

Memoria:

Diálogo Temático: Transversalizando enfoques de Interculturalidad, Género y Generacional en la Red PCCS



1. Información General

1.1. Actividad:	❖ Diálogo Temático: Transversalizando enfoques de Interculturalidad, Género y Generacional en la Red PCCS									
1.2. Objetivo:	❖ Articular los procesos de transversalización de la Interculturalidad, Género y Generacional de la Red PCCS desde una perspectiva integral que permita fortalecer nuestras intervenciones, en una realidad, que demanda miradas y acciones complejas.									
1.3. Valoración de Resultados										
Resultados Esperados			Resultados Alcanzados							
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Definición conceptual de Cultura, Poder y Descolonización como aporte y enriquecimiento a la concepción de interculturalidad de la Red PCCS que complementará la dimensión operativa del documento de transversalización de la interculturalidad (Ámbitos y Acciones). ❖ Elementos centrales consensuados que hacen a una Política Institucional de Género (Objetivo, Finalidad, Marco Conceptual, Lineamientos Estratégicos, Metodologías, Productos/Efectos) ❖ Elementos estratégicos consensuados para elaborar un enfoque generacional en el abordaje de la Participación Ciudadana y el Control Social. 			<ul style="list-style-type: none"> - Los conceptos de cultura y descolonización fueron satisfactoriamente relacionados en función al enfoque de interculturalidad que busca transversalizar la Red PCCS. - Se recogieron insumos para la transversalización de la interculturalidad identificando ámbitos y acciones que requieren de mayor y/o menor atención. - Se ha construido, debatido y consensuado definiciones que hacen al Enfoque de Género, Generacional, y se identificaron ámbitos de acción para género y generacional, bajo cuatro parámetros (Comunicación, Estructura, Capacidades y Recursos). 							
			Previstos:	39	Efectivos:	36	Mujeres:	25	Hombres:	11
1.4. Participantes:	32 representantes de 23 instituciones correspondientes a 8 Grupos Regionales Santa Cruz: OCCA, FORMASOL, PAP, INCADE y PAZ Esperanza; Cochabamba: YACHAY CHALAKU, AYNÍ SUYU, CCI- FSU y MOSOJ KAUSAY; Chuquisaca: FUNDACIÓN ACLO, ADI, IPTK, PROINDES Y PRODAMA; La Paz – El Alto: FCA; Beni Norte: OCMA; Oruro: CAEP, CISEP, ALDEAS SOS y CEPA; Potosí: CEPROMIN y Tarija: ACLO Tarija y ASOCIO Secretaría Técnica: Facilitadores Área de Incidencia Política y Comunicación y Asesora Temática PpM									
1.5. Organizadores:	Red PCCS / Secretaría Técnica / Área de Incidencia Política y Comunicación									
1.6. Lugar y fecha:	La Paz, 01 y 02 de Junio del 2015									

2. Antecedentes

La Red PCCS, tiene entre sus desafíos la incorporación de los enfoques de Interculturalidad, Género y Generacional en el trabajo que realiza. Por ello y en el marco de la profundización de la democracia como forma de vida, en la búsqueda del desarrollo de una conciencia política y una efectiva incidencia social ha iniciado un proceso de análisis y reflexión interna, con el objetivo de alcanzar consensos mínimos en la construcción participativa de definiciones y mecanismos de transversalización e incorporar estos enfoques en el trabajo institucional y de cada una de las entidades que la conforman.

En este ese propósito, la Comisión de Transversalización celebró el pasado año (6 y 7 de noviembre del 2014) un Encuentro Nacional a objeto de identificar lineamientos y perspectivas para la transversalización del enfoque de interculturalidad en la Red PCCS. Similar tarea realizó la Comisión de Género en la presente gestión (3 de marzo 2015), retomando algunas acciones identificadas en el Plan Trienal de Género, entre las que destaca la realización de una Política Institucional de Género.

En medio de estos antecedentes, se ha desarrollado el Diálogo Temático Nacional denominado “*Transversalizando los enfoques de Interculturalidad, Género y Generacional en la Red PCCS*” los días 1 y 2 de junio, cuyo propósito principal fue lograr consensos conceptuales, identificar ámbitos de acción y, compartir los avances sobre la comprensión de transversalización del enfoque de interculturalidad, género y generacional.

3.- Desarrollo

3.1. Profundizando el Enfoque de Interculturalidad

Cuando el reloj anunciaba las 09:00, con la presencia de más de una veintena de representantes y delegados de distintas instituciones que forman la Red PCCS, se dio inicio al Diálogo Temático: Transversalizando el enfoque de interculturalidad, género y generacional en las acciones de la Red PCCS, con palabras de bienvenida; e inmediatamente se dio curso al programa preparado.

1er. Momento

Definición conceptual de Cultura, Poder y Descolonización como aporte y enriquecimiento a la concepción de interculturalidad de la Red PCCS que complementará la dimensión operativa del documento de transversalización de la interculturalidad (Ámbitos y Acciones).

La formación de la identidad cultural

La primera parte del taller estuvo destinada a reflexionar cómo se forma la identidad cultural de las personas. El ejercicio se inició a través de la construcción de una historia de vida que se tejió mediante el aporte de los integrantes de cada grupo. Dentro de los apuntes comunes a las historias se mencionan los siguientes aspectos:

- Existe, luego de compartir las historias de vida, una comprensión común respecto de que la identidad cultural se va construyendo durante la vida de las personas a través de intercambios, influencias y condicionamientos diversos. Esto hace que la identidad cultural sea comprendida como un continuo movimiento donde se asumen y se rechazan características que rodean a las personas.

“La identidad cultural se va construyendo durante la vida de las personas a través de intercambios, influencias y condicionamientos diversos. La identidad cultural sea comprendida como un continuo movimiento donde se asumen y se rechazan características que rodean a las personas”.

