir todos los días, me dedico a la pesca artesanal con anzuelo desde hace 40 años. Es lo que aprendí como oficio para vivir y no me hallo haciendo otra cosa.***

A los 25 años me casé, ahora somos mi esposa y 2 hijos, uno de 18 y el otro de 22 años; ya están crecidos, a veces me ayudan, pero no siempre.

La faena depende de la estación, a veces se hace de noche y a veces de día; a veces salimos a las 5:00 am y regresamos a la 10:00 am y luego, a veces, regresamos a la tarde.

La comida desde un día anterior se prepara y se lleva ya preparada, casi siempre las mujeres nos la preparan, se puede desayunar o almorzar en el mar, lo que más me gusta de mi trabajo es conocer las temporadas de pesca y cuando hay buena pesca y lo que no me gusta es cuando el precio del pescado baja.

El trabajo tiene riesgos como: el mal tiempo, algunos casos de violencia y de accidentes, incluso hace poco se ahogó un pescador, pero hay que llevar a la casa la comida, si no voy yo, no comeremos."

(Entrevista realizada en Junio/2021)

1.2.5 Pasos para el desarrollo de la segunda jornada

1.2.5.1 Recursos necesarios para la Jornada 2

	MATERIALES PARA GRUPOS DE 20 PERSONAS	CANTIDADES	CHEQUEO
1	Papel de colores	100 hojas	
2	Papelones blancos	20 papelones	
3	Marcadores	25	
4	*Masking tape* / tirro / cinta adhesiva	5	
5	Lápices	20	
6	Lapiceros/bolígrafos	20	
8	Manual	1	
9	Listado de asistencia	1	
10	Listado de estereotipos	1	

1.2.5.2 Paso 1: introducción y bienvenida

Es recomendable hacer un recordatorio de los objetivos del proceso, por si hay nuevas incorporaciones de participantes o alguna duda pendiente de la primera jornada. **(10 minutos)**

1.2.5.3 Paso 2: presentación individual

Si hay nuevos participantes que se incorporan, será necesaria una presentación rápida de todo el grupo.

Técnica sugerida: presentación directa por cada participante y elaboración de un "gafete" (10 minutos)

1.2.5.4 Paso 3: integración de los participantes

En este paso buscaremos propiciar las condiciones de confianza e integración del grupo, además aprovecharemos la oportunidad para retroalimentar la jornada anterior.

Dinámica sugerida: "Hago el par" (40 minutos)

1.2.5.5 Paso 4: creación de un espacio seguro

Recordar las normas de convivencia acordadas en la primera jornada y consultar si hay normas adicionales que se puedan agregar y mantenerlas visibles durante la jornada. **(10 minutos)**

1.2.5.6 Paso 5: identificar la masculinidad hegemónica dominante en la sociedad patriarcal

El primer componente de este paso será identificar la masculinidad hegemónica dominante en la sociedad patriarcal del territorio en cuestión. Mediante una serie de preguntas generadoras se consultará a los participantes sobre cómo son/tienen que ser los hombres según la sociedad local. Enfatizaremos en que no nos referimos a personas específicas, sino a las ideas que circulan en nuestros entornos sociales y que no necesariamente coinciden con las características de los participantes.

Técnica sugerida: La silueta masculina (60 minutos)

Posteriormente se abordarán las coincidencias y las diferencias comparando el "modelo social" con las individualidades de los participantes.

Es necesario abordar tanto las características negativas como las positivas, resaltando la riqueza de las diferencias entre uno y el otro.

Técnica sugerida: Silueta masculina personal (45 minutos)

1.2.5.7 Paso 6: descanso

Cada cierto tiempo, y en función de las condiciones climáticas o bien del ánimo del grupo se debe dar un descanso, para que los participantes vayan al baño, beban agua, consuman alimento, atiendan llamadas, etc.

La estimación del tiempo necesario para el descanso es de entre 5 a 15 minutos, cada dos horas, dependiendo de las condiciones del grupo. El facilitador deberá evaluar esta medida en función de la situación específica.

Durante este espacio, el facilitador puede realizar ajustes metodológicos si son necesarios, preparar material adicional o conversar con algunos participantes para profundizar sobre el contexto local. **(15 minutos)**

1.2.5.8 Paso 7: identificar los estereotipos masculinos sustentados en el sistema sexo-género.

Acá buscaremos identificar los estereotipos de género, como comportamientos, actitudes, pensamientos y emociones que se consideran adecuados para una persona en función de su sexo biológico. Los estereotipos de género normalmente se organizan en torno a los conceptos de masculinidad y feminidad.

Técnica sugerida: Identificando mis estereotipos de la masculinidad hegemónica (30 minutos)

1.2.5.9 Paso 8: cierre y evaluación de la Jornada 2

Para evaluar la jornada haremos las siguientes preguntas:

- → ¿Entiendo cómo espera la sociedad que seamos los hombres?
- → ¿Reconozco cuáles mandatos nos han gobernado?
- → ¿Reconozco que estos mandatos son modificables?

Técnica sugerida: Sí, no, tengo dudas (30 minutos)

1.2.5.10 Conceptos clave

- → Masculinidad
- → Masculinidad hegemónica
- → Sistema sexo-género
- → Mandatos de la masculinidad
- → Arquetipos de la masculinidad hegemónica

1.2.6 Pasos para el desarrollo de la tercera jornada

1.2.6.1 Recursos necesarios para la Jornada 3

	MATERIALES PARA GRUPOS DE 20 PERSONAS	CANTIDADES	CHEQUEO
1	Papel de colores	100	
2	Papelones blancos	10	
3	Marcadores	25	
4	Remo (o algo similar como una escoba)	1	
5	*Masking tape*/tirro	5	
6	Lápices	20	
7	Lapiceros/bolígrafos	20	
8	Listado de quién hace qué en la familia	1	
9	Parlantes/sonido/celular, canción seleccionada	1	
10	Listado de asistencia	1	
11	Manual	1	

1.2.6.2 Paso 1: introducción y bienvenida

Es recomendable hacer un recordatorio de los objetivos del proceso por si hay nuevas incorporaciones de participantes o alguna duda pendiente de la segunda jornada. **(10 minutos)**

1.2.6.3 Paso 2: presentación individual

Si hay nuevos participantes que se incorporan, será necesaria una presentación rápida de todo el grupo.

Técnica sugerida: presentación directa por cada participante y elaboración de "gafetes" (10 minutos)

1.2.6.4 Paso 3: integración de los participantes

En este paso buscaremos propiciar las condiciones de confianza e integración del grupo y llevaremos a cabo una breve retroalimentación de la Jornada 2.

Dinámica sugerida: "El remo bailarín" (35 minutos)

1.2.6.5 Paso 4: hablaremos sobre discriminación

Con este paso, pretendemos identificar las discriminaciones que hemos sentido y las que hemos ejercido a lo largo de nuestra vida; ¿cómo me he sentido al respecto?, ¿qué hemos hecho sobre ello? y ¿qué puedo hacer para prevenir acciones de discriminación en el futuro?

En este paso se pretende generar condiciones de empatía y conexión de los participantes con hechos que les han afectado de alguna manera, tocando condición y posición de los hombres.

Técnica sugerida: Que se paren los hombres (40 minutos)

1.2.6.6 Paso 5: descanso

Retomamos la propuesta de la jornada anterior, valoramos las condiciones del grupo y cumplimos con los acuerdos de hora del descanso.
(15 minutos)

1.2.6.7 Paso 6: ¿qué es sexo y qué es género?

Al hacernos la pregunta sobre qué es sexo (biológico) y qué es género, buscamos reconocer las diferencias prácticas y conceptuales de sexo y género y distinguir cómo se manifiestan en la cotidianidad mediante los roles de género.

En este paso mantendremos el análisis sobre una mirada binaria de ser hombre o mujer, más adelante profundizaremos sobre la amplitud de la diversidad sexual.

Técnica sugerida: "Cosas" de hombre y "cosas" de mujeres
(60 minutos)

Los roles de género son los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros

estén condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y a jerarquizarlas y valorizarlas de manera diferenciada.

Técnica sugerida: ¿Quién hace qué en la familia? (30 minutos)

1.2.6.8 Paso 8: cierre y evaluación de la Jornada 3

- ¿Identifico las diferencias de sexo y género?
- ¿Identifico cuáles son los roles de género que se sustentan en las ideas de masculino y femenino?

Técnica sugerida: Sí, no, tengo dudas (30 minutos)

1.2.6.9 Conceptos clave

- Sistema sexo-género
- Discriminación
- Estereotipos de género

1.3 Módulo 3: Masculinidad hegemónica en la práctica

1.3.1 ¿Qué queremos lograr con este módulo?

Queremos que los participantes reconozcan los mecanismos de aplicación práctica de la masculinidad hegemónica en su cotidianidad.

1.3.2 ¿Cómo sabremos si cumplimos con el objetivo del módulo?

Haremos las siguientes preguntas a las personas participantes al finalizar la jornada:

- ¿Puedo identificar qué es machismo?
- ¿Comprendo que las diferencias sociales basadas en el sexo biológico son construcciones sociales?
- ¿Identifico mis privilegios masculinos?
- ¿Reconozco la violencia basada en género?

1.3.3 ¿Razones para comprender la masculinidad hegemónica?

La aparición del concepto de "masculinidad hegemónica" fue fundamental para generar una nueva comprensión respecto a los hombres y la masculinidad, principalmente por dos motivos: a) propone la existencia de diferentes formas de masculinidad y no la existencia de un modelo único y b) que no todas sus formas se encuentran en la misma posición de poder, pues el concepto de masculinidad hegemónica se construye siempre en oposición a varias masculinidades subordinadas, forma de relación que se repite en su vinculación con las mujeres (Schongut Grollmus, 2012).

La masculinidad hegemónica intenta **analizar los procesos de jerarquización, normalización y marginación de las masculinidades**, mediante los cuales, ciertas categorías de hombres imponen, a través de un trabajo sobre ellos mismos y los demás, su dominación a las mujeres, pero también a otras categorías de hombres (Gourarier, et al., 2013).

La masculinidad hegemónica, de por sí, se ha definido como exclusiva o única, al colocar a los hombres como centro del universo, dejando invisibilizadas a las mujeres:

→ ***"La definición hegemónica del ser masculino es un hombre en poder, un hombre con poder y un hombre de poder. Igualamos ser masculino con fuerza, éxito, seguro, capaz, en control. Las muchas definiciones del ser masculino que hemos desarrollado en nuestra cultura mantienen el poder que algunos hombres tienen sobre otros y que los hombres tienen sobre las mujeres"***

(Kimmel, 1997, p. 51).

A través de esta masculinidad hegemónica se define una ideología que establece un *modus operandi* de ideas, mandatos y valores así como los parámetros con los cuales se mide o se condiciona a las personas según su cumplimiento. Es decir, quienes cumplen los criterios establecidos por el modelo serán los "machos" y quienes no lleguen al parámetro predeterminado serán "menos hombres" y, por ende, descalificados u objeto de burla de quienes "sí cumplen". (Espada Calpe, 2004) Define como "***masculinidad hegemónica*** *a la forma de masculinidad, dominante y culturalmente autorizada y autorizante, en un orden social determinado*".

1.3.4 ¿Qué nos cuentan las personas que viven en áreas costero marinas sobre las formas de masculinidad?

→ ***"Holas, soy María, tengo 27 años de edad y soy técnica. Antes trabaja con una organización de pescadores; ahí tenían varias supersticiones, por ejemplo decían que "llevar a la mujer a pescar era de mala suerte" o que "comer de la comida que una mujer que anda con el período es lo peor, no se pesca nada".***

Ahí, en esa organización, en las familias, los hombres bucean y las mujeres buscan el sustento del hogar. Al regresar los hombres a la casa, luego de la pesca, las mujeres los tienen que atender, eso es por ley y, además, hay que tratarlo también sexualmente, eso está más que dicho. Cuidar a los hijos es responsabilidad de las mujeres, ellos no se meten en eso.

También miraba que en algunos casos hay mujeres que se van en barcos, pero hacen otras actividades, que no es pescar. Y si se hacen lo contrario los hombres pueden hasta golpear a las mujeres y la situación se ponía bien fea.

Las mujeres, para ganar dinero se dedican a cocinar, a lavandera y niñera. También las mujeres se dedican a trabajos mal pagados en la pesca, como procesar las medusas, destripar o limpiar pescado, porque se considera una tarea fácil y que los hombres les han delegado a las mujeres.

¡Esas cosas me parecen injustas...!

A veces las mujeres que cuidan niños y niñas les pueden pagar apenas unos $35 dólares al mes, y también bien barato por limpiar o vender pescado. Ah, y tampoco se libran de las tareas del hogar, cocinar, limpiar, cuidar a los hijos e hijas, lavar, etc., ese trabajo nunca se acaba y no se reciba [sic] paga por ello.

También hay todavía muchos hombres que se oponen a que las mujeres puedan pescar o [sic] ocupar puestos en la organización; no les gusta recibir órdenes de una mujer dicen, tampoco aprecian el trabajo de las compañeras y las excluyen de la toma de decisiones.

La violencia en las comunidades llega a extremos, como asesinatos de mujeres, violencia verbal y todo se ve normal. No denuncian por miedo. También hay mucho acoso sexual. Hubo recientemente un caso de una mujer que se estaba bañando y unos hombres que la vieron entraron a la ducha (que está expuesta, afuera de la casa), se la llevaron al monte para violarla y después asesinarla. También hay muchos casos de niñas embarazadas por hombres adultos en su mayoría."

(Entrevista realizada en Junio/2021)

1.3.5 Pasos para el desarrollo de la cuarta jornada

1.3.5.1 Recursos necesarios para la Jornada 4

	MATERIALES PARA GRUPOS DE 20 PERSONAS	CANTIDADES	CHEQUEO
1	Papel de colores	50	
2	Papelones blancos	20	
3	Marcadores	20	
4	Un remo (o algo similar, como una escoba)	1	
5	*Masking tape*/tirro/ cinta adhesiva	5	
6	Lápices	20	
7	Lapiceros/bolígrafos	20	
8	Colores/crayones	5 cajas	
9	Bocina/parlante y canciones seleccionadas	1	
10	Listado “Yo micromachista”	1	
11	Listado de asistencia	1	
12	Manual	1	

1.3.5.2 Paso 1: introducción y bienvenida

Es recomendable hacer un recordatorio de los objetivos del proceso.
(10 minutos)

1.3.5.3 Paso 2: integración de los participantes

En este paso buscaremos propiciar las condiciones de confianza e integración del grupo.

Dinámica sugerida: “El Lanchero trae pescado” (35 minutos)

1.3.5.4 Paso 3: ¿por qué existen "trabajos de hombres y trabajos de mujeres"?

La división sexual del trabajo es la parte de las relaciones sociales que articula la **producción** y la **reproducción** y que se caracteriza por la asignación prioritaria de los hombres a la **esfera productiva** (de bienes y servicios) y de las mujeres a la **esfera reproductiva** (trabajo destinado a satisfacer las necesidades de la familia) y, por el otro, por el acaparamiento de las **funciones con un alto valor social agregado** (políticas, religiosas, militares, etc.) por parte de los hombres. Esta división social se halla regida por dos principios organizadores: **el principio de separación** (hay trabajos de hombres y mujeres) y **el principio jerárquico** (un trabajo de hombre vale más que uno de mujer). Todo lo anterior está sustentado en las diferencias biológicas.

Un mecanismo para lograr comprender la división sexual del trabajo es identificar el control de los recursos económico-productivos y la distribución de las actividades en la comunidad desde una perspectiva de género, esto deberá incluir la cadena productiva de las zonas costero-marinas.

Técnica sugerida: Mapa de recursos (45 minutos)

1.3.5.5 Paso 4: ¿existen los privilegios masculinos?

Los privilegios masculinos son aquellas ventajas de las que gozamos los hombres sobre las mujeres, por derecho de nacimiento (Lozoya Gómez, 2016). Los privilegios de los hombres se basan en la falta de derechos de las mujeres. Cuando negamos la existencia de privilegios estamos, en realidad, perpetuando y validando la opresión de un grupo poblacional.

Podemos distinguir entre los **privilegios no ganados** (el valor social que nos otorga la sociedad por el hecho de ser hombres) y **el dominio consentido** (la potestad y legitimidad para ejercer poder) (Lozoya Gómez, 2016).

Los primeros son aquellos otorgados en dependencia de nuestro sexo biológico, como obtener trabajos mejor remunerados, contar con más libertad para movilizarnos, contar con mínimas probabilidades de sufrir abusos sexuales, ser reconocidos como líderes sociales, entre otros. Los segundos, son aquellas como el poder participar, o no, en actividades de cuidado en el hogar (hacer limpieza, cuidar niños o niñas, cocinar, lavar, etc.).

Técnica sugerida: Un paso al frente (30 minutos)

1.3.5.6 Paso 5: ¿qué es el machismo y el sexismo?

El machismo es un sistema de valores irracionales que exalta ciertos tipos de conducta por considerarlos altamente masculinos y que tiene por fundamento la supuesta superioridad de la masculinidad por sobre lo femenino (Calvo Fajardo, 1987).

En términos simples, el machismo es la idea de que los hombres somos superiores a las mujeres; es esta la forma en que opera el sistema patriarcal en la práctica cotidiana, basado en métodos sexistas para diferenciar lo masculino como superior a lo femenino.

Técnica sugerida: El cancionero machista (30 minutos)

1.3.5.7 Paso 6: descanso

Cada cierto tiempo, y en función de las condiciones climáticas o bien del ánimo del grupo, se debe dar un descanso, para que los participantes vayan al baño, beban agua, consuman alimento, atiendan llamadas, etc.

La estimación del tiempo necesario para el descanso es de entre 5 a 15 minutos, cada dos horas, dependiendo de las condiciones del grupo. El facilitador deberá evaluar esta medida en función de la situación específica.

Durante este espacio, el facilitador puede realizar ajustes metodológicos si son necesarios, preparar material adicional o conversar con algunos participantes para profundizar sobre el contexto local. **(15 minutos)**

1.3.5.8 Paso 7: ¿qué son los micromachismos o machismos naturalizados?

Adicionalmente, hay ciertos machismos que están naturalizados y que se practican cotidianamente, a estos se les denomina “micromachismos” no por ser pequeños, sino por ser imperceptibles a miradas poco entrenadas. Son las maniobras interpersonales que realizan los hombres para mantener y reafirmar el dominio sobre las mujeres, o para aumentar el poder ante ellas. Estas conductas se muestran de formas sutiles y/o de baja intensidad, para intentar “no dejar huella”.

Técnica sugerida: Yo micromachista (40 minutos)

1.3.5.9 Paso 8: cierre y evaluación de la Jornada 4

- → ¿Puedo identificar qué es machismo?
- → ¿Puedo identificar que son los micromachismos?
- → ¿He reconocido mis prácticas machistas?
- → ¿Identifico mis privilegios masculinos?

Técnica sugerida: Sí, no, tengo dudas (30 minutos)

1.3.5.10 Conceptos clave

- → Machismo y sexismo
- → Micromachismos (machismos cotidianos)
- → Privilegios masculinos
- → División sexual del trabajo

1.3.6 Pasos para el desarrollo de la quinta jornada

1.3.6.1 Recursos necesarios para la Jornada 5

	MATERIALES PARA GRUPOS DE 20 PERSONAS	CANTIDADES	CHEQUEO
1	Papel de colores	100	
2	Papelones blancos	20	
3	Marcadores	20	
4	*Masking tape*/tirro	5	
5	Lápices	20	
6	Lapiceros/ bolígrafos	20	
7	Colores/crayones	5 cajas	
8	Pequeños peces dibujados en papel	20	
9	Cuerda/pita para colgar tiras de papel	5 metros	
10	Manual	1	
11	Listado de asistencia	1	

1.3.6.2 Paso 1: introducción y bienvenida

Es recomendable hacer un recordatorio de los objetivos del proceso.
(10 minutos)

1.3.6.3 Paso 2: integración de los participantes

En este paso buscaremos propiciar las condiciones de confianza e integración del grupo.

Dinámica sugerida: "Popa con popa (espalda con espalda)" (25 minutos)

1.3.6.4 Paso 3: ¿qué es "poder"?

En este apartado buscaremos establecer de manera colectiva qué es "poder", y cómo nos sentimos los hombres cuando lo ejercemos hacia otras personas y cómo cuando lo ejerce otra persona hacia nosotros. En ese sentido, hablaremos de oprimidos por el poder y opresores del poder.

Es importante distinguir entre el **poder autoafirmativo** y **el poder de dominio**, el primero como positivo y el segundo como negativo.

Técnica sugerida: La mano de la sirena (25 minutos)

1.3.6.5 Paso 4: descanso

Cada cierto tiempo, y en función de las condiciones climáticas o bien del ánimo del grupo, se debe dar un descanso, para que los participantes vayan al baño, beban agua, consuman alimento, atiendan llamadas, etc.

La estimación del tiempo necesario para el descanso es de entre 5 a 15 minutos, cada dos horas, dependiendo de las condiciones del grupo. El facilitador deberá evaluar esta medida en función de la situación específica.

Durante este espacio, el facilitador puede realizar ajustes metodológicos si son necesarios, preparar material adicional o conversar con algunos participantes para profundizar sobre el contexto local. **(15 minutos)**

1.3.6.6 Paso 5: ¿existe la violencia masculina?

Una de las manifestaciones más representativas del modelo tradicional masculino o modelo hegemónico es la violencia, sin duda, efecto de la suma de características vinculadas al poder y control de otros hombres.

Técnica sugerida: El pescado en el puño (25 minutos)

La violencia puede ser ejercida por mujeres y hombres; sin embargo, se debe aclarar que **el ejercicio de la violencia es principalmente un patrimonio de los hombres** (podemos ver los índices de asesinatos, personas encarceladas, etc.)**.** Dichos actos individuales de violencia de los hombres ocurren dentro de la "*triada de la violencia de los hombres*" (Milicua & Imanol, 2009) de la siguiente manera:

- **Violencia contra sí mismos mediante:** el suicidio, el alcoholismo y otras adicciones, así como enfermedades psicosomáticas. Podemos incluir aquí las diversas formas de descuido del cuerpo.
- **Violencia contra las mujeres** (y a niños y niñas) a través de los diversos tipos de violencia y abuso, la fecundidad impuesta, la paternidad ausente, etc.
- **Violencia contra otros hombres** por medio de: accidentes, homicidios, lesiones, etc.

En este punto, buscaremos que cada participante identifique las diferentes violencias que los hombres hemos ejercido contra otros hombres, mujeres y contra nosotros mismos, cómo eso les ha afectado en su vida diaria y cómo han afectado a sus seres queridos.

Además, reconoceremos los mitos de la persona agresora y, de manera colectiva, reflexionaremos para identificar si existe o no ese perfil único del agresor.

Técnica sugerida: La triada de la violencia machista (60 minutos)

Adicionalmente, una vez identificadas estas violencias, se construirá un mecanismo de clasificación en el que se podrán identificar las bases de otras violencias (para la "Construcción colectiva del violentómetro masculino" debe hacerse "La triada de la violencia de la violencia").

Técnica sugerida: Construcción colectiva del violentómetro masculino (45 minutos)

1.3.6.7 Paso 6: cierre y evaluación de la Jornada 5

- → ¿Comprendo la definición de poder y sus dos acepciones?
- → ¿Identifico la triada de la violencia que he vivido?
- → ¿Reconozco la violencia basada en género?

Técnica sugerida: Sí, no, tengo dudas (30 minutos)

1.3.6.8 Conceptos clave

- → Poder
- → Violencia
- → Feminicidio/femicidio

1.4 Módulo 4: Costos y consecuencias de la masculinidad hegemónica

1.4.1 ¿Qué queremos lograr con este módulo?

Queremos generar en los participantes reflexiones para que se reconozcan los costos y consecuencias de la masculinidad hegemónica en su día a día.

1.4.2 ¿Cómo sabremos si cumplimos con el objetivo del módulo?

Lo sabremos al hacer las siguientes preguntas:

- ¿Reconozco la violencia vivida y ejercida por mí?
- ¿Reconozco y acepto la diversidad como parte esencial del ser humano?
- ¿Identifico los costos de la masculinidad hegemónica en mi persona y en mi entorno?
- ¿Me veo como parte de la complicidad masculina y estoy dispuesto a romperla?

1.4.3 ¿Razones para identificar los costos y consecuencias de la masculinidad hegemónica?

Ciertos comportamientos masculinos son considerados legítimos y hasta "esperados", dichos comportamientos colocan a los hombres en situaciones de riesgo: manejar a alta velocidad y sufrir o provocar accidentes, demostraciones de resistencia al alcohol o a las drogas e involucrarse en situaciones de violencia callejera. Asimismo, los roles estereotipados de género los llevan a obviar o negar sus problemas de salud para no mostrar su vulnerabilidad, dificultándoles pedir ayuda o incorporar medidas de autocuidado. Esto genera, entre otras cosas, limitantes en la detección primaria de enfermedades; llegando a los servicios de salud cuando el problema ya resulta muy evidente, con cuadros muy avanzados, lo que complejiza el tratamiento y pronóstico (Chiodi, 2019, p. 24).

A lo anterior, se le agrega el mandato de ser procreador y estar siempre dispuesto y activo sexualmente, dicho mandato puede promover que algunos hombres mantengan relaciones sexuales (ocasionales o no) sin protección, exponiéndose ellos mismos y a terceras personas a contraer infecciones de transmisión sexual como el VIH/SIDA, la sífilis, las hepatitis B y C, entre otras, acompañados además de embarazos no planificados. a los costos de este mandato es de limitante para realizar expresiones

del cuerpo y de los propios deseos por temor a ser tildados de “menos hombres”, “poco hombres” o de “dominados” (Chiodi, 2019, p. 25).

Así, el resumen ejecutivo del informe “Masculinidades y salud en la Región de las Américas” destaca que las expectativas sociales de los hombres para ser proveedores de sus familias, participar en conductas arriesgadas, ser sexualmente dominantes y evitar discutir sus emociones o buscar ayuda—comportamientos comúnmente conocidos como “masculinidad tóxica”—, contribuyen a tasas más altas de suicidio, homicidio, adicciones y accidentes de tránsito, así como de enfermedades no transmisibles (Organización Panamericana de la Salud, 2019, p. párr. 3).

A partir de los indicadores de mortalidad se identifica que los hombres tienden a morir en mayor proporción que las mujeres (718,8/100 000 hombres frente a 615,1/100 000 mujeres) y éstos presentan un 18% más de años de vida perdidos (AVP) por muertes prematuras en comparación con las mujeres. Al morir a edades tempranas además, los hombres tienen hasta un 8% menos de años de vida perdidos por discapacidad (AVPD) que las mujeres (Organización Panamericana de la Salud, 2019, p. 7).

En el ejercicio de la masculinidad y sus consecuencias se identifican que tres de las causas principales de muerte están vinculadas la violencia interpersonal (en la que destacan los homicidios, con una razón de 7 hombres por mujer), los traumatismos debidos al tránsito (3 por 1) y la cirrosis hepática (más del doble), ésta última tiene como causa directa el consumo de alcohol. Las causas más comunes de mortalidad masculina en la región son las enfermedades isquémicas del corazón, la violencia interpersonal y los traumatismos debidos al tránsito y están asociadas a las conductas esperadas en los hombres en virtud de una masculinidad hegemónica con expresiones tóxicas. Las masculinidades se viven diferente en algunas regiones, así, en el Caribe el problema del VIH/sida aparece entre las diez principales causas de muerte masculinas, mientras que en América Latina dos de las principales causas son la cirrosis hepática y la violencia interpersonal (Organización Panamericana de la Salud, 2019, p. 7).

En resumen, las brecha de género que perjudican a los hombres se reflejan en problemas específicos relacionados con las prácticas cotidianas de la masculinidad hegemónica, como adoptar riesgos en el trabajo o al volante, el consumo desmedido de alcohol y drogas, las prácticas sexuales sin protección, las relaciones interpersonales violentas que resultan en homicidios y una gestión inadecuada de las emociones. Las enfermedades mentales generan cinco de las

principales causas de AVPD: la depresión (primera), la ansiedad (quinta), el consumo de drogas (séptima), la esquizofrenia (novena) y el autismo/Asperger (décima). Se han identificado diferencias sistemáticas en la salud mental entre hombres y mujeres. Ellas muestran mayores tasas de trastornos del estado de ánimo y ansiedad, mientras que en ellos corresponden al trastorno antisocial de la personalidad y al consumo de alcohol y drogas (Organización Panamericana de la Salud, 2019, p. 7).

1.4.4 ¿Qué nos cuentan las personas que viven en áreas costero-marinas sobre las consecuencias de la masculinidad hegemónica?

→ ***"Hola, soy Julio, soy técnico. Yo no pesco, pero en mi trabajo me he dado cuenta que en la pesca de langosta se puede pescar por lanzas y buceo [sic]. En ese trabajo he visto muchos hombres muertos y discapacitados. El buceo para la búsqueda de caracol, pepino de mar y langosta es de lo más riesgoso porque se hace sin el equipo necesario, a unos 120 o 130 pies de profundidad. Hay miles de buzos lisiados y le toca a la mujer cuidar a los niños y al marido, lo que genera más pobreza.***

Cuando el mar está más revuelto, como en un viento frío o tormentas, hay mejor pesca, entonces los hombres aprovechan esos momentos; son de mayor riesgo, pero se gana mejor.

Esta pesca la hacen generalmente solo los hombres. Para las mujeres es muy complicada la pesca, por eso mejor se dedican a la comercialización. Y es que, si se va la mujer a trabajar con el hombre, ¿con quién se quedan los hijos? El hombre es el proveedor del hogar, sino trabaja, no hay ingresos ni comida.

La violencia se da en muchos casos. Hay padres muy estrictos. También hay padres disimulados. Hay muchos niños en la calle por el abandono del hogar. Además, cuando no hay temporada de pesca, las cartas y las bebidas son actividades comunes entre los hombres y hasta campeonatos entre las zonas hacen cuando hay veda".

Entrevista realizada en Junio/2021.

1.4.5 Pasos para el desarrollo de la sexta jornada

1.4.5.1 Recursos necesarios para la Jornada 6

	MATERIALES PARA GRUPOS DE 20 PERSONAS	CANTIDADES	CHEQUEO
1	Papel de colores	50	
2	Papelones blancos	20	
3	Marcadores	20	
4	*Masking tape*/tirro	5	
5	Lápices	20	
6	Lapiceros/bolígrafos	20	
7	Colores/crayones	5 cajas	
8	Globos de colores	20	
9	Palillos/mondadientes	1 caja	
10	Manual	1	
11	Hojas de asistencia	1	

1.4.5.2 Paso 1: introducción y bienvenida

Es recomendable hacer un recordatorio de los objetivos del proceso. **(10 minutos)**

1.4.5.3 Paso 2: integración de los participantes

En este paso buscaremos propiciar las condiciones de confianza e integración del grupo.

