



Gender Awareness and Transformation for Equality

Igualdad de género
en las organizaciones
¡a navegar!





Título:

GUÍA PARA INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES

Edición:

Mayo 2022

Agradecimientos:

Asociación Cultural La Kalle, Madrid; Janainas e.V., Berlín; Collettivo Kosmos, Padua; Il Sestante Cooperativa Sociale, Padua; Il Sindacato degli Studenti, Padua; SottoSopra, Padua; À Part Entière, Delémont.

Por qué Wikipedia:

Wikipedia es la mayor enciclopedia del mundo; es la compilación de conocimientos más completa y accesible que ha existido en la historia de la raza humana. Con cada nuevo artículo, la información es más accesible que nunca. Wikipedia es colaborativa, ya que es creada por diferentes personas que contribuyen a crear los artículos. Es un contenido abierto, publicado bajo una licencia libre. Saber esto anima a la gente a contribuir; saben que es un proyecto público que todas las personas pueden utilizar.

Proyecto desarrollado por:**Sobre las lecturas y opciones interactivas en esta GUÍA**

PARA INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES:

En la guía, **el icono del ojo**  y QRs muestran acceso a diferentes materiales para ampliar conflictos y al final del documento puedes ver el **directorio de QR**.

< Además, puedes **descargar la guía interactiva en este QR**.



Attribution 4.0 International
(CC BY 4.0)



ÍNDICE

Gate process.....	p. 6
¿Por qué debe cambiar una organización hacia la igualdad de género?.....	p. 7
¿Para qué es esta guía?.....	p. 8
¿Quién puede usar esta guía?.....	p. 8
¿Cómo usamos esta guía?	p. 8
Proceso	p. 9
Consejos de facilitación para la tripulación	p. 10
FASE 1: Punto de partida	p. 11
1ª Puerta: Introducción básica a conceptos de género	p. 11
2º Puerta: Foto actual	p. 12
3ª Puerta: Eligiendo el camino	p. 13
FASE 2: Transformación desde dentro	p. 14
4ª Puerta: Marco conceptual específico	p. 14
5ª Puerta: En acción	p. 14
CAMINO 1: Cambio organizacional	p. 15
Mapa de actividad de la jerarquía	p. 15
Actividad Poder y rango	p. 17
Actividad Reuniones y género	p. 18
Actividad Repensar el liderazgo	p. 19
Actividad Techo de Cristal	p. 19
CAMINO 2: Trabajo de conciliación y atención	p. 20
Actividad Sensibilización sobre la atención domiciliaria	p. 20
Actividad Tareas de reproducción y cuidado en el trabajo	p. 21
CAMINO 3: Prevención de la violencia de género	p. 22
Actividad Pirámide de la violencia	p. 22
Actividad La violencia en las organizaciones- World Café	p. 23
Actividad Microagresiones en el trabajo - Juego de rol	p. 24
6ª Puerta: Hacer el cambio.....	p. 25
Actividad Actuar	p. 25
FASE 3: Viajes seguros e igualitarios	p. 26
7º Puerta: Otras inspiraciones	p. 26
8º Puerta: Próximos pasos	p. 26
Actividad Seguimiento de la aplicación	p. 27
9ª Puerta: Evaluación	p. 28
10ª Puerta: Seguimiento	p. 29
Gate process, ¿quiénes somos?	p. 30



GATE process es un viaje hacia la conciencia y la transformación de género. Navegamos por los mares de los temas de género contigo, deteniéndonos en diferentes aspectos de nuestra vida social para echar un vistazo, entenderlos mejor, aprender herramientas para promover la igualdad y ser agentes de esta importante transformación.

Dado que este es uno de los 17 objetivos de desarrollo sostenible de la ONU, queremos fomentar la igualdad de género trabajando en dos niveles diferentes: a nivel organizativo y a nivel personal.

Esta guía está orientada específicamente **al nivel organizativo: los destinatarios son entidades, instituciones, empresas, asociaciones, equipos, grupos y colectivos.** El objetivo es mirar a través de la lente de género en la vida interna de la organización, para promover la conciencia interna, el desarrollo y el cambio, ya que las desigualdades de género están presentes en nuestras relaciones, procesos y estructuras de trabajo diarias.

Debemos prepararnos individualmente y como equipo para iniciar esta navegación.

¿Por qué debería una organización cambiar hacia la igualdad de género?

Las organizaciones reproducen patrones de desigualdad, ya que seguimos formando parte de estructuras patriarcales: en los resultados y objetivos que definen, en la estructura que tienen, en los procesos que implementan para cumplir las metas, en las tareas que se valoran y visibilizan sobre las que no, y en las relaciones entre las personas. Como las organizaciones son un reflejo de nuestra sociedad, tienden a multiplicar las dinámicas de género ya existentes: por eso hay que poner especial atención en cambiarlas. La transformación hacia la igualdad de género necesita el compromiso real y la responsabilidad de todos, siendo cada uno más consciente de sus propios privilegios y opresiones.

Trabajar en la igualdad de género a nivel organizativo será:

- | Promover la conciencia individual y la transformación de las personas que trabajan en la organización.
- | Promover relaciones más equitativas y justas, lo que beneficiará a todos (mujeres, hombres, personas no binarias) ya que crea mejores condiciones de vida y de trabajo. Ayudará a frenar los abusos de poder que pueden producirse.
- | Prevenir situaciones de violencia dentro de la organización y tener procedimientos claros.
- | Trabajar en la desigualdad de género ayuda a desmantelar el binarismo de género y a crear un entorno realmente inclusivo.
- | Los lugares de trabajo diversos promueven el desarrollo de talentos y habilidades de las personas. Las ideas y experiencias diferentes crean un entorno más productivo y enriquecedor.

