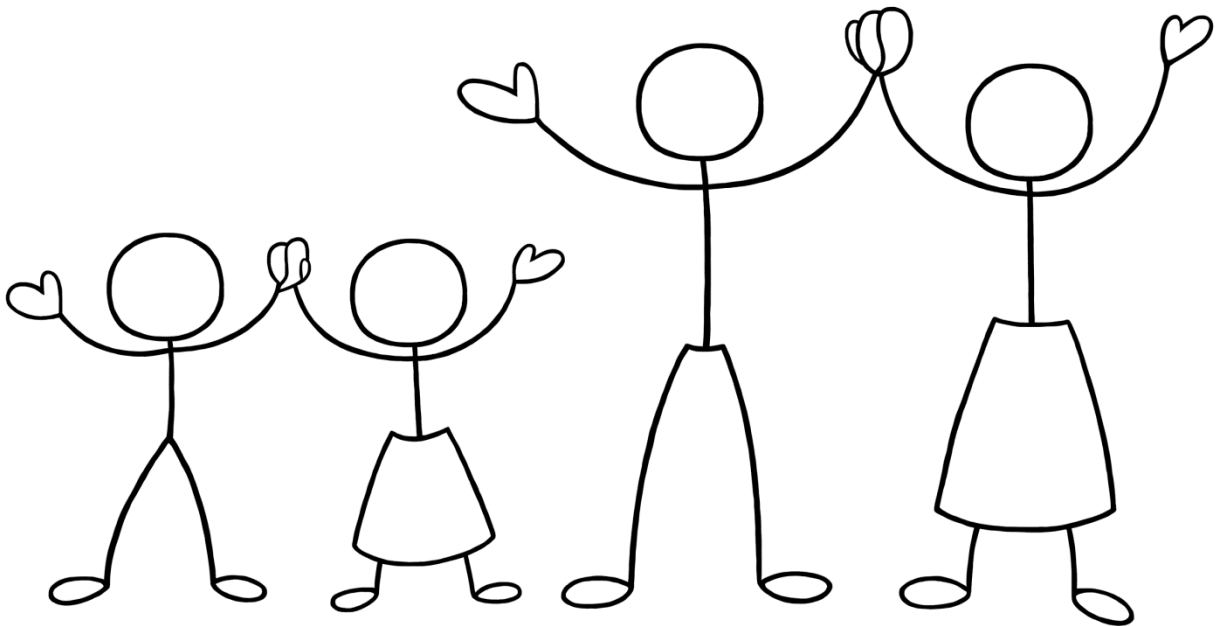


# Género para capacitadores WASH

---





424 Aviation Road NE  
Calgary, Alberta, T2E 8H6, Canadá  
Teléfono: + 1 (403) 243-3285, Fax: + 1 (403) 243-6199  
Correo electrónico: [resources@kawst.org](mailto:resources@kawst.org), Sitio web: [www.kawst.org](http://www.kawst.org)

El Centro de Tecnologías Asequibles de Agua y Saneamiento (CAWST, por su sigla en inglés) es una organización sin fines de lucro con base en Calgary que Proporciona capacitación y consultoría a organizaciones que trabajan directamente con poblaciones en países en desarrollo que carecen de acceso al agua limpia y al saneamiento básico.

Una de las principales estrategias de CAWST es hacer del conocimiento sobre agua un saber popular. Eso se logra, en parte, mediante el desarrollo y la distribución gratuita de materiales educativos con la intención de aumentar la disponibilidad de información para los que más lo necesitan.

Este documento es de contenido abierto y está elaborado bajo la licencia genérica Creative Commons Atribución 3.0. Para ver una copia de esa licencia, visite la página <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/deed.es> o envíe una carta a Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California 94105, Estados Unidos.



Usted es libre de:

- Compartir – copiar, distribuir y difundir este documento.
- **Editar** – adaptar este documento.



Bajo las siguientes condiciones:

- Atribución. Deberá atribuírsele a CAWST el crédito de ser la fuente original del documento. Por favor, incluya la dirección a nuestro sitio web: [www.kawst.org](http://www.kawst.org).

CAWST actualizará este documento periódicamente. Por ese motivo, no se recomienda que lo almacene para descargarlo desde su sitio web.



#### **Manténgase actualizado y obtenga apoyo:**

- Últimas actualizaciones de este documento.
- Otros talleres y recursos de capacitación relacionados.
- Apoyo sobre el uso de este documento para su trabajo.

*CAWST provee mentoría y asesoramiento sobre el uso de sus materiales de capacitación.*

***[www.kawst.org/resources](http://www.kawst.org/resources)***

CAWST y sus directivos, empleados, contratistas y voluntarios no asumen ninguna responsabilidad ni dan garantía alguna por los resultados que puedan obtenerse a partir del uso de la información dada.



**Tabla de contenidos**

<b>SIGLAS .....</b>	<b>II</b>
<b>1 INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>2 CÓMO UTILIZAR ESTE MANUAL .....</b>	<b>1</b>
2.1 EXPECTATIVAS DE APRENDIZAJE .....	1
2.2 AGENDA DEL TALLER.....	3
2.3 PLANES DE LECCIÓN .....	4
<b>PLAN DE LECCIÓN 1: INTRODUCCIÓN AL TALLER.....</b>	<b>5</b>
<b>PLAN DE LECCIÓN 3: SEXO VS. GÉNERO .....</b>	<b>17</b>
<b>PLAN DE LECCIÓN 4: GÉNERO Y WASH.....</b>	<b>21</b>
<b>PLAN DE LECCIÓN 5: GÉNERO Y CAPACITACIÓN .....</b>	<b>25</b>
<b>PLAN DE LECCIÓN 6: CIERRE DEL TALLER.....</b>	<b>27</b>
<b>MANUAL DEL CAPACITADOR, APÉNDICE 1: HERRAMIENTAS.....</b>	<b>29</b>

## **Siglas**

CAWST Centre for Affordable Water and Sanitation Technology

TAND Tratamiento del agua a nivel domiciliar

TANDAS Tratamiento del agua a nivel domiciliar y su almacenamiento seguro

WASH Agua, saneamiento e higiene

## 1 Introducción

Este manual para capacitadores fue concebido para apoyar a personas que faciliten talleres sobre Género dentro del sector WASH. Está basado en la experiencia práctica de CAWST (Centre for Affordable Water and Sanitation Technology).