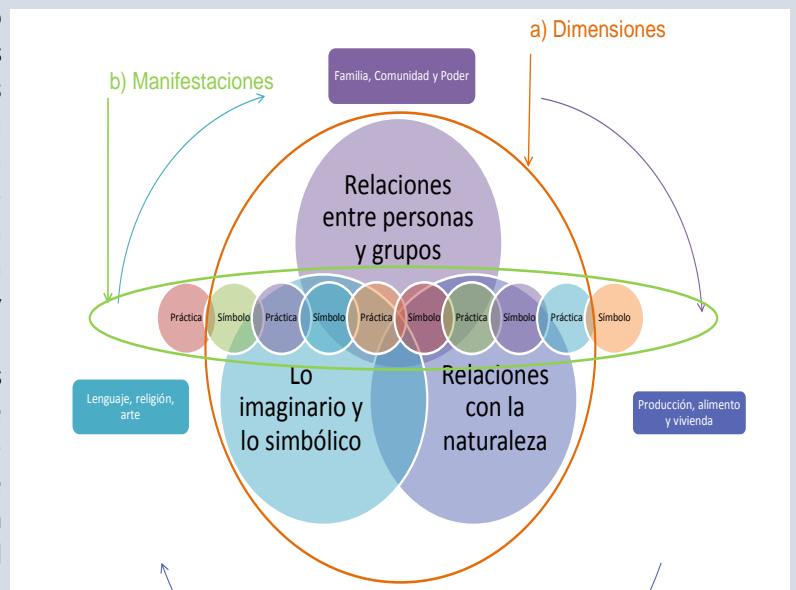
- El momento de realizar un ejercicio como el desarrollado también significa la emergencia de imaginarios de los propios participantes, esto se corrobora al notar que el destino final de las historias de vida estuvo marcado por un territorio determinado: Santa Cruz, lugar que se visualiza como la zona de promesas, una especie de sueño cruceño por mejores condiciones de vida.
- De la misma forma, todas las historias estuvieron centradas en mujeres cuya vida se desarrolló en una lucha contra los roles de género y las imposiciones sociales.

Luego de la exposición que se hiló tomando detalles de las historias de vida, las y los participantes compartieron sus puntos de vista respecto al esquema: adscrito, asumido y adquirido, como ese flujo continuo y constantes que forma la identidad cultural. Uno de los apuntes estuvo dirigido a cuestionar lo adscrito como una categoría incorrecta porque la adscripción está ligada a un proceso de elección o selección, de esta forma se opta por hablar de características: propias, asumidas y adquiridas. Otra de las observaciones mostró que se prefería hablar de características fisonómicas antes de utilizar el concepto raza cuando hablamos de los aspectos propios.

La cultura como relaciones

Tomando como inicio la exposición sobre las historias de vida, se facilitó la comprensión de la cultura como un conjunto de relaciones: relaciones con la naturaleza (producción, alimentación, medidas para cubrir las necesidades), relaciones de poder (cómo delegamos o ejercemos el poder, cómo nos relacionamos entre las personas creando jerarquías y maneras correctas de ser) y relaciones con lo simbólico e imaginario (creencias, religión, lenguaje, mitos).

La segunda parte de este momento estuvo dirigida a que las y los participantes compartieran ejemplos donde los tres ámbitos de las relaciones se observaran interactuando. Así se dio una muestra grande de un conjunto de prácticas que varían de región a región y que muestran la producción de alimentos, una creencia determinada y un conjunto de ritos y protocolos que se realizan en comunidad. Destacaron las fiestas y fechas conmemorativas, espacios en los cuales se produce un reencuentro de quienes se encuentran en "diáspora" con quienes se quedaron en sus lugares de origen, una suerte de reafirmación de la identidad y del sentido de cohesión del grupo.



Colonialismo y Descolonización

La dinámica para ingresar a este momento reflexivo se dirigió a la identificación de palabras que al calificar a las personas crean, mantienen y sostienen una jerarquización de las relaciones. Una vez concluida la dinámica se procedió a compartir las palabras que más llamaron la atención, esto en función a ingresar a la exposición sobre el colonialismo. Compartir reflexivamente fue el camino para exponer:

- ✚ **La colonialidad del saber** (cómo se tiene que conocer, qué conocimientos son válidos, a qué se llama saberes, cuál es la ventaja del testimonio escrito frente al oral).
- ✚ **La colonialidad del ser** (cómo tenemos que ser, cómo tenemos que comportarnos, qué reglas debemos seguir).
- ✚ **La colonialidad del poder** (quién y cómo se delega el poder, quién puede acceder al poder, cómo se toman las decisiones, cómo se construyen las jerarquías en las relaciones interpersonales)

Las tres formas descritas son los caminos por los cuales la colonialidad ejerce su poder, y lo hace a través de diferentes mecanismos. Su finalidad es que la cultura dominante se imponga sobre los demás, haciendo que cada persona internalice los mensajes para que los reproduzca y así también se reproduzca un orden social. Esta es la forma por la cual encontramos conexiones con las luchas contra un sistema patriarcal que en su caso a determinados los roles que deben reproducir las mujeres (reproductora, criadora de los niña/os, cuidadora del hogar, productora de la transformación de alimentos, encargada de los servicios, etc.) así como los espacios donde se les es permitido existir (público y privado, por ejemplo).

Comunicación Intercultural

Luego del momento de reflexión, debate y diálogo sobre valores y percepciones se enfatizó en obstáculos y malentendidos en la comunicación intercultural y realizó una breve dinámica sobre el modelo de "cuatro orejas", recordando que la comunicación "meta" nos puede servir para evitar y aclarar malentendidos en la comunicación (intercultural).

Escuchar con cuatro orejas



(Tomado de: Friedemann Schulz von Thurn "El arte de conversar", Herder)

2do. Momento

Aplicación hacia los ámbitos y acciones. Posteriormente se realizó el ejercicio de aplicación de lo conversado en el trabajo y las características de la Red PCCS.