¿Para qué sirve esta

El objetivo principal de la guía es promover la igualdad de género en las organizaciones y en los entornos de trabajo.

Para ello:

- | Proporcionaremos herramientas y directrices para la incorporación real de la perspectiva de género en las organizaciones: en la estructura formal, en sus procesos y en las relaciones entre las personas.

- | Acompañar un proceso de transformación a favor de la igualdad de género que incluya:

- || cómo influyen en los procesos y en el trabajo realizados en su organización de forma visible e invisible.

- || y crear cambios y establecer medidas para transformarlos y sensibilizar conciencia sobre el tema.

¿Quién puede utilizar esta

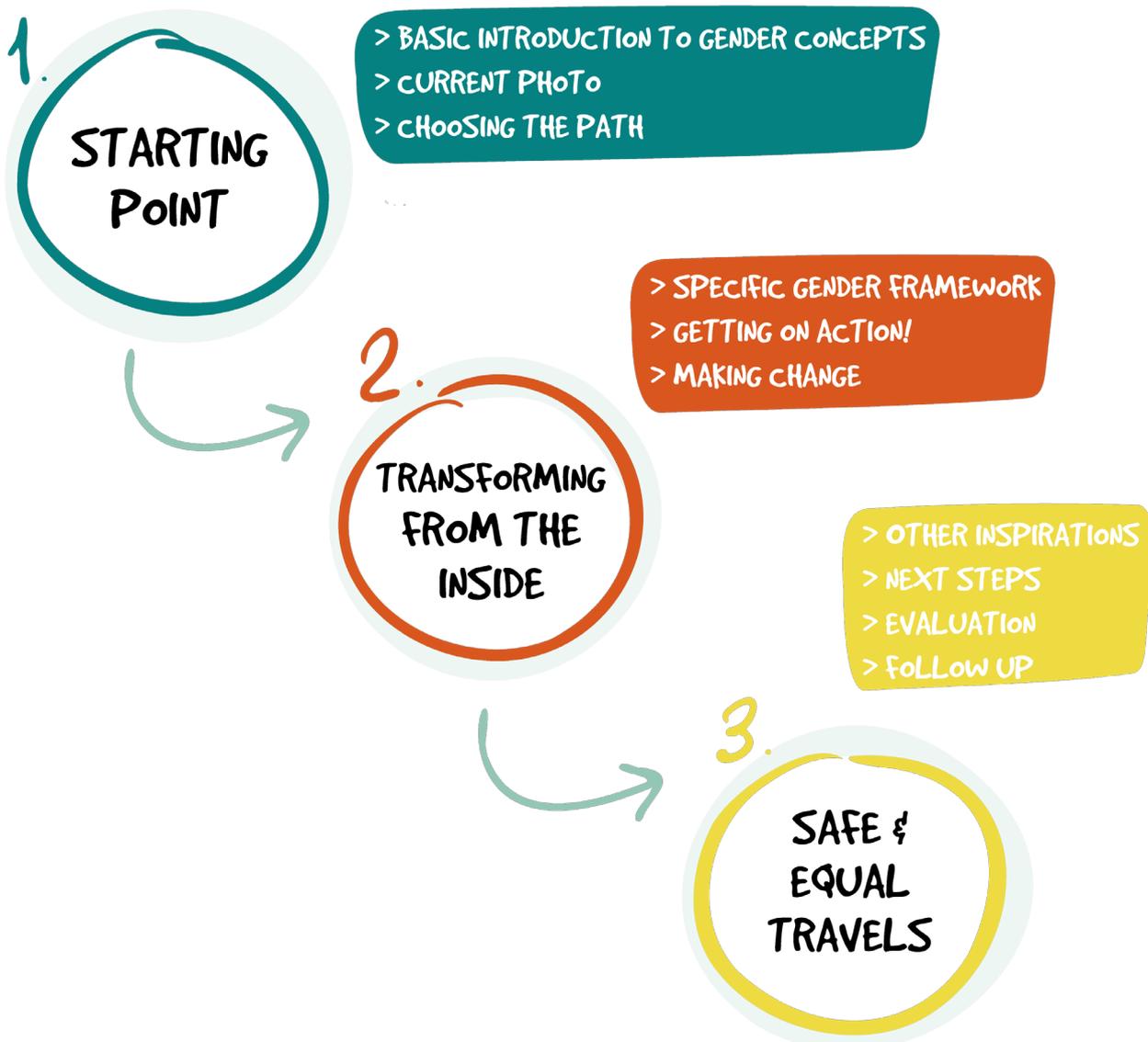
Esta guía ha sido creada para cualquier organización o grupo que tenga la voluntad de cambiar su cultura para crear, trabajar y relacionarse en términos de igualdad y respeto.

¿Cómo utilizar esta guía?

Esta guía ofrece recursos y herramientas para que las organizaciones creen su propio proceso de sensibilización y transformación de género. Proporcionamos algunas actividades que deben ser adaptadas al equipo específico, a las necesidades y a las prioridades. Pretendemos que sea una guía flexible, no una propuesta fija y estática. Invitamos a las organizaciones que estén interesadas en promover la igualdad de género dentro de su entorno y estructura de trabajo, a crear un equipo, la **“Tripulación”**, quien facilitará e implementará el GATE process usando esta guía.