Esta introducción proporciona consejos para ayudarle a planear un taller exitoso, así como varias herramientas para ayudarle a impartir la capacitación, tales como una agenda del taller y planes de lección. Le recomendamos que adapte las herramientas conforme a su propio estilo y las necesidades del grupo.

## 2 Cómo utilizar este manual

En esta sección se explica la agenda del taller y las sesiones individuales que se han desarrollado para cubrir las expectativas de aprendizaje de los participantes.

### 2.1 Expectativas de aprendizaje

Las siguientes expectativas de aprendizaje describen de lo que los participantes serán capaces al final del taller para demostrar un aumento en su conocimiento, habilidades mejoradas, o cambios de actitud. Cada plan de lección se refiere a expectativas de aprendizaje específicas que se cubren en la lección.

#### Expectativas de aprendizaje de los participantes

Plan de lección n°	Plan de lección	Expectativas de aprendizaje
1	Introducción al taller	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entender cómo se espera que el grupo trabaje durante el taller.</li> <li>2. Determinar el nivel ya existente de conocimiento y habilidades que tienen los participantes sobre los temas cubiertos en el taller.</li> <li>3. Entender las expectativas del grupo para el taller.</li> <li>4. Describir el papel y la misión de la organización anfitriona.</li> </ol>
2	Poder y privilegio	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar el poder y el privilegio asociados con el género, la raza, clase, habilidades, etc.</li> <li>2. Describir los resultados de las diferencias en poder y privilegio.</li> <li>3. Explicar qué podemos hacer para distribuir el poder y el privilegio de forma más equitativa.</li> </ol>
3	Sexo vs. género	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explicar la diferencia entre el sexo y el género.</li> <li>2. Describir por qué es importante la distinción entre estos dos términos.</li> <li>3. Identificar las limitaciones impuestas por el género.</li> <li>4. Identificar las estructuras personales y de la sociedad que refuerzan esas limitaciones.</li> </ol>
4	Género y WASH	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Debatir la relación entre WASH y género.</li> <li>2. Desarrollar maneras de abordar el género dentro del marco del tratamiento del agua a nivel domiciliar.</li> </ol>











Plan de lección n°	Plan de lección	Expectativas de aprendizaje
5	Género y capacitación	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Debatir la influencia del género sobre la asistencia y la participación en talleres.</li><li>2. Desarrollar soluciones para romper las barreras a la participación y a la asistencia.</li></ol>
6	Cierre del taller	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Completar una auto evaluación.</li><li>2. Comparar las expectativas de aprendizaje al aprendizaje realmente logrado.</li><li>3. Completar una evaluación final sobre el taller.</li></ol>

## 2.2 Agenda del taller

Duración	
1 hora 30 minutos	<b>Introducción al taller</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción</li> <li>• Acuerdo grupal</li> <li>• Auto evaluación</li> <li>• Expectativas grupales</li> <li>• Agenda y formato de taller</li> </ul>
15 minutos	<b>RECESO</b>
1 hora 30 minutos	<b>Poder y Privilegio</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diferencias entre poder y privilegio</li> <li>• Distribución del poder y el privilegio</li> </ul>
1 hora	<b>ALMUERZO</b>
2 horas	<b>Sexo vs. género o</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diferencias entre sexo y género</li> <li>• Percepciones y estructuras relacionadas al género</li> </ul> <b>Género y WASH</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Roles WASH y género</li> <li>• Género en el marco del tratamiento del agua domiciliar</li> </ul>
15 minutos	<b>RECESO</b>
2 horas	<b>Género y capacitación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Barreras y soluciones</li> </ul> <b>Cierre del taller</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repasar las expectativas del grupo</li> <li>• Auto evaluación</li> <li>• Certificados</li> <li>• Evaluaciones</li> </ul>

## 2.3 Planes de lección

Lo siguiente es una lista de íconos utilizados en este manual del capacitador junto con sus explicaciones.

	<b>Expectativas de aprendizaje.</b> Describen de lo que los participantes serán capaces al final de la sesión para demostrar un aumento en su conocimiento, habilidades mejoradas o un cambio de actitud. Cada plan de lección debe hacer referencia a las expectativas de aprendizaje globales que se enumeran en las competencias de los participantes.
	<b>Duración.</b> El símbolo del reloj aparece al lado de la cantidad de tiempo que la sesión podría durar. Se trata de una estimativa y la sesión podría durar más o menos dependiendo de cómo usted la facilite.
	<b>Materiales.</b> Una lista de todos los materiales que serán necesarios para la sesión.
	<b>Preparación.</b> El tablero aparece cuando se necesita alguna preparación previa a la sesión, incluyendo los materiales requeridos y las cosas que hay que preparar de antemano.
	<b>Introducción.</b> Este azuelo aparece al lado de la introducción a algún tema. Esto ayudará a que los participantes hagan la conexión entre su experiencia personal y el conocimiento que están a punto de adquirir.
	<b>Puntos claves.</b> La llave aparece cuando existen puntos y temas importantes que discutir. Se tratan de recordatorios de los puntos clave que los participantes deberían entender al final de la sesión.
	<b>Actividad principal.</b> El rompecabezas aparece al inicio de una actividad de aprendizaje principal.
	<b>Apuntes para el facilitador.</b> El signo de exclamación aparece para recordarle de las cosas que tomar en cuenta a la hora de facilitar la sesión.
	<b>Repaso.</b> El signo interrogación aparece cuando usted está repasando un tema o verificando el aprendizaje. ¿Qué han aprendido los participantes? ¿Recuerdan la información?
	<b>Copias.</b> Este símbolo aparece cuando hay copias que distribuir a los participantes.

**Plan de lección 1: Introducción al taller****1.5 horas****Expectativas de aprendizaje**

Al final de esta sesión los participantes serán capaces de:

1. Entender cómo se espera que trabajen todos juntos durante el taller.
2. Determinar el nivel de conocimientos y habilidades de los participantes sobre los temas del taller.
3. Entender las expectativas del grupo para el taller.
4. Describir el papel y la misión de la organización anfitriona.