Para ello se dividió l@s participantes en 6 grupos de trabajo, que deberían desarrollar y después presentar delante del plenario, como resolverían los siguientes desafíos, pensando que su actuar tomará en cuenta la transversalización de interculturalidad:

- Apertura de nuevos departamentales
- Contratar una persona
- Facilitar un taller
- Publicar un tríptico
- Reunión del equipo
- Planificación de un proyecto

Cómo pistas se les hizo recordar mediante tarjetas, que deberían tomar en cuenta los aspectos de recursos, de la tarea de pensar en los aspectos recursos, comunicación, actitudes, capacidades y estructuras, visibilizados en tarjetas. Una persona por grupo recibió además la tarea de poner su atención al hecho de que tal vez aparezca en el debate otro aspecto no mencionado en tarjetas y documentarlo.

Ejemplos del ejercicio de aplicación según ámbitos y acciones:



¿Qué habrá que tener en cuenta para la contratación de una persona que aplique a una institución que transversalice el enfoque intercultural?

En el ámbito de los recursos humanos se destaca que las personas a contratarse deben preocuparse y tener ciertas actitudes, se mencionó a una persona propositiva, que no tenga un lenguaje sexista, discriminador y/o racista. El comunicarse debe pasar por un dominio del idioma que le permita expresar y dialogar de manera sencilla y clara, admitiendo que esto también requiere facilidad de trato con las personas. Si se trabaja en áreas donde se hable un "idioma nativo" en lo posible lo sepa. Otros atributos serían necesarios según las exigencias que requieran sus responsabilidades

Factores que se deben tomar en cuenta en la socialización de un proyecto

Para la socialización de proyecto con enfoque intercultural el grupo puso de manifiesto que previamente este había sido construido participativamente, ya para que un grupo más amplio lo conozca se identificaron todos los involucrados haciendo una lista para que estuvieran presentes en las actividades de socialización. La comunicación para la socialización tomará en cuenta el idioma de la zona y además se realizará en un lenguaje claro y sencillo. La información que se brinde a todos los involucrados deberá mostrar los resultados y efectos del proyecto.

De la misma forma, el proyecto concibe que es un colectivo el que lleva adelante el proceso. Esto significa que cada uno de los involucrados aporta, en una relación horizontal, sus conocimientos, valorando sobre todo la experiencia de la zona. Por ello, las principales actitudes que se requieren son la valoración y el respeto para cada uno de los actores involucrados y sus aportes.

Aspectos inherentes a procesos de planificación participativa en infraestructura local

Los procesos de planificación del desarrollo y más en concreto los de infraestructura local, corroborando nuestros aprendizajes de VDLC, tendrían que contar con la participación del conjunto de la población, criterios generacionales, de género e interculturalidad podrían ser el tamiz mediante el cual se garantice que toda la población esté representada.

Lo que debe garantizar la facilitación de estos espacios es un lenguaje inclusivo (claro, sencillo y que exprese también las ideas en el idioma o los idiomas que se utilizan en la zona) que permita el diálogo entre todos los participantes, también se debe tener la capacidad de utilizar técnicas que permitan la participación de todos. El reto principal de este tipo de espacios se encuentra en la construcción de consensos, los mismos deberán tomar en cuenta la diversidad de opiniones, ideas, miradas sobre diferentes temas, y sobre ellos los grupos pueden tener posiciones.

Por ello, se sugiere trabajar aspecto que faciliten el diálogo horizontal, el cual debe partir por asuntos como el desarrollo de actitudes propositivas, cuestionamiento respetuoso, negociación, etc. Si tomamos en cuenta el enfoque intercultural en el momento de construcción de consensos se tiene que tener una actitud flexible, la cual garantizará que no se den imposiciones.

Las imposiciones también se pueden dar por la imposición de propuestas “modernistas, progresistas” que tienen una forma de ver los espacios, en el caso del ejemplo, sin que haya habido un espacio en el que las personas de la zona se manifiesten sobre cómo ven y viven los espacios, los expertos pueden caer en este tipo de “imposiciones”. Acá también se encuentra el tema del desarrollismo internalizado en las personas, grandes obras que no fueron pensadas desde la posibilidad de su adaptación al medio local y que por ello luego se convirtieron en elefantes blancos.

Así los facilitadores siempre deberán preguntar por cómo piensan, viven o imaginan los participantes.

Producción de materiales impresos

El ejercicio estaba dirigido a la producción de un tríptico, dicha producción debería tomar en cuenta el enfoque intercultural, el debate y la discusión propuso los siguientes puntos a tomar en cuenta.

En lo comunicacional se debería hacer un análisis de contenidos respondiendo de partida a la pregunta de ¿a qué público está dirigido? Esta pregunta ayudaría a identificar el tipo de imágenes y el lenguaje adecuado a utilizarse.

Para conocer qué tipo de lenguaje e imágenes deben utilizarse es necesario tener un contacto continuo y cercano con la población, así se conocerá lo conveniente para los productos, esto requerirá una actitud de permanente apertura además de un cuestionamiento continuo a las formas por las cuales dialogamos con la población.

De la misma forma, la socialización del material producido deberá tomar en cuenta los espacios propicios para su distribución, esto hace necesario participar de sus actividades, por ejemplo asambleas.

Las capacidades entonces pasan por tener un alto grado de conocimiento e implicancia con los contextos de las regiones (cultura, lenguaje, costumbres, otros).

En cuanto a los recursos se puede solicitar que el equipo sea enriquecido a través de miradas que aporten cercanía a la población (antropología, sociología, etc.), pero es necesario que estas miradas también sean enriquecidas por técnicos que incluso pertenezcan a la misma región.

Apertura de nuevas oficinas departamentales de una ONG/institución

Qué es lo que se necesita para que una institución se convierta en cercana a la gente? Podría ser la pregunta inicial a la hora de abrir oficinas en alguna zona. Los/as participantes consideraron diferentes aspectos y destacaron los siguientes:

- En cuanto a la comunicación es prioritario conocer la manera de relacionarse de las personas esto incluye el idioma, pero también el lenguaje como un conjunto de prácticas que varían de región a región. El conocimiento de la institución que pueda tener la región donde se trabajará deberá ser informado de manera clara y transparente.
- Las actitudes vivenciales de quienes trabajan deberán crear y generar espacios y clima de confianza. Esto también se deberá trabajar desde un respeto hacia la manera de ser de los pobladores con los que se trabajará.
- En cuanto a recursos se habló de la necesidad de contar con el uso efectivo de nuevas tecnologías, por otro lado el personal debe estar capacitado para responder a las necesidades del grupo meta.
- Encontrarse en un nuevo sitio también podría ser una ventaja cuando se trabajan metodologías como el intercambio de experiencias que posibilitaría una forma de conocer y acercarse a la población.
- Otro aspecto es que el acercamiento a la población también tiene que hacer evidente que la institución, además de tener un discurso, vivencia una serie de valores.
- El espacio donde se desplacen las oficinas de la institución debe ser accesible y cómo para las poblaciones.