GATE

process



CONSEJOS DE FACILITACIÓN para la tripulación

Recomendamos que las personas en la *Tripulación*¹ tengan **conocimientos, herramientas y habilidades** en facilitación de grupos. Los temas de género son temas muy sensibles que pueden abrir espacios vulnerables, y la *Tripulación* debe estar preparada para entender estos procesos y gestionarlos lo mejor posible.

En esta guía compartiremos algunos consejos y recomendaciones para facilitar el *GATE process*.

Recomendamos que cada persona de la *Tripulación* explore y profundice en temas de género, **trabaje sobre cómo le afectan estos temas a nivel personal, y “procesa” los sentimientos, experiencias y situaciones** que se relacionan con las cuestiones de género, para estar más disponible para dar apoyo a lo que el grupo necesite, y no le afecte tanto las experiencias personales.

Una clave para este viaje es **crear un espacio** que sea un **espacio seguro**², en lugar de los habituales, para compartir sentimientos y experiencias personales. Para ello, es importante:

- | Fomentar la **escucha activa**.
- | Fomentar la **empatía** (ponerse en el lugar de la otra persona).
- | Dar la bienvenida a la **diversidad** de voces y experiencias.
- | **Promover que cada participante cuide de sí mismo, y de sus límites y bordes**, y prestar atención y cuidar de las demás personas*.
- | Compartir el **Principio de Confidencialidad** en el espacio creado: las cosas que se comparten en este espacio, no pueden ser reproducidas fuera, compartidas con otras personas, o utilizadas contra la persona.
- | **Admitir el error**, y pedir disculpas si es necesario. Cualquiera puede cometer un error, incluso cuando estamos facilitando. Es muy importante en un espacio más seguro, saber que podemos cometer un error y pedir disculpas.

***Respetar los límites:** trabajamos con contenidos sensibles que pueden hacer que la gente sienta diferentes emociones. Todas las personas tenemos nuestros límites. No siempre estamos en condiciones de trabajar ciertos temas que nos movilizan, nos hacen sentir incomodidad, vergüenza, nos divierten o nos recuerdan experiencias tristes. A veces, nos callamos, nos enfadamos o nos reímos de los nervios.

Es necesario entender que todas estas emociones y reacciones son posibles cuando se trabajan estos temas, y son una señal para ir más despacio, tomar un poco de espacio, frenar porque el grupo o la persona pueden estar al límite. No hay que empujar para pasarlos.

Respetar el silencio cuando alguien no quiere participar.

Durante el proceso, pueden surgir muchos temas nuevos e importantes. Podría ser útil tener un lugar donde anotarlos - los llamamos **“Nevera de temas”**- y volver a ellos cuando sigamos trabajando en este proceso de concienciación de género.

¹Equipo de 2-3 personas de la entidad que facilitarán e implementarán el *GATE process* usando esta guía

² Comprueba también la Infografía “Espacios Seguros”



FASE 1: PUNTO DE PARTIDA

1ª PUERTA: INTRODUCCIÓN BÁSICA A LOS CONCEPTOS DE GÉNERO

Para empezar a sumergirnos en este mundo del género, necesitamos conocer un poco más de qué estamos hablando, y establecer conceptos básicos y antecedentes teóricos de los que partir, que nos aporten más conciencia sobre los aspectos que queremos trabajar.

Invitamos a todas las personas de la organización que quieran sumarse al GATE process a reunirse en un espacio agradable, y compartir alguna información básica en temas de Género. Será un buen lugar para expresar preguntas y dudas en torno a este tema, para empezar a compartir algunos conocimientos y desafíos, y también algunas experiencias que la gente puede tener.

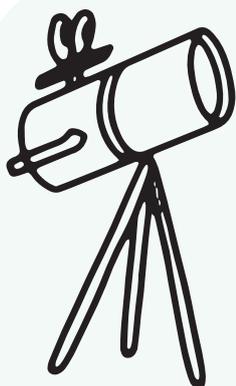
Posible agenda:

- | Bienvenida
- | Check in o actividades de calentamiento
(visita nuestras **actividades de calentamiento!**) 
- | Presentación de conceptos básicos de género:
incluye marco conceptual y actividades prácticas
- | Ronda de salida: ¿Cómo te vas de esta sesión?
¿Qué está vivo en tí?

Presentación formación básica en género

| Algunas actividades para profundizar en el tema de género incluidas en la presentación:

- || **¿Quién soy?** 



Una vez que todas las personas hemos pasado por la introducción básica de género, esperamos tener una noción más clara de lo que estamos tratando de abordar durante este proceso. Es hora de entrar en nuestra propia organización y echar un vistazo a **cómo están funcionando las cosas ahora**, especialmente en lo que se refiere a:

- | La estructura forma.
- | El proceso para llegar a los resultados.
- | Las dinámicas de relación entre la gente y la organización.

Cuestionario:

Para garantizar un espacio más seguro, donde la gente pueda responder libremente sobre su experiencia, creamos un **cuestionario anónimo** para enviar a todas las personas que están participando en el *GATE process* o aquellas personas de la organización que tienen interés en responder. Las respuestas guiarán el enfoque de la aplicación de este proceso: cuáles son los aspectos más importantes a trabajar en este momento.

GATE Cuestionario

Entrevista de grupo: (paso opcional)

Después de recibir todas las respuestas del cuestionario, otro paso opcional podría ser reunirse con un grupo específico de personas de la organización para tener una entrevista de grupo.

TIP

Asegúrate de que las preguntas no sean muy personales, ya que podrían poner a la gente en un lugar incómodo e inseguro con el grupo.

Este podría ser un espacio apropiado para pedir información sobre las estructuras y procesos que tiene la organización.