**Materiales**

- Papel para rotafolios
- Puntos adhesivos
- Marcadores
- Rotafolios de autoevaluación

**Preparación**

- Escribir las expectativas de aprendizaje para la sesión en papel para rotafolios
- Libros y lapiceros para participantes
- Preparar un rotafolio para la autoevaluación

**Introducción**

1. Presentar a los capacitadores y otros invitados según corresponda.
  2. Presentar a la organización anfitriona.
  3. Revisar la agenda del día.
  4. Discutir la logística del taller.
  5. Recordar discutir sobre: Disposición del establecimiento, baños, salidas de emergencia, primeros auxilios, programa.
1. Realizar una actividad que rompa el hielo y ayude a los participantes a conocerse entre ellos y a presentarse frente al grupo.



Opción A – Para romper el hielo: el juego de los nombres

1. Haga que todos se pongan de pie en su lugar. Pida a todo el grupo que se concentre en los nombres de cada uno a medida que los dicen.
2. Elija a alguien para que comience el juego y pídale que diga su nombre.

3. La segunda persona, que está sentada a su lado, debe repetir el nombre de la primera persona y luego decir su propio nombre.
4. La tercera persona dirá el nombre de la primera persona, el de la segunda, y su propio nombre.
5. Continúe con todo el grupo hasta que todos hayan dicho su nombre y finalice con su turno. Luego puede ver si la primera y la segunda persona pueden repetir los nombres de todos ya que fueron los primeros en presentarse.



Opción B – Para romper el hielo: nombres y adjetivos.

1. Pida a los participantes que piensen un adjetivo que los describa en ese momento o en general. El adjetivo debe comenzar con la misma letra que su nombre. Por ejemplo: Me llamo Francisco y estoy Feliz.
2. Pase por todo el círculo y que todos se presenten mencionando su nombre y adjetivo. También pueden hacer la mímica del adjetivo mientras se presentan.



Opción C – Para romper el hielo: dos verdades y una mentira (Es una buena actividad para un grupo que ya se conoce)

1. Pida a los participantes que se pongan de pie o se sienten formando un círculo. Explique que quien tenga la pelota debe decir dos cosas que sean ciertas y una que sea falsa acerca de ellos mismos. Luego los demás participantes del círculo adivinarán qué frase es falsa.
2. Quizás quisiera empezar usted a modo de ejemplo: sostenga la pelota, diga dos cosas ciertas acerca suyo y una falsa. Pida a los participantes que adivinen qué frase es falsa. Luego arroje la pelota a un participante.
3. Repita hasta que todos hayan sostenido la pelota.



Opción D – Para romper el hielo: adivine de quién es la historia

1. Utilice una tarjeta o papel, pida a los participantes que escriban un hecho interesante o una historia breve sobre ellos mismos pero sin escribir su nombre en las tarjetas.
2. Junte y redistribuya las tarjetas. Pida a los participantes que se pongan de pie, que se mezclen y que descubran a quién pertenece su tarjeta.
3. Cuando estén listos, pida a los participantes que presenten a la persona que encontraron. Dé a cada participante la oportunidad de ampliar y explicar por qué asistieron al taller.

---

### Acuerdo del grupo –Estableciendo las reglas básicas



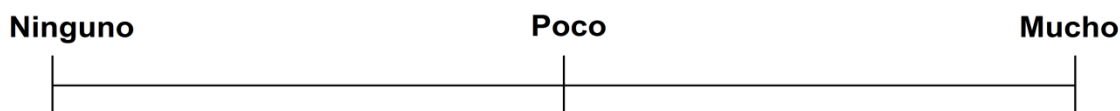
1. Explique que las reglas básicas son acuerdos creados por el grupo que les permitirán aprender juntos.

2. Pida a los participantes que reflexionen sobre capacitaciones o experiencias de aprendizaje anteriores. ¿Qué hizo que fueran experiencias positivas? ¿Negativas?
3. Pregunte a los participantes qué debemos hacer para crear un ambiente de aprendizaje positivo para todos.
4. Anote las expectativas en un papel para rotafolios. (Sugerencias: respeto, preguntar, silenciar celulares, puntualidad...)
5. Explicar que se pueden agregar nuevas expectativas durante el taller.
6. Ubique el acuerdo del grupo a la vista.

### Auto evaluación



1. Escriba en un papel para rotafolios 4 temas principales (con vocabulario relacionado) para el taller con una escala debajo de cada tema como la siguiente:



2. Los temas pueden incluir: En qué difieren género y sexo; qué son Poder y Privilegio; cómo asociar el género con el agua, el saneamiento y la higiene; problemas sobre género en la capacitación.
3. Explique que esto es una herramienta para evaluar el conocimiento y las habilidades que tenemos antes de comenzar el taller. Explique que está bien que la gente tenga poco o ningún conocimiento sobre un tema al comienzo del taller.
4. El objetivo del taller es ayudar a cada persona a que ascienda en la escala.
5. Vean el cuadro juntos, vean cada línea y pida a las personas que coloquen un punto adhesivo sobre la línea basándose en dónde considera que se encuentran en ese momento.

### Expectativas del grupo



1. Explique que hay un rango de entendimiento entre los participantes y que es importante que todos tengan una misma base de conocimiento. Una parte del material que se presentará puede ser nuevo para algunos y repetido para otros. Es de gran ayuda para los participantes que tienen más conocimiento o experiencia que compartan con el grupo.
2. Pida a los participantes que enumeren lo que esperan aprender o lo que esperan durante la capacitación.
3. Anote las expectativas de las personas en un papel para rotafolios a medida que las mencionan.

4. Mencione las expectativas que cubrirá durante el taller.
5. Si hay cosas que están fuera del alcance del taller, explique que no se discutirán. Ofrezca alternativas para discutir dichos temas.

---

### Formato del taller y agenda



1. Discuta sobre la filosofía de la organización sobre la capacitación y el aprendizaje:
  - Experimental, práctica y aprender con la práctica.
  - Actividades individuales y grupales.
  - Estudio de casos y aprender de la experiencia de los demás.
  - Discusión abierta, preguntas y respuestas.
  - Desarrollar un espíritu de comunidad y de trabajo en equipo dentro del grupo.
2. Revise la agenda con tiempos para descansos y almuerzo.
3. Pregunte si hay alguna pregunta.

---

### Reflexiones sobre la lección

## Plan de lección 2: Poder y privilegios



1.5 horas

### Objetivos de aprendizaje



Al finalizar la sesión los participantes serán capaces de:

1. Identificar el poder y los privilegios referidos a género, raza, clase social, discapacidad, etc.
2. Describir los resultados de las diferencias referidos al poder y los privilegios.
3. Explicar las medidas a tomar para distribuir el poder y los privilegios de una manera más igualitaria.