En el trabajo sobre los ámbitos quedamos con los aspectos arriba mencionados como base de seguir en la ruta de la transversalización. Además apareció como aspecto no explícitamente pensado hasta ahora el “intercambio de experiencias”, que podríamos en el transcurso del camino sumar a actitudes o abrir en capítulo de procesos.

Otros comentarios:

- ¿Cuál es el rol de las coordinaciones respecto de la transversalización, o mejor explicitación, de lo intercultural, el género y generacional?
- Cómo afecta un trabajo lejano, no intercultural, en la sostenibilidad de los proyectos. Cómo no se crea dependencia de lo que hace una ONG para que cuando el presupuesto de proyecto concluya esto no implique que los procesos se terminan, sino que la población se apropie y por ello lo sigue realizando.
- Trabajar desde el criterio de cercanía con la gente implica que no exista una brecha que aleje a los técnicos y directores de la gente con la que se trabaja. Este puede ser luego un criterio de insostenibilidad.
- Según el criterio de un participante, el tema de interculturalidad está desapareciendo ya son muy pocos los que hablan de él. Si forma parte del discurso oficial del Estado pero a nivel de políticas públicas no hay un reflejo de lo que se postula. En este sentido la pregunta de fondo que lanzó fue ¿Qué hacemos con lo intercultural?

- Ir un paso más allá de lo trabajado hasta aquí implica pensar en indicadores, resultados y objetivos que reflejen el enfoque intercultural. De esa manera se explicitará en los proyectos que estamos transversalizando la interculturalidad.
- Existió un cuestionamiento respecto de dirigir o delimitar nuestro trabajo intercultural hacia los pueblos indígenas, cuando existen matices mayores y como ejemplo se mencionó que algunos estudios hablan de culturas suburbanas. Al respecto, se debe manifestar que la definición de interculturalidad consensuada por la Red PCCS lleva consigo dos palabras clave: “étnico-culturales”, estas palabras fueron pensadas justamente bajo la perspectiva de que en los ámbitos urbanos también estaban surgiendo tribus urbanas, sobre todo en jóvenes que manifiestan ciertos rasgos particulares. Lo importante de nuestra definición de interculturalidad es que sean del ámbito y alcance que fueren, las manifestaciones culturales se ven afectadas por una cultura dominante que dicta el canon, la norma, la regla de lo aceptado.
- A veces, las ONGs pueden estar preocupadas por cumplir los requerimientos de las financieras en cuanto a infraestructura, personal, proyecto; pero se puede estar olvidando que el trabajo se da con la gente de una zona específica y esta cercanía con la población queda en segundo plano.

2do. Día.- Al promediar las 08:30 de la mañana se dio inicio a la segunda jornada de trabajo con presencia de una treintena de representantes institucionales que arribaron a Sacaba -Cochabamba, desde todas partes del territorio nacional.

Tras un espacio corto, de recordatorio, sobre los avances logrados la jornada anterior y la explicación de rasgos comunes entre una Política Institucional y los mecanismos de transversalización, se procedió a la presentación de los antecedentes de la Red PCCS en materia de género.

3.2. Construyendo los Enfoques de Género y Generacional

1er. Momento

Breve reseña histórica de los avances de la Red PCCS sobre el enfoque de Género y resultado preliminares de la Encuesta de Género

En este espacio, la facilitación recapituló el avance institucional de la Red PCCS en relación a Género identificando los principales hitos, la misma que data del año 2007 y se prolonga hasta febrero del 2015.

El proceso de reflexión sobre Género en la Red PCCS se inicia el 2007 con el Taller Nacional de Género apoyado por MISEREOR. El análisis interno iniciado por la Red giraba en torno a ¿Como asegurar la inclusión social con justicia de género?. A la conclusión del evento se elevaron



recomendaciones tanto a la Directiva, el Directorio, la Asamblea e instituciones afiliadas.

El 2008 se retomó el proceso de reflexión interna en la perspectiva de profundizar un Diagnóstico y para ello se constituyó un equipo de trabajo a la cabeza del CCIMCAT y ECAM - GR Tarija, CJA - GR Chuquisaca y OCMA – GR Beni norte, que concluyó con la permanencia de una sola institución CCIMCAT quién presentó los resultados del Diagnóstico en un Taller nacional producto de la aplicación de una encuesta a las afiliadas.

No fue sino hasta el año 2013 que se retoma el abordaje de Género en la Red PCCS, a partir de la necesidad de incorporar el enfoque de Género en los procesos de construcción de Cartas Orgánicas Municipales que la Red venía acompañando, la misma se concreta en Eventos Nacionales promovidos desde la Comisión de Autonomías.