3ª PUERTA: ELIGIENDO EL CAMINO

Por último, una vez que la *Tripulación* haya recogido y evaluado toda la información de los cuestionarios y las entrevistas, basándose en estas respuestas, **propondrán centrarse en** (o más) **tema específico** de los 3 caminos diferentes del GATE process para las organizaciones.

¿Cómo decidimos que camino seguir?

Tenemos que identificar cuáles son las principales tensiones o desafíos que la gente menciona en el cuestionario y las entrevistas:

| **CAMINO 1 estructura de la organización - formas en que se toman las decisiones:** en la estructura de la organización, the structure of the organization, los procesos formales, las reuniones y las formas de tomar decisiones.

| **CAMINO 2 tareas invisibles:** en las tareas invisibles que no se reconocen, dificultades para afrontar la vida personal y profesional, diferencias de valor en las distintas tareas y trabajos.

| **CAMINO 3 dinámicas internas - relaciones entre personas:** en la dinámica interna, en las relaciones entre las personas, los conflictos, las bromas y los comentarios incómodos, las situaciones violentas.

TIP

No es recomendable dar los resultados del cuestionario. Límitate a mencionar algunos de los aspectos más relevantes, pero no ofrezcas un informe, porque aunque sea anónimo, quizá alguna de las respuestas pueda ser supuesta, y esto afectaría a la confidencialidad y seguridad del proceso.

2.

TRANSFORMING
FROM THE
INSIDE

FASE 2: TRANSFORMACIÓN DESDE DENTRO

Ya hemos realizado la preparación recorrer el **camino** seleccionado.

Nos sumergiremos en una formación específica, con actividades y propuestas (a nivel personal y grupal) para cuestionar algunos aspectos, comprender mejor otros, debatir, compartir experiencias y sensibilizarnos más en temas de género.

Para adentrarnos en el **camino** específico, debemos familiarizarnos con los conceptos específicos y el marco teórico relativo a nuestro enfoque elegido.

Animamos a la *Tripulación* a crear un espacio de aprendizaje para las personas que participan en la formación, donde se presentan algunos aspectos teóricos, y donde hay espacios para la reflexión personal y el debate en grupo.

Puedes comprobar el documento **Marco conceptual** para  comprender los conocimientos básicos relacionados con estos temas.

Este puede ser un espacio útil para detectar cuáles son los principales intereses y necesidades del grupo, así como la disponibilidad para el proceso, con el fin de definir las propuestas de trabajo.

TIP

Debido a la sensibilidad del tema, para la puesta en común del grupo, siempre hay que dar la posibilidad de no compartir, para que la gente se sienta libre de decir.

Este es el momento cuando la *Tripulación* tiene que establecer el recorrido, es decir, qué actividades y propuestas se ofrecerán en este proceso. Teniendo en cuenta el camino de enfoque elegido, las necesidades e intereses, y también el tiempo disponible, tienen que construir el plan.

! Se trata de propuestas de actividades que pueden ayudar al grupo a sensibilizarse más, pero es **necesario adaptarlas a la realidad del grupo**, según sus necesidades e intereses. Estas son algunas ideas de actividades que podrían ayudar. Además, como parte de la *Tripulación*, cada persona debe reconocer qué procesos y espacios pueden facilitar, y cuáles son demasiado o, simplemente, no se siente cómoda de sostener.

4ª PUERTA:
MARCO DE TRABAJO
ESPECÍFICO

5ª PUERTA:
EN ACCIÓN

¿Cómo construir esta navegación?

| Piensa en todo el proceso, incluyendo el INICIO, DESARROLLO y CIERRE. Piensa en este viaje como un PROCESO: tenemos que empezar a crear un ambiente adecuado para que la gente entre en el camino de forma fluida.

| Al principio, asegúrate de mencionar las necesidades clave y aspectos que, como grupo, deberíais cuidar para crear un ESPACIO MÁS SEGURO..

Descarga “**Guía para Espacios Seguros**”

Y añadir estos aspectos a partir de las necesidades personales de las personas participantes.

| Incluye diferentes niveles de trabajo:

- || Reflexión personal
- || Parejas o grupos pequeños

CAMINO I: CAMINO ORGANIZACIONAL

Este camino propone profundizar en la estructura de la organización: la formal y, también, la informal o invisible, para detectar si el organigrama, el liderazgo y los procesos establecidos presentan dinámicas de género a las que prestar atención. También entenderemos un poco mejor cómo las dinámicas de poder juegan un papel importante.

Nombre	MAPA DE LA JERARQUÍA
Objetivos	1. Mapear las características sociales de la estructura formal de nuestra organización. 2. Reflexionar sobre la igualdad de oportunidades en nuestra organización y pensar en estrategias colectivas para mejorarlas.
Tiempo	90'
Materiales	Anexo: Introducción básica al tema del género Otros materiales <ul style="list-style-type: none"> Pizarra y papelógrafo Rotuladores Hojas en blanco Notas autoadhesivas Gometes

Proceso

1. Reflexión personal:

Identificar los diferentes roles de trabajo que existen en la organización según su jerarquía (Por ejemplo, miembros, personal laboral, junta directiva, coordinación, voluntariado, etc.). Identificar personas que están en diferentes posiciones de esta estructura formal.

Identificar cuántas de estas personas en cada paso son:

- | Hombre, mujer, o persona no binaria
- | De la misma nacionalidad de la empresa o de nacionalidad extranjera
- | Personas con diversidad funcional
- | Personas jóvenes, adultas y mayores.