### Materiales



- Papel rotafolio
- Marcadores
- Tijeras
- Rótulos para identificar a cada participante con su cargo o posición para la *Ruta de Privilegios*
- Cinta o broches para asegurar los rótulos de identificación
- Declaraciones para la *Ruta de Privilegios*

Opcional:

- Computador y proyector
- Presentación PowerPoint del Marco sin sesgos

### Preparación



- Escribir las expectativas de aprendizaje de la clase en el rotafolio
- Modificar las descripciones utilizadas en los rótulos, ajustándose al contexto local reflejando así la diversidad y posiciones sociales dominantes en la región
- Elaborar rótulos para cada uno de los participantes
- Revisar las declaraciones de la *Ruta de Privilegios* seleccionando los roles más apropiados para la región. Agregar otros roles que se consideren pertinentes
- Dibuje el Marco sin sesgos en una de las hojas de rotafolio, en caso de no poder utilizar la presentación PowerPoint suministrada para la lección
- Si utiliza la presentación PowerPoint:
  - Verifique que tanto el computador como el proyector estén operando correctamente
  - Aliste la presentación PowerPoint confirmando que funcione adecuadamente

## Introducción



1. Pida a cada participante que busque una pareja.
2. Indique que uno será A y el otro será B.
3. Explique a los participantes que cuando usted diga “ya”, A y B deberán tomar una posición (actitud) que demuestre que se tiene más poder que su pareja.
4. Pídale a B que mantenga su posición (que se congele). Dígale a A que se puede mover y asumir una posición aún más dominante (de mayor poder) sobre B.
5. Ahora pídale a A que mantenga su posición (que se congele) e invite a B a mostrar una posición que demuestre aún más poder.
6. Anime a los participantes a continuar hasta que A y B hayan tenido al menos cinco oportunidades para asumir posiciones de mayor poder.

## Tema 1: Definiciones de Poder y Privilegios



1. Escriba la pregunta: “¿Qué es poder?” en una de las hojas del rotafolio.
2. Pida a los participantes que piensen sobre lo que ellos consideran es el poder en esta actividad. Pídeles que elaboren en pocas palabras una definición.
3. Explíqueles que hay dos definiciones comunes del Poder:
  - *La habilidad para hacer o actuar*
  - *La posesión del control o mando sobre otros*
 Fuente: [www.dictionary.reference.com](http://www.dictionary.reference.com)
4. Pregunte al grupo qué tipo de Poder busca la gente y ¿por qué?
5. Escriba la pregunta: “¿Que es Privilegio?” en una de las hojas del rotafolio.
6. Pida a los participantes que discutan en parejas sobre el significado de la palabra Privilegio y qué tiene que ver con el Poder.
7. Facilite que compartan sus respuestas con todo el grupo y elaboren una definición común entre todos:
  - *Privilegio: un derecho, inmunidad, o beneficio disfrutado únicamente por una persona más allá de las ventajas de la mayoría* [www.dictionary.reference.com](http://www.dictionary.reference.com)
  - *Entre mayor poder tenemos, de más privilegios gozamos*
8. Mencione a los participantes que en las siguientes actividades serán exploradas las conexiones entre privilegios y poder.

## Tema 2: La Ruta del Privilegio



1. Entregue los rótulos que describen los roles de la Ruta de Privilegios.
2. Pida a los participantes que lean en voz alta la descripción en su rótulo.

3. Pida a los participantes que se coloquen hombro a hombro formando una línea recta, todos mirando en la misma dirección.
4. Dígales que va a leer un conjunto de proposiciones. Cada uno va a dar un paso para adelante o un paso atrás dependiendo de su respuesta a la proposición.
5. Explique que entre más avance hacia adelante, mayor es el poder que se tiene; entre más retroceda, menor es el poder que se tiene.
6. Lea en voz alta las proposiciones de la *Ruta de Privilegio* (ver el final de la lección). Intente seleccionar únicamente unas pocas proposiciones de cada categoría y mézclelas a medida que las va leyendo.
7. Cuando haya completado la lectura de las proposiciones, pida a los participantes que tomen nota de la posición en la que han quedado comparativamente con los demás.
8. Pregunte a los participantes si hay personas que hayamos olvidado y que están en el extremo con más o menos poder que todos los participantes.
9. Pida a los participantes que escojan a alguien de una posición contraria y compartan con esta persona sus observaciones.

---

### Tema 3: Conclusiones



1. Pida a los participantes que consideren individualmente las siguientes preguntas y luego que las discutan con una pareja:
  - ¿Cómo se sintió en su rol?
  - ¿Qué rol ha sido privilegiado en el juego? ¿A quiénes se les han otorgado privilegios?
  - ¿Qué impacto tienen estas diferencias en cuanto al Poder sobre nuestra sociedad?
  - ¿Cómo son mantenidas estas diferencias en cuanto al Poder?
  - En la Ruta de Privilegios, todos los participantes comenzaron en la misma posición. ¿Cómo podemos hacer que la gente vuelva a estar en las posiciones en las que haya igual nivel de poder y privilegios?
2. Discuta las preguntas con el grupo.

---

### Tema 4 opcional: Marco sin sesgos



1. Explique a los participantes que el juego ilustra cualidades que determinan el nivel de poder y privilegios que la gente tiene en la sociedad
2. Pregunte qué cualidades determinan poder y privilegios: Edad, Género, Clase social, Orientación sexual, Raza, Etnicidad, Discapacidades, etc.
3. Explique que ahora va a introducir el Marco sin sesgos que explica cómo son mantenidos el poder y los privilegios, y qué puede hacerse para compartir el poder más igualitariamente.

4. Introduzca el Marco sin sesgos usando la presentación PowerPoint y las anotaciones suministradas.
5. Pida a los participantes que expliquen unos a otros el significado del Marco sin sesgos.
6. Mencione a los participantes que ellos tendrán la oportunidad de trabajar con el Marco sin sesgos más tarde en el taller.