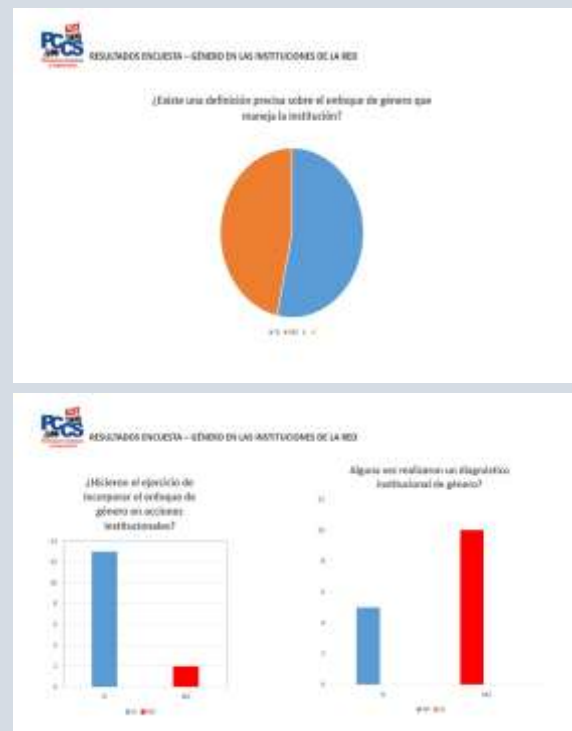
El segundo semestre a iniciativa de algunas afiliadas del Grupo Regional Cochabamba se constituye el Comité Impulsor de Género y que fue respaldada por el Directorio. El proceso concluye en su primera fase con la constitución de una Comisión de Género y el Plan Trienal de Género de la Red PCCS, que prioriza 3 ejes: 1. Integridad / Autonomía Personal y Social, 2. Autonomía económica y 3. Participación Política. También identifica la tarea inmediata de elaborar de forma participativa una Política Institucional de Género.

Posteriormente en el mes de febrero del año 2015, por decisión del Directorio se encomienda a la Secretaría Técnica reorganizar la Comisión de Género y retomar la prioridad de elaborar la Política Institucional de Género convocando a un Encuentro Nacional.

La exposición de la breve reseña de avances en la Red PCCS concluyó con un esbozo a manera de contexto macro sobre el abordaje del Enfoque de Género desde el Estado y los diferentes Gobiernos desde 1993 a la fecha.

Estado de situación sobre el Enfoque de Género en las Instituciones de la Red.

A la conclusión de la exposición de los antecedentes, se procedió a realizar un breve punteo sobre los resultados del Cuestionario digital que fue enviado el mes de febrero y que sólo fue respondida por 15 instituciones afiliadas. La muestra dio cuenta por ejemplo: Cuántas instituciones tienen una definición propia de Género (más del 50% de las instituciones que aplicaron el diagnóstico dicen tener una definición propia), se buscaba conocer si las instituciones cuentan con una Política de Género (9 instituciones aseguran que sí y 6 que no), estar al corriente sobre cuántas realizaron el ejercicio de aplicar el enfoque de género en las acciones institucionales (13 dijeron que si aplicaron y 2 aseguraron que no). Entre otras cosas la muestra buscó establecer el grado de asignación presupuestaria a las tareas con enfoque de género, o si las políticas de contratación de personal incorpora criterios de género.



Concluida la exposición de los resultados del diagnóstico, se enfatizó en la necesidad institucional de contar con una base de datos actual, que dé cuenta, del estado de situación de la aplicación del enfoque de género en las instituciones.

2do. Momento

Provocar para construir una definición de Género en la Red PCCS



Se inició este momento con una dinámica de provocación, solicitando a los y las participantes definir en una hoja de color en una sola palabra Género o lo que creía que ello implicaría. Paralelamente se conformaron 6 grupos y con las palabras que definieron (en las hojas de color) construyeron de forma participativa y conjunta una definición de grupo. Después de un tiempo de trabajo en grupo sobre la definición solicitada, se procedió a socializar el trabajo de los grupos sobre lo que ellas(os) consideran que es Género y de qué manera se estaría abordando al interior de sus instituciones.

Posteriormente se procedió a compartir la definición recogida en el Plan Trienal de Género, planteada como: *“la gama de roles, relaciones, características de las personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo a la influencia, socialmente construidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada”*; o como *“el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que la sociedad asigna a las personas de forma diferenciada como propias de hombres y mujeres. Los géneros son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye a lo que considera “masculino” o “femenino” mediante la educación, el uso del lenguaje, la familia, las instituciones o la religión”* (ONU); el objetivo de este ejercicio es que a partir de la discusión, construcción de una definición en grupo y la comparación se asimile mejor el significado de Género.

3er. Momento

Construyendo una definición propia de Género y Generacional

En el 3er. momento de construcción de definiciones de Género y Generacional para el trabajo en Red, se reconoce los avances en cuanto a Interculturalidad y Género, pero se identifica debilidad en cuanto a avances y reflexión en el ámbito Generacional al interior de la Red PCCS. Con ese antecedente previo se inicia este 3er momento de aterrizaje conceptual. Los facilitadores pegaron alrededor de las paredes del recinto 6 enfoques distintos de Género y convocó a los asistentes a conformar 6 grupos para que cada uno de ellos recorriera por cada uno de los enfoques pegados, esta dinámica es conocida como Café Mundial.

Seguidamente a cada grupo se entregó dos puntos (stikers redondos de color verde), para que después de una evaluación en grupo eligieran el o los enfoques con la que estarían de acuerdo; finalmente y con el objetivo de identificar acciones patriarcales como la imposición del mas fuerte, se entregó a cada uno de los 32 representantes un punto (stiker redondos de color amarillo), para que él o ella, de forma individual eligiera un enfoque. Resultado de este ejercicio se tiene identificadas dos enfoques con gran aceptación.



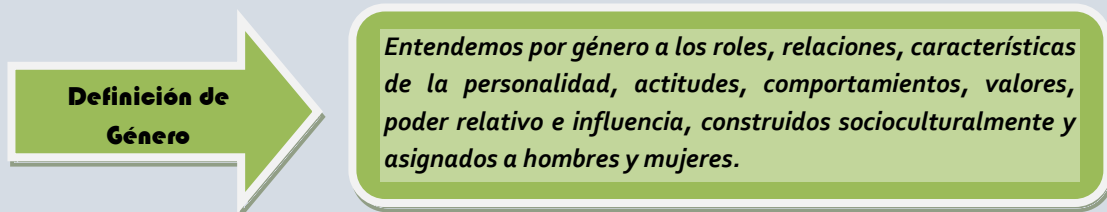
Posteriormente se trabajó en 2 Grupos; unos que quisieran contribuir en la construcción de una definición de Género para la Red; y un segundo grupo, con aquellas personas que planteaban la concreción de posibles acciones concretas. La apertura a la confrontación de ideas y posiciones permitió integrar el trabajo referido a género con el aspecto generacional, a tratarse en dos grandes grupos.