2. Trabajar en pequeños grupos. Reflexionar sobre las siguientes preguntas:

- | ¿Qué podemos observar en este mapeo? ¿Hay algo que nos llame la atención?
- | ¿Hay más representación de hombres en los puestos más altos? ¿Por qué puede ocurrir esto? ¿Qué dificultades invisibles podrían tener otras personas para acceder a estos altos cargos?

3. Grupo grande: Compartir dificultades identificadas.

[Pasar de la conciencia a la transformación]

4. Grupo grande: ¿Cómo podemos compensar o superar estas dificultades para promover la igualdad de acceso a las oportunidades?

Pensar en ideas o propuestas que respondan a las dificultades detectadas. Escribir las ideas.

Usar 5 gomets por persona para priorizar entre las diferentes propuestas.

Se recomienda que estas propuestas se lleven a un espacio de decisión para que la organización comience a aplicar medidas que cambien esta dinámica.



NOMBRE	PODER Y RANGO
Objetivos	Realizar una autoexploración sobre el poder invisible que tengo en el grupo y el uso que hago de él. Aumentar la conciencia del grupo sobre la dinámica de rangos de la organización.
Tiempo	60'
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Leer la sección de Poder y Rango del Marco Conceptual (p.6)  Autotest: Privilegio y rango → una por persona  Bolígrafos
Proceso	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explicación grupal del rango desde la perspectiva del Trabajo de Procesos³. Encuadre del trabajo a realizar. 2. Reflexionar individualmente sobre tus características sociales y personales en relación con el resto de tu equipo y completar el formulario. <ul style="list-style-type: none"> ¿Hay algo de estos aspectos que te haya llamado especialmente la atención? ¿Hay algo que no se te había ocurrido antes? 3. Identifica algunas situaciones en las cuales: <ul style="list-style-type: none"> Sientes satisfacción con el uso que has hecho de tu rango en una situación de grupo. ¿Cómo lo manejaste? No sientes satisfacción con el uso que has hecho de tu rango en una situación de grupo. ¿Qué podría haber cambiado? ¿Cómo podrías utilizarlo de forma más satisfactoria? 4. Compartir en grupos pequeños las reflexiones o aprendizajes y que quisieras compartir. 5. Compartir en grupo grande los aprendizajes más destacados y comunes compartidos en grupos pequeños.

³ La psicología orientada al proceso, también llamada trabajo de proceso, es una teoría de la psicología profunda y un conjunto de técnicas desarrolladas por Arnold Mindell y asociadas a la psicología transpersonal, la psicología somática y la psicología postjunguiana. https://en.wikipedia.org/wiki/Process-oriented_psychology.

NOMBRE	REUNIONES y GÉNERO
Objetivos	Analizar las dinámicas de poder invisibles que tienen lugar en nuestra reunión de trabajo, en relación con el género.
Tiempo	90' (en más de una sesión)
Método	<p>1º momento: Grupo grande → reparto de tareas Ejecución del trabajo de análisis, realizado por personas voluntarias de forma individual</p> <p>2º momento: Trabajo de análisis en grupo.</p> <p>Las personas voluntarias recogen la información en diferentes reuniones. Se recomienda que haya, al menos, 4 reuniones.</p>
Materiales	<p> Marco Organizacional  </p> <p> Ficha de observación de reuniones  </p> <p>Disposición de la sala: Sala de reuniones, mejor sin mesa, en círculo.</p>
Proceso	<p>Primer momento: Explicar la infografía relacionada. El grupo tiene que decidir si va a realizar el análisis de las interacciones e intervenciones que se producen en las reuniones de equipo en función del género. Se pedirá a varios voluntarios que realicen este registro en diferentes reuniones. En la reunión, el grupo debe ser notificado, pero no saber en qué reuniones se realizará el registro. El registro puede realizarse en reuniones del mismo equipo o de diferentes equipos de la organización. Esta ficha se puede adaptar a otras características socio-personales que queramos analizar, o a las necesidades del grupo.</p> <p>Las personas voluntarias recogen la información en diferentes reuniones. Se recomienda que haya, al menos, 4 reuniones.</p> <p>Segundo momento: De nuevo con en grupo grande, presentar la información obtenida. Reflexionar sobre los patrones o conclusiones comunes de los registros.</p> <p>[Pasar de la conciencia a la transformación]</p> <p> En grupos de 3-4 personas, hacer, al menos, 2 propuestas que ayuden a equilibrar las diferencias en la participación y uso del espacio común en nuestro equipo. (Por ejemplo, una persona con rol de facilitación, alguien con los turnos de palabra, hacer intervenciones en una ronda donde todas las personas tengan voz, establecer una regla de que alguien no puede volver a interactuar de nuevo sin preguntar al resto si quiere aportar algo nuevo, etc.)</p> <p> Compartir las propuestas que queréis implementar en las reuniones de equipo.</p>

NOMBRE	REPENSANDO EL LIDERAZGO
Objetivos	Reflexionar sobre el tipo de liderazgo que queremos promover en nuestras organizaciones y cómo podemos potenciarlo.
Tiempo	90' 

Proceso	<p>1. En grupos pequeños, reflexionar en las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué características se atribuyen a un líder desde el punto de vista clásico? Dar un ejemplo de un líder de renombre mundial que cumpla estas características. ¿Qué características queremos o pensamos que debe tener una persona que ejerce el liderazgo? Piensa en un ejemplo que cumpla estas características. ¿Cómo se relaciona el liderazgo con los estereotipos de género? ¿Cómo podemos potenciar y revalorizar algunas características importantes para el liderazgo en nuestra organización vinculadas, normalmente, a las características femeninas, como la empatía, la capacidad de relación, la gestión emocional? <p>2. En grupo grande, compartir las reflexiones y aprendizajes de los diferentes grupos.</p>
---------	---