Dinámica sugerida: "Quemazón, reventazón" (35 minutos)

1.4.5.4 Paso 3: creación de espacio seguro

Ahora estableceremos acuerdos mínimos para que los participantes se sientan cómodos en el proceso, creando para ello, un "**espacio seguro**"; es decir un ambiente en el que los participantes se sientan informados, seguros, bienvenidos y donde reciban todo el apoyo que necesiten

independientemente de sus condiciones sociales, educativas, étnicas y de orientación sexual para atender sus dudas y participar activamente.

Además, a nivel mundial se vive una crisis sanitaria por el COVID-19, cuya situación lleva a reorganizarse y flexibilizarnos frente a este nuevo contexto, donde además de crear un espacio seguro, protector y de bienestar físico, psicológico y emocional a los participantes, es necesario propiciar los protocolos necesarios para prevenir el COVID-19. Dicha situación deberá tenerse en cuenta, esto no implica dejar la vivencialidad, implica guardar las medidas necesarias, como el distanciamiento físico, el uso de mascarillas, el lavado de manos y el uso alcohol para manos de manera habitual.
(5 minutos)

1.4.5.5 Paso 4: ¿masculinidad frágil?

Muchos hombres ejecutan demostraciones de hombre macho, en un desesperado intento por encarnar lo opuesto a los fantasmas que lo harían menos masculino: hombres autosuficientes, de pocas palabras y siempre listos para actuar sin temor al peligro ni al dolor (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2016).

Para hacer valer la identidad masculina, los hombres, deberán convencerse y convencer a los demás de tres cosas: **"que no es una mujer, que no es un bebé y que no es homosexual"** (Badinter, 1993, p. 51).

En esta triple negación, nuestra masculinidad se convierte en una masculinidad altamente frágil, ya que tiene que ser constantemente demostrada a otros hombres y a nosotros mismos para continuar siendo aceptado como parte de la manada masculina, de lo contrario, los "policías del patriarcado", actuarán para hacernos ver a nosotros y otros que no estamos siguiendo los pasos necesarios para ser un "verdadero hombre".

Técnica sugerida: ¿Qué es un hombre? (25 minutos)

1.4.5.6 Paso 5: ¿cómo vivimos los hombres nuestra sexualidad?

En tanto, el ser masculino se construye con base en "no ser femenino". La socialización genera, en muchos hombres, dificultades para conectar con los sentimientos y los deseos. Esto muchas veces se traduce en acciones concretas, como tener contactos sexuales con personas que realmente no desean, en contextos de riesgo vinculados con la violencia, lo reproductivo y las dificultades para tomar medidas profilácticas. La exhibición probatoria de este constante deseo heterosexual, cobra

especial importancia cuando se da entre pares masculinos (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2016).

La sexualidad, determinada de manera diferenciada para las mujeres y para los hombres, se convierte para ellos, en una sexualidad centrada en el pene, adquiere una dimensión y una identidad peneana, ya que establece su relación basada en su miembro viril, "reduciendo al macho a su función eyaculatoria" (Bruckner & Finkierlkraut, 1979, p. 35) y se convierte en el medio por el cual se presenta, conquista y ejecuta acciones seductoras, procreadoras y violentas. Así, esta sexualidad masculina, además de centrada en el pene, es también heteronormada, es decir, tiene que ser heterosexual.

Sin embargo, la sexualidad humana se define como: un aspecto central del ser humano que está presente a lo largo de su vida. Abarca el sexo, las identidades y los roles de género, la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción. Se siente y se expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, comportamientos, prácticas, roles y relaciones (Organización Mundial de la Salud, 2018, p. 3).

Técnica sugerida: Silueta de la sexualidad en la masculinidad hegemónica (45 minutos)

1.4.5.7 Paso 6: ¿hay diferentes formas de vivir nuestra sexualidad?

La diversidad sexual reconoce la existencia de distintas orientaciones, como la heterosexual, homosexual, lesbiana, transgénero, transexual, travesti, entre otros.

Sin embargo, existen comportamientos basados en la fragilidad masculina: el odio, rechazo, aversión, prejuicio y discriminación contra las personas que tienen orientaciones sexuales diversas a la heterosexualidad; se asocia principalmente con el rechazo a las personas homosexuales. Tiene como efecto directo la falta de oportunidades, educación y salud, entre otras. En ocasiones puede llevar a que se comentan crímenes de odio contra personas de tal orientación sexual.

Técnica sugerida: El Túnel de la discriminación (30 minutos)

1.4.5.8 Paso 7: descanso

Cada cierto tiempo, y en función de las condiciones climáticas o bien del ánimo del grupo, se debe dar un descanso, para que los participantes puedan vayan baño, beban agua, tomen alimentos, atiendan llamadas, etc.

La estimación del tiempo necesario para el descanso es de entre 5 a 15 minutos, cada dos horas, dependiendo de las condiciones del grupo. El facilitador deberá evaluar esta medida en función de la situación específica.

Durante este espacio, el facilitador puede realizar ajustes metodológicos si son necesarios, preparar material adicional o conversar con algunos participantes para profundizar sobre el contexto local. **(15 minutos)**

1.4.5.9 Paso 8: ¿cuáles son los costos de la masculinidad hegemónica?

Kaufman (1995) señala que el poder masculino en el mundo tiene costos para nosotros los hombres, ya que existe en la vida de los hombres una extraña combinación de poder y privilegios, dolor y carencia de poder. Por el hecho de ser hombres, gozan de poder social y de muchos privilegios, pero la manera como hemos armado ese mundo de poder causa dolor, aislamiento y alineación tanto a las mujeres como a los hombres. (Kaufman, 2008)

Técnica sugerida: Verdaderos hombres (45 minutos)

1.4.5.10 Paso 9: cierre y evaluación de la Jornada 6

→ ¿Reconozco y acepto la diversidad como parte esencial del ser humano?

Técnica sugerida: Sí, no, tengo dudas (30 minutos)

1.4.5.11 Conceptos clave

→ Triple negación
→ Sexualidad
→ Sexualidad masculina
→ Diversidad sexual
→ Homofobia
→ Orientación sexual

1.4.6 Pasos para el desarrollo de la séptima jornada

1.4.6.1 Recursos necesarios para la Jornada 7

	MATERIALES PARA GRUPOS DE 20 PERSONAS	CANTIDADES	CHEQUEO
1	Papel de colores	50	
2	Papelones blancos	15	
3	Marcadores	20	
4	*Masking tape*/tirro	5	
5	Lápices	20	
6	Lapiceros/bolígrafos	20	
7	Hoja “aprendamos sobre sexualidad”	1	
8	Listados de asistencia	1	
9	Manual	1	

1.4.6.2 Paso 1: introducción y bienvenida

Es recomendable hacer un recordatorio de los objetivos del proceso.

1.4.6.3 Paso 2: integración de los participantes

En este paso buscaremos propiciar las condiciones de confianza e integración del grupo, así como la retroalimentación de la jornada anterior

Dinámica sugerida: “el zancudo playero” (40 minutos)

1.4.6.4 Paso 3: ¿qué es el patriarcado?

El patriarcado es un sistema de dominio institucionalizado que mantiene la subordinación e invisibilización de las mujeres y todo aquello considerado como ‘femenino’, con respecto a los hombres y lo ‘masculino’, creándose así una situación de desigualdad estructural basada en la pertenencia a determinado sexo biológico. Dado que este sistema de dominación se justifica a través del sexo biológico, el orden que impone es normalmente

percibido como natural y no como una construcción social que puede ser transformada (Comisión Española de Ayuda al Refugiado, 2013).

Técnica sugerida: La silla vacía (40 minutos)

1.4.6.5 Paso 4: ¿complicidad masculina?

Durante el proceso de socialización y luego, durante el resto de la vida, los hombres reafirman su pertenencia a la masculinidad hegemónica a través de la reproducción de los mandatos bajo la forma de actos, actitudes, creencias, etc. Ese tipo de accionar se convierte automáticamente en complicidad con el modelo hegemónico, puesto que lo perpetúa en el tiempo. Tomemos como ejemplo el mal llamado "piropo" en la calle (y en cualquier lugar) de un hombre a una mujer: lo que tiene la apariencia de ser un acto dirigido a una mujer, en realidad es un mensaje de reafirmación de esa imagen de hombre idealizada por la educación patriarcal.
Lo mismo puede encontrarse en los grupos de WhatsApp integrados enteramente por hombres, donde tarde o temprano suelen aparecer mensajes machistas para referirse despectivamente hacia mujeres, lesbianas, bisexuales, no binaries o incluso a otros hombres del grupo a los que se busca aleccionar por alguna "afrenta" a la masculinidad grupal. **Presenciar esa situación y no condenarla, guardando silencio, también es una forma de complicidad, ya que no permite poner en juego la posibilidad de otra(s) masculinidad(es) que no necesiten oprimir para vincularse**. La mayoría de los hombres no responden al tipo ideal de la masculinidad hegemónica. Sin embargo, colaboran en su continuidad debido a que el sistema de dominación patriarcal les ofrece ciertos beneficios por el hecho de ser hombres o simplemente por el temor a ser excluidos del grupo de pares (algo muy presente entre adolescentes) (Ministerio Público Fiscal, 2020).

Técnica sugerida: La complicidad masculina (45 minutos)

1.4.6.6 Paso 5: descanso (15 minutos)

Cada cierto tiempo, y en función de las condiciones climáticas o bien del ánimo del grupo, se debe dar un descanso, para que los participantes vayan al baño, beban agua, consuman alimento, atiendan llamadas, etc.

La estimación del tiempo necesario para el descanso es de entre 5 a 15 minutos, cada dos horas, dependiendo de las condiciones del grupo. El facilitador deberá evaluar esta medida en función de la situación específica.

Durante este espacio, el facilitador puede realizar ajustes metodológicos si son necesarios, preparar material adicional o conversar con algunos participantes para profundizar sobre el contexto local.

1.4.6.7 Paso 6: LGTTTBI+

Para reconocer estas diversas orientaciones sexuales existentes, hay que nombrarlas y entenderlas; en este sentido retomamos las letras más emblemáticas que hacen referencia a diferentes orientaciones sexuales.

Técnica sugerida: Identificando la diversidad (55 minutos)

1.4.6.8 Paso 7: cierre y evaluación de la Jornada 7

- → ¿Identifico los costos de la masculinidad hegemónica en mi persona y en mi entorno?
- → ¿Me veo como parte de la complicidad masculina y estoy dispuesto a romperla?

Técnica sugerida: Sí, no, tengo dudas (30 minutos)

Conceptos clave

- → Masculinidad hegemónica
- → Patriarcado
- → Costos de la masculinidad hegemónica
- → Complicidad masculina
- → Identidad y expresión de género
- → Homofobia

1.5 Módulo 5: Alternativas y apuestas transformativas desde las masculinidades

1.5.1 ¿Qué queremos lograr con este módulo?

Generar condiciones para que los participantes reconozcan alternativas transformativas desde las masculinidades.

1.5.2 ¿Cómo sabremos si cumplimos con el objetivo del módulo?

Lo sabremos al hacer las siguientes preguntas:

- ¿Comprendo la diferencia entre igualdad y equidad?
- ¿Reconozco alternativas no violentas para resolver conflictos?
- ¿Reconozco las características negativas y positivas que tengo?
- ¿Estoy dispuesto a impulsar masculinidades no violentas?

1.5.3 ¿Razones para identificar alternativas y apuestas transformativas desde las masculinidades?

Hasta este punto, solo hemos hablado de la masculinidad como una normativa y construcción social que marca el paso de los hombres y genera una mirada cuestionadora de la construcción social de la masculinidad, también de sus consecuencias para la vida de hombres y mujeres en todas las etapas de su vida. Ahora iniciamos identificando las alternativas a ese modelo convencional, a partir de las fisuras de un modelo a todas luces imperfecto y que necesita de nuestra participación activa para realizar acciones por la equidad e igualdad de género como un beneficio para todos y todas, asumiendo la responsabilidad para construir masculinidades no violentas. Por ejemplo:

- ***"La participación activa del padre, corresponsable y con dedicación en las tareas de cuidado y crianza reduce la carga de cuidado en las mujeres, disminuye el estrés de la madre, incrementa su bienestar y la calidad de sus interacciones; además de aumentar sus posibilidades de empoderamiento y de trabajar remuneradamente. La corresponsabilidad de los padres va más allá del cuidado de sus hijos e hijas y abarca otras tareas del hogar y de cuidados, tales como el cuidado de las personas mayores dependientes, el cuidado de familiares en situación de discapacidad, el cuidado de las mascotas y del medio ambiente"***

(Iniciativa Spotlight y UNFPA, 2021, p. 17)

→ ***"Una división más equitativa del trabajo de cuidado no remunerado suele mejorar el ingreso familiar, impulsar las economías y aumentar la productividad en el lugar de trabajo. En tal sentido, en aquellos hogares biparentales donde ambas personas trabajan remuneradamente, proveen las mejores condiciones para avanzar hacia la corresponsabilidad. De la misma forma, las familias con dos proveedores, al tener dos ingresos tienen menor riesgo de pobreza y son menos vulnerables ante las crisis económicas y el desempleo. Así lo muestra el análisis durante la crisis económica que sufrió España en el 2010, en donde se estima que el riesgo de pobreza disminuyó en 20 % para aquellas familias en la que hombres y mujeres se encargaban de proveer recursos económicos, del cuidado y las labores del hogar***

(ONU Mujeres, 2020) (Iniciativa Spotlight y UNFPA, 2021, p. 18).

1.5.4 ¿Qué nos cuentan las personas que viven en áreas costero-marinas sobre las alteratives a la masculinidad tradicional?

→ ***"Holas soy Josefina tengo 32 años.***
Y yo soy Ramón.

Josefina nos cuenta que antes solo trabajaba de ama de casa, pero ahora dirige una microempresa comunitaria de turismo y también participa voluntariamente en la reforestación del manglar.

→ ***Ahora las mujeres ya tenemos empezada, organizada y legalizada una empresa, tenemos un comedor propio y queremos ser más independientes para generar nuestros propios ingresos para nuestros hogares y para darles una mejor vida para los hijos e hijas y más empleo para las personas de la comunidad.***

Antes, los hombres decían que las mujeres no tienen el poder para mandar, aunque todavía de vez en cuando hay personas que no quieren ser dirigidos [sic] por una mujer y no ven que todas las personas tenemos derechos. Y la verdad yo creo que hay 3 tipos de personas: a los [sic] que les interesa, a los [sic] que no les interés y los [sic] que se oponen, y yo soy de las dice que hay que darse la oportunidad de conocer otras cosas.

A mí me gustaría ver a los hombres en el futuro, y que sean unos hombres de bien, a los jóvenes irlos capacitando y [que] ellos sepan valorar lo que tienen. En las relaciones con las mujeres, es poco el hombre que le ayuda a la mujer, quisiera que dediquen más tiempo para las familias.

Y para las mujeres, me gustaría que ellas pudieran seguir estudiando. La mayoría de las mujeres estudiamos hasta sexto, ahora tiene que caminar una hora y es peligroso porque todavía hay hombres que quieren hacernos daño.

Ramón nos cuenta que ahora la mayor parte del trabajo de la pesca es combinado, se hace en familia y ya no debería ser una carga que solo el hombre deba llevar.

También nos dice que ahora los tiempos han cambiado y ya no es como antes que uno solo a leño le tocaba y a sus hijos les habla para comprenderlos y se han abierto las posibilidades de que estudien. Uno ya trabaja de promotor de salud y el otro está estudiando computación, ya no les ha [*sic*] tocado las grandes asoleadas que me tocaron a mí.

→ ***Y estoy alegre porque ahora los tiempos están cambiando, hasta una cooperativa de mujeres he escuchado que han hecho, hay muchas mujeres que van a pescar al mar y al estero. De mi comunidad, de cada 100 hombres, hay al menos de 10 a 15 mujeres que lo hacen también.***

Con mi compañera, conversamos mucho de asuntos de problemas personales y lo hacemos cuando no están presentes los hijos. Lo hago calmado para que no se me salga el machismo y "llevamos las cosas en paz" con mi esposa. Casi no castigo a mis hijos de manera física porque no quiero hacer [sic] a ellos el castigo que yo recibí, mejor hablo con ellos y los aconsejo.

Yo creo que es bueno eso de la igualdad entre hombres y mujeres, pero a algunos [hombres] de la comunidad todavía dicen cosas malas sobre eso, pero porque no tienen conocimiento sobre género. He escuchado frases como: "estas señoras, solo mujeres son y no quieren involucrar a los hombres."

1.5.5 Pasos para el desarrollo de la octava jornada

1.5.5.1 Recursos necesarios para la Jornada 8

	MATERIALES PARA GRUPOS DE 20 PERSONAS	CANTIDADES	CHEQUEO
1	Papel de colores	50	
2	Papelones blancos	10	
3	Marcadores	20	
4	*Masking tape*/tirro	5	
5	Lápices	20	
6	Lapiceros/bolígrafos	20	
6	Colores/crayones	5 cajas	
7	Dibujos recortados de “igualdad y equidad”	1	
8	Listados de asistencia	1	
9	Manual	1	

1.5.5.2 Paso 1: introducción y bienvenida

Es recomendable hacer un recordatorio de los objetivos del proceso.

1.5.5.3 Paso 2: integración de los participantes

En este paso buscaremos propiciar las condiciones de confianza e integración del grupo, así como la retroalimentación de la jornada anterior.

Dinámica sugerida: “Zip Zap Zup” (30 minutos)

1.5.5.4 Paso 3: espacio seguro

Ahora estableceremos acuerdos mínimos para que los participantes en el proceso se sientan cómodos, creando para ello, un “**espacio seguro**”; es decir, un ambiente en en el que los participantes se sientan informados, seguros, bienvenidos y donde reciban todo el apoyo que necesiten independientemente de sus condiciones sociales, educativas, étnicas y de orientación sexual para atender sus dudas y participar activamente.

Además, a nivel mundial se vive una crisis sanitaria por el COVID-19, cuya situación lleva a reorganizarse y flexibilizarnos frente a este nuevo contexto, donde además de crear un espacio seguro, protector y de bienestar físico, psicológico y emocional a los participantes, es necesario propiciar los protocolos necesarios para prevenir el COVID-19. Dicha situación deberá tenerse en cuenta, esto no implica dejar la vivencialidad, implica guardar las medidas necesarias, como el distanciamiento físico, el uso de mascarillas, el lavado de manos y el uso alcohol para manos de manera habitual.

1.5.5.5 Paso 3: ¿hay diferencias entre igualdad y equidad?

La **Igualdad de Género** implica iguales derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades e igual valoración a pesar de las diferencias y roles distintos. Es la meta final, el estado ideal (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2006). Sin embargo, las acciones por la igualdad a desiguales pueden provocar mayores desigualdades, debido a sus condiciones y posiciones en la sociedad; así, la aplicación de la **Equidad de Género** alude a un principio de justicia para corregir las desigualdades de género. La equidad de género son medios y procesos dirigidos a lograr la igualdad y cerrar las brechas de género (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2006). Por lo tanto, la igualdad es el fin, mientras la equidad es el medio para lograrla.

La igualdad no se alcanza de manera automática. Las libertades civiles, como la libertad de opinión, el libre tránsito y la libre ocupación, son muchas veces coartadas por la exclusión socioeconómica y de género o por discriminación y prejuicios raciales o étnicos (ONU Mujeres, 2011).

La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública (ONU Mujeres, 2015).

Técnica sugerida: ¿Somos todas las personas iguales? (30 minutos)

1.5.5.6 Paso 4: ¿qué es la comunicación asertiva?

Cuando hablamos de asertividad, no referimos a la habilidad personal que permitirá expresar sentimientos, opiniones y pensamientos en el momento oportuno, de la forma adecuada y sin negar, menospreciar, ni desconsiderar los derechos de las demás personas (Sánchez-Bravo, 2002, p. 125).

Es importante resaltar que la masculinidad es parte de una construcción social afectada por el proceso educativo en el que se forman las personas.

Por lo tanto, desde esta visión, las mujeres y los hombres como personas sexuadas se han visto afectadas, ya que se han delegado roles específicos según cada sexo, los cuales, en una gran mayoría de casos, provienen del patriarcado y generan relaciones de poder en donde a la mujer se le asigna un "estatus de sumisión" y a los hombres se le delega "un rol de supremacía, de ser fuerte y viril, de no mostrar emociones ni sentimientos", lo que afecta el desarrollo de habilidades generadoras de adecuadas estrategias para la resolución de conflictos (Porras Quirós, 2013, pp. 139-140).

Ahora bien, aunque el conflicto desde su génesis tiene una connotación de crecimiento, su manejo inadecuado ha repercutido en una desigualdad de géneros, en donde a las mujeres y a los hombres se le han reprimido derechos y deberes fundamentales para la sana convivencia humana. Todo ello con base en una cultura estereotipada, con roles y, prácticamente, estilos de vida definidos para cada género. La masculinidad desde esta concepción, mantiene una postura rígida, meramente patriarcal, con poca disposición al desarrollo de procesos de comunicación y con una postura ególatra ante la resolución de conflictos (Porras Quirós, 2013, p. 140).

Si bien es cierto, por un asunto de cultura, se ha hecho toda una connotación de la postura femenina y masculina ante el conflicto, en donde el hombre es caracterizado por su capacidad de control e inhibición emocional y las mujeres por su sentido de empatía y sensibilidad ante las demás personas (Valor-Segura, Exposito y Moya, 2009), no es algo que se pueda generalizar, ya que los conflictos pueden ser abordados de forma óptima –sin importar el género– a partir de las habilidades desarrolladas a lo largo de la vida por cada ser humano, marcando cambios en posturas de masculinidad convencional (Porras Quirós, 2013, p. 140).

Las estrategias de prevención primaria basadas en asertividad pretenden que la población conozca y aprenda a gestionar las técnicas de la comunicación asertivas con el fin de practicar modelos de comunicación que promuevan habilidades comunicativas que disminuyan el riesgo de violencia, al permitir a las personas afrontar los problemas de su cotidianidad y manejarlos de tal manera que respete el espacio, el cuerpo y los pensamientos o creencias propias y de otras. El riesgo de violencia es alto cuando la persona ha perdido toda seguridad y autonomía sobre sí misma, dando lugar a que el poder ejercido del otro se exprese y atente contra sus propios derechos (Ramírez, et al., 2019, p. 1).

Para desarrollar esta habilidad se necesita de al menos tres componentes básicos: **uno a nivel verbal**, en el que se exprese de manera ordenada, clara y conscientemente lo que uno piensa, tomando en consideración

la relación con el sujeto, es decir el nivel de relación interpersonal ya que este factor influye si es el caso de pareja, de padres, de hijos o amigos. Otro componente es la **conducta motora verbal**, donde la entonación y expresión facial al emitir un mensaje interfieren en la interpretación del emisor; así, la persona receptora debe asumir la responsabilidad de los mensajes emitidos y de la recepción clara y pertinente (León, 2015). Cuando este proceso de mensajes no es coherente o el nivel de interpretación no es mismo para sus interlocutores se genera grandes conflictos en la interacción personal, degradándose con el tiempo y demostrándose en aspectos cotidianos como en la expresión de decir "te amo" viendo la televisión o frunciendo el ceño (Beavin, 2013); los cuales envían un mensaje de rechazo o negación a la otra persona, por lo tanto enfatizar estrategias de comunicación asertiva promueve que las personas sean más conscientes del uso y manejo coherente de su lenguaje con el otro. Finalmente, **las estrategias asertivas** también buscan que las personas tengan conciencia que la conducta motora no verbal relaciona con el mensaje enviado mediante las posturas del cuerpo como los movimientos de las manos, la posición de brazos, la dirección, la forma de la mirada, los silencios, las pausas, la entonación de la voz representan factores que repercuten en el sentido del mensaje hablado que emitimos a la otra persona (Ramírez, et al., 2019, p. 4).

Técnica sugerida: Escuchando para sentir (60 minutos)

1.5.5.7 Paso 5: descanso

Cada cierto tiempo, y en función de las condiciones climáticas o bien del ánimo del grupo, se debe dar un descanso, para que los participantes vayan al baño, beban agua, tomen alimentos, atiendan llamadas, etc.

La estimación del tiempo necesario para el descanso es de entre 5 a 15 minutos, cada dos horas, dependiendo de las condiciones del grupo. El facilitador deberá evaluar esta medida en función de la situación específica.

Durante este espacio, el facilitador puede realizar ajustes metodológicos si son necesarios, preparar material adicional o conversar con algunos participantes para profundizar sobre el contexto local. **(15 minutos)**

1.5.5.8 Paso 6: ¿cómo resolver los conflictos?

Es importante contemplar la necesidad de generar procesos de educación y reeducación en los hombres, Como alternativa para la prevención, abordaje y resolución adecuada de los conflictos por parte de la población

masculina,, en aspectos clave como el desarrollo de competencias psicosociales, entendidas como la capacidad de los seres humanos para atender, de una manera adecuada, las exigencias y desafíos de la vida (Porras Quirós, 2013, p. 144).

Dichas habilidades sociales, a su vez, se componen de habilidades de comunicación, que posibilitan expresar de manera clara y apropiada las ideas, sentimientos y necesidades particulares. La comunicación debe ser entendida como más que solo las palabras, es todo un proceso por el cual las personas manifiestan sus sentimientos sobre sí mismas, así como lo sentido por el entorno que les rodea. Si los hombres tienen la posibilidad de ser conscientes de sus emociones y sentimientos, de poder comunicarlas, siendo partícipes de procesos adecuados de comunicación, en donde ésta sea bilateral mediante una escucha activa, acorde con los intereses y necesidades de todas las partes involucradas, es aquí, donde existe una mayor oportunidad de que se dé un avance en su espiral del saber, lográndose construir soluciones más satisfactorias para las partes involucradas (Porras Quirós, 2013, p. 145).

Técnica sugerida: Experiencias de conflictos (30 minutos)

1.5.5.9 Paso 7: poder contrahegemónico

En un mundo dominado por los hombres, por definición, un mundo de poder. Es un poder organizado política, económica y socialmente, y de él, hacen parte la religión, la familia, las expresiones lúdicas y la vida intelectual entre otras. Mucho de lo que asociamos con la masculinidad gira sobre la capacidad de los hombres para ejercer poder y control (Kaufman, 1997, p. 1).

Kaufman (1997, p.1.) afirma que:

"Existe en la vida de los hombres una extraña combinación de poder y privilegios, dolor y carencia de poder. Por el hecho de ser hombres, gozan de poder social y de muchos privilegios, pero la manera como hemos armado ese mundo de poder causa dolor, aislamiento y alienación tanto a las mujeres como a los hombres. Esto no significa equiparar el dolor de los hombres con las formas sistemáticas de opresión sobre las mujeres, solamente quiere decir que el poder de los hombres en el mundo –cuando estamos descansando en la casa o caminando por las calles, dedicados al trabajo o marchando a través de la historia– tiene su costo para nosotros."

Es decir, que ésta combinación de poder y dolor que señala Kaufman, se convierte en la historia secreta de la vida de los hombres. La idea de estas experiencias contradictorias no quiere decir automáticamente que en la vida de los hombres se encuentran el dolor y el poder. Es decir, la relación entre poder como fuente de los privilegios es a su vez fuente de dolor, administrado correctamente, puede convertirse en impulso para el cambio. (Kaufman, 1995, p. 1)

Esto no significa equiparar el dolor de los hombres con las formas sistemáticas de opresión sobre las mujeres, solamente quiere decir que el poder de los hombres en el mundo tiene su costo. Esta combinación de poder y dolor es la historia secreta de la vida de los hombres, la experiencia contradictoria del poder entre ellos (Kaufman, 1997, p. 1).

La existencia del dolor de los hombres no puede servir de excusa para actos de violencia u opresión a manos de éstos. Y es que casi todos los seres humanos viven actualmente dentro de sistemas de poder patriarcal que privilegia a los hombres y estigmatizan, penaliza y oprime a las mujeres (Kaufman, 1997).

Finalmente Kaufan (1997, p.7.) concluye que:

→ ***"El poder, obviamente, tiene otra manifestación, más negativa. Los hombres hemos llegado a verlo como una posibilidad de imponer el control sobre otros y sobre nuestras indómitas emociones. Significa controlar los recursos materiales a nuestro alrededor. Esta forma de entender el poder se funde con el que describe Macpherson, porque parece que en sociedades basadas en jerarquías y desigualdades, no todo el pueblo cuenta con la posibilidad de desarrollar sus capacidades en igual medida. El poder es visto como poder sobre algo o sobre alguien más"***

(Kaufman, 1997).

Técnica sugerida: Teatro imagen poder contrahegemónico (30 minutos)

1.5.5.10 Paso 8: cierre y evaluación de la Jornada 8

Para poder evaluar la jornada haremos las siguientes preguntas:

- → ¿Entiendo las diferencias entre igualdad y equidad?
- → ¿Reconozco maneras alternativas de comunicación?
- → ¿Entiendo el poder y la alternativa del poder contrahegemónico?

Técnica sugerida: Sí, no, tengo dudas (30 minutos)

1.5.5.11 Conceptos clave

- → Igualdad y equidad
- → Poder contrahegemónico
- → Traición al patriarcado

1.5.6 Pasos para el desarrollo de la novena jornada

1.5.6.1 Recursos necesarios para la Jornada 9

	MATERIALES PARA GRUPOS DE 20 PERSONAS	CANTIDADES	CHEQUEO
1	Papel de colores	100 hojas	
2	Papelones blancos	20	
3	Marcadores	20	
4	*Masking tape*/tirro	5	
5	Lápices	20	
6	Lapiceros/ bolígrafos	20	
7	Colores/crayones	5 cajas	
8	Chalecos salvavidas dibujados en papel de colores	10	
9	Instrumento de salida	20	
10	Listado de asistencia	1	
11	Manual	1	

1.5.6.2 Paso 1: introducción y bienvenida

Es recomendable hacer un recordatorio de los objetivos del proceso.

1.5.6.3 Paso 2: integración de los participantes

En este paso buscaremos propiciar las condiciones de confianza e integración del grupo.

Dinámica sugerida: "Mi chaleco salvavidas" (45 minutos)

1.5.6.4 Paso 3: espacio seguro

Ahora estableceremos acuerdos mínimos para que los participantes en el proceso se sientan cómodos, creando para ello, un "**espacio seguro**"; es decir, un ambiente en el que los participantes se sientan informados, seguros, bienvenidos y donde reciban todo el apoyo que necesiten

independientemente de sus condiciones sociales, educativas, étnicas y de orientación sexual para atender sus dudas y participar activamente.