### Revisión



1. Discuta con su pareja, qué privilegios tiene usted debido a su identidad.

### Rótulos para la Ruta de Privilegios

*Por favor adecue los rótulos al contexto local. Esta lista es solamente un punto de partida.*

<b>Hombre maduro de clase media</b>	<b>Mujer de 80 años y clase baja</b>
<b>Hombre homosexual de la clase baja</b>	<b>Lesbiana de la clase alta</b>
<b>Hombre jornalero en el campo</b>	<b>Mujer jornalera en el campo</b>
<b>Hombre parapléjico</b>	<b>Mujer con enfermedad mental</b>
<b>Hombre de minoría étnica</b>	<b>Mujer de minoría étnica</b>
<b>Hombre evangélico de 60 años</b>	<b>Mujer cristiana de 60 años</b>
<b>Hombre analfabeta inmigrante que no habla la lengua local</b>	<b>Mujer inmigrante educada a nivel universitario</b>



## Proposiciones para la Ruta de Privilegios

### Edad

- Si sus opiniones son ignoradas debido a su edad, dé un paso atrás.
- Si usted no está en capacidad de tomar una decisión por sí mismo (a) debido a su edad, dé un paso atrás.

### Género

- Si usted recibe menor salario por el mismo trabajo, dé un paso atrás.
- Si usted ha sido enseñado(a) a tener miedo cuando camina en solitario en áreas públicas, dé un paso atrás.
- Si nadie pensará que usted es egoísta al tener hijos teniendo una carrera de tiempo completo, dé un paso atrás.
- Si de usted se espera que cambie el nombre al casarse o de otra manera será cuestionada si no lo hace, dé un paso atrás.
- Si usted no necesita detener su carrera para la crianza de sus hijos, dé un paso para adelante.

### Clase social

- Si usted creció en un hogar con servidumbre (jardineros, muchachas de servicio, conductor personal, etc.), dé un paso para adelante.
- Si sus padres son profesionales educados (médicos, abogados, ingenieros, etc.), dé un paso para adelante.
- Si usted asistió a una escuela privada, dé un paso para adelante.
- Si su familia era propietaria de la casa en la que creció, dé un paso para adelante.

### Orientación sexual

- Si usted puede legalmente casarse con cualquiera del/ de la que se enamore en cualquier país, dé un paso para adelante.
- Si usted necesita ocultar información acerca de quién es su consorte frente a ciertas personas, dé un paso atrás.

### Raza y etnicidad

- Si usted estudió la cultura de sus ancestros en la escuela primaria, dé un paso para adelante.
- Si usted comenzó la escuela hablando una lengua que no era la lengua oficial, dé un paso atrás.

- Si usted asistió a la escuela con gente que, a su manera de ver, eran como usted, dé un paso para adelante.

**Discapacidad**

- Si usted tiene una discapacidad visible o invisible, como un trastorno de aprendizaje o una enfermedad mental, dé un paso atrás.
- Si usted puede acceder a cualquier instalación física en la comunidad sin asistencia especial, dé un paso para adelante.

**Urbano vs. rural**

- Si usted creció en un entorno urbano, dé un paso para adelante.
- Si sus padres son de áreas rurales, dé un paso atrás.

**Religión**

- Si usted trabaja los días festivos que son los mismos días de festividad religiosa que usted celebra, dé un paso atrás.
- Si usted fue desanimado(a) de sus aspiraciones académicas o laborales a causa de sus creencias religiosas, dé un paso atrás.

**Educación**

- Si usted completó la escuela secundaria, dé un paso para adelante.
- Si usted completó la universidad, dé un paso para adelante.
- Si usted no sabe leer o escribir, de un paso atrás.

**General**

- Si usted puede considerar muchas opciones sociales, políticas y profesionales sin mayores preocupaciones acerca de si una persona como usted será aceptada en tal posición, entonces dé un paso para adelante.
- Si usted puede encender su receptor de televisión o leer en la primera página del periódico y ver gente como usted teniendo roles positivos, entonces dé un paso para adelante.
- Si usted se mira a sí mismo(a) y asume que usted tiene que ser una persona de influencia, dé un paso para adelante.
- Si la mayoría de los representantes elegidos lucen como usted, dé un paso para adelante.

**Plan de lección 3: Sexo vs. género****1 hora total****Expectativas de aprendizaje**

Al final de esta sesión los participantes serán capaces de:

1. Explicar la diferencia entre sexo y género.
2. Describir la importancia de la diferenciación de estos términos.
3. Identificar las limitaciones impuestas por el género.
4. Identificar las estructuras personales y sociales que refuerzan las limitaciones.

**Materiales**

- Pelota
- Papel rotafolio
- Marcadores
- Cinta adhesiva de papel o plastilina
- Notas adhesivas

Opcional:

- Computadora y proyector
- PowerPoint: Definición de sexo y género
- PowerPoint: Preguntas para debatir sobre género

**Preparación**

- Escribir las expectativas de aprendizaje para la sesión en el rotafolio
- Escribir las preguntas del tema 2 en el rotafolio o usar la diapositiva de PowerPoint para la clase.
- Escribir las definiciones de sexo y género en el rotafolio o usar la diapositiva de PowerPoint para la lección.
- Si se utiliza PowerPoint:
  - Asegurarse de que la computadora y el proyector funcionan
  - Prepare el PowerPoint: Definición de sexo y género en la computadora

**Introducción**

1. Pida a los participantes que formen un círculo.
2. Explique que usted va a arrojar una pelota a los participantes. Cuando una persona agarre la pelota, debe completar una de las siguientes frases:
  - “Los hombres ...”

- “Las mujeres. . .”
  - “Las niñas . . .”
  - “Los niños. . .”
3. Una vez que haya completado la frase el participante puede arrojarle la pelota a alguien más, y decirle cuál de las cuatro frases debe completar.
  4. Mientras los participantes completan las frases, escriba sus oraciones en notas adhesivas. Péguelas en el rotafolio en dos columnas, una para hombres y niños y otra para mujeres y niñas.