NOMBRE	TECHO DE CRISTAL ⁴
Objetivos	Reflexionar sobre los obstáculos que las mujeres y otras personas tienen que trabajar cuando están en posiciones de liderazgo.
Tiempo	30'
Proceso	<p>1. Buscar en internet los miembros de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Las cortes supremas en América Latina. Banco Internacional. Cámara de comercio de tu país/ Cámara de comercio internacional. Cargos directivos en 5 grandes empresas multinacionales. <p>2. Hablar y compartir si identificáis desigualdades de género.</p> <p>3. En parejas, hablar sobre los posibles obstáculos que tienen las mujeres para llegar a puestos de liderazgo. ¿Y las personas no binarias?</p> <p>4. Compartir las respuestas en el grupo grande.</p>

⁴Esta actividad puede usarse para el camino 1 o 2



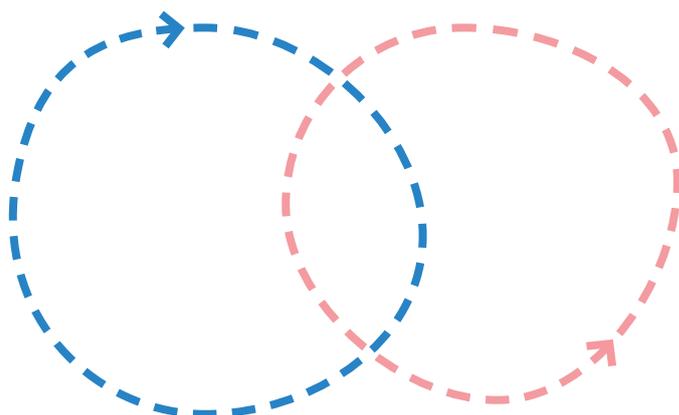
CAMINO II: CONCILIACIÓN Y TRABAJO DE CUIDADOS

Durante este camino pretendemos hacer visibles todas las diferentes tareas que suelen estar invisibilizadas en nuestra sociedad, en el trabajo y también en nuestra vida personal, y que tradicionalmente han sido responsabilidad de las mujeres. También reflexionaremos sobre cómo afecta esto al trabajo, y cómo se puede cambiar.

Nombre	CONECTANDO CON LOS CUIDADOS EN EL HOGAR
Objetivos	Concienciación sobre los retos de las personas que se dedican a la asistencia domiciliaria.
Tiempo	90'
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Bolígrafos Notas autoadhesivas Test cuidado GATE 
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> Lluvia de ideas: ¿Qué es el trabajo de cuidados? (5') Presentación del tema. Explicación de lo que es la carga mental (10'). Reflexión personal: rellenar el test. En grupos pequeños. Hablar de los resultados, si algo os sorprende. Debate: ¿Qué retos surgen al considerar el trabajo de cuidados en relación al trabajo? (15') [Pasar de la conciencia a la transformación] ¿Qué podemos hacer en la organización para proporcionar una mejor conciliación? (15') Grupo grande: presentación de conclusiones y propuestas del grupo. (30')

Nombre	TRABAJO DE CUIDADOS EN EL TRABAJO
Objetivos	Visibilizar para el trabajo reproductivo en el trabajo y su distribución.
Tiempo	Libre
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> GATE Cuestionario  GATE Trabajo de cuidados test 
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> Explicar el trabajo productivo y reproductivo. Dar ejemplos. (5') Reflexión personal: rellenar el test. (10') En grupos pequeños, hablar sobre los resultados: <ul style="list-style-type: none"> ¿Todo el mundo estaba al tanto de todas las tareas enumeradas? ¿Hay alguien del equipo que se ocupe regularmente de ellos? Identificar hasta qué punto las tareas de reproducción son visibles, se distribuyen equitativamente y se valoran (se pagan). ¿Quién realiza la mayor parte de las tareas reproductivas? Centrarse en los sesgos de género en los resultados. ¿Están todos los miembros del equipo de acuerdo con la distribución? ¿Qué tareas deben realizar todas las personas? [Pasar de la conciencia a la transformación] En grupo grande: proponer un modelo de tareas de reproducción en vuestra organización. Quizás también podría funcionar tener un equipo que prepare una propuesta y luego todos la discutan. Podéis pilotar la propuesta durante un tiempo y luego reunirnos de nuevo para hacer un seguimiento. (40')

Conexión del 1º y 2º camino: el liderazgo y el trabajo asistencial hacen hincapié en el problema estructural y en los vínculos entre las dimensiones



CAMINO III: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género es un tema muy preocupante en nuestras sociedades, y muy presente en nuestros ambientes de trabajo. Nos gustaría entender en qué momentos y situaciones se produce, concienciar sobre las microagresiones e implicar a todo el mundo para detenerlas.