Además, a nivel mundial se vive una crisis sanitaria por el COVID-19, cuya situación lleva a reorganizarse y flexibilizarnos frente a este nuevo contexto, donde además de crear un espacio seguro, protector y de bienestar físico, psicológico y emocional a los participantes, es necesario propiciar los protocolos necesarios para prevenir el COVID-19. Dicha situación deberá tenerse en cuenta, esto no implica dejar la vivencialidad, implica guardar las medidas necesarias, como el distanciamiento físico, el uso de mascarillas, el lavado de manos y el uso alcohol para manos de manera habitual.
(5 minutos)

1.5.6.5 Paso 4: masculinidades cariñosas

El poder que puede asociarse con la masculinidad dominante también puede convertirse en fuente de enorme dolor, puesto que sus símbolos constituyen ilusiones infantiles de omnipotencias imposibles de lograr. Dejando las apariencias a un lado, ningún hombre es capaz de alcanzar tales ideales y símbolos. Por una parte, todos siguen experimentando una gama de necesidades y sentimientos considerados inconsistentes con el concepto de masculinidad, los cuales se convierten en fuente de enorme temor. En nuestra sociedad, este temor se puede experimentar múltiples maneras, como, por ejemplo, la homofobia, que funciona como vehículo que simultáneamente transmite y apacigua ese temor (Kaufman, 1997).

En un contexto fatigado por la doble moral comienzan a gestarse formas de pensar y sentir la masculinidad como una visión de mundo mediante la cual los hombres deconstruyen los ideales que indican roles fijos y limitantes, concibiéndola como una filosofía práctica que posibilita fundar principios éticos para la construcción de las relaciones de los hombres con su medio. Según esta visión de mundo, no se pretende hacer encajar a los hombres en ningún modelo preestablecido, ya que la masculinidad es concebida como una categoría que está expuesta a cambios, que nunca es estática, ya que su fundamento se construye desde lo vivencial. Esta “masculinidad consciente” se aleja de la visión universalista de la construcción de la hombría, partiendo ya no de la diferenciación negativa (no soy), sino más bien de la relación que lleva al encuentro (somos) (Kaufman, 1997).

Técnica sugerida: ¿Yo mi amor? (30 minutos)

1.5.6.6 Paso 5: la corresponsabilidad masculina

La corresponsabilidad se define como la distribución equilibrada, equitativa y funcional de la planificación, la organización y la realización de las tareas domésticas, del cuidado de menores y de personas dependientes, de los espacios de educación y del trabajo remunerado (Ayuntamiento de Barcelona, s.f.).

Cuando hablamos de corresponsabilidad es importante clarificar algunos términos para dar visibilidad y reconocer estas tareas y no confundir los pequeños cambios en pasos agigantados hacia la corresponsabilidad. Así, según Bonino, es importante diferenciar los cuidados del hogar más materiales y visibles y no el cuidado de las personas y los vínculos, que es un trabajo realizado sobre todo por las mujeres para producir y mantener el bienestar de todas las personas del hogar (Ayuntamiento de Barcelona, s.f.).

Para ser corresponsables, es necesaria una negociación entre todas las personas del hogar para pactar quién hará las tareas domésticas y los cuidados. Es importante dialogar sobre la importancia del reparto equitativo de las responsabilidades y de los beneficios que conlleva, siempre con la idea básica que no se trata de ayudar o colaborar, sino [de] que todas las personas que conviven sean responsables de las tareas domésticas y de los cuidados y que se puedan compartir (Ayuntamiento de Barcelona, s.f.).

También es importante destacar que cuando hablamos de corresponsabilidad, no sólo nos referimos a la ejecución de las tareas concretas a realizar, sino [a] que el trabajo reproductivo implica una serie de aspectos más amplios como son la organización, la planificación, la responsabilidad, el uso del tiempo, etc. Es la implicación, y no la ejecución, lo que sobrecarga. Así, los hombres acostumbran a moverse más en la ejecución de tareas, evitando las más desagradables o escogiendo las que quieren realizar. En este sentido, tampoco es lo mismo ejecutar tareas de forma correlativa, que la simultaneidad que implica el trabajo reproductivo (Ayuntamiento de Barcelona, s.f.).

En este punto debemos preguntarnos: ¿qué ganan los hombres con la corresponsabilidad en las tareas domésticas y los cuidados? Es importante tener en cuenta los beneficios que supone la corresponsabilidad como estrategia clave para favorecer el cambio. Por ejemplo:

→ **Fomento de la autonomía: aprender a cuidar de uno mismo sin depender de ninguna persona (normalmente de una mujer).**

- Aumento del bienestar personal (autoestima) y social (relaciones afectivas más sanas y ricas).
- Aprendizaje de nuevas habilidades y competencias para la vida.
- Mejora de las relaciones familiares y de pareja: disminuye el estrés y se otorga un rol participativo a cada integrante del hogar. Además, incrementa el tiempo en la familia para dedicarlo a actividades que el integrante desee realizar.
- Posibilidad de que los hombres disfruten acompañando a sus seres queridos en los momentos cruciales de la vida: crecimiento de los hijos e hijas, enfermedades, nacimientos, exámenes, últimos momentos, etc.
- Descargar la presión en los hombres quienes generalmente asumen el rol de ser el proveedor familiar.
- Mejora de la salud: si los hombres aprenden a cuidarse y a cuidar de los demás, mejoran sus hábitos saludables y aumenta su tiempo y su calidad de vida.
- Ser un buen referente social para los demás y sobre todo para los hijos e hijas, rompiendo la transmisión generacional del patriarcado.

Técnica sugerida: Tejiendo la red en el hogar (45 minutos)

1.5.6.7 Paso 6: descanso

Cada cierto tiempo, y en función de las condiciones climáticas o bien del ánimo del grupo, se debe dar un descanso, para que los participantes vayan al baño, beban agua, consuman alimento, atiendan llamadas, etc.

La estimación del tiempo necesario para el descanso es de entre 5 a 15 minutos, cada dos horas, dependiendo de las condiciones del grupo. El facilitador deberá evaluar esta medida en función de la situación específica.

Durante este espacio, el facilitador puede realizar ajustes metodológicos si son necesarios, preparar material adicional o conversar con algunos participantes para profundizar sobre el contexto local. **(15 minutos)**

1.5.6.8 Paso 7: masculinidades conscientes

La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. Por tanto, el sexo con el que hayamos nacido nunca debería determinar los derechos, oportunidades y responsabilidades que las personas puedan tener a lo largo de su vida. Entonces, la igualdad de

género es un principio jurídico universal, mientras que la equidad de género introduce además un componente ético para asegurar una igualdad real que de alguna forma compense la desigualdad histórica que el género femenino arrastra en cuanto a representación política o mercado laboral, entre otras. La equidad debe aplicarse en el género tal como se aplica en otros ámbitos, como por ejemplo en el sistema tributario, donde cada persona paga más o menos en función de lo que tiene (Sigüenza Aragón, 2020).

Los grupos de hombres que comienzan a alejarse de la hegemonía como fundamento de las relaciones no conciben la "masculinidad consciente" como una perspectiva dogmática ni como una ideología cerrada, sino que la postulan como una forma de llegar a acuerdos que partan del respeto por las diferencias (España Galán, 2017, p. 196).

La masculinidad consciente invita a los hombres a repensar la forma en que establecen conexiones con el mundo; los mueve a pensar tanto en su contribución individual como en los grandes aportes que pueden lograr en conjunto. Además, los lleva a actuar en consecuencia, no solo dejando las prácticas violentas y competitivas, sino también invitando a otros hombres a tomar conciencia de las implicaciones negativas de la masculinidad tradicional, y de los múltiples beneficios prácticos de una masculinidad verdaderamente consciente. (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2020).

Técnica sugerida: Recogiendo la red (50 minutos)

1.5.6.9 Paso 8: cierre y evaluación de la Jornada 9

Para poder evaluar la jornada haremos las siguientes preguntas:

- ¿Entiendo las posibles alternativas a la masculinidad tradicional?
- ¿Reconozco mis compromisos frente a la construcción de un mundo equitativo e igualitario?
- ¿Comprendo la importancia de relaciones saludables en mi familia?

Técnicas sugeridas: Instrumento de salida (20 minutos)
Sí, no, tengo dudas (30 minutos)

Conceptos clave

- Responsabilidad vs. culpa
- ¿Qué son los roles de género?
- Corresponsabilidad

1.6 Bibliografía

Academia Nacional de Seguridad Pública El Salvador , 2021. https://www.ansp.gob.sv/wp-content/uploads/2015/11/POL%C3%8DTICA-DE-EQUIDAD-E-IGUALDAD-DE-G%C3%89NERO-2011-2021-web.pdf. [En línea].

Águeda, G. S., 2009. *Revista mexicana de sociología*. [En línea] Available at: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032009000400003

Aguilar Pereira, J., 2017. A propósito del texto: "Violentados por tener pene". *Contrapunto*.

Alatorre Rico, J., 2006. Topia. [En línea] Available at: https://www.topia.com.ar/articulos/masculinidad-y-clase

Alcaldía de Medellin, S. d. l. M., Febrero 2013. Hombres Cuidadores de Vida. *Modelo de Sensibilización y Formación en Masculinidades genero-sensibles y Prevención de la Violencia Hacia las Mujeres*. Medellin, Colombia: s.n.

Amnistía Internacional, s.f.. *Discriminación*. [En línea] Available at: https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/ [Último acceso: 11 09 2022].

Anon., 2008. Hombres Igualdades y Nuevas Masculinidades. *Curso de Masculinidades*, p. 39.

Anon., 2009. *Declaración de Río de Janeiro. Involucrando a Hombres y Niños en la Equidad de Género,* Río de Janeiro: s.n.

Anon., 2010. LEIV, *Ley Especial Integral para una Vida Libre del Violencia para las Mujeres*. San Salvador: s.n.

Anon., 2020. *https://www.anred.org/*. [En línea] Available at: https://www.anred.org/2020/01/22/rita-segato-se-prueban-a-si-mismos-que-son-hombres-a-traves-de-la-violencia/#:~:text=Para%20Segato%20la%20masculinidad%20es,potencia%20y%20espectacularizarla%20a%20los [Último acceso: 11 09 2022].

Anon., s.f. *Aprendiendo Feminismo*. [En línea] Available at: https://aprendiendofeminismo.wordpress.com/iniciacion-al-feminismo/historia-del-feminismo/protofeminismo/

Anon., s.f. *Punto Género*. [En línea] Available at: http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/presupuestos/pre_t1_pan04_pag09.html#citas7

Asamblea Legislativa República de El Salvador, 2011. *Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia*. [En línea] Available at: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011_decreto520_elsvd.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

Ayuntamiento de Barcelona, s.f.. *ajuntament.barcelona.cat*. [En línea] Available at: https://ajuntament.barcelona.cat/recursospedagogics/es/masculinidades/corresponsabilidad [Último acceso: 27 01 2022].

Ayuntamiento de Barcelona, s.f. *https://ajuntament.barcelona.cat/*. [En línea] Available at: https://ajuntament.barcelona.cat/recursospedagogics/es/masculinidades/corresponsabilidad [Último acceso: 11 09 2022].

Badinter, E., 1993. *XY La identidad masculina*. Primera ed. Madrid: Alianza Editorial S.A.

Barragán Medero, F., s.f.. *Sexualidad, educación sexual y género*. [En línea] Available at: http://educagenero.org/ESJunta/Secundaria/tomo%20I%20general.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

Batres M., Gioconda , 2003. *Hombres que ejercen violencia hacia su pareja, Manual para tratamiento dirigido a terpeutas*. San José : UNFPA .

Bolten, V., 2017. *http://virginiabolten.com.ar*. [En línea] Available at: http://virginiabolten.com.ar/editorial/derechos-privilegios-varones-sistema-patriarcal/ [Último acceso: 11 09 2022].

Bonino Mendez, L., 1996. [En línea] Available at: https://www.joaquimmontaner.net/Saco/dipity_mens/micromachismos_0.pdf

Bonino Mendez, L., 1996. *Ponencias de Primeras Jornadas sobre Violencia de Género*. [En línea] Available at: https://joaquimmontaner.net/Saco/dipity_mens/micromachismos_0.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

Bonino Méndez, L., 2002. *Todos los hombres son iguales? Identidad masculina y cambios sociales*. s.l.: Paidos.

Bonino, L., 2002. *https://raco.cat/*. [En línea] Available at: https://raco.cat/index.php/DossiersFeministes/article/view/102434/153629 [Último acceso: 6 8 2021].

Bonino, L., 2019. Luis Bonino *"Hombres, masculinidad y violencia de género"* [Entrevista] (02 08 2019).

Bruckner, P. & Finkierlkraut, A., 1979. *El nuevo desorden amoroso.* Primera ed. Barcelona: Anagrama.

Brujula, 2013. *https://brujula.com.gt/trata-y-trafico-de-personas-un-problema-de-todos/.* [En línea].

Bustamante Tejada, W. A., s.f. http://www.ucaldas.edu.co/docs/seminario_familia/HOMOEROTISMO_HOMOFOBIA_COLOMBIA_Walter_Bustamante.pdf. [En línea].

Calvo Fajardo, N., 1987. *El Machismo: Causas y Consecuencia.* [En línea] Available at: https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v11n291987/art03.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

Calvo Fajardo, N., 1987. *https://www.binasss.sa.cr/.* [En línea] Available at: https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v11n291987/art03.pdf

Calvo Fajardo, N., s.f. *https://www.binasss.sa.cr/.* [En línea] Available at: https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v11n291987/art03.pdf

Campos Gadamuz, Á., 2007. *Asi aprendimos a hacer hombres.* San José Costa Rica: s.n.

Campos, Á. y Salas, JM., 2004. *Explotación sexual comercial y masculinidad "Un estudio regional cualitativo con hombres de la población géneral.* San José: Diseño Editorial S.A. Organización Internacional del Trabajo OIT .

Campos, A., 2007. *Hombres Trabajando con Hombres. Pautas para Facilitadores de Talleres de Masculinidad en America Central. Vol. 2.* [En línea] Available at: https://www.endvawnow.org/uploads/browser/files/Men%20working%20with%20Men_Spanish.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

Carreon G., Javier, Campos, Guillermo y Covarrubias., 2008. Las organizaciones, El Poder y Michel Foucault. *BARATARIA*, p. 148.

Cartilla de Derechos Sexuales de Adolescentes y Jóvenes, 2016. https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/49-D-sexuales.pdf. [En línea].

CEAR, s.f. *https://diccionario.cear-euskadi.org.* [En línea]
Available at: https://diccionario.cear-euskadi.org/patriarcado/

CEPALSTAT, 2021. *Base de Datos y Publicaciones Estadisticas.* [En línea]
Available at: https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/tabulador/ConsultaIntegrada.asp?idIndicador=2780&idioma=e
[Último acceso: 11 09 2022].

Chiodi, A., 2019. *https://argentina.unfpa.org/.* [En línea]
Available at: https://argentina.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Varones%20y%20Masculinidades.pdf [Último acceso: 09 2022].

Cobo, Rosa, 1995. *Fundamentos del patriarcado moderon, Jean Jacques Rousseau*. Madrid: Editorial Catedra.

Colectivo Tanamikilis, 2018. *Perfil Colectivo Tanmikilis*. San Salvador: s.n.

Colima, C., 2009. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199520725011. [En línea].

Comisión Española de Ayuda al Refugiado, 2013. *https://diccionario.cear-euskadi.org.* [En línea] Available at: https://diccionario.cear-euskadi.org/patriarcado/ [Último acceso: 11 09 2022].

Corte Suprema de Justicia, 2012. Talleres de Sensibilizacion en Género. *Talleres de Sensibilizacion en Género*, p. 18.

Cybel, D., 2018. *https://cimacnoticias.com.mx.* [En línea] Available at: https://cimacnoticias.com.mx/noticia/tirar-el-mandato-de-la-masculinidad-es-la-unica-forma-de-cambiar-la-historia/ [Último acceso: 11 09 2022].

D´Amico & Victoria, M., 2015. La definición de la desigualdad en las agendas recientes de los organismos internacionales para América Latina. *Revista Colombiana de Sociología*, pp. 221-240.

D´Atri, Andrea , 2018. El Agresor, los hombres y el patriarcado. *La Izquierda Diario* , 27 Mayo .

D'Elia, N. S., 2013. La mujer en la política: ¿igualdad o diferencia? Una invitación a la reflexión. *Revista de Comunicación de la SEECI.*

DIGESTYC. Observatorio de Estadisticas de Genero, 2017. http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/. [En línea].

División para el Adelanto de la Mujer , 2008. El papel de los hombres y los niños en el logro de la igualdad entre los géneros. *La Mujerer en el 2000 y depúes*.

Domínguez, J. & Otero, J., 2018. *Guía didáctica: Construyendo feminidades y masculinidades*. [En línea] Available at: http://www.unescoetxea.org/dokumentuak/guia_fem.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

Eizagirre, M., 2006. *http://www.dicc.hegoa.ehu.es*. [En línea] Available at: https://www.dicc.hegoa.ehu.eus/listar/mostrar/83 [Último acceso: 11 09 2022].

Engage, M., 2014. *Declaración de Delhi y llamado a la acción: hombres y niños por la justicia de género*, s.l.: s.n.

Espada Calpe, J. M., 2004. *https://www.emakunde.euskadi.eus/*. [En línea] Available at: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_dokumentuak/es_def/adjuntos/podermasculinidadyvirilidad.pdf [Último acceso: 25 8 2022].

España Galán, J., 2017. *Pivotes y mecanismo de la "Masculinidad Consciente". La masculinidad pensada desde la Filosofía Política, Ciudad de Rosario*: s.n.

Espinal, I. , Gimeno, A. y González, F. El Enfoque Sistémico en Los Estudios Sobre La Familia, s.f. [En línea].

Estar Bien, s.f. http://estarbien.ibero.mx/mis-relaciones/amigos/redes-de-apoyo. [En línea].

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2016. *https://uruguay.unfpa.org/*. [En línea] Available at: https://uruguay.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/MASCULINIDADES.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

FAO, 2017. FAO. [En línea] Available at: https://www.fao.org/3/i7419en/I7419EN.pdf

Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2006. *https://elsalvador.unfpa.org/*. [En línea] Available at: https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Herramientas%20de%20trabajo%20en%20genero%20UNFPA.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2020. *Genero y Masculinidades para Hombres Jóvenes*. [En línea] Available at: https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/formacion_genero_masculinidades_jovenes.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

FUNDAVIVES, 2010. *Lentes de género: lecturas para desarmar el patriarcado.* [En línea] Available at: https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana-cm/libro_detalle_resultado.php?id_libro=138&campo=cm&texto=373

Gadamuz, Á. C., 2007. Redes de Hombres Contra la Violencia, Pautas para facilitadores de Talleres de Masculinidades en América Central. Vol 3. En: San José, Costa Rica: s.n.

Gamba, S. B., 2008. *Mujeres en Red*. [En línea] Available at: http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1397

García Prince, E., 2008. *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?: Marco Conceptual.* s.l.:s.n.

Garda Salas, R. Huerta R., F., s.f. *Estudios sobre violencia masculina.* México D.F.: Hombres por la Equidad a.c. .

Garda Salas, R., s.f. *Intervención integral con hombres que ejercen violencia contra sus parejas. Analisis de modelos y lineamientos de trabajo.* Mexico D.F. : s.n.

Gelabert, T. S., 2017. Crítica y teoría feminista; por una nueva agenda feminista. *Astrolabio. Revista internacional de filosofía*, Issue 20, pp. 179-191.

Geldres García, D. A., Vargas Romero, R., Ariza Sosa, R. & Gaviria Arbeláez, S. L., 2013. *Hombres cuidadores de vida: formación en masculinidades género-sensibles para la prevención de las violencias hacia las mujeres en Medellín*. Medellín, Colombia: s.n.

Gimenez, P., 2020. *Diario Digital Femenino.* [En línea] Available at: https://diariofemenino.com.ar/df/femicidio-y-feminicidio-son-lo-mismo/ [Último acceso: 12 4 2022].

Gomaáriz Moranga, E., 1997. *Introducción a los estudios sobre masculinidad.* San José: Centro Nacional para el desarrollo de la mujer y la familia.

Gomáriz, E., 1992. Los estudios de género y sus fuentes epistemológicas: periodización y perspectivas. En: *Fin de siglo. Género y Cambio civilizatorio*. s.l.:Ediciones de la Mujer.

Gomáriz, E., s.f. *lazoblanco.org*. [En línea] Available at: http://www.lazoblanco.org/wp-content/uploads/2013/08manual/bibliog/material_masculinidades_0232.pdf

Gómez, L. & Angel, J., 2016. Privilegios masculinos. *Diario Responsable*.

Gómez, L., s.f.. [En línea] Available at: https://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/Micromachismos.pdf [Último acceso: 25 8 2022].

Gourarier, M., Rebucini, G. & Voros, F., 2013. Masculinidades, colonialidad y neoliberalismo. *Vientosur*, 20 09.

Guadamuz Campos, Alvaro; Salas Calvo, Jose Manuel, 2002. *El Placer de la vida. Sexualidad infantil y adolescente: su pedagogia a cargo de personas adultas*. Costa Rica: Lara Serua & Asoc.

Guasch, O., 2007. *La crisis de la heterosexualidad*. España: LAERTES.

Guereña, A., 2015. *Oxfamintermon*. [En línea] Available at: https://oxfamintermon.s3.amazonaws.com/sites/default/files/documentos/files/informeTierraMujer.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

Hegemonía, 2014. *Significados*. [En línea] Available at: https://www.significados.com/hegemonia/

Hernández, I. G., 2014. El ser del varón y el diseño de políticas públicas e intervención social con perspectiva de género. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*.

Infosegura, 2020. *La Cara Escondida de la Inseguridad: Violencia Contra las Mujeres en Centroamérica y República Dominicana*. [En línea] Available at: https://infosegura.org/la-cara-escondida/assets/VCM.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

Iniciativa Spotlight y UNFPA, 2021. *lac.unfpa.org*. [En línea] Available at: https://lac.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/paternidadactiva.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES, 2008. *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública.* México, D.F.: s.n.

Irene G. Rubio, M. M. M. ,. S. G. G., 1994. *Feminismos: ¿TE ATREVES A DESCUBRIRLOS?*. Madrid: s.n.

ISDEMU, 2013. *ISDEMU.* [En línea] Available at: https://rree.gob.sv/wp-content/uploads/2018/11/2.-Lineamientos_igualdad.pdf

ISDEMU, 2019. *Curso de Especialización en Masculinidades.* San Salvador: no publicado.

ISDEMU, s.f. *ISDEMU.* [En línea] Available at: https://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=17%3Alegislacion&Itemid=234&lang=es

IUCN, 2018. [En línea] Available at: https://www.iucn.org/sites/default/files/2022-05/iucn-policy-on-gender-equity-and-equality-october-2018-english-only.pdf [Último acceso: 01 10 2018].

IUCN, 2020. *Convocatoria para consultoría.* Whashington D.C.: s.n.

James, S., 2014. *Marxismo Critico.* [En línea] Available at: https://marxismocritico.com/2014/03/03/sexo-raza-y-clase-selma-james/

Jociles Rubio, M. J., 2001. El estudio sobre las masculinidades. Panorámica general. *Gazeta de Atntropología.*

Justicia, C. S. d., 2012. Talleres de Sensibilizacion en Género. *Talleres de Sensibilizacion en Género,* p. 18.

Kaufman, M., 1994. [En línea] Available at: http://menengage.org/wp-content/uploads/2014/06/Experiencias-contradictorias-de-poder-entre-los-hombres.pdf

Kaufman, M., 1995. *https://www.michaelkaufman.com.* [En línea] Available at: https://www.michaelkaufman.com/wp-content/uploads/2008/12/los-hombres-el-feminismo-y-las-experiences-contradictorias-del-poder-entre-los-hombres.pdf

Kaufman, M., 1997. *lazoblanco.org.* [En línea] Available at: http://www.lazoblanco.org/wp-content/uploads/2013/08manual/bibliog/material_masculinidades_0367.pdf [Último acceso: 27 01 2022].

Kaufman, M., 2008. *www.michaelkaufman.com.* [En línea] Available at: https://www.michaelkaufman.com/wp-content/uploads/2008/12/los-hombres-el-feminismo-y-las-experiences-contradictorias-del-poder-entre-los-hombres.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

Kimmel, M. S., 1997. *Homofobia, temor, vergüenza y silencio en la identidad masculina.* [En línea] Available at: http://www.lazoblanco.org/wp-content/uploads/2013/08manual/bibliog/material_masculinidades_0434.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

Kolmans & E., s.f. *Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.* [En línea] Available at: http://www.infodf.org.mx/escuela/curso_capacitadores/educacion_popular/La_educacion_popular_y_CaC.pdf

Larrañaga , I., Arregui , B. & Arpal , J., 2004. *https://scielo.isciii.es.* [En línea] Available at: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000400007 [Último acceso: 11 09 2022].

Lerner, Gerda, 1990. *La Creación del patriarcado.* Barcelona: Editorial Crítica.

López Gómez, A. & Güida, C., 2002. Aportes de los Estudios de Género en la conceptualización sobre Masculinidad. En: *Femenino – Masculino. Intervenciones teórico – clínicas.* Montevídeo: Psicolibros.

Lorente Acosta, M., 2004. *El Rompecabezas; Anatomía del maltratador.* Barcelona: Editorial Crítica.

Lozoya Gómez, A. J., 2016. Privilegios masculinos. *Diario Responsable*, 29 03.

Lugones; María, 2008. Colonialidad y Género. *Tabula Rasa,* pp. 73-101.

Maíz, Asociación Equipo, 2018. *El Patriarcado, Escuela de género del Equipo Maíz.* San Salvador: s.n.

Martinengo, Valeria; Morales, Gabriela Maria, Viviana , Salgado, s.f. *http://conferencias.unc.edu.ar/index.php/gyc/3gyc/paper/viewFile/2665/718.* [En línea].

Martín, S., 2007. LOS ESTUDIOS DE LA MASCULINIDAD UNA NUEVA MIRADA AL HOMBRE A PARTIR DEL FEMINISMO. En: M. Torras, ed. *Cuerpo e identidad I.* s.l.:UAB, pp. 89-102.

Mas Casariego, P., 2020. *La nueva masculinidad no es un proceso de culpa, es un proceso de responsabilidad.* [En línea] Available at: https://elresaltador.com.ar/la-nueva-masculinidad-no-es-un-proceso-de-culpa-es-un-proceso-de-responsabilidad/ [Último acceso: 11 09 2022].

Meentzen, A. & Gomáriz, E., 2003. *Democracia de género, una propuesta inclusiva.* San salvador: s.n.

Menéndez Leal, S. E., 2019. *Diplomado nacional en atención a victimas de violencia social.* San Salvador : s.n.

Menéndez Leal, S. E., 2019. *Diplomado nacional en atención a victimas de violencia social, Cruz Roja Salvadoreña/Cruz Roja Española.* San Salvador: s.n.

MenEngage, 2014. *Hombres, Masculinidades y Cambios en el Pode. Documento de debate sobre la participación de los hombres en la igualdad de género desde Beijing 1995 hast el año 2015.* s.l.:s.n.

Milicua, A. & Imanol, 2009. *Emakunde.euskadi.eus.* [En línea] Available at: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_dokumentuak/es_def/adjuntos/8_salud_y_masculinidad.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

Ministerio de Cultura, Politica Institucional de Igualdad y Equidad de genero., 2022. *http://www.cultura.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Poli%CC%81tica-Igualdad-de-Genero-baja-resol.-1.pdf.* [En línea].

Ministerio de la mujer y equidad de género de Chile, 2020. *minmujeryeg.gob.c.* [En línea] Available at: https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2020/11/GUIA-CORRESPONSABILIDAD.pdf

Ministerio Público Fiscal, 2020. *https://www.mpf.gob.ar/.* [En línea] Available at: https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/11/Cuadernillo-para-reflexionar-sobre-la-construccio%CC%81n-de-las-masculinidades.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

Mujeres en Red. El periodico Feminista, 2008. *http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1600.* [En línea].

MUJER, E.-I. V. D. L., 2008. *Los Hombres, La igualdad y las Nuevas Masculinidades.* VITORIA - GASTEIZ: s.n.

Negrete, M., 2016. *Aportes para una política pública orientada a la promoción de nuevas masculinidades,* Buenos Aires: CLACSO.

Núñez Noriega, G., 2016. Los estudios de género de los hombres y las masculinidades: ¿qué son y qué estudian?. *Culturales,* pp. 9-31.

OIT, Salas, Jose Manuel; Campos, Campos, 2004. *Explotacion sexual comercial y masculinidad. Un estudio regional cualitativo con hombres de la poblacion general.* San Jose, Costa Rica: s.n.

OIT, Salas, José Manuel; Campos, Campos, 2004. *Explotacion sexual comercial y masculinidad. Un estudio regional cualitativo con hombres de la poblacion general.* San José, Costa Rica: s.n.

ONU , 1985. *Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las victimas de delitos y el abuso de poder, adaptada por la Asamblea general 40/34.* Nueva York : s.n.

ONU Mujeres, 2011. *https://www2.unwomen.org/.* [En línea] Available at: https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2011/convenci%C3%B3n%20pdf.pdf?la=es [Último acceso: 11 09 2022].

ONU Mujeres, 2015. [En línea] Available at: https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/6/igualdad-mujeres [Último acceso: 11 09 2022].

Organizacion Internacion del Trabajo (OIT), 2004. *Explotacion Sexual Comercial y Masculinidad. Un estudio regional cualitativo con hombres de la poblacion general.* Costa Rica: s.n.

Organizacion Internacional del Trabajo (OIT), 2012. *www.oit.or.cr.* [En línea].

Organización Internacional del Trabajo, 2013. *https://www.oitcinterfor.org.* [En línea] Available at: https://www.oitcinterfor.org/en/p%C3%A1gina-libro/%C2%BFqu%C3%A9-son-roles-g%C3%A9nero [Último acceso: 1 09 2022].

Organización Mundial de la Salud, 2018. *apps.who.int.* [En línea] Available at: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/274656/9789243512884-spa.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

Organización Panamericana de la Salud, 2019. *Masculinidades y salud en la Región de las Américas. Resumen.* [En línea] Available at: https://iris.paho.org/handle/10665.2/51667 [Último acceso: 11 09 2022].

Organización Panamericana de la Salud, 2019. *www3.paho.org.* [En línea] Available at: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15599:1-in-5-men-will-not-reach-the-age-of-50-in-the-americas-due-to-issues-relating-to-toxic-masculinity&Itemid=1926&lang=es [Último acceso: 3 10 2021].

Osborne, R. & Molina Pett, C., 2008. *Evolución del concepto de género.* [En línea] Available at: https://revistas.uned.es/index.php/empiria/article/view/1204/1106 [Último acceso: 11 09 2022].

Oxfam, 2013. *Caja de Herramientas de Género: Hombres Agentes del Cambio, Guía de Facilitación.* [En línea] Available at: https://cng-cdn.oxfam.org/peru.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/Gu%C3%ADa%20facilitaci%C3%B3n%20-%20M%C3%B3dulo%205%20Hombres%20agentes%20de%20cambio%20_2.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

Pan American Health Organization, 2015. *https://www3.paho.org.* [En línea] Available at: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10903:2015-proceso-vivencial-aprendizaje&Itemid=42210&lang=en [Último acceso: 1 8 2021].