Pasado medio día, una vez acordado la metodología a seguir en cuanto al abordaje de Género y Generacional, se dio continuidad a la jornada con una lluvia de ideas sobre las percepciones de cada participante respecto a lo Generacional. Concluida la exposición de percepciones sobre generacional, se procedió a la conformación de dos grupos de trabajo, la misma que se prolongó por espacio de 45 minutos, para concluir en la presentación en plenaria de sus hallazgos y propuestas. Siendo las 16 horas, se convocó nuevamente a plenaria a los concurrentes a objeto de que cada grupo comparta sus aportes y propuestas. Este ejercicio se prolongó por el lapso de 30 minutos.

Ya al promediar las 17:00 horas, concluida la plenaria se procedió al cierre del Diálogo Temático, con palabras de agradecimiento y felicitaciones a todos los asistentes. Paralelamente a esta acción se realizó la evaluación al trabajo de facilitación por cada uno de los participantes.

4.- Consensos

La apertura a una amplia discusión democrática de posiciones e ideas permitió identificar que la aplicación del enfoque de género al interior de las instituciones se da en distinto grado. Por lo que la construcción participativa, no definitiva, de una definición de Género y Generacional contribuirá a mejorar la comprensión conceptual y las acciones desplegadas desde el trabajo en Red.



**Definición de
Generacional**

Se refiere a todos los grupos etáreos de la sociedad y aborda cualquier temática considerando y valorando que la sociedad está conformada por varones y mujeres en diferentes etapas de la vida, reconociendo el ejercicio de la ciudadanía desde la niñez.

Asimismo el Diálogo Temático permitió identificar y consensuar una línea de enfoque, en lo que se refiere a género y generacional.

**Enfoque de Género
y Generacional**

Desde este concepto el enfoque de Género y Generacional, es un proceso de análisis e interpretación de las relaciones sociales que construyen hombres y mujeres en sus diferentes grupos etáreos en una determinada realidad social, política, económica, cultural e histórica. Cuestiona las diferentes desigualdades que tienen hombres y mujeres, sus interrelaciones y sus distintos roles que socialmente se les asigna.

Desde la Red PCCS se reconoce además, el dialogo, la justicia social con equidad y complementariedad.

Sobre la identificación de ámbitos de aplicación de los enfoques de transversalidad, género y generacional, éstos han sido agrupados en 5: 1. Comunicacional, 2. Estructura, 3. Capacidades, 4. Actitudes, 5. Recursos y otros, que están organizados en el cuadro que viene a continuación.

	Comunicación	Estructura	Actitudes	Capacidades	Recursos	Otro/as
Interculturalidad	La comunicación debe ser horizontal, de abajo hacia arriba, respetar vivencias y prácticas de vida; Facilidad de relación con los demás; Generar canales horizontales para retroalimentar contenidos. Empatía, aplicación de nuevos métodos de resolución de conflictos; Asertiva; con lenguaje claro, sencillo y contextualizado.		Valoración de usos y costumbres que trascienden en el tiempo. Romper paradigmas mentales, cambio de actitud, ser tolerantes. Respeto y tolerancia. Los refrigerios en lo posible deben ser sanos y naturales y preparados por el equipo técnico, velando el cuidado de la salud y la casa madre tierra. Evitar conflictos atribuyendo características preconcebidas Aprender a escuchar y percibir sentimientos y estados de ánimo Relaciones horizontales entre miembros de la Red (directorio, técnicos, instituciones asociadas) y relaciones horizontales dentro las instituciones	Espacios permanentes de reflexión. Potenciar, identificar, entrenar en la práctica participativa a los involucrados de la Red. No solamente el expositor es el único conocedor del tema, debe respetar los conocimientos de los participantes. Debe poseer la capacidad de la empatía. Resiliencia: Capacidad individual o colectiva de asumir actitudes para superar un conflicto o crisis.	Identificar necesidades específicas;	Adecuación metodológica para los participantes de acuerdo a la necesidad. Encuentros pluriversales en los procesos de participación ciudadana.
Género	No repetir constantemente “el actor, la actora” o líder – lidereza; lenguaje incluyente “les voy a capacitar” “lamentablemente se quedó a hacer sus labores de casa”	La composición del directorio debe comprender en la elección de cargos elementales de paridad y alternancia; La secretaría o recepción no debe ser una barrera para llegar al director, jefe o coordinador. Tiempos laborales que trabajen la asunción de responsabilidades de parte de las madres y padres.	Tolerancia, Diálogo, Sentido Amplio; Diálogo, Escucha activa; democracia como forma de vida. Los facilitadores o técnicos y directores deben incluirse y participar del desarrollo del taller como un participante más.	Intercambiar roles para la elaboración del almuerzo en talleres con grupos en el campo. Sensibilizar a los varones para la participación en talleres. Capacitaciones en sitios a las familias de acuerdo a la necesidad.	Mayordomía y equidad en el gasto.	Adecuación de horarios, ambientes y metodologías tomando en cuenta realidades de género y generaciones.



<p>Generacional</p>	<p>No usar la imagen de la niñez en publicidad. Complementariedad enfoque de trabajo con estos grupos etarios en todas las acciones, tomar en cuenta las diferentes visiones de estos grupos. Lenguaje visual adecuado, considerando el grupo etáreo (público meta)</p>		<p>Respetar las opiniones de todos los miembros de la familia Deberá promoverse el cuidado de las familias y la estabilidad sentimental de las parejas con nuestros trabajadores, entendiendo que en cada institución los trabajadores en ningún momento dejan de ser padres/madres y esposas/esposos. Priorizar la protección de la familia del personal de las instituciones El equipo técnico se organiza para el apoyo con los hijos de los participantes, con los más grandes se ejecuta el mismo contenido del taller se contempla materiales y refrigerio.</p>	<p>Tomar en cuenta los saberes y conocimientos de todas las personas independientemente de las edades para elaborar un plan de actividades. Abordar desde procesos de aprendizaje colectivo el género y generacional en el ciberespacio (web, Facebook, twiter, etc.)</p>	<p>Se de establecer recursos que fomenten la participación de la niñez en procesos que mejoren su formación y le permitan constituirse, con el tiempo, en agentes de cambio. Preveer la alimentación para los/as niñas/os en los eventos. Adquisición de material educativo didáctico; juegos y otros relacionados. No poner limitantes en cuestión de edad cuando piden personas con experiencia (por lo general no jóvenes); Ambientes y materiales adecuados para niños/as; considerar la inclusión de presupuesto para el uso exclusivo de niñas/os y/o bebés. Rescatar el día de la familia con actividades integradoras.</p>	
---------------------	---	--	---	---	--	--