Nombre	PIRÁMIDE DE VIOLENCIA
Objetivos	Identificar y reconocer los diferentes tipos de violencia y microagresiones que pueden tener lugar en las organizaciones.
Tiempo	50'
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Pizarras, cartulinas o rotafolios Rotuladores Infografía: Pirámide de violencia 
Proceso	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reflexión personal: escribir qué tipo de violencias pueden ocurrir en el espacio de trabajo. 2. Grupo grande: discute y comparte las violencias. Colócalas en uno de los niveles de la pirámide, en función de dónde creas que debe ir. 3. Una vez realizada la pirámide, se discute en grupo: <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles cree que pueden ser las principales causas de la violencia de género? ¿Cuáles son las características de la violencia de fondo? ¿Qué podemos hacer para combatirla? ¿Qué actitudes personales favorecen o refuerzan las distintas expresiones de la violencia de género? ¿A través de qué mecanismos e instrumentos se sostiene la violencia sexista y, por tanto, se reproduce o refuerza el sistema patriarcal? ¿Qué otras formas de violencia más sutiles podrías identificar? <p>[Pasar de la conciencia a la transformación]</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué medidas sabes que pueden solucionar y erradicar la violencia de género? A nivel personal o de grupo, ¿qué compromisos o propuestas podemos adoptar? Cada persona reflexiona sobre 3 acciones personales y 3 acciones de equipo que pueden llevarse a cabo. Compartir en el grupo grande.

Nombre	VIOLENCIA EN LAS ORGANIZACIONES - WORLD CAFÉ
Objetivos	Reflexionar sobre los tipos de violencia que pueden darse en las organizaciones, las formas de prevenirlos y las posibles maneras de mejorar el entorno laboral.
Tiempo	60-75'
Método	<p>1º momento: pequeños grupos (3 rondas, grupos diferentes)</p> <p>2º momento: grupo grande</p> <p>Nota metodológica: World Café es un método fácil de usar de <i>Art of Hosting</i>⁵ para crear una red viva de diálogo colaborativo en torno a las cuestiones que importan. </p>
Proceso	<p>Primer momento: Sentar a 4-5 personas en mesas pequeñas tipo café. Los grupos deben formarse con variedad de género. En cada grupo, una persona será el anfitrión, y las personas permanecerán las 3 rondas en la misma mesa. El resto de personas, viajeras, pueden moverse en las siguientes rondas a otras mesas. Animar a las personas participantes a escribir, garabatear y dibujar las ideas clave en los manteles o papeles. Las personas anfitrionas deben tomar nota de las ideas clave de cada ronda.</p> <p>Primera ronda: ¿Qué tipo de situaciones violentas crees que pueden darse en las organizaciones?</p> <p>Segunda ronda: las personas anfitrionas se quedan en su mesa, y el resto se traslada a otras mesas, sin necesidad de mantener el mismo grupo⁷. ¿Qué acciones/medidas imaginas que pueden ayudar a prevenir la violencia/microagresiones/acoso sexual en las organizaciones?</p> <p>Tercera ronda: ¿Cómo te imaginas una organización sin situaciones de violencia, y con equidad de género?</p> <p>En grupo grande, las personas anfitrionas de cada mesa presentan las ideas principales de cada ronda. Es aquí cuando se pueden identificar patrones, el conocimiento colectivo crece y las posibilidades de acción emergen.</p> <p>Sentiros libres de adaptar el World Café a vuestras necesidades, al tiempo disponible y a las preguntas que el grupo está interesado en responder colectivamente.</p>

⁵ <http://www.theworldcafe.com>

⁷ Las personas viajeras llevan las ideas, los temas y las preguntas clave a sus nuevas conversaciones, mientras la persona anfitriona de la mesa da la bienvenida al nuevo grupo de personas viajeras.

Nombre	ROLE PLAYING - MICROMACHISMOS
Objetivos	Entender cómo se producen las dinámicas de poder de género en las organizaciones y descubrir su impacto.
Tiempo	90'
Materiales	<p>Descripción de posibles situaciones de microagresiones (o crear las vuestras). Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Alguien comenta “¡Estás muy guapa!” “Ese vestido te queda muy bien”. Alguien interrumpe a otra mujer mientras ella está hablando. Un hombre repite lo que ya ha dicho una mujer, y se lleva todo el mérito. Después de una reunión, los hombres no limpian, tienen algo muy importante que hacer, y las mujeres se ocupan del espacio. Cuando una mujer lidera, los hombres muestran resistencia. El reconocimiento al trabajo de una mujer es: “Siempre eres muy amable con todo el mundo, siempre escuchando, cuidando de nosotros. Eres muy importante para el equipo” sin hacer ningún reconocimiento al trabajo real que realiza⁸.
Proceso	<ol style="list-style-type: none"> 1. En parejas, recibes una descripción de una situación que podría ocurrir en el trabajo. Piensa en ella, adáptala y prepara una actuación⁹. <i>Cuidado: tiene que ser realista, ¡no una broma!</i> 2. Representar la escena brevemente delante del resto del grupo (menos de 1' por pareja). 3. Después de la escena, haz un informe con el grupo: <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué ha ocurrido? ¿Por qué está pasando esto? ¿Cómo podemos cambiar esto? <p>Cosecha las diferentes propuestas.</p> 4. Abrir un círculo final de reflexión: <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo nos sentimos? ¿Qué emociones surgieron durante este proceso? <p>[Pasar de la conciencia a la transformación]</p> <ul style="list-style-type: none"> Dibujar un cómic con una microagresión o “sexismo benévolo”¹⁰ que podría suceder en una organización. Reunir y compartir los cómics para crear conciencia en las organizaciones. ¿Se nos ocurren propuestas o medidas en las que queramos trabajar para evitar estas situaciones?

⁸ y ¹⁰ “Sexismo benevolente”

<https://www.theguardian.com/books/2020/aug/13/benevolent-sexism-a-feminist-comic-explains-how-it-holds-women-back>

⁹ También puedes jugar a adoptar el papel del sexo opuesto.

6ª PUERTA: HACIENDO EL CAMBIO

Después de bucear en los caminos y tomar conciencia de las desigualdades de género en las organizaciones, es el momento de hacer propuestas concretas de medidas en la estructura y los procesos de la organización que promuevan la igualdad de género.