Pan American Health Organization, s.f. *https://www3.paho.org.* [En línea] Available at: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10903:2015-proceso-vivencial-aprendizaje&Itemid=42210&lang=en

Paz con dignidad, 2018. *https://www.pazcondignidad.org/blog/repensando-las-masculinidades-en-el-salvador/.* [En línea].

Pérez Camarero, P., 2002. *https://core.ac.uk/.* [En línea] Available at: https://core.ac.uk/download/pdf/19709058.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

Pisano, Margarita , 2004. *El triunfo de la masculinidad.* Santiago: Fem-e-libros/creatividad feminista.

Plan Internacional, 2012. *http://www.lazoblanco.org/.* [En línea] Available at: http://www.lazoblanco.org/wp-content/uploads/2013/08manual/adolescentes/0046.pdf

Plan Internacional, 2012. *http://www.lazoblanco.org/.* [En línea] Available at: http://www.lazoblanco.org/wp-content/uploads/2013/08manual/adolescentes/0046.pdf

Porras Quirós, W., 2013. *https://www.scielo.sa.cr/.* [En línea] Available at: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582013000300007 [Último acceso: 27 01 2022].

Programa de fortalecimiento a las políticas municipales de igualdad y equidad entre mujeres y hombres FODEIMM, 2011. *Estudio Diágnostico de la condición y pocisión de género en las mujeres de Jalapa de Méndez,* s.l.: s.n.

Radios Libres. El Patriarcado., 2014. *https://radioslibres.net/capitulo-1-el-patriarcado/.* [En línea].

RAE, 2018. *Diccinario de la lengua española, Edición tricentenario 2018.* [En línea] Available at: https://dle.rae.es/

Ramírez, E., Mayorga Álvarez, M. d. l. Á. & Salinas, P., 2019. *http://portal.amelica.org/.* [En línea] Available at: http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/228/2281247006/2281247006.pdf [Último acceso: 27 01 2022].

Revista electronica EDUCARE, 2013. *EDUCARE.* [En línea] Available at: http://www.una.ac.cr/educare

Rodríguez Moro, C., 2016. *https://fundacionjyg.org.* [En línea] Available at: https://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/LA-PERSISTENCIA-DE-LA-DIVISIO%CC%81N-SEXUAL-DEL-TRABAJO-EN-LA-CONCILIACIO%CC%81N-DE-LA-VIDA-FAMILIAR-PERSONAL-Y-LABORAL.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

Rodríguez, P, 2000. *Dios nació mujer.* Madrid: Colección Punto de Lectura. Ediciones B, S.A..

Rubio Aurioles, E., s.f. Sobre la sexualidad humana:los cuatro holones sexuales.

Sambade Baquerín, I., s.f.. *http://docpublicos.ccoo.es.* [En línea] Available at: http://docpublicos.ccoo.es/

cendoc/054156masculinidadesIgualitariasCorresponsabilidad.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

Sánchez-Bravo, C. e. a., 2002. *https://www.medigraphic.com/.* [En línea] Available at: https://www.medigraphic.com/pdfs/inper/ip-2002/ip023d.pdf [Último acceso: 27 01 2022].

Schongut Grollmus, N., 2012. *La construcción social de la masculinidad: poder, hegemonía y violencia.* [En línea] Available at: https://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia/article/view/119/73 [Último acceso: 11 09 2022].

Segato, R., 2018. *Contra-pedagogías de la crueldad.* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Prometeo Libros.

Serrano Muñoz, M., 2015. *Escucha activa: una escucha empoderante.* [En línea] Available at: https://www.psicologiaycrianza.com/escucha-activa-una-escucha-empoderante/#:~:text=Sin%20embargo%2C%20la%20comunicaci%C3%B3n%20aut%C3%A9ntica,a%20la%20realidad%20del%20otro. [Último acceso: 11 09 2022].

Sigüenza Aragón, S., 2020. *Igualdad y Equidad de Género,* San Salvador: s.n.

Sitio oficial de la República Oriental del Uruguay, 2020. *https://www.gub.uy/.* [En línea] Available at: https://www.gub.uy/comunicacion/publicaciones/glosario-de-genero [Último acceso: 11 09 2022].

Sitio oficial de la República Oriental del Uruguay, s.f. *https://www.gub.uy/.* [En línea] Available at: https://www.gub.uy/comunicacion/publicaciones/glosario-de-genero

Sordi Stock, B., s.f. Víctimología y violencia de género, diálogos en favor de un abordaje no reduccionista de la violencia. *Revista de Víctimología,* pp. 151-176.

Sordi Stock, B., 2006. Victimología y violencia de género: diálogos en favor de un abordaje no reduccionista de la violencia. *REVISTA DE VICTIMOLOGÍA | JOURNAL OF VICTIMOLOGY.*

St. Just, Anngwyn, 2010. *Trauma: una cuestión de equilibrio. Un abordaje sistemico para la comprensión y resolución.* Buenos Aires : Alma Lepik Editorial.

Subirats, M., 2010. *"La Coeducacion hoy: Los objetivos pendientes"* [Entrevista] (21 Septiembre 2010).

Suriá, Fundación Juan Vives., 2010. *Lentes de género: lecturas para desarmar el patriarcado.* [En línea] Available at: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/20170104031339/pdf_138.pdf [Último acceso: 11 09 2022].

UICN, 2019. *Proyecto regional de biodiversidad costera.* Whashignton D.C.: s.n.

UICN, 2020. *Convocatoria para consultoría.* s.l.:s.n.

UICN, s.f. [En línea] Available at: https://www.dropbox.com/s/rjslvhmbofyb590/Estrategia%20de%20G%C3%A9nero.pdf?dl=0

UNFPA EL SALVADOR, 2020. *Programa de formación en Género y Masculinidades.* s.l.:s.n.

Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, 2020. [En línea] Available at: https://uca.edu.sv/mdt/blog/igualdad-y-equidad-de-genero/#:~:text=Seg%C3%BAn%20Naciones%20Unidas%2C%20la%20igualdad,las%20ni%C3%B1as%20y%20los%20ni%C3%B1os%E2%80%9D. [Último acceso: 25 8 2022].

Universidad de Chile, F. d. C. S., 2011. *http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/77651/masculinidades-y-politicas-publicas.* [En línea] Available at: http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/77651/masculinidades-y-politicas-publicas

Universidad Nacional Autónoma de Mexico, 2019. *WWW.CIENCIA.UNAM.MX.* [En línea] Available at: http://ciencia.unam.mx/leer/923/ni-hombres-ni-mujeres-expresiones-de-la-diversidad-de-genero [Último acceso: 11 09 2022].

UNOTV, 2019. *UNOTV.COM.* [En línea] Available at: https://www.unotv.com/noticias/portal/internacional/detalle/carceles-centroamericanas-afectadas-injusticia-encierro-671979/ [Último acceso: 11 09 2022].

Vázquez, d. l. F. M., 2013. *Poder y feminismo: Elementos para una teoría política.* [En línea] Available at: http://kolectivoporoto.cl/wp-content/uploads/2015/11/De-La-Fuente-Vazquez-Maria-Poder-y-Feminismo.-Elementos-para-una-teor%C3%ADa-pol%C3%ADtica.pdf

Villaboy Zaldivar, René , 2019. *Diplomado en historia de América Latina, por la Universidad de La Habana.* San Salvador : s.n.

Viveros Vigoya, M., 2007. Teorías feministas y estudios sobre varones y masculinidades. Dilemas y desafíos recientes. *La manzana de la discordia,* Vol. 2(Núm. 2), pp. 33-34.

World Economic Forum, 2018. *Global Gender Gap Report,* Geneva: s.n.

Zamora, L. O. d., 2014. *Violencia Directa , Estructural y Cultural,* s.l.: s.n.

Parte

2

Desarrollo de actividades

Introducción 1 2 3 4 5 6 7
PARTE 1 Manual del facilitador 1 2 3 4 5 6
PARTE 2 Desarrollo de actividades 1 2 3 4 5
PARTE 3 Marco conceptual 1 2 3 4 5

2.1 Módulo 1: Introducción al proceso formativo

2.1.1 Guía metodológica Jornada 1

PASO	OBJETIVO	DESARROLLO	TIEMPO	MATERIALES
Introducción y bienvenida	Recepción de los participantes del taller de masculinidades.	→ Inscripción de los participantes → Entrega de gafete personal → Ubicación en el espacio asignado → Se explica los detalles logísticos y metodológicos del taller.	10 min.	→ Listados para registro → Bolígrafos → Gafetes
Presentación individual	Generar un ambiente de confianza mediante la presentación de los participantes del proceso formativo de masculinidades.	"Yo y mi animal marino preferido"	20 min.	→ Guía metodológica → un tarjetón para cada participante → Un marcador para cada participante
Integración de los participantes	Propiciar las condiciones de integración y confianza por parte de los participantes.	"Las olas que marean"	15 min.	→ Guía metodológica temática → Gafetes
Creación de un espacio seguro	Establecer acuerdos mínimos para que los participantes en el proceso se sientan cómodos y seguros.	Acuerdos de convivencia	15 min.	→ Papelones → Tiras de papel bond → Marcadores → Cinta adhesiva.
Instrumento de entrada	Establecer una línea base para poder medir el grado de efectividad de las personas facilitadoras y del diseño metodológico utilizado al finalizar el proceso formativo.	"Test de Entrada"	15 min.	→ Instrumento de entrada → Bolígrafo/lápiz
Descanso			15 min.	

PASO	OBJETIVO	DESARROLLO	TIEMPO	MATERIALES
Caracterización del grupo (diagnostico)	Identificar y reflexionar sobre las problemáticas comunitarias desde la visión masculina.	"Mapa Comunitario"	60 min.	→ Papelones → Marcadores → Cinta adhesiva.
	Identificar los mandatos masculinos predominantes de quienes venimos al proceso formativo	"¿Qué se dice de los hombres?"	60 min.	→ Guía metodológica
Cierre y evaluación	Realzar un cierre de la jornada que permita verificar si cumplimos con el objetivo de la jornada.	"Si, no , tengo dudas"	30 min.	→ Cartel, tiras, crayones y cinta adhesiva.

2.1.2 Detalle de actividades Jornada 1

2.1.2.1 Dinámica sugerida: "Yo y mi animal marino preferido"

Objetivo: Generar un ambiente de confianza mediante la presentación de cada uno de los participantes en el proceso formativo de masculinidades.

Tiempo aproximado: 15-20 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad, un tarjetón y un marcador por cada participante.

Procedimiento paso a paso:

1. La persona facilitadora invita a todos los participantes a escribir en el tarjetón su animal marino preferido (una variante puede el animal marino que no le gusta).
2. Todos los participantes se ponen de pie y en círculo
   → La persona facilitadora inicia la dinámica presentando la primera persona a su derecha o izquierda de la siguiente manera: "*les presento a mi amigo (se lee el nombre en el tarjetón)*". La persona presentada responderá de la siguiente manera: "*mi nombre no es (nombre en el tarjetón), mi nombre es...* Nombre completo y como le gusta que le llamen; Lugar de donde viene y/o organización que representa y ¿cómo viene (se siente en una palabra) a la jornada?
3. La dinámica continuará así hasta llegar al facilitador y que todo el grupo se presente.

Consideraciones para la persona facilitadora:

- Es importante que el grupo esté ubicado en forma circular (si hay personas con dificultades motrices pude hacerse sentados en círculo).
- Si hay personas con dificultades de lecto-escritura es importante identificarlas y brindarles el apoyo necesario.

2.1.2.2 Dinámica sugerida: "Las olas que marean"

Objetivo: Propiciar las condiciones de integración y confianza por parte de los participantes.

Tiempo aproximado: 15 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad, una silla para cada participante.

Procedimiento paso a paso:

1. Se necesita primeramente que todos los participantes estén sentados en círculo en su respectiva silla. La persona que dirige la dinámica es la única que no tiene silla.
2. La persona que dirige dice al grupo lo siguiente: "*olas a la derecha*" y todo el grupo debe levantarse de su silla y sentarse en la siguiente silla a su derecha y si la persona que dirige dice "*olas a la izquierda*" se tendrán que sentar en la silla a su izquierda. Se pueden hacer las veces que se quiera, la idea es activar la energía del grupo.
3. Cuando diga "*maremoto*" todos los participantes se levantarán y se cambiarán a una silla que esté vacía. En ese momento la persona que dirige tiene que ocupar una de las sillas vacías.
4. La persona que queda sin su asiento sigue coordinando la dinámica bajo las mismas indicaciones anteriores (el facilitador evaluará la activación del grupo para finalizar la dinámica).

Consideraciones para la persona facilitadora:

- Se recomienda para grupos de 10 personas en adelante.
- Deben estar sentados en forma circular y no deben haber sillas sobrantes, solamente la persona que dirige no tiene silla.
- La dinámica puede ser utilizada tanto para integrar y activar al grupo, así como hacer una pregunta relacionada a cualquier tema y que deberá responder la persona que quede sin silla.

→ Para el buen desarrollo de la dinámica, es indispensable que cada persona cuente una silla individual. En el caso de que esto no sea posible se deberá aplicar otra dinámica de animación.

2.1.2.3 Técnica sugerida: Acuerdos de convivencia

Objetivo: Propiciar las condiciones de integración y confianza por parte de los participantes.

Tiempo aproximado: 15 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad, tiras de papel de colores, papelones, cinta adhesiva y marcadores.

Procedimiento paso a paso:

1. Se invita a los participantes a establecer los "Acuerdos de Convivencia" explicándoles que son pequeñas "normas" que favorecen el sano ambiente dentro del grupo y fomentan la participación y armonía siempre y cuando todos las cumplan.
2. Se debe alistar con anticipación y un cartel o papelón con un letrero en la parte superior escrita "*Acuerdos de Convivencia*" este servirá para ir pegando los demás acuerdos que el grupo proponga.
3. Se explica un ejemplo de Acuerdo de Convivencia que será "*El Respeto a la Opinión de los participantes*" y consiste en que todas las opiniones son importantes y que merecen el respeto del grupo aun cuando no estemos de acuerdo. Se escribe el acuerdo en una tira de papel y se pega en papelón.
4. La persona facilitadora invita a los participantes a que propongan acuerdos, escribirlos y pegarlo en el Cartel de Acuerdos, también deberá explicarlo con sus palabras.
5. Finalmente, la persona facilitadora propone los siguientes acuerdos por si no los han mencionado: "*NO acaparar la palabra*", permitir a otros poder expresarse; "*hablar desde el YO*", este es importante porque se trata de que los participantes hablen en cada técnica sobre su propia experiencia de vida y asumir responsabilidad de sus palabras, "*Confidencialidad*" que consiste el respeto a lo compartido por cada participante durante el proceso formativo. Lo que se hable de manera personal en el taller, se queda en el taller; y "*No personalizar*" que consisten en que las cosas que se hablen en el proceso no tienen dedicatoria a alguien en especial de los participantes. Se explica que los participantes si pueden

comentar sobre las experiencias vividas en el taller, como dinámicas temas de interés, pero no mencionar una situación personal de algún participante.

Consideraciones para la persona facilitadora:

- El cartel con los acuerdos debe estar de manera visible al grupo lo que dure el proceso formativo.
- Se puede preguntar en cualquier fase de la jornada si se están cumpliendo los acuerdos de convivencia, sobre todo cuando la persona facilitadora ha identificado que se está fallando con alguno.
- Hay que colocar el cartel de Acuerdos de forma visible en cada sesión.

2.1.2.4 Técnica sugerida: Instrumento de entrada Instrumento de entrada/Salida (20 minutos)

Indicaciones: a continuación, se presentan una serie de afirmaciones; por favor, marque la respuesta que exprese su forma de sentir con respecto a ellas. No hay respuestas correctas o incorrectas; responda de acuerdo con sus sentimientos acerca de cada afirmación. Una vez más, me gustaría asegurarle que sus respuestas no se harán públicas y que no tiene que responder ninguna pregunta que no desee.

Objetivo: Medir las actitudes hacia las normas de género de los hombres de base y personal técnico

CATEGORÍA	ÍTEMS	TOTALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO
Actitudes y prácticas sobre masculinidad	El rol más importante de la mujer es cuidar de su hogar y cocinar para su familia.			
	Un hombre puede cuidar niños tanto como una mujer.			
	Los hombres están siempre dispuestos para tener sexo.			
	La mujer debe llegar virgen al matrimonio.			
	Los hombres son violentos por naturaleza y, por tanto, no pueden cambiar.			
	A las mujeres las violan por usar ropa provocativa y andar solas en altas horas de la noche.			
	Los hombres pueden aprender a expresar emociones como la ternura y la tristeza.			
	Es responsabilidad de la mujer evitar quedar embarazada.			
	Las mujeres que tienen condones en su bolsa son mujeres fáciles.			
	Un verdadero hombre sólo tiene relaciones sexuales con mujeres.			
	Pienso que es ridículo para un niño jugar con muñeca.			
	El hombre debe ser quien tiene la última palabra en las decisiones importantes del hogar.			
	Una mujer tiene el mismo derecho que los hombres de trabajar y estudiar fuera de casa.			
	Los padres de familia deben asumir corresponsabilidad en la crianza desde el hogar y no solo ser proveedor.			

2.1.2.5 Técnica sugerida: Mapa comunitario

Objetivo: Identificar las problemáticas comunitarias en donde residen los participantes desde una perspectiva de género, enfatizando en los problemas relacionados a la violencia de género.

Tiempo aproximado: 60 minutos.

Materiales por utilizar: manual, guía, metodológica y detalle de la actividad, papelones, lápices de colores (o similares), marcadores y cinta adhesiva.

Procedimiento paso a paso:

1. Organizar grupos de 4 o 5 hombres que, preferiblemente, vivan en la misma comunidad.
2. Entregar un papelón, marcadores, lápices de colores y cinta adhesiva a cada grupo.
3. Cada grupo elaborará un mapa (croquis, plano, etc) de la comunidad seleccionada.
4. Identificar los principales problemas que existen y ubicarlos en el mapa.
5. Se indica que tienen que responder las siguientes preguntas de acuerdo al formato que se plantea:

PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS DE LA COMUNIDAD	¿QUIÉNES CAUSAN PRINCIPALMENTE DICHO PROBLEMA: HOMBRES O MUJERES? (NO PUEDE HABER EMPATE)	¿A QUIÉNES LES AFECTA MÁS: HOMBRES O MUJERES? (NO PUEDE HABER EMPATE)
1.		
2.		
3.		

1. Cada grupo realizará su exposición del trabajo realizado.
2. Preguntas para la discusión.
   - → ¿Qué hacen las mujeres frente a los problemas?
   - → ¿Qué hacen los hombres frente a los problemas?

Consideraciones para la persona facilitadora:

- Hacer énfasis en que se debe definir en las causas y afectación de los problemas, si es más a los hombres o más a las mujeres, evitar colocar a ambos ya que las afectaciones son siempre diferenciadas.
- Socializar y analizar la información de forma conjunta para resalta los problemas donde los hombres participan y no se asumen en la responsabilidad.
- Comentar algunas problemáticas como: acoso sexual, violaciones y violencia hacia la mujer como problemáticas no visibilizadas por los hombres y cuál es la actitud de los hombres de la comunidad ante dichas problemáticas.

2.1.2.6 Técnica sugerida: ¿Qué se dice de los hombres?

Objetivo: Identificar los mandatos masculinos predominantes de quienes venimos a la actividad.

Tiempo aproximado: 60 minutos.

Materiales a utilizar: manual, guía, metodológica y detalle de la actividad.

Procedimiento paso a paso:

1. Se invita a todos los participantes a que se pongan de pie indicando que la técnica a desarrollar requiere de organización de parte del grupo.
2. La persona facilitadora dará la siguiente indicación al grupo:
   El grupo deberá organizarse de acuerdo a los siguientes criterios:

   1. **De menor a mayor**
   2. **Rangos de edad**
      (15–20) (21 y 25) (26-30) (31-40) (40-50) (51 y más)
      Pregunta generadora: *En la sociedad actual, ¿qué se dice de los hombres que tienen la edad entre 21 y 25 años?.*
   3. **Estado civil**
      (soltero) (noviazgo) (casado) (viudo) (acompañado)
      Pregunta generadora: *¿Qué se dice de los hombres solteros (con pareja, casados, viudos o acompañados?*
   4. **Número de hijos/as:** (0) (1) (2) (3) (4) (5 y más)
      Pregunta generadora: *¿Qué se dice de los hombres dependiendo de si tienen decendencia o del número de hijos/as que tienen?*

5. **Con quien me crie:**
   (papá y mamá) (solo mamá) (solo papá) (abuela/a) (otro familiar u otra persona).
   Pregunta generadora: *¿Qué se dice de los hombres que se han criado con mamá y papá (solo mama, solo papá, abuelo/a u otro familiar o persona no familiar)?*
6. **Quienes hacen trabajos domésticos siempre:**
   Pregunta generadora: *¿Qué se dice de los hombres que hacen o no hacen trabajo doméstico?*

Consideraciones para la persona facilitadora

- Es importante motivar al grupo a participar y hablar de los mandatos que tienen los hombres en la sociedad patriarcal de acuerdo a cada característica: edad, estado civil y otros.
- Mencionar en cada característica sobre lo que se espera sexualmente de los hombres como, por ejemplo: ¿a nivel sexual, que se dice de los hombres que están solteros? La idea central es general discusión sobre los mandatos que se espera deban cumplir los hombres en la sociedad.
- Comentar sobre los mandatos de los hombres:
  - Exponerse a sí mismos y a otros/as a conductas violentas;
  - Tener mayor independencia económica;
  - Ser agresivos y competitivos;
  - Separarse de lo doméstico, como forma de distanciarse de lo femenino.

2.1.2.7 Técnica sugerida: Sí, no, tengo dudas

Objetivo: Realizar un cierre de la jornada que permita obtener información sobre lo aprendido y vivido durante el desarrollo de la sesión.

Tiempo aproximado: 30 minutos.

Materiales por utilizar: preguntas guías de evaluación, papel de colores, marcadores.

Procedimiento paso a paso:

1. Se invita al participante a evaluar la sesión mostrando mucha objetividad y sinceridad.
2. Se escriben en hojas de papel de colores diferentes las palabras: “sí”, “no”, “tengo dudas”.

3. Se colocan las hojas de papel en lugares diferentes del salón
4. Los participantes de pie, se moverán según sus respuestas al lugar en donde se encuentre la hoja de papel con el Sí, no, tengo dudas
5. Vez al escuchar la pregunta de evaluación
6. Luego se leen las preguntas de evaluación de cada jornada
   En el caso de la Jornada 1 son:
   a. ¿Entiendo por qué estoy en este proceso?
   b. ¿Me siento seguro para expresarme y participar plenamente en el espacio?
   c. ¿Estoy de acuerdo con cumplir las normas de convivencia?
   d. ¿Me he sentido respetado durante la jornada?
7. Se toma nota de cuantos participantes se ubican en cada lugar
8. Se reflexiona sobre cada pregunta y se les menciona a los participantes que pueden cambiar de opinión luego de hacer la reflexión colectiva

2.2 Módulo 2: Construcción social de la identidad masculina

2.2.1 Guía metodológica Jornada 2

PASO	OBJETIVO	DESARROLLO	TIEMPO	MATERIALES
Introducción y bienvenida	Recepción de los participantes del taller de masculinidades.	→ Inscripción de los participantes → Entrega de gafete personal	10 min.	→ Listados para registro → Bolígrafos → Gafetes
Presentación individual	Presentación de los participantes y generar un ambiente de confianza.	→ Presentación directa de cada participante	10 min.	→ Guía metodológica
Integración de los participantes	Propiciar las condiciones de confianza e integración el grupo participante y recordatorio de la jornada anterior	"Hago el Par"	40 min.	→ Guía metodológica
Creación de un espacio seguro	Establecer acuerdos mínimos para que los participantes en el proceso se sientan cómodos y seguros.	Recordatorio de los Acuerdos de convivencia	10 min.	→ Cartel de Acuerdos de Convivencia utilizados en la jornada anterior
Masculinidad hegemónica	Identificar la masculinidad hegemónica dominante en la sociedad patriarcal.	"la silueta masculina"	60 min.	→ Papelones → Tiras de papel bond → Cinta adhesiva → Marcadores
	Identificar las características del Modelo hegemónico personal.	"Silueta masculina personal"	45 min.	→ Páginas de papel bond. → Lápiz y crayones
Descanso			15 min.	
Estereotipos masculinos	Identificar los estereotipos masculinos sustentados en el Sistema sexo-género.	"Identificando mis estereotipos de la masculinidad hegemónica"	30 min.	→ Listado de estereotipos
Cierre y evaluación	Realizar un cierre de la jornada que permita obtener información sobre lo aprendido y vivido durante el desarrollo de la sesión.	"Si, no , tengo dudas"	30 min.	→ Cartel, tiras, crayones y cinta adhesiva.

2.2.2 Detalle de actividades Jornada 2

2.2.2.1 Dinámica sugerida: "Hago el par"

Objetivo: Propiciar las condiciones de confianza e integración el grupo participante.

Tiempo aproximado: 45 minutos.

Materiales por utilizar: manual, marco teórico y detalle de la actividad.

Procedimiento paso a paso:

1. La persona facilitadora indica que los participantes deben formar parejas y ponerse hombro con hombro.
2. Platicarán con esa persona entorno a las siguientes preguntas por 2 minutos:
   - → ¿Cómo vengo a este taller?
   - → ¿Qué me acuerdo de la jornada anterior?
3. Cuando la persona facilitadora diga "*Hago el par*" todos deben cambiar de pareja. En ese momento la persona facilitadora busca pareja, de tal manera que quede alguien sin pareja y esta persona compartirá con el grupo lo dialogado con su anterior pareja.
4. Continua la dinámica la persona sin pareja, y se repite las veces que sea necesaria las veces que sea necesaria.

Consideraciones para la persona facilitadora:

- → Motivar la participación del grupo.
- → Es probable lleguen hombres por primera vez y se puede sondear sobre las motivaciones del por qué asistieron al taller.
- → Adicionalmente se aprovechará la dinámica para hacer retroalimentación de la última jornada.

2.2.2.2 Técnica sugerida: La silueta masculina

Objetivo: Identificar la masculinidad hegemónica dominante en la sociedad patriarcal

Tiempo aproximado: 60 minutos.

Materiales por utilizar: manual, marco teórico y detalle de la actividad, 2 papelones grandes (o 4 pequeños) por grupo, cinta adhesiva, marcadores, tiras de papel de colores.

Procedimiento paso a paso:

1. La persona facilitadora hace una explicación sobre el "**modelo masculino**" que es el hombre que cumple con los mandatos que la sociedad le exige para que un hombre que se considere "verdadero hombre". Es un hombre construido desde un contexto social y cultural en que su forma de "de ser hombre" la ha aprendido de su entorno: familia, escuela, amigos, amigas, iglesia, comunidad donde vive y la sociedad en general. Se deberán brindar características tanto físicas como conductuales.
2. Luego se hace una lluvia de participaciones en la que los hombres deben mencionar una característica del "*verdadero hombre pescador*", cada característica se ira anotando en tiras de papel y se pegaran un lugar del espacio.
3. Se organizan grupos de 4 o 5 integrantes a los cuales se les entregará 2 papelones que deberán unirlo horizontalmente y formar un papelón al tamaño de una persona. Deben dibujar una silueta de hombre y se sugiere que uno de los miembros del grupo se acueste sobre los papelones para servir de medida de la silueta.
4. Al tener lista la silueta se invita a los grupos a dialogar entre ellos, cuales son las características físicas que son comunes o exigidas para los hombres, y que características emocionales y conductuales que son válidas para los hombres, luego del conversatorio en cada grupo, se sugiere que las características físicas se coloquen fuera de la silueta y las emociones-conductuales se coloquen dentro de la imagen. Se hace énfasis en las características de los hombres que se dedican a la pesca.
5. Se invita a dibujar dentro del modelo objetos que le gustan e identifiquen a los hombres.
6. Cada grupo deberá poner un nombre de "verdadero hombre" a su silueta.
7. Para la realización del momento de **plenaria**, cada equipo debe mostrar o pegar en una pared el dibujo de la silueta del hombre, compartiendo en primer momento algunas preguntas que realiza la persona que facilita:
   - → ¿Cómo fue la experiencia de trabajo en cada grupo, que emociones tuvieron?
   - → ¿Qué características encuentran como exigencias sociales para los hombres a nivel físico y emocional?

8. Al final de la plenaria el facilitador comparte que estas siluetas representan al **Modelo hegemónico de la Masculinidad**, un análisis de las camisas de fuerzas y mandatos exigidos para el cumplimiento de cada una de las pautas del modelo machista, históricamente se ha validado por hombres y mujeres en la sociedad patriarcal.
9. Finalmente se socializan 5 características principales que todo modelo masculino se ve obligado a cumplir, así como las definiciones de **Masculinidad y Masculinidad hegemónica:**
   - → **Fuerte física y emocionalmente:** es más fuerte físicamente que las mujeres y que otros hombres y también es fuerte de emocionalmente porque no demuestra a nadie ninguna emoción ya que hacerlo significa debilidad, algo asociado culturalmente a las mujeres.
   - → **Inteligente:** es un hombre sabelotodo y no se le debe contradecir nada.
   - → **Libre:** Es un hombre que el mundo está hecho para él y puede ir donde quiera sin pedir permiso a nadie. También es libre de tener las parejas que quiera y controla el cuerpo y vestimenta de las parejas mujeres que tiene.
   - → **Heterosexual:** al hombre macho solo le gustan las mujeres.
   - → **Violento:** una cualidad es que impone su idea por medio de la fuerza y la violenta para hacer lo que él quiere.

Consideraciones para la persona facilitadora:

- → Los grupos no deben pasar de 5 personas.
- → Se enfatiza en que es un modelo de hombre construido por la sociedad, y no es la representación exacta de los hombres participantes, pero que muchos hombres tienen más de alguna característica del modelo hegemónico de masculinidad.

2.2.2.3 Técnica sugerida: La silueta masculina personal

Objetivo: Identificar las características del Modelo hegemónico personal.

Tiempo aproximado: 45 minutos.

Materiales por utilizar: manual, marco teórico y detalle de la actividad, páginas de papel de colores, bolígrafo y lápices de colores.