---

## Tema 1: Sexo vs. género



1. Diga a los participantes que dividirá las palabras que se generaron durante la actividad introductoria en dos categorías.
2. Comience dividiendo las notas adhesivas en dos grupos, los referidos a género y los referidos a sexo. Si no hay suficientes notas referidas a sexo, agregue algunas por su cuenta. Por ejemplo, A los hombres les crece barba, Las mujeres dan a luz, etc.
3. Luego de poner cinco o seis palabras en las categorías adecuadas, pida a los participantes que hablen con la persona que tienen al lado sobre lo que las palabras en cada categoría tienen en común.
4. Pida a cada pareja que comparta sus ideas con todo el grupo. Anote sus ideas en la columna correspondiente.
5. Pida a una de las parejas que proponga un título para cada categoría.
6. Ubique los siguientes títulos sobre las dos categorías de palabras: Sexo y Género.
7. Divida al grupo en dos.
8. Pida a un grupo que desarrolle una definición de sexo y al otro grupo una definición de género. Pídeles que incorporen las características comunes que ya han generado para los grupos de palabras.
9. Pida a los grupos que compartan sus definiciones con todo el grupo.
10. Subraye las palabras clave en cada definición.
11. Proporcione las siguientes definiciones y resalte la información que no se encuentre en las definiciones creadas por los grupos:  
**Sexo:** *Diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Son por lo general permanentes y universales (PNUD, 2007). Por ejemplo, las mujeres pueden dar a luz y producir leche, los hombres no.*  
**Género:** *Roles y responsabilidades de hombres y mujeres construidos socialmente, que pueden ser cambiados. Los roles de género están construidos por la cultura, la política, el medioambiente, factores económicos, sociales y religiosos así como por las costumbres, las leyes, los grupos étnicos y los sesgos individuales e institucionales. Por ejemplo, las mujeres deben ser amas de casa y los hombres proveedores (PNUD, 2007).*
12. Pida a los participantes que clasifiquen las notas adhesivas restantes para asegurarse de que entienden la diferencia entre sexo y género.

13. Pida a los participantes que comenten la importancia de la diferencia entre sexo y género. Comparta algunas respuestas con el grupo. *Ponga énfasis en el hecho de que el género se puede cambiar mientras que el sexo no se puede cambiar fácilmente sin una intervención quirúrgica.*

---

## Tema 2: ¿Cómo cambiarían su género?



1. Explique que los participantes se dividirán en dos grupos, uno de hombres y otro de mujeres.
2. Diga a los participantes que en sus grupos discutirán las siguientes preguntas:
  - a) ¿Qué les gustaría cambiar acerca de la forma en que se percibe su sexo? *Por ejemplo, me gustaría cambiar la idea de que las mujeres son débiles.*
  - b) ¿Qué dificultad que las personas cambien su percepción sobre este punto?
  - c) ¿Qué podemos hacer para respaldar este cambio de percepción? Considere esto desde la perspectiva de hombres y mujeres.
3. Pida a cada grupo que presente sus conclusiones ante todo el grupo.

---

## Revisión

1. Pida a los participantes que discutan las siguientes preguntas en parejas:
  - ¿Alguna vez han tenido privilegios o limitaciones debido a su género? Expliquen.
  - ¿Cómo se sintieron?
  - ¿Cómo reaccionaron?

---

## Reflexiones sobre la lección



## Plan de lección 4: Género y WASH



1 hora total

### Expectativas de aprendizaje



Al final de esta sesión los participantes serán capaces de:

1. Comentar la relación entre WASH y género.
2. Desarrollar formas de tratar el género dentro del marco del tratamiento domiciliario del agua.

### Materiales



- Marcadores
- Papel rotafolio
- Notas adhesivas

### Preparación



- Escriba las expectativas de aprendizaje para la sesión en el rotafolio
- Prepare hojas del rotafolio con los siguientes títulos:
  - Crear interés o demanda en el producto o servicio
  - Garantizar que el producto o servicio esté disponible para la gente
  - Verificar para asegurarse de que la gente usa el producto de forma correcta
  - Construir las destrezas y conocimiento de la gente involucrada en el proyecto
  - Conseguir el dinero para subvencionar el proyecto
- Ubique las hojas alrededor de la sala.
- Haga dos letreros: uno que diga 'Hombres' y otro que diga 'Mujeres'

### Introducción



1. Divida a los participantes en grupos de 3 y proporcione a cada grupo un bloque de notas adhesivas.
2. Diga a los participantes que tienen 2 minutos para hacer una lluvia de ideas de todas las actividades relacionadas con el agua, saneamiento e higiene que puedan pensar. El equipo que tenga más notas adhesivas al final de los 2 minutos ganará.

### Tema 1: Roles de WASH y género



1. Pegue dos letreros: Hombres & Mujeres.

2. Pida a cada grupo que pase al frente y pegue sus notitas bajo el letrero ya sea para hombres o mujeres, según sean los hombres o las mujeres responsables de la tarea identificada en la nota adhesiva. Si ambos son responsables, pueden poner la tarea en el medio.
3. Una vez que todos los grupos hayan pegado las notas, invite a otros participantes a ver cómo se han dividido las notas. Anime a las personas a expresar su acuerdo o desacuerdo con la forma de disponer las notas.
4. Pida a los participantes que compartan sus observaciones globales sobre la forma en que las diferentes actividades han sido clasificadas.
5. Pregunte qué implicaciones tiene esta división para la forma que tenemos de trabajar con las comunidades en WASH.

---

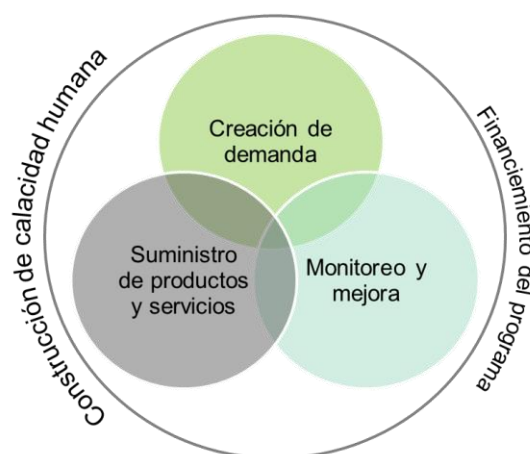
## Tema 2: WASH en el marco del tratamiento domiciliario del agua



1. Explique a los participantes que van a ver cómo el género encaja en los diferentes aspectos de la implementación de un proyecto de tratamiento domiciliario del agua o saneamiento.

### Opción 1 – Revisión del marco de TANDAS (para quienes conozcan el marco)

2. Si las personas conocen el marco de tratamiento domiciliario del agua, pregúnteles si pueden recordar los diferentes componentes. Escriba los componentes como se muestran en el marco de TANDAS. Verifique que todos los participantes comprendan los elementos del marco. Explique a los participantes que van a evaluar cómo el género encaja en cada componente.