5.- Evaluación

La realización del Diálogo Temático en esta oportunidad ha previsto la evaluación en dos momentos. El primer momento consistió en que los/as participantes, al inicio de la primera jornada, expliciten sus expectativas en relación al evento. El segundo momento fue a la finalización del evento, a continuación algunas de las apreciaciones que se recogieron:

Expectativas

- Conocer cuál sería la política de género y las líneas/acciones en género y generacional
- Resolver mis dudas sobre género, generacional e interculturalidad
- Conocer experiencias en el trabajo institucional respecto a la interculturalidad, género y generacional (2)
- El de poder conocer y enriquecer mis conocimientos y de poder llevar un concepto consensuado por los miembros de la Red sobre intercultural.
- Profundizar y recoger experiencias sobre los enfoques de interculturalidad, género y generacional.
- Profundizar la reflexión sobre los enfoques propuestos
- Conocer un modelo o paradigma para enseñar a niños/niñas y adolescentes sobre interculturalidad, género y generacional
- Conocer más sobre interculturalidad y el cómo aplicarlo correctamente en el trabajo
- Construir un enfoque generacional abordando la participación ciudadana y el control social en Red desde las experiencias institucionales
- De escuchar y ver el avance de lo ya trabajado
- Conocer nuevos enfoques de interculturalidad, género y generacional para luego socializar y poner en prácticas en mi organización
- Profundizar mis conocimientos de interculturalidad, género y generacional y cómo transversalizar en la práctica estos enfoques
- Aprender para trabajar mejor
- Fortalecer y compartir mis conocimientos sobre interculturalidad y género
- Compartir experiencias, fortalecer mis conocimientos sobre género y aprender mucho más sobre interculturalidad
- Profundizar el tema de interculturalidad y de hacerlo parte en nuestros procesos y además tome en cuenta género y generacional
- Con toda expectativa de seguir aprendiendo que intercambiar los conocimientos sobre género, interculturalidad y poder trabajar como grupo en las políticas y llegar a avanzar en algunos consensos como red sobre las temáticas
- Identificar el trabajo desde la Red incorporando el enfoque de género, generacional e interculturalidad

Dudas

- Qué es una política
- Si se llegará a una definición en este taller y cómo aplicarlo en la institución
- Enlazar el trabajo en red respecto a la temática y cómo se trabaja en la regional Potosí
- De qué forma se aplicará la interculturalidad en el trabajo
- Solo ampliar conocimientos
- Cómo se trabaja la interculturalidad ya en la práctica
- Cómo integrar estos saberes a niños, niñas, adolescentes de interculturalidad sin parecerse a una escuela o a un discurso político
- Cómo aplicar de manera transversal el tema de interculturalidad
- Cómo hacemos este trabajo en Red en la regional Chuquisaca y en nuestra área de acción como institución en lo práctico
- Cómo trabajar la transversalización de estos procesos
- Lograremos en dos días lo que nos hemos planteado?
- Cómo trabajar de mejor manera con estas temáticas
- Cómo concretar la transversalización de los enfoques
- Cuáles son los avances en estos temas y cómo trabajar con los mismos
- Qué es cultura, qué es género, generacional y todo esto de transversalizar en nuestros procesos, cómo hacemos esto y en Red?
- Cómo aplicar estos temas en nuestra institución y de qué manera se puede trabajar en Red

Qué hubiese querido profundizar más

- La construcción de la política de género para la Red
- Más que profundizar, creo que es llegar al consenso de todos para tener claro lo que se debería hacer (práctica)
- Se debe profundizar más el trabajo de las instituciones que trabajan la temática, para que valoremos las experiencias
- Procesos o prácticas de interculturalidad
- Ejemplos de aplicación en las diferentes instituciones
- Género y generacional
- Descolonización y despatriarcalización
- Género
- Las experiencias de trabajo de algunas instituciones
- El enfoque generacional – transversalización
- El tema generacional
- Herramientas que me permita involucrar la participación del hombre en los temas de género
- La reflexión de cómo transversalizar la interculturalidad
- El tema de transversalización
- Contar con expertos sobre los diferentes temas y su relación con la Red, especialmente en concepto generacional
- La transversal de interculturalidad
- Sinceramente, acciones en Red por consensos una que se esté impulsando como "visiones" u otro.
- Quizás un poco más de ver y aclarar en las acciones que sin darnos cuenta, si hacemos y aplicamos lo que es género y generacional en todas las instituciones.
- Líneas de acción para incorporar interculturalidad

Lo más significativo para su trabajo

- Género conceptualizado para la Red
- El análisis y la reflexión desde diferentes perspectivas, la experiencia de las instituciones y la comprensión de la temática desde lo institucional
- El tema de interculturalidad
- El concepto de transversalización ya que este va a la modificación
- Cómo aplicar la transversalización de interculturalidad
- Los ejercicios de transversalización fueron sugerentes y motivadores
- La socialización de ideas de diferentes instituciones
- El cómo trabajar de manera transversal la interculturalidad
- La conceptualización del enfoque de género – generacional
- Aprender y conocer nuevos términos sobre transversalización
- Fortalecer el concepto de las temáticas tratadas
- La metodología y la interacción
- El tema de interculturalidad
- Reforzar conceptos de género e interculturalidad
- Lograr un concepto consensuado sobre el enfoque de género para la Red
- Transversalización que apoya a que no sea un discurso más
- Poder haber visto de manera más clara lo que es género, generacional e interculturalidad para incluir y no olvidarse en nuestro trabajo y nuestras instituciones
- Niveles de comunicación

Otros comentarios:

- Poco tiempo
- Me gustó la forma en que el moderador dirigió el taller
- No se planificó la metodología, los resultados en consenso con el directorio, se improvisó las actividades en medio del desarrollo del tema por cuestionamientos de una señora del directorio.
- Los tres temas pueden tocar pilares claves por lo que no se puede cambiar el que hacer de las instituciones y la diversidad hace la fuerza y la unión
- Particularmente yo no sabía lo que era generacional pero que si trabajaba entonces me gustó mucho saber qué es generacional y saber que si trabajamos en ese enfoque de interculturalidad, género y generacional es importante saber conceptualmente qué significan.