Procedimiento paso a paso:

1. La persona facilitadora debe invitar a los participantes a que la actividad debe realizarse en un marco de silencio, trabajo individual y de mucha sinceridad.
2. Se entrega a cada participante una página de papel bond, lápiz y colores varios.
3. Cada participante dibujara su propia *Silueta Masculina Hegemónica*. Hará la silueta de cuerpo completo con las características físicas de él como color de ojos, cabellos, ropa que usa, zapatos entre otras prendas personales que utiliza.
4. Escribirá (o comentará si no puede escribir) afuera de la silueta las características físicas que tiene y en la parte de adentro escribirá sus actitudes, roles y pensamientos machistas que identifica son propios de él.
5. Puede dibujar objetos que lo identifique como, por ejemplo: objetos alusivos a un deporte que practique, alguna herramienta de trabajo o sus pasatiempos favoritos.
6. Se hace una **plenaria** en la que cada participante expondrá su dibujo y o explicará para todo el grupo. Se invita al grupo a tener una actitud de escucha y respeto.
7. Antes de que cada participante exponga su trabajo deberá responder a la pregunta: *¿Cómo te sentiste haciendo tu propia silueta masculina machista?*

Consideraciones para la persona facilitadora:

→ Se debe asegurar que al realizar esta técnica se haya realizado con anterioridad *La Silueta del Modelo Hegemónico Grupal.*

→ Es un espacio íntimo en que los hombres reconocerán de manera pública sus cualidades personales por lo que se deben generar las condiciones de confianza y respeto.

2.2.2.4 Técnica sugerida: Identificando mis estereotipos de la masculinidad hegemónica

Objetivo: Identificar los estereotipos masculinos sustentados en el sistema sexo-género

Tiempo aproximado: 20 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad, listado de estereotipos.

Procedimiento paso a paso:

1. Con el listado de estereotipos en mano, que están en el anexo, la persona facilitadora invitará a los participantes a que se pongan de pie si se están de acuerdo con los estereotipos mencionados. Como, por ejemplo: *todos los hombres pescadores son valientes*. Solamente se pondrán de pie los hombres que estén de acuerdo con esa afirmación.
2. Se ira leyendo cada estereotipo y se reflexionará sobre porque está asignado a los hombres o a las mujeres.
3. Al finalizar la dinámica, se reflexionará sobre ella y se responderán las siguientes preguntas en **plenaria:**
   - → ¿Qué nos llamó la atención del listado?
   - → ¿Cuáles estereotipos son más frecuentes en el grupo?
   - → ¿Cuáles son más difíciles de encontrar en hombres y por qué?

Consideraciones para la persona facilitadora:

- → Tener con anticipación la lista de estereotipos a leer.
- → Debatir las afirmaciones.
- → Concluir que hombres y mujeres no están condicionados por su sexo bilógico o por el pensar el de la sociedad.

“Identificando mis estereotipos de la masculinidad hegemónica”

Indicaciones: la persona facilitadora ira leyendo uno a uno cada estereotipo y cada hombre se podrá de pie si se identifica con alguno de ellos.

NO.	ÍTEM
1.	Todos los hombres desean ser padres
2.	Todos los hombres no pueden lavar bien la ropa
3.	La pesca es solo para los hombres
4.	Todos los hombres son infieles
5.	Los hombres no controlan sus impulsos sexuales
6.	Los trabajos pesados están hechos para los hombres
7.	Los hombres pescadores son valiente
8.	A todos los hombres les gustan las mujeres
9.	Los hombres no se preocupan por su salud
10.	Todos los hombres tienen vicios
11.	Los hombres no son amorosos con sus hijos
12.	Los hombres siempre están listos para el sexo
13.	Los hombres siempre están de cacería
14.	Todos los hombres son mentirosos

2.2.3 Guía metodológica Jornada 3

PASO	OBJETIVO	DESARROLLO	TIEMPO	MATERIALES
Introducción y bienvenida	Recepción de los participantes del taller de masculinidades.	→ Inscripción de los participantes → Entrega de gafete personal → Ubicación en el espacio asignado	10 min.	→ Listados para registro → Bolígrafos → Gafetes
Presentación individual	Presentación de los participantes y generar un ambiente de confianza.	→ Presentación directa de cada participante	10 min.	→ Guía metodológica
Integración de los participantes	Propiciar las condiciones de confianza e integración el grupo participante y recordatorio de la jornada anterior	"El remo bailarín"	35 min.	→ Un remo (o escoba) y música.
Creación del espacio seguro	Favorecer la armonía y respeto del grupo mediante el establecimiento de normas de convivencia.	Recordatorio de los Acuerdos de convivencia	10 min.	→ Cartel de Acuerdos de Convivencia utilizados en la jornada anterior
Discriminación	Identificar las discriminaciones que he sentido y las que han ejercido	"Que se paren los hombres"	40 min.	→ Guía metodológica
Descanso			15 min.	
Sistema sexo-género	Reconocer las diferencias prácticas y conceptuales de Sexo y Género.	"Cosas de hombre y cosas de mujeres"	60 min.	→ Papelones, marcadores cinta adhesiva
Roles de género	Visibilizar los roles basado en el género en la familia y la desigualdad hacia las mujeres generada por el sistema Sexo-Genero y la masculinidad hegemónica.	"¿Quién hace qué en la familia?"	30 min.	→ Hoja de actividad "¿quién hace qué?"
Cierre y evaluación	Realzar un cierre de la jornada que permita obtener información sobre lo aprendido y vivido durante el desarrollo de la sesión.	"Si, no , tengo dudas"	30 min.	→ Papel de colores → Marcadores

2.2.4 Detalle de actividades Jornada 3

2.2.4.1 Dinámica sugerida: "El remo bailarín"

Objetivo: Propiciar las condiciones de confianza e integración el grupo participante.

Tiempo aproximado: 35 minutos.

Materiales a utilizar: manual, marco teórico y detalle de la actividad, un remo y bocina (parlante).

Procedimiento paso a paso:

1. Se invita al grupo a ubicar las sillas en forma circular dejando a uno de los participantes sin silla. Se coloca también un remo al centro del círculo.
2. Al sonar la música el grupo debe de bailar y moverse en forma circular.
3. Al detenerse la música, inmediatamente cada participante busca una silla para sentarse y quién quede sin silla le tocará bailar con el remo.
4. A la persona que se queda con el remo responderá a las siguientes interrogantes:
   ¿Cómo vengo a este taller (cómo me siento hoy)?
   Adicionalmente se aprovechará la dinámica para hacer retroalimentación de la última jornada.

Consideraciones para la persona facilitadora:

- → Es importante que se tenga preparado un remo (real o ficticio) para usar.
- → Se sugiere colocar música bailable que esté de moda en la comunidad, pero sin contenido sexista.

2.2.4.2 Técnica sugerida: Que se paren los hombres

Objetivo: Identificar los diferentes tipos de discriminaciones recibidas y ejercidas por los participantes como mecanismo de violencia del modelo de masculinidad hegemónica.

Tiempo aproximado: 40 minutos.

Materiales a utilizar: manual, marco teórico y detalle de la actividad.

Procedimiento paso a paso

1. Mediante lluvia de ideas se pregunta al grupo:
   - → ¿Qué entienden por discriminación?
   - → ¿Cuáles son los efectos de la discriminación tanto para los que la sufren como para la que lo ejerce?
2. Se invita al grupo a mantener un ambiente de silencio y respeto para poder conectarse con la dinámica que se realizará.
3. La persona facilitadora indicará al grupo que se leerá un listado de discriminaciones una por una. Si una persona se identifica con alguna de las discriminaciones se pondrá de pie en silencio y luego se sentará. Se irá leyendo una por una y solo se pondrán de pie las personas que se identifiquen. Se enfatiza que debe hacerse en un clima de respeto y silencio.
4. Ejemplo: "*Que se paren los hombres que alguna vez en su vida han sido discriminados por no saber nadar*". Se pondrán de pie solamente las personas que hayan sido discriminadas por esa razón.
5. Después que la persona facilitadora haya leído el listado de discriminaciones sugerido, invita a que los participantes puedan proponer sus propias discriminaciones.
6. **Plenaria.**
   Se invita al grupo a decir en una palabra ¿Cómo se sintió durante el ejercicio? Se hace una rueda de participaciones breves.
   La persona facilitadora invita a los participantes a comentar al grupo, de manera voluntaria, una situación en donde fue discriminado.

Consideraciones para la persona facilitadora:

- → Tener previamente el listado de discriminaciones.
- → Es probable que algún hombre se siente emotivo con recordar algún momento de su vida en el cual fue discriminado. La persona facilitadora invita al grupo a escuchar y agradecer el aporte de todos los hombres.

LISTADO DE DISCRIMINACIONES SUGERIDA	
Por ser pobre	Por ser pescador
Por no saber leer ni escribir	Por ser cariñoso
Por ser pequeño	Por ser gordo
Por no tener lancha	Por tener alguna discapacidad
Por ser flaco	Por ser moreno
Por no jugar fútbol	Por no tener trabajo
Por ser detallista	Por ser campesino
Por estar soltero	Por no tener hijos hombres
Porque no quiere ser pescador	Porque cuida sus hijos o hijas
Por tener miedo	Por ser homosexual
Por ser indígena	Por mi forma de vestir
Por no ser pescador	Por tener miedo al mar
Por no querer tener hijos	Por no querer casarse
Por ser borracho	Por no tomar alcohol

La persona facilitadora puede ampliar el listado de discriminaciones según el contexto, lugar y aportes de los participantes.

Una vez realizadas todas las afirmaciones, se le dará lectura nuevamente pero preguntando quienes han ejercido estás discriminaciones hacía otras personas en cualquier etapa de sus vidas.

2.2.4.3 Técnica sugerida: “Cosas” de hombre y “cosas” de mujeres.

Objetivo: Conocer el sistema sexo-género y su relación con la identidad masculina machista.

Tiempo aproximado: 50 minutos.

Materiales a utilizar: manual, marco teórico y detalle de la actividad, cartel con las definiciones de Sexo y Género, papelógrafos, cinta adhesiva, tarjetones, y marcadores.

Procedimiento paso a paso:

1. Se pega en una parte del salón el cartel "*cosas de niños, cosas de niñas*"
2. Los participantes se sientan en círculo alrededor del cartel
3. Se invita a los participantes a escribir en tiras de papel: los juegos y juguetes que se dice que solo son para niñas y aquellos que solo son para niños (se puede incluir los juguetes y juegos de la infancia de los participantes y aquellos que usan las niñas y niños en la actualidad)
4. Se llama a los participantes a reflexionar sobre la base de las siguientes preguntas:
   ¿Qué aprenden las niñas con esos juegos y juguetes?
   ¿Qué aprenden los niños con esos juegos y juguetes?
   ¿Qué número de personas juegan estos juegos?
   ¿En dónde se realizan estos juegos, dentro del hogar o fuera del hogar (o más lejos)?
5. Se pega en una parte del salón una silueta andrógina en la que se colocarán "*cosas de hombres, cosas de mujeres*"
6. Se invita a los participantes a escribir en tiras de papel: cosas que la sociedad dice que solo los hombres pueden hacer y cosas que solo las mujeres pueden hacer.
7. Se hace comparación con los juegos y juguetes con las cosas de hombres y mujeres adultas, se analizará que lo aprendido en la infancia es similar a los comportamientos en la adultez.
8. La persona facilitadora ira despegando cada tira y preguntará al grupo si eso lo puede hacer tanto un hombre como una mujer y lo ira colocando en un solo lado si esto es afirmativo. La idea es que quede dentro de la silueta los aspectos biológicos (sexo) y fuera de la silueta los aspectos aprendidos (género).
9. Se preguntará en que parte de la silueta se puede colocar el sexo biológico y el género
10. Socializar las definiciones de Sexo y Género.

Consideraciones para la persona facilitadora:

→ El equipo facilitador reflexionará sobre como al momento de nacer las niñas y los niños aprenden por medio de los juguetes y los juegos. Roles, funciones y relaciones de género, aprender a comportarse de forma "masculina" o "femenina", reproduciendo o repitiendo la desigualdad de la sociedad, las niñas por ejemplo aprenden a cuidar y tareas domésticas y los niños aprenden la violencia y la libertad. Cuando las personas son adultas continúan con esa división que se cree que es adecuado para los hombres

o lo que se considera masculino y lo que se piensa que es lo que corresponde a las mujeres o lo femenino. Pero este es un aprendizaje, no es natural.

→ Se tiene que profundizar en la relación del sistema sexo- género con el modelo hegemónico de la masculinidad, sus roles y estereotipos asignados socialmente.

→ Tener listos los carteles con las definiciones conceptuales de Sexo y Género.

LISTADO DE JUEGOS DE NIÑOS Y NIÑAS	
Niños	**Niñas**

"Cosas" de hombres y "cosas" de mujeres.

COSAS DE HOMBRES Y COSAS DE MUJERES	
Hombres	**Mujeres**

2.2.4.4 Técnica sugerida: ¿Quién hace qué en la familia?

Objetivo: Visibilizar la división sexual del trabajo en la familia y la desigualdad hacia las mujeres generada por el sistema Sexo-Género y la masculinidad hegemónica.

Tiempo aproximado: 40 minutos.

Materiales a utilizar: manual, guía, metodológica y detalle de la actividad, hoja de apoyo: *"¿Quién hace qué en la familia?"*

Procedimiento paso a paso

1. Proponer a los/las participantes a hacer un llenado de una tabla con las actividades más frecuentes que se realizan a diario en su casa. Para ello, entregar la *Hoja de trabajo: ¿Quién hace qué?*, y pedir que señalen quién realiza las tareas que aparecen y cuánto tiempo dedica a este trabajo.
2. Una vez llenada la tabla de actividades, se forman parejas de manera aleatoria o por medio de una dinámica para revisar los resultados identificados.
3. Posteriormente se realizará la **plenaria**, donde se puede orientar el debate con las siguientes preguntas generadoras.
   - → ¿Sobre quién recae la mayor parte del trabajo dentro de un hogar?
   - → ¿Cuánto tiempo dedica cada miembro de la familia a los trabajos y responsabilidades del hogar?
   - → ¿Cuánto tiempo dedicas tú? ¿Crees que es suficiente?
   - → ¿Y los hombres, en general, cómo pueden contribuir a mejorar la situación?

Consideraciones para la persona facilitadora:

- → Tener impresa la hoja de apoyo para cada participante. En caso de no contar con la hoja impresa o que la mayoría de participantes no puedan leer y escribir, la persona facilitadora puede ir leyendo cada actividad y se invita a los hombres a levantar la mano si se identifica con este. Se tomará nota de la cantidad de hombres que levanten la mano para cada actividad.
- → El trabajo reproductivo o doméstico y de cuido está recargado generalmente en las mujeres, sustentado en las costumbres y estereotipos de género que generan una desigualdad tanto en el trabajo como en el tiempo de descanso.
- → Es importante enfatizar los compromisos puntuales de los hombres en la distribución equitativa del trabajo reproductivo y de cuido.
- → Un hombre que realiza tareas de cuidado y del hogar no es especial, es simplemente una persona funcional.

¿Quién hace qué en la familia?

NO.	TAREA	¿QUIÉN LA REALIZA?	CANTIDAD DE HORAS EMPLEADAS	DINERO GANADO POR ACTIVIDAD $
1	¿Quién hace la cama y arregla el dormitorio cada día?			
2	¿Quién asiste a reuniones de la escuela de los/las hijos/as?			
3	¿Quién lleva y recoge a hijas o hijos a la escuela generalmente?			
4	¿Quién prepara el desayuno?			
5	¿Quién cuidar a familiares cuando enferman?			
6	¿Quién barre y trapea el piso diariamente?			
7	¿Quién lava, tiende y plancha la ropa de la familia?			
8	¿Quién repara desperfectos de la casa?			
9	¿Quién hace las compras de alimentos en el mercado?			
10	¿Quién lava los platos, ollas y cacerolas todos los días en el hogar?			
11	¿Quién apoya en la realización de tareas escolares de los hijos e hijas?			
12	¿Quién repara embarcaciones cuando se dañan?			

2.3 Módulo 3: Masculinidad hegemónica en la práctica

2.3.1 Guía metodológica Jornada 4

PASO	OBJETIVO	DESARROLLO	TIEMPO	MATERIALES
Introducción y bienvenida	Recepción de los participantes del taller de masculinidades.	Inscripción de los participantes	10 min.	→ Listados → Bolígrafos → Gafetes
Integración de los participantes	Propiciar las condiciones de confianza e integración el grupo participante y recordatorio de la jornada anterior	"El Lanchero trae pescado"	35 min.	→ Guía metodológica
Creación del espacio seguro	Establecer acuerdos mínimos para que los participantes en el proceso se sientan cómodos y seguros.	Recordatorio de los Acuerdos de convivencia	05 min.	→ Cartel de Acuerdos de Convivencia utilizados en la jornada anterior
División sexual del trabajo	Identificar el control de los recursos económicos-productivos de la comunidad desde una perspectiva de género.	"Mapa de recursos"	45 min.	→ Papelones → Marcadores → Cinta adhesiva
Privilegios masculinos	Identificar los privilegios masculinos con los que contamos.	"Un paso al frente"	30 min.	→ Guía metodológica
Descanso			15 min.	
Machismo y sexismo	Identificar el machismo y sexismo	"El cancionero machista"	30 min.	→ Guía metodológica → Música bailable
Micromachismos	Identificar los machismos cotidianos que ejercemos.	"¿Yo Micro machista?"	40 min.	→ Hoja de test de micro machismo
Cierre y evaluación	Realzar un cierre de la jornada que permita obtener información sobre lo aprendido y vivido durante el desarrollo de la sesión.	"Si, no , tengo dudas"	30 min.	→ Papel de colores → Marcadores

2.3.2 Detalle de actividades Jornada 4

2.3.2.1 Dinámica sugerida: "El lanchero trae pescados"

Objetivo: Propiciar las condiciones de confianza e integración el grupo participante.

Tiempo aproximado: 35 minutos.

Materiales a utilizar: manual, marco teórico y detalle de la actividad

Procedimiento paso a paso:

1. La persona facilitadora brinda la indicación para el grupo se siente en forma circular y sin que queden espacios o sillas vacías. Solamente el facilitador no tiene asiento asignado.
2. Cuando el facilitador diga: "*El Lanchero trae pescado*" el grupo responderá a una sola voz: "*¿para quién?*, luego el facilitador mencionará una característica que varias personas del grupo tengan, por ejemplo: "*para los que bañaron este día*", entonces se cambiarán rápidamente de asiento las personas que se bañaron y, a la vez, la persona facilitadora tomará un asiento vacío (en este paso hay que utilizar una voz enérgica tanto preguntar y para responder).
3. Continúa la dinámica la persona que queda sin asiento.
4. Adicionalmente se aprovechará la dinámica para hacer retroalimentación de la última jornada.

Consideraciones para la persona facilitadora:

→ Esta dinámica es ideal para activar la energía del grupo y para hacer preguntas de retroalimentación a las personas que queden sin asiento.

2.3.2.2 Técnica sugerida: Mapa de Recursos

Objetivo: Identificar el control de los recursos económicos-productivos de la comunidad desde una perspectiva de género sobre la división sexual del trabajo.

Tiempo aproximado: 45 minutos.

Materiales a utilizar: manual, marco teórico y detalle de la actividad, cinta adhesiva, papelones y marcadores.

Procedimiento paso a paso:

1. Se hacen grupos de trabajo, dependiendo del número de personas, procurando que sean de 3-5 personas por grupo.
2. Se les pide que dibujen el mapa de la comunidad en la que viven (si son de varias comunidades, seleccionar una o se puede usar el mapa elaborado en la primera jornada).
3. Se les pide que identifiquen en el mapa los lugares en los que se desarrollan actividades productivas: tiendas, talleres, carpinterías, pesca, elaboración o mantenimiento de redes, comida (tortillas, pupusas, tostones, maduros, pastelitos, etc), agricultura, etc.
4. Se les solicita que con un color identifiquen las actividades productivas controladas por hombres y con otro color las controladas por mujeres
5. Se realiza una **plenaria** en el que cada grupo pasará a exponer y responder las siguientes preguntas:

→ ¿Cuáles actividades productivas son controladas por hombres y cuáles por mujeres?

→ ¿cuáles actividades generan más ingresos y cuáles son las razones de ello?

→ ¿Por qué los hombres nos dedicamos a unas y las mujeres a otras actividades?

Consideraciones para la persona facilitadora en la plenaria.

→ Se debe profundizar en las razones del porque se realizan estas actividades, más allá de los justificantes de siempre: fuerza, habilidad, etc

2.3.2.3 Técnica sugerida: Un paso al frente

Objetivo: Identificar los privilegios masculinos que establece el sistema patriarcal y generar un espacio de cuestionamiento de los mismo con los participantes.

Tiempo aproximado: 30 minutos.

Materiales a utilizar: manual, marco teórico y detalle de la actividad, papelones y marcadores.

Procedimiento paso a paso:

1. Se ubica el grupo en una línea de forma horizontal de manera que todos ven al facilitador.
2. Se escribirán los siguientes personajes en papeles y se entregaran rifados a cada participante (si sobraran personajes, un facilitador o dos también tomarán).
3. Cuando todos tengan se les pedirá que lo habrá pero que no lo muestren a nadie.

   Personajes:
   - → Pescador
   - → Mujer ordenanza
   - → Gran empresario de pesca
   - → Capitán de embarcación
   - → Capitana de barco
   - → Buzo
   - → Administrador de rancho
   - → Diputado
   - → Abogado
   - → Alcalde
   - → Campesino
   - → Vendedora informal
   - → Policía
   - → Mujer comerciante de mariscos
   - → Ingeniero agrónomo
   - → Líder religioso
   - → Profesora
   - → Enfermera
   - → Dueña de embarcaciones
   - → Mesera
   - → Técnico de oenegé
   - → Mujer Indígena
   - → Hombre indígena
4. Cada participante deberá seguir las siguientes indicaciones.

   El facilitador dirá: "den un paso al frente aquellos que"
   - → Estudiaron hasta donde quisieron
   - → Que vive en un lugar en el que se siente seguro
   - → Que tiene cubierta sus necesidades básicas
   - → Que puede acceder a servicios privados de salud
   - → Que no tiene la obligación de usar el transporte público
   - → Que no tienen que preocuparse por responsabilidades domesticas
   - → Tienen poder político para tomar de decisiones

- Que tiene un nivel de ingresos que le permite llevar la vida que quiere
- Que no tiene obligación de hacer trabajo doméstico
- Que no cocina sus alimentos
- Que no lleva a sus hijos e hijas a consulta médica
- Que no cambia pañales
- Que puede salir sin pedir permiso
- Que no sufre acoso sexual en el trabajo
- Que le han preguntado si está embarazada para conseguir un trabajo
- Que tiene trabajo porque es amante del jefe
- Que no tiene miedo de ser violado/a
- Que piense en usar una ropa por miedo a sufrir acoso callejero
- Que sale sin pedir permiso
- Por no hablar castellano
- Por ser indígena

5. **Plenaria**.
   Cada participante se ubicará y reflexionará sobre cómo se siente:
   - ¿Cómo me siento aquí?
   - ¿Por qué unos avanzaron más que otros?
   - ¿Quiénes avanzaron más?
   - Cada participante revela su personaje
   - ¿Qué diferencia hay entre los personajes femeninos y masculinos?

Consideraciones para la persona facilitadora:

- Tener preparado con anticipación el papelito con los personajes previamente doblado.
- Depende el número de participantes el espacio debe ser amplio.

2.3.2.4 Técnica sugerida: El cancionero machista

Objetivo: Analizar una canción para identificar el machismo que se esconde en la vida cotidiana.

Tiempo aproximado: 30 minutos.

Materiales a utilizar: manual, marco teórico y detalle de la actividad, parlante (bocinas, sonido) canciones seleccionadas

Procedimiento paso a paso:

1. Elegir una canción de la siguiente lista (o buscar una canción local que el facilitador identifica):
   - → **La cárcel del zing zing (Alci Acosta)**
   - → **La media vuelta (Luis Miguel)**
   - → **17 años (Loa Ángeles Azules)**
   - → **Te compro tu novia (Ramón Orlando)**
   - → **El aventurero (Pedro Fernández)**
2. **Plenaria**.
   Se responderá a las siguientes preguntas generadoras:
   - → ¿Cuáles son las principales frases de la canción?
   - → ¿Cuál es el mensaje que transmite la canción?
   - → ¿Alguna vez habían reflexionado sobre ellas?

Consideraciones para la persona facilitadora:

- → Construir una definición de machismo de manera colectiva
- → Definir machismo y sexismo

2.3.2.5 Técnica sugerida: Yo micromachista

Objetivo: Analizar las actitudes machistas que tenemos y los machismos cotidianos que ejercemos.

Tiempo aproximado: 40 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad, listado de micromachismos

Procedimiento paso a paso:

1. Mediante lluvia de ideas preguntar al grupo que entienden por *¿Micro machismo*?
2. Brindar la definición de micro machismo y preguntar:
   ¿Es fácil para los hombres identificar nuestros micromachismos?
   ¿Por qué es difícil identificarlos?
3. Se proporcionará un listado de **Yo Micro Machista** la cual deberá completar cada participante.
4. Al completar la hoja, se trabaja en pareja sobre la siguiente pregunta:
   ¿Cómo me sentí completando el listado?
   ¿Cuáles micromachismos me di cuenta que tengo?
   ¿Qué puedo hacer para de construir conductas que son violentas pero sutiles?

Consideraciones para la persona facilitadora:

1. Una vez llenada la tabla de actividades, se forman parejas de manera aleatoria o por medio de una dinámica para revisar los resultados identificados.
2. Tener impresa la hoja de apoyo para cada participante. En caso de no contar con la hoja impresa o que la mayoría de participantes no puedan leer y escribir, la persona facilitadora puede ir leyendo cada actividad y se invita a los hombres a levantar la mano si se identifica con este. Se tomará nota de la cantidad de hombres que levanten la mano para cada actividad.

¿Yo micromachista?

Indicaciones: a continuación, se presenta una lista de micro machismo, debes seleccionar marcando una **X** para cada ítem la respuesta que consideres: "**SÍ**" o "**NO**".

NO.	MICROMACHISMO	SÍ	NO
1.	Ser ama de casa no es un trabajo		
2.	En la cama antepongo mi placer sexual al de mi compañera		
3.	He dicho que yo "ayudo" en las tareas del hogar		
4.	Me he sentido mal porque mi pareja gana más		
5.	Asumo que todos los hombres les gustan las mujeres y viceversa		
6.	En actividades deportivas con amistades siempre propongo jugar al fútbol		
7.	Cuando el niño va al médico, lo acompaña su madre. Cuando el niño va al fútbol, lo acompaño yo		
8.	He preguntado a mi sobrina si ya le gusta algún chico		
9.	Considero que las labores domésticas siempre las va a hacer mejor una mujer		
10.	He preguntado a una persona para cuándo los hijos		
11.	Alguna vez me ha parecido que el atuendo de una mujer es "provocador"		
12.	He comentado que esas no son formas de hablar "para una mujer"		
13.	No me gusta salir con mujeres más altas que yo		
14.	Dejo a mi hijo salir más que a mi hija		
15.	Creo que las mujeres cocinan mejor que los hombres		
16.	He cedido alguna vez el asiento a una mujer solo por sus aspecto		
17.	Me he reído de un chiste machista de un amigo		
18.	He comprado carritos a niños y muñecas a niñas sin preguntar antes		

2.3.3 Guía metodológica Jornada 5

PASO	OBJETIVO	DESARROLLO	TIEMPO	MATERIALES
Introducción y bienvenida	Recepción de los participantes del taller de masculinidades.	→ Inscripción de los participantes → Entrega de gafete personal → Ubicación en el espacio asignado	10 min.	→ Listados → Plumones/ marcadores → Bolígrafos → Gafetes
Integración de los participantes	Propiciar las condiciones de confianza e integración el grupo participante y recordatorio de la jornada anterior	"Popa con Popa" (Espalda con Espalda)	25 min.	→ Guía de metodológica
Creación del espacio seguro	Establecer acuerdos mínimos para que los participantes en el proceso se sientan cómodos y seguros.	Recordatorio de los Acuerdos de convivencia	05 min.	→ Cartel de Acuerdos de Convivencia utilizados en la jornada anterior
Violencia masculina	Reflexionar sobre la violencia ejercida en las relaciones interpersonales.	"La mano de la sirena"	25 min.	→ Guía metodológica
		"El pescado en el puño"	25 min.	→ Guía metodológica → Pescado de papel
Descanso			15 min.	
La triada de la violencia masculina	Identificar las violencias ejercidas a mujeres, hombres y hacía uno mismo	La triada de la violencia machista	60 min.	→ Cuerda delgada → tiras de papel → marcadores → Cinta adhesiva
Construcción colectiva del violentómetro	Identificar valencias que a su vez son las bases de otras violencias	Construcción colectiva del violentómetro masculino	45 min.	→ Lista de violencias → Papelones → Marcadores
Cierre y evaluación	Realzar un cierre de la jornada que permita obtener información sobre lo aprendido y vivido durante el desarrollo de la sesión.	"Si, no , tengo dudas"	30 min.	→ Papel de colores → Plumones/ marcadores

2.3.4 Detalle de actividades Jornada 5

2.3.4.1 Dinámica sugerida: "popa con popa (espalda con espalda)"

Objetivo: Propiciar las condiciones de confianza e integración el grupo participante.

Tiempo aproximado: 25 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, guía metodológica y detalle de la actividad.

Procedimiento paso a paso:

1. La persona facilitadora invita al grupo a tomar pareja y colocarse de frente uno del otro.
2. Se preguntan cuáles son las partes de una embarcación, entre ellas mencionará a la Popa como la parte trasera de la misma, a la vez se preguntará cual es el equivalente de la parte del cuerpo a la popa, el facilitador mencionará que es la espalda.
3. El facilitador mencionará una parte del cuerpo y las parejas tienen que juntarlas. Ejemplo: "*Codo con Codo*", las parejas tienen que unir sus codos, "*Pie con Pie*", sueltan sus codos y unen sus pies y así sucesivamente con cualquier parte del cuerpo.
4. Cuando la persona facilitadora dice "*Popa con Popa* (Espalda con Espalda)" se hace cambio de pareja y la persona que queda sin pareja, dirige la dinámica.
5. Adicionalmente se aprovechará la dinámica para hacer retroalimentación de la última jornada.

Consideraciones para la persona facilitadora:

- → Es una técnica que sirve para animar e integrar a los grupos.
- → Por tratarse de una técnica de contacto corporal, se recomienda aplicar alcohol gel antes y después de la dinámica.
- → Se puede analizar las dificultades o reacciones de algunos hombres para unir determinada parte del cuerpo.

2.3.4.2 Técnica sugerida: La mano de la sirena

Objetivo: Identificar el poder de dominio como mecanismo de control del Sistema Patriarcal.

Tiempo aproximado: 25 min.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad.

Procedimiento paso a paso:

1. Se formarán parejas. Uno será la sirena y otro será el pescador. Cuando la persona facilitadora lo indique, la sirena (opresor) controlará al pescador (oprimido) hipnotizándolo con su mano frente al rostro. A donde vaya la mano de la sirena deberá seguirlo el pescador. Se sugiere hacer el ejemplo con alguien del equipo facilitador o un participante.
2. Finalizará cuando la persona facilitadora lo indique. Puede ser entre 1 o 2 minutos.
3. Cambio de roles.
   Plenaria:
   → *¿Cómo se sintieron los Oprimidos? ¿Por qué?*
   → *¿Cómo se sintieron los Opresores?*
4. Reflexión sobre la experiencia de ser opresores y oprimidos. De las diferentes posiciones desde el poder.