---

**Opción 2 – Presentación de elementos de la implementación de TANDAS**

Explique a los participantes que van a ver cómo el género encaja en los siguientes aspectos de proyectos de TANDAS y saneamiento:

- Crear interés o demanda en el producto o servicio
  - Garantizar que el producto o servicio esté disponible para la gente
  - Verificar para asegurarse de que la gente usa el producto de forma correcta
  - Construir las destrezas y conocimiento de la gente involucrada en el proyecto
- Conseguir el dinero para subvencionar el proyecto.

Proporcione un ejemplo para ilustrar cada aspecto.

3. Divida a los participantes en 5 grupos y envíe a cada grupo a una de las hojas con el título de uno de los aspectos de la implementación de TANDAS.
4. Explique que cada grupo tendrá dos minutos para hacer una lluvia de ideas de lo que el género tiene que ver con su sección del marco y escribir sus ideas.
5. Haga rotar los grupos cada dos minutos hasta que cada grupo haya contribuido con ideas sobre las diferentes partes del marco.
6. Pida al grupo original de cada estación que informe a todo el grupo sobre lo que hay en cada lámina.
7. Agregue ideas o información que no haya sido incluida por el grupo.

---

**Revisión**

1. En parejas, discutan una consideración clave relacionada con el género que impacte en todos los aspectos de la implementación.

---

**Reflexiones sobre la lección**



## Plan de lección 5: Género y capacitación



1,5 horas total

---

### Expectativas de aprendizaje



Al final de esta sesión los participantes podrán:

1. Discutir la influencia del género en la concurrencia y la participación en los talleres.
2. Desarrollar soluciones para romper las barreras de participación y concurrencia.

---

### Materiales



- Situaciones hipotéticas

---

### Preparación



- Escriba las expectativas de aprendizaje de la clase en el rotafolio
- Adapte las situaciones del Tema 1 para hacerlas más apropiadas a nivel local de ser necesario.
- Imprima una copia de cada situación para proporcionar a los grupos.

Opcional:

- Repase la herramienta “Marco sin sesgos”.

---

### Introducción



1. Pida a los participantes que se organicen en parejas.
2. Pida a cada participante que ponga una mano detrás de la espalda. Dígales que esto significa “participación equitativa”. Explique que esa mano no puede moverse de detrás de la espalda.
3. Pídales que levanten el dedo índice de la otra mano. Explíqueles que es su espada.
4. Dígales que el objetivo del juego es dar un toque con su “espada” en la mano de “participación equitativa” de su compañero. Si hacen esto han logrado la participación equitativa.
5. Conceda a las parejas de 3 a 5 minutos para jugar el juego.
6. Pregunte a los participantes qué tiene que ver esta actividad con lograr participación equitativa en un taller.

---

## Tema 1: Género y capacitación con juegos de rol



1. Divida a los participantes en 2 grupos.
2. Proporcione una situación hipotética a cada grupo y explíqueles que deben desarrollar un sociodrama corto sobre la situación. Conceda 10 minutos a cada grupo para desarrollar el sociodrama.

### Situaciones hipotéticas

- a. Usted está a cargo de un taller sobre saneamiento. El treinta por ciento de los participantes son mujeres, y el resto de los participantes son hombres. Usted se da cuenta que durante las sesiones en grupos grandes y pequeños las mujeres están en silencio y no contribuyen en nada al debate. Cuando le pregunta a una de las mujeres qué sucede, ella le dice que está todo bien.
  - b. Usted ha estado tratando de reclutar más hombres como promotores de salud comunitaria, pero no le ha ido bien. Las personas en la comunidad creen que solo las mujeres deben ser promotoras de salud comunitaria. Usted ha pegado posters en las clínicas, las iglesias y mezquitas, y habló con las asociaciones comunitarias, pero hasta ahora no ha encontrado hombres interesados en la actividad.
3. Invite a los grupos a turnarse para presentar su sociodrama frente a todo el grupo.
  4. Luego de cada sociodrama, pida a los grupos que:
    - Identifiquen el problema
    - Desarrollen estrategias para resolver el problema
    - **Opción:** Use la herramienta “Marco sin sesgos” para desarrollar una solución
  5. Conceda 10 minutos a los participantes para que comenten sus ideas en sus grupos. Luego, pídeles que compartan sus ideas con todo el grupo.

---

## Revisión



1. Pida a cada grupo que haga una lista de las tres consideraciones más importantes para una capacitación inclusiva de género.
2. Pida a los grupos que presenten su lista ante todo el grupo.

---

## Reflexiones sobre la lección

## Plan de lección 6: Cierre del taller

**30 minutos total**

---

### Expectativas de aprendizaje



Al final de esta sesión los participantes serán capaces de:

1. Repasar las expectativas de aprendizaje para ver si se alcanzaron.
2. Evaluar su aprendizaje.
3. Hacer una evaluación final del taller.

---

### Materiales



- Marcadores
- Puntos adhesivos para auto-evaluación
- Certificados (plantilla de CAWST disponible junto con los materiales de capacitación para este taller )
- Evaluaciones finales, de usar evaluación escrita (plantilla de CAWST disponible junto con los materiales de capacitación para este taller)
- CDs para los participantes con materiales del taller

---

### Preparación



- Escriba las expectativas de aprendizaje de la clase en el rotafolio
- Vuelva a pegar la hoja de autoevaluación
- Imprima los certificados y fírmelos de ser necesario. Verifique los nombres dos veces y asegúrese de que estén todos los participantes.
- De utilizar evaluación escrita, imprima 1 copia por participante
- Entregue los CDs (1 por participante)

---

### Repaso de las expectativas de aprendizaje



1. Repase las expectativas de aprendizaje grupales de la primera sesión para ver si todas fueron alcanzadas.
2. Si no, cubra las respuestas rápidamente, dé opciones a los participantes para encontrar la información que buscaban, o identifique los próximos pasos para un seguimiento.

---

## Autoevaluación



1. Pida a los participantes que coloquen autoadhesivos en la tabla de autoevaluación del comienzo del taller otra vez. Comente los resultados con todo el grupo. ¿Dirían que el taller ha sido un éxito?

---

## Certificados



### Opción A

Entregue los certificados al azar. Haga que cada participante entregue el certificado a la persona cuyo nombre esté escrito en el certificado. Cuando entreguen el certificado, pídeles que digan algo positivo acerca de la persona, como algo que hayan apreciado o hayan aprendido de esa persona durante el taller.

### Opción B

Usted entrega cada certificado a la persona correspondiente. (Esto puede ser más apropiado en algunos países.)