Anexos

Nómina de Grupos Regionales, Instituciones y representantes Participantes	
GR La Paz – El Alto	FCA- Hivlin Siles y Oscar Rea
GR Tarija	ACLO Tarija – Claudia Camacho, Iván Suárez ASOCIO – Mariela Soruco
GR Santa Cruz	OCCA – Arminda Siles, FORMASOL – Paulina Brucela, PAP- Palmira Pérez INCADE – Diana Vigo PAZ Esperanza – Juana Ambrocio
GR Oruro	CAEP - Lilian Guzmán, Oscar Roca, Mariel Torrejón, Guadalupe Vidal. CISEP – Noemí Mamani, Patricia Silvestre, Aldo Jorge Vallejos. ALDEAS SOS – Jaquelin Pérez Flores, Cecilia Choque B. CEPA – Ruth Vilches
GR Cochabamba	YACHAY CHALAKU, Edith Zamora AYNI SUYU - Josefina Marques CCI- FSU – Silvia Guzmán MOSOJ KAUSAY – Alain Gonzales
GR Chuquisaca	FUNDACIÓN ACLO – Martha Pereira, Ana María Janko ADI – Alex Uño IPTK- Pánfilo Yapu PROINDES – Rudy Luz Caballero PRODAMA – María Eugenia Lucuy
GR Potosí	CEPROMIN – Miguel Ángel Cárdenas, Fabiola Sandivel Miranda,
GR Beni Norte	OCMA – Lidia Anthy
Secretaría Técnica	Área de Incidencia Política - Alejandro Carvajal Juan Carlos Becerra Área Área de Comunicación - Rojas, Asesora Temática PpM - Battina Hoyer

Programa

Lunes 1 de junio		
8.30 – 9.00	Registro de participantes y entrega de materiales	
9.00 – 9.30	Presentación del Objetivo, Resultado y Ruta del Diálogo Temático	
9.30 – 9.45	Explicación del Porqué del abordaje de los 3 Enfoques simultáneos	
Interculturalidad	9.45 - 10.15	1er. Momento I: <i>Socializar y recordar acuerdos de trabajo previos</i> (Concepto Interculturalidad y transversalización)
	10.15 – 10.30	Refrigerio
	10.30 - 12.00	1er. Momento II: Hacia una comprensión común de lo que entendemos por cultura (Dinámica: <i>I Historia de Vida y II Compartiendo Vida</i>)
	12.00 – 13.00	1er. Momento III: La descolonización y la internalización del poder, el saber y el ser, exploración práctica sobre nuestra formación cultural (Dinámica: <i>Tejiendo Relaciones</i>)
	12.30 – 14.00	Almuerzo
	14.00 – 15.00	Continuidad 1er. Momento III: La descolonización y la internalización del poder, el saber y el ser, exploración práctica sobre nuestra formación cultural (Dinámica: <i>Identificación de Prejuicios e Imaginarios Culturales predominantes</i>)
	15.45 – 16.15	Merienda
	16.15 – 18.00	2do. Momento I: Ámbitos y acciones que concretan la transversalización de la interculturalidad en la Red PCCS (Dinámica: <i>Juego de Roles</i>)
	18.00 – 18.30	Plenaria e identificación de consensos
	18.30 – 18.50	2do. Momento II: ¿Qué tipo de experiencias se necesita identificar e invitar para el encuentro internacional y los eventos macroregionales?
	18.50 – 19.10	Plenaria e identificación de consensos
19.00 – 19.45	Cena	
20.00 – 20.30	Cierre de la jornada y evaluación	
20.30 – 22.00	Espacio intercultural de recreación – película	

Martes 2 de junio		
Género y Generacional	8.30 – 8.45	Presentación Introductoria
	8.45 – 9.15	Explorar la transversalización y describir los posibles rasgos comunes con una Política Institucional de Género para definir su concreción.
	9.15 – 9.45	1er. Momento I: <i>Recapitulando avances sobre Género</i> ❖ Breve reseña de los avances sobre Género (Dinámica: Línea de Tiempo) ❖ Plenaria de aportes y complementaciones.
	9.45 – 10.45	1er. Momento II: <i>Construyendo nuestro concepto de género</i>
	10.45 – 11.45	2do. Momento I: <i>Compartiendo los enfoques y priorizando</i> ❖ Análisis sobre los distintos enfoques de género (Dinámica Café Mundial) ❖ Plenaria de Consensos
	11.45 – 12.30	2do. Momento II: <i>Construyendo el Objetivo</i> ❖ Elección en plenaria a partir del concepto, el enfoque y las líneas de política institución o transversalización
	12.30 - 13.30	Almuerzo
	13.30 – 14.30	3er. Momento II: <i>Aplicación de la metodología de transversalización</i> ❖ Trabajo de Grupos (Café mundial según transversalización) ❖ Lluvia de idea
Generacional	14.30 – 15.30	1er. Momento: <i>Lluvia de ideas en torno a lo que implicaría el enfoque generacional</i>
	15.30 – 16.20	2do. Momento: <i>Definición de aspectos centrales del Enfoque Generacional en lógica de transversalización</i> (Dinámica de Trabajo de Grupos con tarjetas – Incluye refrigerio)
	16.20 – 17.20	Conformación de un equipo que concrete el documento junto a la Secretaría Técnica