Consideraciones para la persona facilitadora:

→ Es importante tomar consciencia de la posición en la que encuentran los hombres y mujeres en el Sistema Patriarcal: Opresores y Oprimidas respectivamente. Dicho sistema genera desigualdad entre hombres y mujeres privilegiando el poder y el control a los hombres y sometiendo a las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

→ La cultura patriarcal ha asignado el poder y control a lo masculino manifestándose en los cuerpos y las vidas de las mujeres, niñas y adolescentes como propiedad y posesión. Los cuerpos como territorios para que otros se los apropien.

→ Reflexionar como el poder masculino controla de la sexualidad de las mujeres, niñas y adolescentes para procurar y limitar los comportamientos que se salen de la norma y favorecen la autonomía.

2.3.4.3 Técnica sugerida: El pescado en el puño

Objetivo: Reflexionar sobre la violencia ejercida en las relaciones interpersonales de los hombres como mecanismo de ejercicio de poder masculino machista.

Tiempo aproximado: 25 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad, un pez de papel (dibujado) para cada participante.

Procedimiento paso a paso:

1. La persona facilitadora invita al grupo a tomar pareja y colocarse de frente uno del otro.
2. Se indica a cada pareja a numerarse 1 y 2.
3. El facilitador entregará a la persona 1 un pez dibujado y/o recortado
4. El número 1 cerrará el puño de una mano muy fuerte con el pez adentro.
5. Cuando el facilitador lo indique, la persona 2 intentará abrir el puño de la otra persona para sacar el pez "**de la manera que sea**". Se hace énfasis en **que deben abrirlo de la forma que sea.**
6. De se dará un tiempo prudencial de 1 minutos para que puedan abrir el puño de su compañero
7. Una vez se cumpla el tiempo cambiarán de roles y se les dará el mismo tiempo e indicaciones
8. **Plenaria.**
   Discutir en plenaria las siguientes preguntas:

→ ¿Pudieron abrir el puño de la otra persona?
→ ¿Qué hicieron para abrirlo?
→ ¿Cómo se sintieron las personas que tenían el puño cerrado?
→ ¿Hubo violencia al momento de abrir el puño?
→ ¿Alguien utilizó el dialogo para pedirle a la otra persona que lo abriera? ¿utilizó el por favor?

Consideraciones para la persona facilitadora:

→ Está técnica es utilizada como introducción al tema de la violencia, generalmente varios abren el puño de manera violenta. Se pregunta al grupo si alguien lo hizo sin violencia.
→ ¿Por qué los hombres generalmente utilizamos la violencia como primera opción para resolver conflictos?

2.3.4.4 Técnica sugerida: La triada de la violencia machista

Objetivo: Analizar que los hombres también son víctimas del modelo hegemónico masculino y del sistema patriarcal.

Tiempo aproximado: 60 minutos.

Materiales a utilizar Manual, marco teórico y detalle de la actividad, papelón, marcador y una cuerda de 4 metros.

Procedimiento paso a paso:

1. A cada participante se le darán 3 tarjetones de diferentes colores, en cada tarjetón escribirán una violencia vivida ejercida:
   a. *Violencia hacia las mujeres*
   b. *Violencia hacía otros hombres*
   c. *Violencia hacía uno mismo*
2. Cada participante colgará en una cuerda con el color que corresponda sus tarjetones.
3. **Plenaria**, el grupo de moverá en cada papelón para leer y reflexionar sobre las diferentes violencias.

Consideraciones para la persona facilitadora:

- La tríada de la violencia. La violencia que ejercen los hombres tiene una triple vertiente, ya que pueden desplegarla contra las mujeres, contra otros hombres e incluso contra ellos mismos.
- La violencia contra las mujeres ha sido legitimada a través de la supuesta supremacía de lo masculino frente a lo femenino, que se ha expresado en la distribución inequitativa de los espacios, las dobles y triples jornadas de trabajo, la falta de oportunidades, el hostigamiento, etcétera.
- Respecto de la violencia hacia otros hombres es posible decir que con ella se justifica un estatus o nivel de poder; maltratar a quienes son más débiles o por alguna circunstancia no pueden o quieren defenderse, apoyando la idea errónea de que hay hombres que pueden doblegar no sólo a las mujeres, sino que también pueden mostrar “más virilidad al abusar de otros hombres”.
- La violencia auto infligida es otra manifestación de los problemas de poder, ya que el descuido, la negligencia, mostrar a otros que se es más fuerte, que no se teme al dolor o la enfermedad, ha sido un signo característico de algunos hombres que siguen roles estereotipados. En el campo de la salud, por ejemplo, ser

hombre tiene implicaciones en la percepción de los síntomas de enfermedad, en el momento de búsqueda de atención médica, o en la manera en que se asume o no el papel de enfermo y/o de cuidador, etcétera, empujándolos a exponerse a mayores posibilidades de riesgo, a que se agrave su enfermedad o a sufrir un accidente.

2.3.4.5 Técnica sugerida: Construcción colectiva del violentómetro masculino

Objetivo: Identificar y clasificar las violencias de acuerdo con su "gravedad"

Tiempo aproximado: 45 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad, papelones, listado de violencias, tiras de papel y marcadores.

Procedimiento paso a paso:

1. Se forman grupos de trabajo
2. Cada grupo trabajará las violencias ejercidas hacia: las mujeres, hacía otros hombres y hacía uno mismo en tarjetas de diferentes colores (de la actividad 3.9)
3. Sobre esas violencias identificadas se construirán los violentómetros, clasificando las violencias desde las menos graves a las más graves
4. Posteriormente se harán plenarias por estaciones para que cada grupo explique y reflexione sobre las mismas

Consideraciones para la persona facilitadora:

- Reconocer las violencias ejercidas y vividas es clave para por erradicarlas
- Todos los hombres hemos ejercido y vivido violencia, por lo tanto, sabemos el dolor que puede causar
- Es importante reconocer el problema para poder buscar una solución acertada

2.4 Módulo 4: Costos y consecuencias de la masculinidad hegemónica

2.4.1 Guía metodológica Jornada 6

PASO	OBJETIVO	DESARROLLO	TIEMPO	MATERIALES
Introducción y bienvenida	Recepción de los participantes del taller de masculinidades.	→ Inscripción de los participantes → Entrega de gafete personal → Ubicación en el espacio asignado	10 min.	→ Listados → Plumones/ marcadores → Bolígrafos → Gafetes
Integración de los participantes	Propiciar las condiciones de confianza e integración el grupo participante y recordatorio de la jornada anterior	"Quemazón-reventazón"	35 min.	→ Guía de metodológica
Creación del espacio seguro	Establecer acuerdos mínimos para que los participantes en el proceso se sientan cómodos y seguros.	Recordatorio de los Acuerdos de convivencia	05 min.	→ Cartel de Acuerdos de Convivencia utilizados en la jornada anterior
Triple negación	Identificar la fragilidad de la masculinidad a partir de la triple negación: no soy niño, no soy mujer y no soy homosexual.	"¿Qué es un hombre?"	25 min.	→ Papelones → marcadores
Sexualidad masculina	Reconocer la heteronormatividad y el falo-centrismo en la visión masculina de la sexualidad	"Silueta de la sexualidad en la masculinidad hegemónica"	45 min.	→ Papelones → marcadores
	Diversidad Sexual. Reconocer formas de existir fuera del binarismo Hombre-Mujer y la no discriminación.	"El Túnel de la discriminación"	30 min.	→ Guía de metodológica
Descanso			15 min.	
Costos del machismo en la salud de los hombres	Identificar los costos de la masculinidad machista en los cuerpos de los hombres y las mujeres.	"Verdaderos Hombres"	45 min.	→ Globos, palillos de dientes
Cierre y evaluación	Realzar un cierre de la jornada que permita obtener información sobre lo aprendido y vivido durante el desarrollo de la sesión.	"Si, no , tengo dudas"	30 min.	→ Hojas de colores → Plumones/ marcadores

2.4.2 Detalle de actividades Jornada 6

2.4.2.1 Dinámica sugerida: "quemazón-reventazón"

Objetivo: Propiciar las condiciones de confianza e integración el grupo participante.

Tiempo aproximado: 35 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad.

Procedimiento paso a paso:

1. La persona facilitadora invita a formar parejas y a colocar las sillas en forma circular. Cada pareja debe estar sentadas tomados de la mano. No deben quedar sillas vacías.
2. Cuando la persona facilitadora diga: "*Quemazón*" todas las parejas, tomadas de una mano, se levantarán y sentaran otro espacio.
3. Cuando el facilitador diga: "*Reventazón*", todos se levantarán, soltarán a su pareja y formarán una nueva pareja y se sientan siempre tomados de la mano. La persona facilitadora puede tomar su pareja. A la persona que no tomó pareja continua con la dinámica, pero antes responderá a la pregunta: *¿Cómo vengo a este taller*?
4. Se repiten las frases las veces que se consideren.
5. Adicionalmente se aprovechará la dinámica para hacer retroalimentación de la última jornada.

Consideraciones para la persona facilitadora:

- → Es una técnica que sirve para animar e integrar a los grupos.
- → Por tratarse de una técnica de contacto corporal, se recomienda la aplicación de alcohol gel antes y después de la actividad.

2.4.2.2 Actividad: "¿qué es un hombre?"

Objetivo: Identificar la fragilidad de la masculinidad a partir de la triple negación: no soy niño, no soy mujer y no soy homosexual.

Tiempo aproximado: 25 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad, pliegos de papel, plumones.

Procedimiento paso a paso

1. Se formarán grupos de trabajo en los que definirán colectivamente qué es para ellos un hombre y cuáles son las principales características que posee
2. **Plenaria.**
   Se invita a cada grupo a compartir su trabajo
3. Además, el facilitador hará las siguientes preguntas:
   - → ¿Cómo se sintieron haciendo el ejercicio?
   - → ¿Por qué los hombres le temen a lo femenino?
   - → ¿Por qué los hombres le temen a que los comparen con una mujer, con un gay o un niño o niña?

Consideraciones para la persona facilitadora:

- → Se reflexiona sobre la importancia de identificar el impacto de las negaciones:
  - → Violencia infantil
  - → Misoginia y violencia de género y feminicida.
  - → Homofobia y crímenes de odio.
- → Se anima al grupo a reconocer la fragilidad de la masculinidad basada en el no ser.

2.4.2.3 Técnica sugerida: Silueta de la sexualidad en la masculinidad hegemónica

Objetivo: Reconocer la heteronormatividad y el falo-centrismo en la visión masculina de la sexualidad.

Tiempo aproximado: 45 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad, papelones, lápiz, marcadores y crayones.

Procedimiento paso a paso

1. Se forman 3 grupos de trabajo elaborarán un hombre con las características de la figura masculina en su sexualidad: nombre, edad, altura, belleza, estabilidad y otras características sexuales que el grupo define.
2. Respondiendo a las siguientes preguntas:
   - → ¿Cómo vivimos los hombres la sexualidad?
   - → ¿Dónde centra la sexualidad los hombres?

- → ¿Cómo la aprendimos, a donde la aprendimos?
- → ¿Qué es El Placer para los hombres en general?

3. **Plenaria.**
   Preguntas generadoras.
   - → ¿Qué características tiene ese hombre a nivel sexual?
   - → ¿Qué se enfatiza más en los hombres cuando ejercen su sexualidad?
   - → ¿Qué implicaciones tiene para los hombres cumplir ese modelo de sexualidad masculina?

Consideraciones para la persona facilitadora:

→ La sexualidad es un aspecto central del ser humano a lo largo de la vida que incluye el sexo, las identidades y roles de género, la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción. La sexualidad se vive y se expresa en pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, comportamientos, prácticas, roles y relaciones interpersonales. La sexualidad no solamente es biológica y no se reduce exclusivamente a la reproducción, abarca lo íntimo de cada ser humano y está también relacionada con nuestras vivencias, pensamientos, deseos, emociones y preferencias.

2.4.2.4 Técnica sugerida: El Túnel de la discriminación

Objetivo: Reconocer formas de existir fuera del binarismo Hombre-Mujer y la no discriminación.

Tiempo aproximado: 30 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad, tarjetones de papel, plumones.

Procedimiento paso a paso:

1. Se invita a al grupo a realizar un "Túnel" colocándose en dos filas viéndose se frente de tal manera que se forme un pasillo o túnel.
2. La persona facilitadora invitará a cada uno a caminar por el "*el túnel de la discriminación*", pero antes se le asignará una identidad de género: "*mujer, hombre, hombre gay, lesbiana, travesti*". Quedará a criterio del facilitador el papel que le asigne a cada participante.

3. Esa asignación se hará por medio de pegarle en la espalda a cada uno de los participantes el rol en una tira de papel sin que el participante sepa.
4. Cuando pase uno de los personajes, los hombres del pasillo tendrán que acosarlo como se haría cotidianamente en la calle, pueden decirle las frases que quieran, silbidos, gritos, entre otros de acuerdo con su rol.
5. Cuando finaliza el camino por el túnel, el participante se integra en la fila al fondo.
6. Luego se invita a pasar por el túnel a la persona que sigue, repitiendo el procedimiento.
7. **Plenaria.**
   Cuando todo el grupo haya pasado se analizan las siguientes preguntas
   - → ¿Cómo se sintieron cuando los acosaron?
   - → ¿Qué frases y acciones se escucharon y vieron en el túnel?
   - → ¿Cuáles identidades de género sufren mayormente la discriminación?
   - → ¿Qué podemos hacer los hombres para romper este tipo de violencia?

Consideraciones para la persona facilitadora:

- → Las diversidades sexuales se relacionan con las múltiples formas que tienen las personas para querer, expresar su afecto, sentirse, verse y reconocerse. Por lo general están asociadas con la orientación sexual.
- → Todas las personas son diversas en su sexualidad y género, siendo precisamente esta variedad lo que enriquece las relaciones humanas. No obstante, muchas veces se generan prácticas de discriminación y violencia que se dirigen contra personas que no sienten o se expresan según lo que ciertas personas establecen como lo “común o normal” sobre todo con la heterosexualidad.
- → El facilitador debe observar las condiciones del grupo y el caso de participar personas no binarias, se tomarán las medidas necesarias para protegerlos.

2.4.2.5 Técnica sugerida: Verdaderos hombres

Objetivo: Identificar los costos de la masculinidad machista en los cuerpos de los hombres y las mujeres.

Tiempo aproximado: 45 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad, globos y palillos de dientes.

Procedimiento paso a paso

1. Se invita a los participantes a "*jugar futbol con globos*", un juego competitivo que demanda mucho esfuerzo físico y estratégico ya que dos equipos demostrarán cual es el mejor. Es necesario despejar todos los obstáculos como sillas o mesas.
2. Se eligen dos representantes que serán los capitanes de los equipos quienes a la vez escogerán los jugadores de sus equipos. Cada capitán del equipo "A" elegirá primero un jugador bajo el criterio de "habilidoso" y luego será turno del capitán "B" de escoger su jugador y así sucesivamente hasta haber completar los dos equipos.
3. Se ubican ambos equipos en sus respectivos terrenos del "campo de juego" y seleccionar a sus porteros. También se debe colocar una silla como "meta" de cada equipo.
4. El portero del equipo "A" trasladará a la meta del equipo "B" y se subirá a ella con su palillo de diente y a la inversa lo hará el portero del equipo "B" que se subirá a la silla del equipo "A".
5. El objetivo es que el equipo "A" empuje el globo solo "golpeándolo" en dirección de su portero que está en territorio del equipo "B". El Equipo "B" llevará el globo hacia su portero que está en territorio del equipo "A".
6. Los porteros deben reventar los globos con los palillos de dientes y cada globo que explote será un gol y el equipo tiene que celebrarlo como se hace normalmente cuando se anota un gol en un estadio.
7. Gana el equipo que reviente más globos.
   Reglas:
   - → No se puede agarrar completamente el globo con las manos, solamente se puede golpear con la palma de la mano.
   - → Tampoco se puede golpear con el pie de manera intencionada. Esto conllevaría un penalización o expulsión del jugador.
   - → El árbitro será el facilitador.

8. Al finalizar el juego se reflexiona las siguientes preguntas:
- → ¿Cómo nos sentimos en el juego?
- → ¿Cómo eran los hombres físicamente del equipo ganador y del perdedor?
- → ¿Hubo violencia?
- → ¿Por qué si hay violencia física los juegos competitivos los hombres lo permitimos?
- → ¿En los juegos competitivos nos cuidamos los hombres y cuidamos a otros? ¿por qué?

Consideraciones para la persona facilitadora:

- → Es un juego altamente competitivo y violento por lo que es posible haya hombres golpeados y requiere que el facilitador este pendiente para detener el juego si fuese necesario.
- → En el caso de los participantes adultos mayores o con alguna discapacidad se les invitará a ser espectadores y animar a sus participantes favoritos.
- → En el caso de que el grupo sean mayoritariamente adultos mayores, se debe buscar una técnica alternativa.
- → La competitividad masculina es un mandato del modelo machista y es fácil evidenciarlo en los juegos de fútbol u otro deporte competitivo. Afloran mucho el machismo hasta de hombres que manejan un "*buen discurso de equidad*".
- → Es importante evidenciar el costo para la salud que trae para los hombres "cargar" una masculinidad hegemónica, competitiva, excluyente y violenta.
- → Invitar a los hombres a fomentar juegos no competitivos que promuevan valores de solidaridad y sin violencia.
- → Se debe considerar que se debe de contar con un espacio amplio.

2.4.3 Guía metodológica Jornada 7

PASO	OBJETIVO	DESARROLLO	TIEMPO	MATERIALES
Introducción y bienvenida	Recepción de los participantes del taller de masculinidades.	→ Inscripción de los participantes → Entrega de gafete personal → Ubicación en el espacio asignado	10 min.	→ Listados → Pulmones/ marcadores → Bolígrafos → Gafetes
Integración de los participantes	Propiciar las condiciones de confianza e integración el grupo participante y recordatorio de la jornada anterior	"El zancudo playero"	40 min.	→ Guía de metodológica
Creación del espacio seguro	Establecer acuerdos mínimos para que los participantes en el proceso se sientan cómodos y seguros.	Recordatorio de los Acuerdos de convivencia	05 min.	→ Cartel de Acuerdos de Convivencia utilizados en la jornada anterior
Patriarcado	Propiciar las condiciones de confianza e integración el grupo participante.	"La silla vacía"	40 min.	→ Guía de contenido
Complicidad masculina	Identificar cómo funciona el sistema patriarcal en la vida de los hombres y las mujeres	"La complicidad masculina"	45 min.	
Descanso			15 min.	
Diversidad sexual y homofobia	Identificar las orientaciones sexuales más emblemáticas (LGTTTBI+)	"Identificando la diversidad"	55 min.	
Cierre y evaluación	Realzar un cierre de la jornada que permita obtener información sobre lo aprendido y vivido durante el desarrollo de la sesión.	"Si, no , tengo dudas"	30 min.	→ Papel de colores, marcadores,

2.4.4 Detalle de actividades Jornada 7

2.4.4.1 Dinámica sugerida: “el zancudo playero”

Objetivo: Generar la integración, activación y concentración de los participantes en la jornada.

Tiempo aproximado: 40 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, guía metodológica y detalle de la actividad.

Procedimiento paso a paso:

1. Todos los participantes de pie formarán un círculo, incluyendo el facilitador.
2. El facilitador da las indicaciones siguientes:
   a. Todos nos imaginaremos que un zancudo vuela sobre las cabezas de los participantes.
   b. Luego imaginaremos a modo de ejemplo, que el zancudo volará sobre la cabeza de uno de los participantes
   c. La persona sobre la que está volando el zancudo se agachará rápidamente, y los participantes inmediatos, tanto a la izquierda como a la derecha de él intentarán espantar al zancudo con un choque de palmas de manera simultánea sobre la cabeza del participante agachado (teniendo la precaución de no golpear al compañero de en medio), cada quien desde su lado lo más rápido posible.
   d. Una vez entendido el procedimiento, supondremos que el zancudo vuela al siguiente participante a la derecha y se repetirá el procedimiento anterior, hasta que el zancudo vuele sobre la cabeza de todos los participantes.
   e. Adicionalmente se aprovechará la dinámica para hacer retroalimentación de la última jornada.
3. Al finalizar el juego se reflexiona las siguientes preguntas:
   → ¿Cómo nos sentimos en el juego?
   → ¿Cómo fue la participación del grupo?
   → ¿Todos estábamos concentrados?

Consideraciones para la persona facilitadora:

→ Tener presente que algunos participantes no puedan agacharse por edad, discapacidad física, lesiones o enfermedades, por lo que debe preguntarse antes si alguien tiene algún padecimiento.

2.4.4.2 Técnica sugerida: La silla vacía

Objetivo: Identificar y reflexionar sobre el funcionamiento del sistema patriarcal.

Tiempo aproximado: 40 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad.

Procedimiento paso a paso:

Es un ejercicio sobre el poder y el espacio que cada persona tiene en este mundo, y cómo los hombres participamos de él.

1. se colocaron las sillas de forma dispersas en la sala,
2. todas las sillas están ocupadas por una persona (no sobra ni falta)
3. se le pide a uno de los participantes que se levante y se aleje de su silla,
4. se le asigna la misión de buscar una silla libre para sentarse,
5. la misión de las personas sentadas será de impedir que la persona de pie logre ocupar una silla, para su logro, incluso moviéndose a otra silla (sin jalar la silla, sin empujarlo),
6. las personas sentadas no pueden hablar, pero si se pueden mover rápido,
7. la persona de pie no podrá moverse rápido, sino a velocidad normal,
8. El juego se reinicia cuando la persona de pie logra sentarse y se deja de pie al responsable más inmediato de que se sentara la persona

Se concluye en el derecho de todas las personas de vivir en un mundo sin violencia, ya que todos cabemos en él.

Consideraciones para la persona facilitadora:

→ Todas las personas tenemos un lugar en este mundo, pero el patriarcado nos obliga a impedir que otras personas puedan ocupar el espacio que les corresponde.

2.4.4.3 Técnica sugerida: la complicidad masculina

Objetivo: Identificar y reflexionar sobre la complicidad masculina patriarcal.

Tiempo aproximado: 45 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad.

Procedimiento paso a paso:

1. Primero se darán las definiciones básicas de patriarcado.
2. El grupo sentado en sus sillas en círculo.
3. Un participante pasará como escultor y deberá hacer una imagen corporal con los participantes que necesite, la imagen que construirá primero será una imagen que refleje **la complicidad masculina** una vez finalice la imagen se pedirá al grupo que si alguien quiere agregarle alguna modificación, que lo haga. Luego se preguntará al grupo de qué forma se expresa en la imagen construida, el patriarcado.
4. Luego se pedirá que otro voluntario pase y con la misma escultura haga **una imagen que refleje un tránsito o transición** para romper la **complicidad masculina**, es decir una imagen que refleje acciones o lo que se necesita hacer para traicionar al patriarcado, no es un poder contra hegemónico aún, pero la escultura debe reflejar una imagen que plantea un tránsito hacia ahí. Se preguntará al grupo de qué forma se expresa en la imagen la transición. El escultor o escultores también podrán explicar.
5. La tercera imagen deberá expresar el rompimiento de la complicidad masculina patriarcal. Se hará la misma reflexión que en las anteriores.
6. Se reflexionará con todo el grupo sobre la importancia del proceso para construir una complicidad masculina positiva.
7. Luego todo el grupo de nuevo en círculo para una reflexión.

Consideraciones para la persona facilitadora:

- La importancia de un poder no alienante en el que las personas participan de su propia liberación.
- Identificar cómo el patriarcado funciona y cómo participamos del sistema
- Identificar a las personas que afecta el patriarcado (de manera diferenciada entre y mujeres)

2.4.4.4 Técnica sugerida: Identificando la diversidad

Objetivo: Reconocer la diversidad sexual.

Tiempo aproximado: 30 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad, cuadro descriptivo del acrónimo LGTTTBIQ+ y figura de la diversidad sexual.

Procedimiento paso a paso:

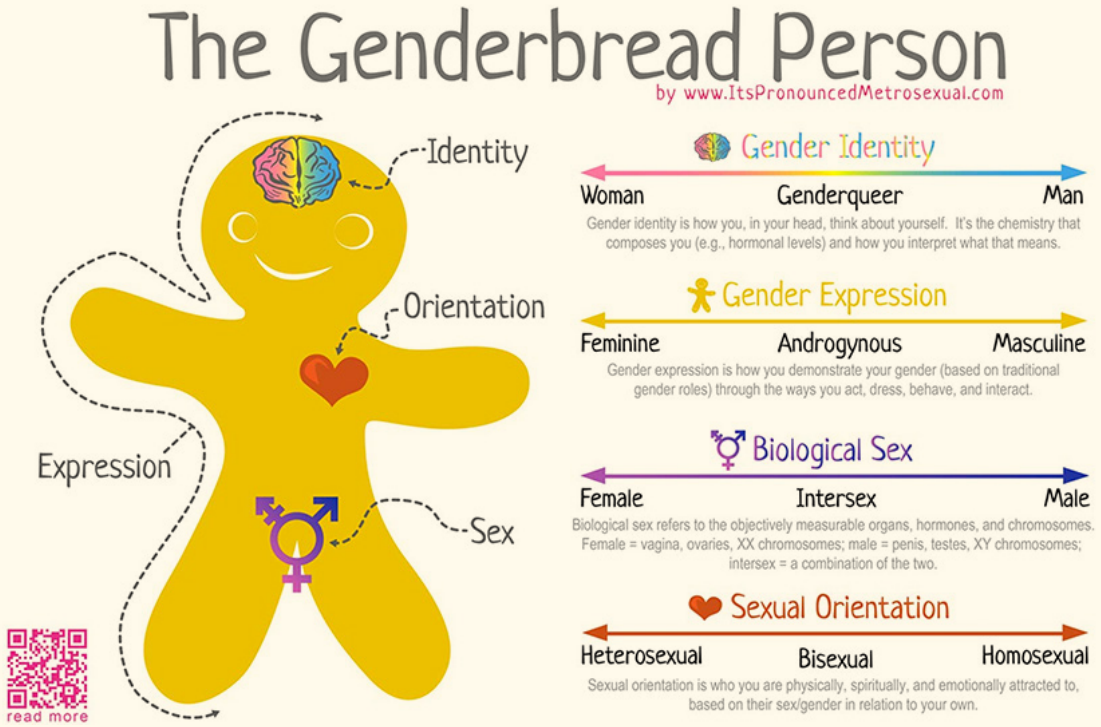
1. En primer lugar, se forman grupo de 5 participantes
2. A cada grupo se le asignaron 1 o 2 letras de las siglas LGTTTBIQ, y se les pide que construyan una definición según lo que los integrantes del grupo sepan
3. Posteriormente se llevan a plenario en el que cada grupo explica lo que trabajó
4. Una vez presentado el facilitador explica a detalle cada definición y las definiciones de Identidad, Orientación, Expresión y Sexo Biológico usando la silueta anexa.

LGBT O LGBTTTI	DEFINICIÓN	IDENTIDAD DE GÉNERO	ORIENTACIÓN SEXUAL
Lesbiana	Mujeres que se sienten emocional o físicamente atraídas por otras mujeres	Femenina	Atracción hacia el mismo sexo.
Gay	Hombres que se sienten emocional o físicamente atraídos por otros hombres	Masculino	Atracción hacia el mismo sexo.
Bisexual	Personas que se sienten atraídos/as por personas del sexo contrario y también por los que comparten su mismo sexo.	Masculino o femenino	Atracción por ambos sexos.
Travesti	Son personas que asumen el vestuario y la sexualidad del género opuesto.	Masculino o femenino	Heterosexual, homosexual o bisexual.
Transgénero	Son personas que no se identifican con su sexo biológico e identidad sexual, sin embargo no cambian físicamente.	Masculino o femenino	Heterosexual, homosexual o bisexual.
Transexual	Son personas cuya identidad de género está en discordancia con su sexo biológico e identidad sexual. Por ello se someten a procedimientos hormonales y quirúrgicos para homogeneizar este aspecto.	Masculino o femenino	Heterosexual, homosexual o bisexual.

LGBT O LGBTTTI	DEFINICIÓN	IDENTIDAD DE GÉNERO	ORIENTACIÓN SEXUAL
Intersexual	Personas que tienen genitales de ambos sexos, por ejemplo, tener un órgano reproductivo interno de una mujer y órgano sexual externo de un hombre.	Masculino o femenino	Heterosexual, homosexual o bisexual.
Queer	Una identidad sexual o de género que no corresponde a las ideas establecidas de sexualidad y género		

Consideraciones para la persona facilitadora:

- La persona facilitadora debe tener claridad de los conceptos de sexo y género, así como de los de Identidad, Orientación y Expresión de género, también los significados del acrónimo LGTTTBIQ+
- Hacer énfasis sobre nombrar adecuadamente a las diferentes orientaciones, identidad y expresiones.
- Recordar las discriminaciones de las que son víctimas las personas LGTBIQ+
- Se recuerda la importancia de que los participantes reconozcan y respetan la diversidad, más que el contenido teórico contenido.



↑ **Silueta "The Genderbread Person"**

2.5 Módulo 5: Alternativas y apuestas transformativas desde las masculinidades

2.5.1 Guía metodológica Jornada 8

PASO	OBJETIVO	DESARROLLO	TIEMPO	MATERIALES
Introducción y bienvenida	Recepción de los participantes del taller de masculinidades.	→ Inscripción de los participantes → Entrega de gafete personal → Ubicación en el espacio asignado	10 min.	→ Listados para registro → Bolígrafos → Gafetes
Integración de los participantes	Propiciar las condiciones de confianza e integración el grupo participante y recordatorio de la jornada anterior	"Zip, zap, zup"	30 min.	→ Guía de metodológica
Creación del espacio seguro	Establecer acuerdos mínimos para que los participantes en el proceso se sientan cómodos y seguros.	Recordatorio de los Acuerdos de convivencia	05 min.	→ Cartel de Acuerdos de Convivencia utilizados en la jornada anterior
Igualdad y equidad	Comprender la diferencia y definiciones de "igualdad" y "equidad"	"¿Somos todas las personas iguales?"	30 min.	→ Guía de metodológica → Anexo de figuras sobre inequidad
Comunicación asertiva	Desarrollar la escucha activa como mecanismo de comunicación asertiva con la sociedad.	"Escuchando para sentir"	60 min.	→ Guía de metodológica
Descanso			15 min.	
Resolución de conflictos	Reflexionar sobre la importancia del dialogo asertivo como alternativa a la solución de los conflictos, así como fomentar el no uso de cualquier tipo de violencia.	"Experiencias de conflictos"	30 min.	→ Guía metodológica
Poder contrahege-mónico	Reflexionar sobre la transformación del poder para prevenir la violencia de género.	"Teatro imagen de poder contra hegemónico"	30 min.	→ Guía de metodológica
Cierre y evaluación	Realzar un cierre de la jornada que permita obtener información sobre lo aprendido y vivido durante el desarrollo de la sesión.	"Si, no, tengo dudas"	30 min.	→ Papelones, papel de colores, marcadores/ plumones

2.5.2 Detalle de actividades Jornada 8

2.5.2.1 Dinámica sugerida: "Zip Zap Zup"

Objetivo: Generar la integración, activación y concentración de los participantes en la jornada.