---

## Evaluaciones finales



1. Escrita: Si es apropiado para el nivel de alfabetización de los participantes, entregue las evaluaciones impresas a los participantes y pídeles que las completen.
2. No-escrita: Si los participantes van a tener problemas para completar la evaluación escrita, use una forma alternativa de evaluación.

### Opción A: Plus/Cambio

Paseando por el círculo, pida a cada participante que diga algo positivo (plus) sobre el taller, y algo que cambiarían. Otra versión es hacer circular una manzana y una cebolla. El participante levanta la manzana para compartir algo positivo y la cebolla para compartir algo que cambiaría. Registre las respuestas para poder resumirlas en el informe final.

### Opción B: Debate grupal

Un debate grupal puede ser útil para recolectar las opiniones de los participantes sobre cuál fue la sesión más provechosa o la cosa más útil que aprendieron durante el taller, la parte que menos les gustó, si tienen otros comentarios o quisieran más información. Anime a todos a participar. Registre las respuestas para poder resumirlas en el informe final.

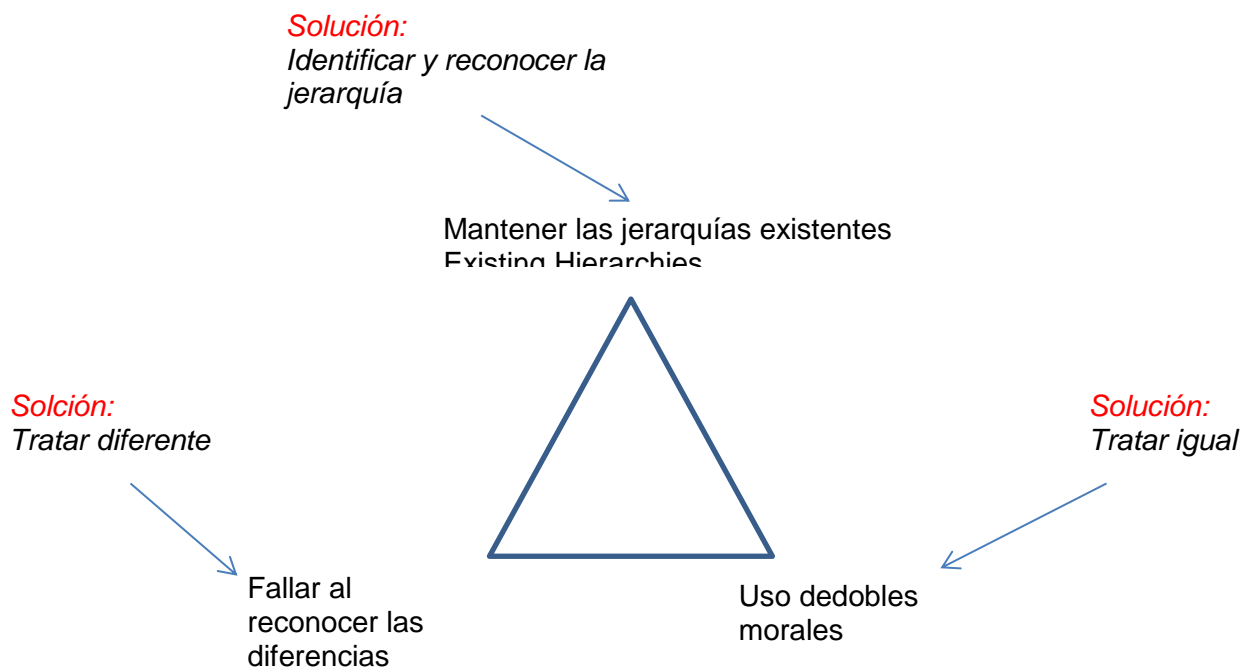
---

## Reflexiones globales sobre la clase y el taller

**Manual del capacitador, Apéndice 1:  
Herramientas**



## El marco sin sesgos



De acuerdo al marco sin sesgos, **las jerarquías se mantienen por:**

- *Negar que existe una jerarquía.*
- *Adoptar la perspectiva de un grupo dominante como norma.*
- *Culpar a la víctima. Por ej: se acusa a las mujeres de provocar a sus abusadores.*
- *Apropiación. Por ej.: la toma de tierras, personas, artefactos y conocimientos culturales por parte de los colonizadores o usar el apellido del marido cuando las mujeres se casan.*
- *Cuando las prácticas que restringen los derechos humanos de grupos no dominantes son presentadas como no problemáticas. Por ej. la discriminación de musulmanes desde 911.*
- *Cuando alguien es diferente se presenta como que tiene una enfermedad o mal. Por ej. el síndrome de Down.*

**Las jerarquías se mantienen principalmente por:**

- *Fallar al reconocer las diferencias.*
- *Usar dobles morales.*

**Las fallas al reconocer las diferencias ocurren cuando:**

- *Cuando las cosas se sacan de contexto. Por ejemplo: el proceso de planificación urbana no reconoce las necesidades de las personas que usan mecanismos como sillas de ruedas, coches para bebés, maletas con ruedas pesadas, etc. Así la ciudad no está planeada para cubrir estas necesidades.*

- *Generalizamos y asumimos que las personas dentro de un grupo específico ven las cosas de la misma manera. Por ejemplo: todas las personas hispanas tienen la misma opinión sobre algo.*

**Dobles morales:**

- *Pueden ser tanto ocultos como abiertos.*
- *Pueden ocurrir como resultado de una sub-representación o exclusión. Por ej.: Los hombres son a menudo excluidos de las investigaciones sobre fertilidad y paternidad a pesar de que son una parte importante en ambos casos.*
- *Tomar como hechos las opiniones dominantes.*
- *Fallar al reconocer la habilidad de un grupo específico de actuar por sí mismos. Por ej.: Hablar por personas con limitaciones físicas en vez de permitir que hablen ellos mismos.*

**Para eliminar las jerarquías necesitamos:**

- *Identificar y reconocer las jerarquías.*
- *Tratar a las personas por igual si la jerarquía se mantiene por dobles morales.*
- *Tratar a las personas de diferente manera si la jerarquía se mantiene por no reconocer las diferencias.*

Referencia: *The Bias Free Framework: A Practical Tool for Identifying and Eliminating Social Biases in Health Research* por Mary Anne Burk y Margrit Eichler  
[http://www.biasfree.org/full\\_BF.pdf](http://www.biasfree.org/full_BF.pdf)