Tiempo aproximado: 30 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad.

Procedimiento paso a paso:

1. Se organiza al grupo de pie en un círculo, incluyendo al facilitador.
2. El facilitador da las indicaciones siguientes:
   - → Explica 3 movimientos con sus palabras: zip, zap y zup
   - → La palabra zip irá acompañada de un movimiento en el que se juntan las palmas con los brazos extendidos y se llevan sobre la cabeza
   - → La palabra zap irá acompañada de un movimiento en el que se juntan las palmas con los brazos extendidos y se llevan hacía la derecha o a la izquierda frente al compañero de al lado
   - → La palabra zup irá acompañada de un movimiento en el que se juntan las palmas con los brazos extendidos llevándolas de arriba hacía al frente y señalando a otro compañero.
3. Se inicia la dinámica con el facilitador señalando con zup a un participante aleatoriamente, el participante que recibe el zup, hará el sonido y movimiento del zip, a su vez los compañeros a su izquierda y derecha le lanzarán un zap a la altura del abdomen sin tocarlos, inmediatamente el participante de en medio que realizó el zip, lanzará un zup nuevamente a otro compañero y se repite el proceso hasta que todos participen.
4. Al finalizar el juego se reflexiona las siguientes preguntas:
   - → ¿Cómo nos sentimos en el juego?
   - → ¿Cómo fue la participación del grupo?
   - → ¿Todos estábamos concentrados?

Consideraciones para la persona facilitadora:

- → Tener presente que algunos participantes no puedan realizar la actividad por edad, discapacidad física, lesiones o enfermedades, por lo que debe preguntarse antes si alguien tiene algún padecimiento.
- → Adicionalmente se aprovechará la dinámica para hacer retroalimentación de la última jornada.

2.5.2.2 Técnica sugerida: ¿Somos todas las personas iguales?

Objetivo: Comprender la diferencias y definiciones de igualdad y equidad

Tiempo aproximado: 30 minutos.

Materiales a utilizar: manual, marco teórico y detalle de la actividad, figuras necesarias anexas.

Procedimiento paso a paso:

1. Se definirá de forma colectiva la equidad y la igualdad, mediante la resolución de un problema
2. 3 niños de diferentes tamaños (pequeño, mediano y grande) quieren ver un partido pero hay una cerca que se los impide, cuentan con 3 cajas para ayudar a los niños, la primera opción es darle una caja a cada niño, a los cual se les pregunta si el problema se resolvió, al no estar resuelto se pregunta qué otras opciones hay, y la respuesta es darle dos cajas al niño pequeño, una al mediano y ninguna al grande, todo ello mediante una visualización del problema mediante dibujos interactivos

Dibujo interactivo

Consideraciones para la persona facilitadora:

→ Tener presente que algunos participantes no puedan realizar la actividad por edad, discapacidad física, lesiones o enfermedades, por lo que debe preguntarse antes si alguien tiene algún padecimiento.

2.5.2.3 Técnica sugerida: Escuchando para sentir-comunicación asertiva.

Objetivo: Animar a las personas a desarrollar la escucha activa como una oportunidad de aprendizaje y de socialización diferente con la sociedad.

Tiempo aproximado: 60 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad.

Pasos a seguir:

1. Las personas participantes se organizan en parejas, se comparten nuevamente las prácticas de la co-ecuchas, es decir escuchar atentamente, pero en este nuevo ejercicio la premisa es la interrupción constante, la dinámica consiste que uno de los dos, elija un tema de conversación cotidiano, no inventado, sino algo muy importante, pueden sugerirse temas como la cita con la persona que ama o le gusta mucho, la graduación de 9.o grado o del bachillerato, la universidad, el primer trabajo entre otros que siempre son temas der conversación, iniciar la conversación con la persona que está escuchando.
2. Se anima a las personas a regresar al círculo de reflexión y conversar sobre lo sucedido, ¿qué pasó en esta experiencia? ¿Cómo nos sentimos? ¿alguien está molesto por que no logro desarrollar la conversación? ¿Qué pasa con las personas que no son escuchadas? Tratar de apoyar cada una de las posturas y buscar que la mayoría haga sus aportes y comentarios.
3. El equipo facilitador realiza la reflexión sobre la importancia de aprender a no juzgar, no criticar y de ser posibles solo a escuchar por tiempos largos, es una de las deudas desde los hombres con la sociedad, siempre se ha tenido el privilegio de dar aportes, críticas y comentar sobre todo, desarrollando otras habilidades de lenguaje, pero poca consciencia real a partir de la escucha activa, es muy importante que los hombres aprendan a escucharse a ellos mismos, a otros hombres y por supuesto a las mujeres, no perder de vista que es clave escuchar el entorno no verbal, (la naturaleza).

Consideraciones para la persona facilitadora:

- Realizar un par de ejercicios individuales y colectivos, se sugiere respiración consciente, estiramientos físicos, duchas frescas, correr o caminar.
- Invitar a las personas a entender la importancia que cada hombre se asuma a sí mismos, especialmente en materia de cambios de conducta y carácter, mejorar la salud mental y la paz interna para poder aportar transformativamente junto a otras personas.

2.5.2.4 Técnica sugerida: Experiencias de conflictos

Objetivo: Conocer y reflexionar sobre la importancia del dialogo asertivo como alternativa a la solución de los conflictos, así como fomentar el no uso de cualquier tipo de violencia.

Tiempo aproximado: 30 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad.

Procedimiento paso a paso:

Definición de conflicto.

1. Se conforman grupos de 4 participantes. Cada uno comentará sobre que entiende por "*conflicto*" Se hará una lluvia de ideas y finalmente escribirán en un papelón una definición grupal de la palabra "Conflicto".
2. Cada participante comentará en su grupo una experiencia propia en la que hubiere sido parte de un conflicto. Se invita al grupo a escuchar de forma activa.
3. Luego de haber contado sus experiencias responderán a las siguientes preguntas:
   - ¿Hubo uso de algún tipo de violencia en las experiencias comentadas?
   - Generalmente ¿Los hombres usamos el dialogo para resolver los conflictos?
   - ¿Qué beneficios tiene para los hombres resolver los conflictos si en el uso de la violencia?
4. El grupo elaborara un listado sobre los beneficios que tiene para los hombres el no uso de la violencia en la resolución de los conflictos.
5. **Plenaria** de los resultados del trabajo grupal.

6. La persona facilitadora hará una reflexión sobre la importancia del no uso de ningún tipo de violencia en la resolución de los conflictos, principalmente los que se dan en la pareja en el seno del hogar.

Consideraciones para la persona facilitadora:

→ *Conflicto es cualquier situación en la que dos o más entidades sociales o partes perciben mutuamente que tienen objetivos incompatibles.* Hay que estar siempre claros de que los conflictos son parte inevitable de la vida, pues las personas y los grupos de personas están en permanente contacto e intercambio a distintos niveles como a nivel de parejas, familiar, comunitario. Organizaciones e incluso entre naciones. De una u otra manera, todos somos interdependientes, pues no estamos aislados de los demás.

→ El sistema patriarcal ha generado una desigualdad de poder entre hombres y mujeres y los hombres han aprendido a utilizar la violencia como ejercicio del poder sobre las mujeres y otros hombres como mecanismo para resolver los problemas o conflictos generados de cualquier tipo.

2.5.2.5 Técnica sugerida: Teatro imagen poder contrahegemónico

Objetivo: Propiciar las condiciones de confianza e integración el grupo participante.

Tiempo aproximado: 30 minutos.

Materiales a utilizar: Guía de contenido temático de la sesión.

Procedimiento paso a paso:

1. Un participante pasara como escultor y deberá hacer una imagen corporal con los participantes que necesite, la imagen que construirá primero será una imagen que refleje **el poder hegemónico** una vez finalice la imagen se pedirá al grupo que si alguien quiere agregarle alguna modificación que lo haga.
2. Luego se preguntará al grupo "*¿Qué expresa la imagen construida de poder hegemónico?*"
3. Luego se pedirá que otro voluntario pase y con la misma escultura haga **una imagen que refleje un tránsito o transición** del poder hegemónico, es decir una imagen que refleje acciones o lo que se necesita hacer para llegar a un poder no hegemónico, no es un poder contra hegemónico aún, pero la imagen debe reflejar una

imagen que plantea un tránsito hacia allí. Se preguntará al grupo de qué forma se expresa en la imagen la transición. El escultor o escultores también podrán explicar.

4. La tercera imagen será (con la misma dinámica de las dos anteriores) la de **poder contra hegemónico**. Se hará la misma reflexión sobre la anterior.
5. **Plenaria:**
   ¿Cómo me sentí formando parte de la escultura de Poder Hegemónico?
   ¿De qué otras formas podemos los hombres transformar el Poder Hegemónico en Poder Contra-hegemónico?

Consideraciones para la persona facilitadora:

- → Se reflexionará con todo el grupo sobre la importancia del proceso para construir un poder contra hegemónico.
- → El Teatro Imagen vuelve literalmente “actores” a los hombres de sus propias cadenas, los hace partícipes de su propia liberación mediante la participación en el teatro.

2.5.3 Guía metodológica Jornada 9

PASO	OBJETIVO	DESARROLLO	TIEMPO	MATERIALES
Introducción y bienvenida	Recepción de los participantes del taller de masculinidades.	→ Inscripción de los participantes → Entrega de gafete personal → Ubicación en el espacio asignado	10 min.	→ Listados para registro → Bolígrafos → Gafetes
Integración de los participantes	Propiciar las condiciones de confianza e integración el grupo participante y recordatorio de la jornada anterior	"Mi chaleco salvavidas"	45 min.	→ Guía de metodológica
Creación del espacio seguro	Establecer acuerdos mínimos para que los participantes en el proceso se sientan cómodos y seguros.	Recordatorio de los Acuerdos de convivencia	05 min.	→ Cartel de Acuerdos de Convivencia utilizados en la jornada anterior
Afectividad masculina	Reflexionar sobre la importancia que tiene para los hombres la expresión asertiva de las emociones principalmente con sus parejas, hijos, hijas y pares hombres.	"¿Yo mi amor?"	30 min.	→ Guía de metodológica
La corresponsabilidad masculina	Identificar la corresponsabilidad masculina.	"Tejiendo la red en el hogar"	45 min.	→ Guía de metodológica
Descanso			15 min.	
Masculinidades conscientes	Desarrollar, en los hombres participantes, capacidades de responsabilidad sobre sus acciones machistas tanto pasadas como futuras dirigidas a transformar sus relaciones de género	Llenado "Recogiendo la red"	50 min.	→ Guía de metodológica/ → Papelones/ colores
Instrumento de salida	Identificar los conocimientos del grupo sobre las temáticas desarrolladas	Llenado del instrumento de salida	20 min.	→ Instrumento de salida, bolígrafo o lápiz
Cierre y evaluación	Realzar un cierre de la jornada que permita obtener información sobre lo aprendido y vivido durante el desarrollo de la sesión.	"Si, no, tengo dudas"	20 min.	→ Papel de colores, plumones/

2.5.4 Detalle de actividades Jornada 9

2.5.4.1 "Mi chaleco salvavidas"

Objetivo: Propiciar las condiciones de confianza e integración el grupo participante.

Tiempo aproximado: 45 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad, páginas de papel color naranja para simular chalecos.

Procedimiento paso a paso

1. Todos los participantes de pie hacen un círculo alrededor del salón viendo hacia adentro.
2. El facilitador coloca en el suelo 6 páginas de colores diferentes distribuidas en el interior del círculo, cada página tendrá escrita la frase "Chaleco Salvavidas".
3. Posteriormente los participantes empezarán a caminar despacio alrededor de todos los chalecos, de forma ordenada
4. El facilitador explica a los participantes que solo se salvarán, en el caso de una emergencia, los que al menos toquen con el pie, uno de los chalecos; pueden estar varias personas tocando un chaleco a la vez.
5. Luego, el facilitador empieza a contar una historia, advirtiendo que los chalecos se van a hundir de a uno en el mar y los participantes deberán buscar rápidamente tocar otro chaleco.
6. La historia se puede ir construyendo de manera espontánea por el mismo facilitador (se invita a la creatividad y tomando en cuenta las condiciones locales), sin embargo, hacemos acá una propuesta:

→ ***"Debido al cambio climático, las tormentas se están agravando en todo el mundo, y pueden aparecer de manera repentina en cualquier lado, se invita al grupo que imaginar, al mismo tiempo que caminan en círculo, que están en sus faenas de pesca cotidianas."***

7. El facilitador advierte que una tormenta está apareciendo por lo que hay que estar atentos a cualquier dificultad (generando suspenso y alarma en los participantes).

8. El facilitador grita: solo se salvarán de la tormenta los que toquen sus chalecos salvavidas.
9. Los participantes buscan inmediatamente sus chalecos, se verifica si hay participantes que se quedaron sin chaleco: si hay, se le pregunta "¿usted sabe para qué sirve un chaleco salvavidas?" "¿usan los pescadores chaleco normalmente en sus faenas?"
10. Todos los participantes vuelven a caminar en círculo mientras el facilitador retira uno o 2 de los chalecos
11. El facilitador vuelve a advertir que algo extraño está pasando, se ha talado un área grande de manglar en la zona de pesca, y se sabe que ha habido un terremoto en medio del océano y las autoridades han dicho que hay una alerta por tsunami, y...

→ ***"solo se salvarán del tsunami los que toquen sus chalecos salvavidas"***

12. Los participantes buscan inmediatamente sus chalecos, se verifica si hay participantes que se quedaron sin chaleco: si hay, se le pregunta ¿usted usa habitualmente chaleco salvavidas? ¿por qué cree que los pescadores a veces no usan chaleco?
13. Todos los participantes vuelven a caminar en círculo mientras el facilitador retira nuevamente uno o 2 de los chalecos.
14. El facilitador vuelve a advertir que algo extraño está pasando, ante el daño en el medio ambiente ocasionado por las grandes industrias, muchas especies animales marinos han cambiado su comportamiento, haciéndolos más agresivos debido al poco alimento que encuentran, justamente se ha advertido que un grupo de tiburones merodea las zonas de pesca, y

→ ***"solo se salvarán de los tiburones los que toquen sus chalecos salvavidas"***

15. Los participantes buscan inmediatamente sus chalecos, se verifica si hay participantes que se quedaron sin chaleco: si hay, se le pregunta ¿Qué otras formas de cuidarse pueden hacer los pescadores al realizar sus faenas y que normalmente no hacen?
16. Todos en círculo generan una reflexión sobre el autocuido y los riesgos que asume la masculinidad hegemónica en la pesca.

17. Plenaria:
¿Cómo me sentí en la dinámica?
¿Los pescadores usan chalecos salvavidas? ¿por qué?

Consideraciones para la persona facilitadora:

- → Se reflexionará con todo el grupo sobre la importancia la importancia del uso de los chalecos y las razones que existen para no usarlos.
- → Aparte de la reflexión, se harán preguntas para retroalimentar la última jornada.

2.5.4.2 Técnica sugerida ¿Quién? ¿Yo, mi amor?

Objetivo: Reflexionar sobre la importancia que tiene para los hombres la expresión asertiva de las emociones a sus parejas, hijos/as y sus pares.

Tiempo aproximado: hora 30 minutos

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad.

Procedimiento paso a paso:

1. Todas las personas sentadas en sus sillas en círculo
2. Se enumeran todas las personas, incluyendo al facilitador del #1 en adelante.
3. Se les recuerda a todos que no deben olvidar su número
4. el facilitador indica que a la cuenta de 3 todos nos cambiaremos de lugar, buscando la silla más alejada de donde estaba, nadie se queda en el mismo lugar
5. Luego el facilitador dice un numero al azar, ej. 7, entonces el participante que tiene el número 7 dice: “¿Quién? ¿Yo, mi amor?”; el facilitador replica: “Sí, tú, mi amor”; a lo que el participante responde: “Yo no, mi amor”; el facilitador vuelve a preguntar: “Entonces ¿quién, mi amor?”, finalmente el participante #7 dice otro número al azar, y el ciclo se repite sucesivamente hasta que todos participen.

Consideraciones para la persona facilitadora:

- → Preguntas generadoras: ¿Cómo se sintieron con la dinámica? ¿Fue difícil o fácil? ¿Por qué? ¿Es posible que los hombres rompan los mandatos de la masculinidad?
- → Se invita a la reflexión sobre lo que pierde al reprimir emociones y sentimientos, tanto a nivel personal como familiar y comunitario

2.5.4.3 Técnica sugerida: Tejiendo la red en el hogar

Objetivo: Identificar mi corresponsabilidad masculina en el trabajo doméstico y de cuido de otros/as.

Tiempo aproximado: 40 minutos.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad, páginas de papel bond, lápiz y colores varios.

Procedimiento paso a paso:

1. Se forman 2 grupos, cada uno de 5 integrantes (si sobran integrantes se duplicará uno de los personajes); cada grupo definirá quién asume cada personaje: madre (35 años), padre (36 años), hijo (16 años), hija (13 años) y un bebé (3 meses); el resto será espectadores que tendrán un papel de observación y análisis de cómo cada familia.
2. Cada grupo tendrá una lista de actividades a realizar por participante, en un tiempo de 10 minutos deberán realizar las que le sea posible.
3. Cada grupo hará su sociodrama por separado

FAMILIA CONVENCIONAL	FAMILIA CORRESPONSABLE
Actividades Madre	
→ Cuido del bebé	→ Cuido del bebé
→ Limpieza de la casa	→ Preparar 3 tiempos de comida para todo el grupo familiar
→ Preparar 3 tiempos de comida para todo el grupo familiar	→ Lava trastos
→ Lava trastos	→ Lavar ropa
→ Lavar ropa	→ Alimentar del bebé
→ Alimento del bebé	→ Cambiar pañales
→ Cambiar pañales	→ Comprar alimentos
→ Comprar alimentos	→ Planificar que plato de comida preparará
→ Planificar que plato de comida preparará	→ Llevar al bebé al médico
→ Llevar al bebé al médico	→ Llevar a la hija al médico
→ Llevar a la hija al médico	→ Ir a su control ginecológico
→ Ir a su control ginecológico	→ Llevar a la escuela a la hija
→ Llevar a la escuela a la hija	→ Planchar
→ Planchar	→ Ir a las reuniones de la escuela
→ Ir a las reuniones de la escuela	→ Ir a las reuniones de la comunidad
→ Ir a las reuniones de la comunidad	→ Remendar la ropa
→ Remendar la ropa	→ Estar pendiente de la hora del medicamento
→ Estar pendiente de la hora del medicamento	→ Revisar qué alimentos faltan en la casa
→ Revisar qué alimentos faltan en la casa	→ Atender al marido
→ Atender al marido	→ Alimentar a los animales
→ Alimentar a los animales	→ Cuidar el jardín
→ Cuidar el jardín	→ Hacer las tortillas/si aplica
→ Hacer las tortillas/si aplica	→ Acompañar al hijo al fútbol
→ Comprar ropa para la familia	

FAMILIA CONVENCIONAL	FAMILIA CORRESPONSABLE
Actividades Padre	
→ Ir a trabajar	→ Ir a trabajar
→ Arreglar desperfectos de la casa	→ Cuido del bebé
→ Ir a la reunión de la directiva	→ Arreglar desperfectos de la casa
→ Imponer la disciplina en el hogar	→ Ir a la reunión de la directiva
→ Dar dinero a la mujer	→ Imponer la disciplina en el hogar
→ Sacar a pasear a la familia	→ Dar dinero a la mujer
→ Acompañar al hijo al fútbol	→ Sacar a pasear a la familia
→ Comprar muebles: electrodomésticos, muebles, bienes	→ Comprar muebles: electrodomésticos, muebles, bienes
	→ Comprar ropa para la familia
	→ Estar pendiente de la hora del medicamento
	→ Revisar qué alimentos faltan en la casa
	→ Ir a las reuniones de la escuela
	→ Comprar alimentos
	→ Lava trastos
	→ Servir la comida
	→ Alimentar a los animales
	→ Cambiar pañales
Actividades Hija	
→ Servir la comida	→ Servir la comida
→ Lavar los platos	→ Lavar los platos
→ Cuidar al bebé	→ Cuidar al bebé
→ Lavar la ropa del hermano	→ Lavar la ropa del hermano
→ Ir a la tienda/pulpería	→ Ir a la tienda/pulpería
→ Lavar su ropa	→ Lavar su ropa
→ Cambiar pañales	→ Cambiar pañales
→ Hacer sus tareas escolares	→ Hacer sus tareas escolares
	→ Limpieza de la casa
	→ Alimentar a los animales

FAMILIA CONVENCIONAL	FAMILIA CORRESPONSABLE
Actividades Hijo	
→ Hacer sus tareas escolares	→ Preparar alimentos comida para el grupo familiar
→ Jalar agua	→ Servir la comida
→ Cortar leña	→ Limpieza de la casa
→ Ayudar al padre en trabajo	→ Hacer sus tareas escolares
→ Reparaciones menores	→ Jalar agua
→ Cuidar a la hermana en la calle	→ Cortar leña
→ Ser la autoridad de la casa en ausencia del padre	→ Ayudar al padre en trabajo
	→ Reparaciones menores
	→ Cuidar a la hermana en la calle
	→ Ser la autoridad de la casa en ausencia del padre
	→ Lava trastos
	→ Alimentar a los animales
	→ Cambiar pañales
Actividades Bebé	
→ Llorar	→ Llorar
→ Cagar	→ Cagar
→ Comer	→ Comer

Cada grupo pasa a presentar

Los espectadores harán un análisis sobre las siguientes preguntas:

- → Como se sintieron las personas integrantes de la familia
- → Como sintieron los espectadores
- → Qué les llamó la atención de las presentaciones
- → Cuál fue el rol de los hombres en cada uno de los grupos
- → De qué manera los hombres pueden asumir la corresponsabilidad en el hogar

2.5.4.4 Técnica sugerida: Recogiendo la red

Objetivo: Desarrollar las capacidades de responsabilizarme de mis acciones, pasadas y futuras

Tiempo aproximado: 1 hora.

Materiales a utilizar: Manual, marco teórico y detalle de la actividad

Procedimiento paso a paso:

Recogiendo la cosecha en el camino recorrido

El grupo se organiza para construir un camino en el cual evidencie a través del recorrido aspectos de sus aprendizajes en el proceso: coloca simbólicos que reflejen la cosecha a recoger las semillas a sembrar que servirán para ir a producir en otras tierras

1. Se organizan como van a construir el camino.
2. Identifican sus aprendizajes en las sesiones recibidas.
3. Mis descubrimientos personales.
4. Que aporté en el proceso.
5. Semillas: que se ha sembrado en mí y que sembraré.

Presentación del trabajo de grupo.

Devolución:

1. Que debemos hacer en el trabajo de las masculinidades desde el hogar, la comunidad y la organización.
2. Que encontramos en el este proceso

Consideraciones para la persona facilitadora:

- Hombres dispuestos a transformar su realidad y la realidad externa.
- Apertura a descubrir lo que aún queda en ellos con respecto al patriarcado.
- Una de las mayores dificultades es el uso de la racionalidad y menos hablar desde el YO

2.5.4.5 Instrumento de salida.

Instrumento de entrada/Salida (20 minutos)

Indicaciones: a continuación, se presentan una serie de afirmaciones. Por favor, marque la respuesta que exprese su forma de sentir. No hay respuestas correctas o incorrectas; responda de acuerdo con sus sentimientos acerca de cada afirmación. Una vez más, me gustaría asegurarle que sus respuestas no se harán públicas y que no tiene que responder ninguna pregunta que no desee.

Objetivo: Medir las actitudes hacia las normas de género de los hombres de base y personal técnico

CATEGORÍA	ÍTEMS	TOTALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO
Actitudes y prácticas sobre masculinidad	El rol más importante de la mujer es cuidar de su hogar y cocinar para su familia.			
	Un hombre puede cuidar niños tanto como una mujer.			
	Los hombres están siempre dispuestos para tener sexo.			
	La mujer debe llegar virgen al matrimonio.			
	Los hombres son violentos por naturaleza y, por tanto, no pueden cambiar.			
	A las mujeres las violan por usar ropa provocativa y andar solas en altas horas de la noche.			
	Los hombres pueden aprender a expresar emociones como la ternura y la tristeza.			
	Es responsabilidad de la mujer evitar quedar embarazada.			
	Las mujeres que tienen condones en su bolsa son mujeres fáciles.			

CATEGORÍA	ÍTEMS	TOTALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO
Actitudes y prácticas sobre masculinidad	Un verdadero hombre sólo tiene relaciones sexuales con mujeres.			
	Pienso que es ridículo para un niño jugar con muñeca.			
	El hombre debe ser quien tiene la última palabra en las decisiones importantes del hogar.			
	Una mujer tiene el mismo derecho que los hombres de trabajar y estudiar fuera de casa .			
	Los padres de familia deben asumir corresponsabilidad en la crianza desde el hogar y no solo ser proveedor.			

Parte

3

Marco conceptual de apoyo

Introducción 1 2 3 4 5 6 7
PARTE 1 Manual del facilitador 1 2 3 4 5 6
PARTE 2 Desarrollo de actividades 1 2 3 4 5
PARTE 3 Marco conceptual 1 2 3 4 5

3.1 Módulo 1: Introducción al proceso formativo

3.1.1 Aprendizaje Vivencial

Es aprender por medio del hacer. Es un proceso a través del cual los individuos construyen su propio conocimiento, adquieren habilidades y realzan sus valores, directamente desde la experiencia (Pan American Health Organization, 2015).

3.1.2 Educación popular

Es un proceso participativo y transformador, en el que el aprendizaje y la conceptualización se basan en la experiencia práctica de las propias personas y grupos. Partiendo de la autoconcienciación y comprensión de los participantes respecto a los factores y estructuras que determinan sus vidas, pretende ayudarles a desarrollar las estrategias, habilidades y técnicas necesarias para que puedan llevar a cabo una participación orientada a la transformación de la realidad (Eizagirre, 2006)

3.1.3 Escucha activa

La escucha (activa o comprensiva) **conserva la responsabilidad, el protagonismo, el respeto de la comunicación en el que está transmitiendo.** Es una escucha que no se apropia de la vivencia de la otra persona, sino que la acompaña con respeto.

Cuando una persona es acompañada con una escucha comprensiva o activa, no evaluativa, se siente **respetada, aceptada, libre y contenida**; sin temor a desbordarse, pero dueña de su propio proceso comunicativo y emocional. Se siente anclada en su proceso, de una manera libre, confiada; se sabe comprendida.

Escuchar sin juzgar, sin cuestionar, sin opinar, centrándonos sólo en comprender la vivencia emocional de la otra persona es un proceso reconfortante y empoderante, tanto para la persona que es escuchada como para la que escucha.

Así, la comunicación auténtica es la comunicación centrada en la persona real, en su vivencia, en sus sentimientos. Cuando se produce una comunicación auténtica, la persona emisora transmite y la receptora trata de decodificar el mensaje de la manera más acorde a la realidad de la otra. La escucha deja de ser evaluativa y pasa a ser comprensiva, a tener como objetivo el comprender la vivencia de quien narra. Es una escucha al servicio del acompañamiento de la vivencia narrada. Se trata de escuchar para comprender la vivencia y acompañar el proceso emocional, al margen del contenido. Se interesa por lo que se siente, percibe, interpreta, más que por los hechos por lo que se está describiendo (Serrano Muñoz, 2015)

3.2 Módulo 2: Construcción Social de la Identidad Masculina

3.2.1 Masculinidad

Para efectos del presente manual, entenderemos masculinidad, como una normatividad de existencia que brinda un proyecto de identidad, constituido de una serie de ideales de lo que se debe ser; y eso es lo que permite que a lo largo de la socialización se construya la identidad y surja un sujeto masculino en proceso (Bonino, 2019).

3.2.2 Masculinidad hegemónica

Para L. Bonino, la masculinidad hegemónica es una matriz generativa, **un molde vivo** (que moldea y limita), un reglamento por el que el cuerpo social ordena lo que debe ser —y no ser— un hombre a partir de portar los cromosomas XY y/o ser nombrado como niño —y no niña— al nacer. Y es también un mapa orientador que indica el camino y pasos para cumplir ese cometido; una guía a lo largo de la cual se encarrila el desarrollo masculino, un modelo a seguir y una marca que ubica a los hombres de cualquier origen y desarrollo en una posición relacional ante las mujeres (Bonino, 2002).

3.2.3 Sistema Sexo-Género

El concepto de género, en principio, se refiere a la operación y el resultado de asignar una serie de características, expectativas y espacios —tanto físicos como simbólicos— al macho y a la hembra humanos de modo que quedan definidos como “hombres” y “mujeres”. Estas características y espacios que van a definir lo femenino frente a lo masculino varían de una sociedad a otra, aunque tienen en común la relación jerárquica que se establece entre uno y otro término primando siempre los valores y espacios de lo masculino (Osborne & Molina Pett, 2008).

El género, entendido como la construcción social e histórica de los contenidos simbólicos de lo femenino y lo masculino articulado con la clase social, etnia, raza, grupos etarios, institucionalidad, etc., a partir de las diferencias biológicas de los sexos; por eso el género es una categoría relacional, porque se crea en la relación de cada sujeto con su entorno y con los otros y cada construcción es única e independiente del sexo determinado biológicamente. El sexo es biológico y el género es cultural, así, el género es entonces esa construcción diferencial y única de los seres humanos en “tipos” femeninos y masculinos. (Suriá, Fundación Juan Vives., 2010)

Así, Rubin, citada por Águeda (2009, p. 677), afirma que "un sistema sexo/género" es un conjunto de acuerdos por el cual la sociedad transforma la **sexualidad biológica en productos de la actividad humana** y en las cuales estas necesidades sexuales transformadas, son satisfechas". El sistema "sexo-género" implica **tres estructuras básicas que son poder, trabajo y expresión de los sentimientos** (Barragán Medero, s.f., p. 16).

3.2.4 Mandatos de la Masculinidad

Para Rita Segato (Anon., 2020, p. párr. 2), la masculinidad es un mandato que exige a los varones que constantemente pongan a prueba sus atributos: **potencia bélica, potencia sexual y potencia económica**, «el mandato de masculinidad es un mandato de violencia y de dominación, el sujeto masculino tiene que construir su potencia y espectacularizarla a los ojos de los otros hombres. O sea, la estructura de la masculinidad, la estructura de género, la estructura del patriarcado es análoga a la estructura machista. Son como el guante a la mano. El mandato de masculinidad le dice al hombre que espectacularice su potencia ante los niños, ante los compañeros, ante los primos, ante los hermanos, delante de los ojos del padre, en sociedad."

Asimismo, dentro de los mandatos de la masculinidad hegemónica, el autocuidado y la valoración del cuerpo en el plano de la salud es escaso ya que se asocia a vulnerabilidad y, por tanto, aparece como un valor femenino (Ministerio Público Fiscal, 2020, p. 10).

Los mandatos de masculinidad de nuestra sociedad inducen a los hombres a (Ministerio Público Fiscal, 2020, p. 11):

- Exponerse a sí mismos y a otros/as a conductas violentas;
- Tener mayor independencia económica;
- Ser agresivos y competitivos;
- Separarse de lo doméstico, como forma de distanciarse de lo femenino.

3.2.5 Arquetipos de la masculinidad hegemónica

El término *arquetipo* fue acuñado por el psicólogo Carl Gustav Jung quién estableció una clasificación basada en patrones universales de conducta provenientes de imágenes o símbolos, independientes de la cultura o la sociedad en la que vivamos, del "inconsciente colectivo", y se heredan de generación en generación. Los arquetipos sobreviven al tiempo, no dependen de una época concreta (Pérez Camarero, 2002), por lo tanto, son difíciles de reconocer e identificar a nivel individual y colectivo, pero están presentes y son guías permanentes para expresar nuestras masculinidad.

3.3 Módulo 3: Masculinidad hegemónica en la práctica

3.3.1 Discriminación

La discriminación tiene lugar cuando una persona no puede disfrutar de sus derechos humanos o de otros derechos legales en condiciones de igualdad con otras personas debido a una distinción injustificada que se establece en la política, la ley o el trato aplicados (Amnistía Internacional, s.f.).

La discriminación puede adoptar diversas formas:

La discriminación directa tiene lugar cuando se hace una distinción explícita entre grupos de personas, como resultado de la cual los individuos de algunos grupos tienen menos capacidad que los de otros para ejercer sus derechos. Por ejemplo, una ley que exige que las mujeres, y no los hombres, aporten pruebas de un determinado nivel educativo como condición indispensable para ejercer su derecho al voto constituirá discriminación directa por razón de sexo.

La discriminación indirecta tiene lugar cuando una ley, una política o una práctica se presenta en términos neutrales (es decir, no hace ninguna distinción explícita) pero perjudica de modo desproporcionado a un grupo o grupos específicos. Por ejemplo, una ley que exige que todas las personas presenten pruebas de un determinado nivel educativo como requisito previo para ejercer su derecho al voto tendrá un efecto discriminatorio indirecto sobre cualquier grupo que tenga menos probabilidades de haber alcanzado ese nivel educativo (como los grupos étnicos desfavorecidos o las mujeres).

La discriminación interseccional tiene lugar cuando varias formas de discriminación se combinan y dejan a un grupo o grupos específicos en una situación aún mayor de desventaja. Por ejemplo, la discriminación contra las mujeres en muchos casos supone que a ellas se les pague menos que a los hombres por el mismo trabajo. La discriminación contra una minoría étnica suele comportar que a las personas que forman parte de ella se les pague menos que a otras personas por el mismo trabajo. Cuando las mujeres pertenecientes a un grupo minoritario reciben un salario inferior al de otras mujeres, y al de los hombres del mismo grupo minoritario, sufren discriminación interseccional debido a su sexo, género y origen étnico.

3.3.2 Estereotipos de género

Los estereotipos son las etiquetas que les ponemos a los personajes en función del grupo/colectivo al que pertenecen. En lugar de individualizar a los personajes, se hacen generalizaciones asociadas al colectivo al que creemos que pertenecen y que poseen características inamovibles.

Los estereotipos niegan a las personas el conocimiento de la diversidad, la complejidad y las variaciones entre grupos, colectivos o personas individuales. Se construyen cada vez que los miembros de un grupo racial o étnico, los hombres o las mujeres, son representados o descritos con un rasgo primario de personalidad, una característica física, un rol ocupacional, familiar o escolar.

Los estereotipos cuando son interiorizados limitan las habilidades, intereses, valores, expectativas y potencialidades de las personas. Los estereotipos no sólo contraponen lo masculino a lo femenino, sino que impiden el desarrollo de la diversidad en el propio concepto de masculinidad o feminidad. No sólo pueden existir diferencias entre hombres y mujeres sino entre hombres y entre mujeres. Promueven una concepción limitada de las personas, apoyada por la ciencia androcéntrica que ha intentado demostrar diferencias de aptitudes, inteligencia o habilidades entre chicas y chicos para el aprendizaje de las matemáticas, las ciencias o el lenguaje. La eliminación de los estereotipos de género permite educar en la diversidad y la complejidad sin eliminar las posibilidades ilimitadas que tenemos las personas para desarrollar habilidades sociales, expresar sentimientos, desempeño profesional o aspiraciones de promoción personal (Barragán Medero, s.f., p. 25).

3.3.3 Machismo y Sexismo

El modelo de masculinidad hegemónica es la representación del modelo masculino, reforzado por las instituciones socioculturales; estas fortalecen el mandato a seguir y establece normas, códigos y estímulos para ser reconocidos como verdaderos hombres. A estas expresiones que se establecen, y muchas de ellas visibles, **les denominamos *machismos*, estas son las actitudes que validan y muestran lo que se legitima y se normaliza como parte del comportamiento masculino.**

Así, se entiende por **machismo** un sistema de valores irracionales que exalta ciertos tipos de conducta por considerarlos altamente masculinos, que tiene por fundamento la supuesta superioridad de la masculinidad a diferentes niveles y por consiguiente considera lo femenino como inferior

(Calvo Fajardo, 1987). En tanto, el **sexismo** es el conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado para poder mantener la situación de inferioridad, subordinación y explotación del sexo dominado: el femenino. Si el machismo es *comportamiento* (la forma práctica de como el patriarcado se expresa en la vida diaria), el sexismo es *método*, la estrategia de cómo ejercer el machismo (Calvo Fajardo, 1987).

3.3.4 Micromachismos (machismos cotidianos)

Según Bonino citado por Gómez L. (s.f., p.1) se trata de comportamientos masculinos que buscan reforzar la superioridad sobre las mujeres. "Son pequeñas tiranías, terrorismo íntimo, violencia blanda", "suave" o de baja intensidad, tretas de dominación, machismo invisible o partícula "micro" entendida como lo capilar, lo casi imperceptible, lo que está en los límites de la evidencia. Lo grave de ellos, según coinciden los expertos y que están en la socialización de hombres y mujeres y lo imperceptibles que resultan. De ahí su perversidad, señalan unos y otras. "Producen un daño sordo y sostenido a la autonomía femenina que se agrava con el tiempo".

Bonino clasifica los micromachismos en cuatro tipos:

- Utilitarios. Afectan principalmente al ámbito doméstico y a los cuidados hacia otras personas abusando de las supuestas capacidades femeninas de servicio y la naturalización de su trabajo como cuidadora.
- Encubiertos. Son muy sutiles y buscan la imposición de las "verdades" masculinas para hacer desaparecer la voluntad de la mujer, que termina coartando sus deseos y haciendo lo que él quiere.
- De crisis. Surgen cuando ellas empiezan a romper la balanza de la desigualdad en la pareja.
- Coercitivos. En ellos el varón usa la fuerza moral, psíquica o económica para ejercer su poder, limitar la libertad de la mujer y restringir su capacidad de decisión. Suelen afectar al espacio y tiempo de ellos y ellas y pierden siempre las segundas.

Ejemplo de algunos "Micromachismos"

- No reconocimiento del trabajo doméstico y de cuido de los hijos e hijas o personas adultas mayores.
- No comunicarse con la pareja por el argumento de que es difícil para los hombres expresar emociones.

- → "Ayudar en el oficio del hogar". Implica no asumir una responsabilidad y a la vez exigir o criticar el cómo se hacen las tareas domésticas.
- → Uso exclusivo de recursos de ambos. Se evidencia en el uso del carro o la administración del dinero que generan ambos y en muchos casos que solamente la mujer trabaja, pero el hombre administra y dispone el uso del dinero.

3.3.5 Poder

La palabra "poder" tiene dos acepciones popularmente utilizadas: una es la **capacidad de hacer**, el poder personal de existir, decidir y autoafirmarse; es decir, es el poder autoafirmativo, que requiere para su ejercicio una legitimidad social que lo autorice (y esta legitimidad sólo la han obtenido hasta hace muy poco los hombres). La otra acepción: **la capacidad y la posibilidad de control y dominio sobre la vida o los hechos de los otros**, básicamente para lograr obediencia y lo de ella derivada. El poder de dominio requiere la tenencia de recursos (bienes, poderes o afectos) de aquella persona que quiera controlarse. En este segundo tipo de poder, que es el de quien ejerce la autoridad, se usa la tenencia de los recursos para obligar a interacciones no recíprocas y el control puede ejercerse sobre cualquier aspecto de la autonomía de la persona a la que se busca subordinar, como pensamiento, sexualidad, economía, capacidad decisoria, etcétera (Bonino Mendez, 1996).

3.3.6 Violencia masculina

Una de las manifestaciones más representativas del modelo tradicional masculino o Modelo Hegemónico es la violencia, sin duda, efecto de la suma de características vinculadas al poder y control de otros hombres. La violencia machista se configura bajo la utilización de la fuerza como herramienta de control y dominación, cuyo ejercicio legitimado por el sistema patriarcal provoca que se perpetúen las desigualdades, ya que es un mecanismo de castigo, dominación y a la vez de demostración de lo que significa "ser hombre".

Además, el ejercicio de la violencia es principalmente un patrimonio de los hombres. Michael Kaufman, establece que para estudiar de forma adecuada las causas de la violencia deberíamos dirigir la mirada a los hombres. Así, indica que los actos individuales de violencia de los hombres ocurren dentro de la "*triada de la violencia de los hombres*" (Milicua & Imanol, 2009, p. 164) de la siguiente manera:

- **Violencia contra sí mismos mediante** el suicidio, el alcoholismo y otras adicciones, así como enfermedades psicosomáticas. Podemos incluir aquí las diversas formas de descuido del cuerpo.
- **Violencia contra las mujeres** (y a niños y niñas) a través de los diversos tipos de violencia y abuso, la fecundidad impuesta, la paternidad ausente, etc.
- **Violencia contra otros hombres** por medio de accidentes, homicidios, lesiones, etc.

Existen muchas formas de expresar la violencia, una de las que se ha legitimado o reconocido para el ejercicio del poder es la física, en el caso de El Salvador, la **Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres** ha caracterizado **7 tipos de violencia** que ya están tipificadas: (Asamblea Legislativa República de El Salvador, 2011, p. 6)

1. **Violencia económica:** Toda acción u omisión de la persona agresora, que afecta la supervivencia económica de la mujer, que limite, controle o impida el ingreso de sus percepciones económicas.
2. **Violencia feminicida:** Forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que conllevan a la impunidad social o del Estado, pudiendo culminar en feminicidio y en otras formas de muerte violenta de mujeres
3. **Violencia física:** Toda conducta que directa o indirectamente dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico.
4. **Violencia psicológica y emocional:** Toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya la autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer.
5. **Violencia patrimonial:** Acciones, omisiones o conductas que afectan la libre disposición del patrimonio de la mujer; incluyéndose los daños a los bienes comunes o propios mediante la transformación, sustracción, destrucción, distracción, daño, pérdida, limitación, retención de objetos, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.
6. **Violencia sexual:** Toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual.
7. **Violencia simbólica:** Mensajes, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad.

3.3.7 Privilegios masculinos

La desigual posición de mujeres y de hombres en la sociedad genera un desequilibrio de poder entre unos y otras. Y los hombres, en tanto que son la parte beneficiada de ese desequilibrio, ostentan una serie de privilegios solamente por el hecho de ser hombres (Domínguez & Otero, 2018).

Los privilegios masculinos son aquellas ventajas de que gozan los hombres sobre las mujeres, por derecho de nacimiento (Lozoya Gómez, 2016). Los privilegios de los hombres se basan en la falta de derechos de las mujeres. Cuando negamos la existencia de privilegios estamos, en realidad, perpetuando y validando la opresión. Los privilegios son un conjunto de beneficios brindados a un determinado grupo social. Este poder concedido a los privilegiados es ejercido por medio de una estructura social orgánicamente articulada que lo naturaliza y también impide que los privilegiados lo reconozcan (Bolten, 2017).

3.3.8 División sexual del trabajo

Es la parte de las relaciones sociales que articula la producción y la reproducción. Es un complejo entramado de vínculos entre la división sexual del trabajo, la organización de la familia y las estrategias de acumulación del capital. Forma parte de la división social del trabajo; además, se caracteriza, por un lado, por la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva, y de las mujeres a la esfera reproductiva; y por el otro, por el acaparamiento por parte de los hombres de las funciones con un alto valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc.). Esta división social se halla regida por dos principios organizadores: **el principio de separación** (hay trabajos de hombres y mujeres) y **el principio jerárquico** (un trabajo de hombre vale más que uno de mujer) (Rodríguez Moro, 2016)

3.3.9 Trabajo productivo

Es la producción de bienes y servicios. Se trata del único que social y económicamente ha recibido el reconocimiento de trabajo (Larrañaga , et al., 2004).

3.3.10 Trabajo reproductivo

Hace referencia al trabajo destinado a satisfacer las necesidades de la familia. A pesar de constituir una dimensión necesaria para la reproducción de la sociedad, su desarrollo ha quedado históricamente circunscrito al marco

privado, primordialmente a la esfera doméstica, razón por la que también se define como “trabajo doméstico” o “familiar”. El escenario fundamental para su desarrollo es el hogar, pero su espacio físico y simbólico no se reduce exclusivamente a este ámbito, e incluye actividades de gestión, relación, mantenimiento, cuidado, etcétera (Larrañaga , et al., 2004).

3.3.11 Feminicidio/femicidio

El término femicidio, desarrollado por Diana Russell, es un término político que surge en el año 1976 y es definido como el asesinato a una mujer perpetrado por un hombre por su condición de mujer cisgénero o cuya identidad autopercibida sea mujer; La diferencia con el feminicidio se sitúa en la responsabilidad y la impunidad. Marcela Lagarde introduce este término en el lenguaje y comprende el conjunto de delitos de lesa humanidad que reúnen crímenes, secuestros, desapariciones de mujeres y niñas ante un colapso institucional. Es decir, que un hombre en la soledad de su hogar quien descuartiza, quema o aniquila la vida de una mujer, sino que hay un Estado detrás que permite, por acción u omisión, que este delito suceda (Gimenez, 2020, p. s.p.).

3.4 Módulo 4: Costos y consecuencias de la masculinidad hegemónica

3.4.1 Triple negación

La socialización basada en la masculinidad hegemónica comienza en las interacciones tempranas de la vida, se pone en juego en los múltiples espacios en que entablamos vínculos interpersonales, como la vida familiar, el barrio, las instituciones. A su vez es reforzada en las interpelaciones constantes que se realizan sobre los hombres desde quienes interactúan cotidianamente en su entorno (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2016).

Para hacer valer la identidad masculina, los hombres deberán convencerse y convencer a los demás de tres cosas: "**que no es una mujer, que no es un bebé y que no es homosexual**" (Badinter, 1993, p. 51).

Por ello, muchos hombres ejecutan aparatosos despliegues del arquetipo del macho, en un desesperado intento por encarnar lo opuesto a los fantasmas que lo harían menos masculino: hombres autosuficientes, de pocas palabras y siempre listos para actuar sin temor al peligro ni al dolor (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2016).

A partir de la negación de lo sensible, lo infantil y lo femenino, y por tener que ser "El Hombre" en abstracto (como sinónimo general de humanidad), el hombre concreto que se piensa como tal, suele privarse y ser privado de la vivencia de una materialidad corporal singular y particular a la cual poder sentir y habitar. Esta privación no sólo tiene efectos sobre la salud, la sexualidad y el trabajo. También genera un marco para las prácticas violentas, a la vez que limita la posibilidad de establecer vínculos más empáticos y cercanos emocionalmente, a través del cuidado de sí y de otra/os. Este imaginario es sostenido por todas las personas en lo social, y no sólo naturaliza prejuicios y estereotipos, sino que también opera como resistencia al cambio (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2016).

3.4.2 Sexualidad

La sexualidad humana no supone exclusivamente la explicitación de los instintos biológicos, ni tampoco es el fruto del aprendizaje social pasivo, sino que es el resultado de la interacción cognitiva entre las personas y el medio ambiente (Barragán Medero, s.f.).

En tanto, el ser masculino se construye en base a "no ser femenino" la socialización genera en muchos hombres dificultades para conectar con los sentimientos y los deseos. Esto muchas veces se traduce en acciones concretas como tener contactos sexuales con personas que realmente no desean, en contextos de riesgo vinculados con la violencia, lo reproductivo y las dificultades para tomar medidas profilácticas. La exhibición probatoria de este constante deseo heterosexual cobra especial importancia cuando se da entre pares masculinos. Así, por ejemplo, el grupo de hombres en la esquina, aprovecha el anonimato grupal para manifestar su aparente deseo por la mujer que pasa. Además de violencia de género, esta escena busca reafirmar una **alianza masculina**, en intento de negar cualquier idea sobre la homosexualidad (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2016).

El imaginario social sobre la sexualidad de los hombres masculinos, refuerza la idea de una aparente "urgencia" sexual en estos, más bien en términos de descarga, lo cual vendría a justificar que los hombres puedan expresar pública y exageradamente sus despliegues sexuales supuestamente motivados por deseos eróticos. Es por ello que las más de las veces deberán dar pruebas visibles y tangibles de su rendimiento genital (como signo de masculinidad), ya sea a través de la cantidad de mujeres que logran penetrar, como también de las que finalmente embarazan (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2016).

Así, **la sexualidad humana se define como** un aspecto central del ser humano que está presente a lo largo de su vida. Abarca el sexo, las identidades y los roles de género, la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción. Se siente y se expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, comportamientos, prácticas, roles y relaciones. Si bien la sexualidad puede incluir todas estas dimensiones, no todas ellas se experimentan o expresan siempre. La sexualidad está influida por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales (Organización Mundial de la Salud, 2018).

3.4.3 Sexualidad masculina

A partir de esta sexualidad, que es determinada de manera diferenciada para las mujeres y para los hombres, hay una sexualidad para los hombres centrada en el pene, adquiriendo una dimensión y una identidad peneana, ya que establece su relación basada en su miembro viril, "*reduciendo al macho a su función eyaculatoria*," (Bruckner & Finkierlkraut, 1979, p. 35) y se convierte en el medio por el cual se presenta, conquista y ejecuta acciones seductoras, procreadoras y violentas.

3.4.4 Diversidad Sexual

Es la pluralidad de prácticas y creencias que regulan la expresión sexual de la humanidad en diferentes culturas. Desde la perspectiva de género la diversidad sexual reconoce la existencia de distintas identidades sexuales: heterosexualidad, homosexualidad, lesbianismo, transgénero, transexual, travesti entro otros (Sitio oficial de la República Oriental del Uruguay, 2020).

3.4.5 Homofobia

Es el comportamiento que se define como odio, rechazo, aversión, prejuicio y discriminación contra las personas que tienen orientaciones sexuales diversas a la heterosexualidad; se asocia principalmente con el rechazo a las personas homosexuales. Tiene como efecto directo el rechazo, la falta de oportunidades, educación, salud, entre otros. En ocasiones puede llevar a cometer crímenes de odio contra personas de tal orientación sexual.

3.4.6 Orientación sexual

La orientación sexual es la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con esa persona. La orientación se puede describir con las categorías siguientes:

- → Heterosexualidad: Atracción erótica y/o afectiva por personas de sexo y/o género distinto al identificado como propio.
- → Homosexualidad: Atracción erótica y/o afectiva hacia personas del mismo sexo y/o género.
- → Bisexualidad: Atracción erótica y/o afectiva hacia otras personas, independientemente de su sexo y/o género.
- → Gay: Se utiliza como sinónimo de la identidad de los hombres homosexuales, aunque algunas mujeres lesbianas también lo utilizan; es una construcción identitaria y resulta también una manera de autodeterminación.
- → Lesbiana: Mujer que se relaciona erótico-afectiva-amorosa-vitalmente con mujeres. Es una construcción identitaria y resulta también una manera de autodeterminación.

3.4.7 Identidad de género

Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al

momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2020)

3.4.8 Expresión de género

Tiene que ver con cómo me expreso en términos de vestimenta, hábitos, conductas, y no es equivalente a la identidad de género. Por ejemplo, me identifico como hombre, pero mi expresión de género no responde al estereotipo de lo que entendemos por "lo masculino" (Universidad Nacional Autónoma de Mexico, 2019, p. s.n.)

3.4.9 Patriarcado

El patriarcado es un **sistema** de dominio institucionalizado que mantiene la subordinación e invisibilización de las mujeres y todo aquello considerado como *femenino*, con respecto a los varones y lo *masculino*, creando así una situación de desigualdad estructural basada en la pertenencia a determinado *sexo biológico*. Dado que este sistema de dominación se justifica a través del sexo biológico, el orden que impone es normalmente percibido como natural y no como una construcción social que puede ser transformada. Por lo tanto, los roles que desde el patriarcado se imponen a las mujeres por el hecho de serlo, suelen ser percibidos como fijos y no intercambiables (Comisión Española de Ayuda al Refugiado, 2013).

3.4.10 Costos de la masculinidad hegemónica

Rita Segato (2018) afirma que la primera víctima del mandato de masculinidad son los mismos hombres, que hay una violencia de género que es intra-género, y que la violencia contra las mujeres se deriva de la violencia entre hombres, de las formas de coacción que sufren para que no se eviten el riesgo de perder su título de participación en el estatus masculino, confundido ancestralmente con la propia participación en el estatus de la humanidad- de la lealtad a la corporación masculina, a su mandato, a su estructura jerárquica, a su repertorio de exigencias y probaciones, y a la emulación de una modelización de lo masculino presentada por sus miembros paradigmáticos. Esto lleva a pensar que los hombres deben entrar en las luchas contra el patriarcado, pero que no deben hacerlo por nosotras y para protegemos del sufrimiento que la violencia de género nos inflige, sino por ellos mismos, para librarse del

mandato de masculinidad, que los lleva a asumir sus costos, a costa de mantener los privilegios masculino: a la muerte prematura en muchos casos y a una dolorosa y constante secuencia de pruebas de por vida que demuestran su masculinidad, esta situación de víctima no nos exime de la responsabilidad ni tampoco debe limitarnos a reconocer que somos víctimas con privilegios y que son dichos privilegios los que nos impiden reconocer los costos de la masculinidad.

Por otra parte, Kaufman (1995) señala que el poder masculino en el mundo tiene costos para nosotros los hombres, ya que existe en la vida de los hombres una extraña combinación de poder y privilegios, dolor y carencia de poder. Por el hecho de ser hombres, gozan de poder social y de muchos privilegios, pero la manera como hemos armado ese mundo de poder causa dolor, aislamiento y alineación tanto a las mujeres como a los hombres.

3.5 Módulo 5: Alternativas y apuestas transformativas desde las masculinidades

3.5.1 Poder contra-hegemónico

El establecimiento de relaciones de igualdad, equidad, cooperativismo, diálogo, proactivas, de escucha activa, de encuentros, de revincular afectivamente con las personas que son significativas, es la manera de establecer **un poder contra hegemónico**, es decir, **utilizar el poder como lo plantea Luis Bonino y utilizarlo en "la capacidad de hacer, el poder personal de existir, decidir y autoafirmarse: Es el poder autoafirmativo"** (ISDEMU, 2019, p. 55). Ese poder que no requiera para su ejercicio una legitimidad social solo por los hombres, sino desde integralidad para construir puentes entre los géneros. El reto es redefinir las relaciones de género desde las masculinidades en encuentros y desencuentros para converger, construir puentes, estableciendo diálogos y sobre todo restaurar las relaciones con las mujeres, en relaciones de igualdad. Es un reto para las masculinidades diversas, diferentes, con diferentes opciones, el contrarrestar a la masculinidad hegemónica, es decir, a la oportunidad de construir transitar desde el soltar el poder hacia la búsqueda de relaciones justas entre hombres y mujeres (ISDEMU, 2019).

3.5.2 La corresponsabilidad

La corresponsabilidad es una estrategia igualitaria cuyo objetivo fundamental es la desestructuración de la división sexual del trabajo. El concepto de corresponsabilidad hace referencia a la responsabilidad compartida de modo igualitario por los miembros de la pareja o unidad familiar. La reivindicación de este concepto se origina en el hecho de que sin igualdad de responsabilidades en el ámbito doméstico no puede existir igualdad de oportunidades para las mujeres en el mercado de trabajo. Es decir, se origina en el hecho de que las mujeres siguen asumiendo mayor carga de trabajo doméstico y de cuidado, incluso en las unidades familiares de doble ingreso (González, 2015). Por lo tanto, la corresponsabilidad es una estrategia igualitaria cuyo objetivo fundamental es la desestructuración de la división sexual del trabajo (Sambade Baquerín, s.f.).

Cuando hablamos de corresponsabilidad es importante clarificar algunos términos para dar visibilidad y reconocer estas tareas y no confundir los pequeños cambios en pasos agigantados hacia la corresponsabilidad. Así, según Bonino (2000), es importante diferenciar los cuidados del hogar más materiales y visibles y no el cuidado de las personas y los vínculos, que es

un trabajo realizado sobre todo por las mujeres para producir y mantener el bienestar de todos los miembros del hogar (Ayuntamiento de Barcelona, s.f).

También es importante destacar que cuando hablamos de corresponsabilidad no sólo nos referimos a la ejecución de las tareas concretas por realizar, sino que el trabajo reproductivo implica una serie de aspectos más amplios como son la organización, la planificación, la responsabilidad, el uso del tiempo, etc. Es la implicación y no la ejecución lo que sobrecarga. Así, los hombres acostumbran a moverse más en la ejecución de tareas, evitando las más desagradables o escogiendo las que quieren realizar. En este sentido, tampoco es lo mismo ejecutar tareas de forma correlativa, que la simultaneidad que implica el trabajo reproductivo (Ayuntamiento de Barcelona, s.f).

En este punto debemos preguntarnos: ¿qué ganan los hombres con la corresponsabilidad en las tareas domésticas y los cuidados? Es importante tener en cuenta los beneficios que supone la corresponsabilidad como estrategia clave para favorecer el cambio. Por ejemplo (Ayuntamiento de Barcelona, s.f):

- → Fomento de la autonomía: aprender a cuidar de uno mismo sin depender de ninguna persona (normalmente de una mujer).
- → Aumento del bienestar personal (autoestima) y social (relaciones afectivas más sanas y ricas).
- → Aprendizaje de nuevas habilidades y competencias para la vida.
- → Mejora de las relaciones familiares y de pareja: disminuye el estrés y se otorga un rol participativo a cada miembro de la unidad de convivencia. Además, facilita la complicidad en la pareja e incrementa el tiempo para compartir juntos.
- → Posibilidad de que los hombres disfruten acompañando a sus seres queridos en los momentos cruciales de la vida: crecimiento de los hijos, enfermedades, nacimientos, exámenes, últimos momentos, etc.
- → Descarga de la presión de ser el proveedor familiar.
- → Mejora de la salud: si los hombres aprenden a cuidarse y a cuidar de los demás, mejoran sus hábitos saludables y aumenta su tiempo y su calidad de vida.
- → Ser un buen referente social para los demás y sobre todo para los hijos, rompiendo la transmisión generacional del patriarcado.

3.5.3 Complicidad masculina

Durante el proceso de socialización y luego, durante el resto de la vida, los hombres reafirman su pertenencia a la masculinidad hegemónica a través de la reproducción de los mandatos bajo la forma de actos, actitudes, creencias, etc., todas acciones dirigidas a **ese hombre imaginario** que se le enseñó que debe representar. Ese tipo de accionar se convierte automáticamente en complicidad con el modelo hegemónico, puesto que lo perpetúa en el tiempo. Tomemos como ejemplo al mal llamado "piropo" en la calle (y en cualquier lugar) de un hombre a una mujer: lo que tiene la apariencia de ser un acto dirigido a una mujer, en realidad es un mensaje de reafirmación a esa imagen de hombre idealizada por la educación patriarcal. Lo mismo puede encontrarse en los grupos de Whatsapp integrados enteramente por hombres, donde tarde o temprano suelen aparecer mensajes machistas para referirse despectivamente hacia mujeres, lesbianas, bisexuales, no binaries o incluso a otros hombres del grupo a los que se busca aleccionar por alguna "afrenta" a la masculinidad grupal. **Presenciar esa situación y no condenarla, guardando silencio, también es una forma de complicidad, ya que no permite poner en juego la posibilidad de otra(s) masculinidad(es) que no necesiten oprimir para vincularse**. La mayoría de los hombres no responden al tipo ideal de la masculinidad hegemónica. Sin embargo, colaboran en su continuidad debido a que el sistema de dominación patriarcal les ofrece ciertos beneficios por el hecho de ser hombres, o simplemente por el temor a ser excluidos del grupo de pares, algo muy presente entre adolescentes (Ministerio Público Fiscal, 2020).

3.5.4 Traicionar los mandatos y la complicidad masculina

Recordamos que Rita Segato afirma, que la primera víctima del mandato de masculinidad son los mismos hombres, por lo tanto, ella nos plantea que "hay que tirar el mandato de la masculinidad: al día de hoy esa es la única manera de cambiar la historia" (Cybel, 2018, p. s.p.).

Para ello podemos buscar, descubrir y potenciar lo que no tenemos de esa "masculinidad hegemónica", por lo que debemos continuar trabajándonos a nivel interno y colectivo, para que podamos aportar a la construcción de un mundo menos violento, más amoroso y en el que tanto hombres como mujeres podamos apoyarnos, cuidarnos y construirnos en espacios seguros.

3.5.5 Igualdad y equidad de género

Igualdad de Género: Igualdad de género significa iguales derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades e igual valoración a pesar de diferencias y roles distintos. Es la meta final, el estado ideal (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2006).

Equidad de Género: Implica imparcialidad, alude a un principio de justicia para corregir la ley. La equidad de género es un medio, un proceso, los programas dirigidos a lograr la igualdad (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2006).

Por lo tanto, la igualdad es el fin, mientras la equidad es el medio para lograrla.

3.5.6 Responsabilidad vs. culpa

La transformación se da cuando pasamos de la culpa a la responsabilidad. Porque la culpa inmoviliza; la responsabilidad es hacerse cargo de quién fuimos, de quiénes somos y de quiénes seremos (Mas Casariego, 2020).

3.5.7 ¿Qué son los roles de género?

Comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros estén condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y a jerarquizarlas y valorizarlas de manera diferenciada (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

**UNIÓN INTERNACIONAL PARA
LA CONSERVACIÓN DE LA NATURALEZA**

Programa Mundial de Gobernanza y Derechos
Rue Mauverney 28
1196 Gland, Switzerland
gender@iucn.org
Tel +41 22 999 0000
Fax +41 22 999 0002
www.iucn.org/resources/publications