Para finalizar esta 2º fase, nos proponemos pensar conjuntamente y crear propuestas de cambios, transformaciones o nuevas formas que podamos incluir en la vida de nuestra organización, para cuidar más las cuestiones de género.

Nombre	EMPRENDER EL CAMBIO
Tiempo	1 h 45'
Proceso	<p>1 La <i>Tripulación</i> ofrecer un breve resumen sobre cómo ha sido todo el GATE process hasta ahora, y qué actividades y temas habéis trabajado. Mientras, cada participante reflexiona sobre las posibles medidas, cambios y propuestas que se pueden hacer para promover la igualdad de género en la organización (considerando la estructura, los procesos y las relaciones entre las personas). Piensa en todas las ideas que puedas: no importa si es una idea muy descabellada, si no es fácil de llevar a cabo o ridícula, ¡es el momento de usar la creatividad! Después, tendremos tiempo para seleccionar algunas. (10')</p> <p>Si en las actividades anteriores (de cada camino) habéis estado trabajando en propuestas de transformación, podéis incluirlas aquí.</p> <p>2 Después, en grupos de 3, las personas participantes comparten sus ideas. Poner en común esas similitudes, dar feedback y seguir desarrollando algunas ideas en el grupo pequeño. (25')</p> <p>3 Ahora, cada grupo pequeño propone 3 ideas que le gustaría desarrollar en la organización, teniendo en cuenta que sea posible de implementar, que sea realista y cualquier otro criterio que necesite añadir. (15')</p> <p>4 Agrupar las ideas similares. .</p> <p>5 Hacer grupos pequeños para trabajar en cada idea. Pide a la gente que se una al que le gustaría formar parte y desarrollar. Tal vez quieras elegir una para empezar, o tal vez quieras trabajar en propuestas más detalladas para las más apoyadas, y luego elegir cuál empezar a implementar.</p> <p>6 En grupos pequeños, definir mejor la idea: (20')</p> <p>¿Qué queremos hacer? • ¿Cuándo? • ¿Quién lo va a hacer? • ¿Cómo se aplica? Proceso, fechas, tareas. • Materiales y recursos necesarios • Seguimiento, etc.</p> <p>7 Comparte todas las propuestas en el grupo. Discute cualquier reto que veas, o cualquier mejora que se pueda hacer. (30')</p> <p>8 De todas las propuestas, definir cuál o cuáles se aplicarán en los próximos meses. .</p> <p>9 Definir el plan de ejecución.</p>

3.

SAFE &
EQUAL
TRAVELS

FASE 3: VIAJE SEGURO Y EQUITATIVO

7ª PUERTA: OTRAS INSPIRACIONES

Quizás durante esta navegación de género dentro de la organización surgieron algunos temas y no hubo tiempo para profundizar en ellos por separado (y los pusiste en la “nevera de temas”). Así que, antes de terminar, podría ser bueno mencionar todos estos temas, y tal vez puedas:

- | Presentar algunas buenas prácticas o casos inspiradores que la gente también pueda comprobar, si está interesada.
- | Planificar las próximas reuniones para profundizar en estos temas.
- | Hacer pequeños grupos para preparar una presentación de algunos temas, etc.

En nuestra web puedes encontrar:

- | Un ejemplo de **Protocolo de prevención de la violencia de género** en organizaciones, que puedes adaptar como quieras. Es una herramienta muy buena para prevenir y, también, para saber cómo actuar en caso de violencia de género.
- | Un **póster sobre lenguaje inclusivo** en organizaciones, que es un tema muy importante y transversal: si queremos cambiar nuestra forma de relacionarnos, ¡debemos prestar atención a nuestra forma de comunicarnos! 👁️
- | **Y otras infografías realmente interesantes** sobre género que puedes imprimir y compartir. 👁️

8º GATE: PRÓXIMOS PASOS

Y ahora que GATE process está llegando a su fin, es muy importante tener un espacio para definir en conjunto cómo hacer el seguimiento de las acciones y medidas que se han establecido en la organización, y que son los **siguientes pasos** para continuar en el proceso de igualdad de género.

Nombre	SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN				
Tiempo	15'				
Proceso	<p>Establecer cómo nos encargaremos de la aplicación de las medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer una reunión de seguimiento.ç Establecer las personas responsables de las tareas, un calendario con avances, etc. 				
	¿Qué tenemos?				
	¿Qué necesitamos?				
	Necesidades	Tareas	Responsables	Cuándo	Comentario
	<p>Compartir en grupo en un círculo: <i>¿Nos comprometemos como organización a continuar este proceso? ¿Cómo continuará este proceso en la organización para que sea sostenible?</i></p>				

Nombre	MI COMPROMISO PERSONAL ¿QUÉ PUEDO EMPEZAR A HACER?
Proceso	<ol style="list-style-type: none"> 1. Algunas reflexiones personales sobre cuáles son las acciones, actitudes y situaciones a las que prestaré más atención y seré más consciente en mi vida diaria (y/o en el trabajo) en relación a las cuestiones de género. 2. Compartir en parejas o pequeños grupos. 3. Grupo en círculo: si queréis, compartir los compromisos, principales aprendizajes o percepciones durante este proceso.

Tras este proceso conjunto, es importante **reflexionar**:

- | ¿Cómo nos sentimos ahora?
- | ¿Cuáles son los principales aprendizajes que nos llevamos?
- | ¿Cuáles fueron los retos a los que nos enfrentamos durante el proceso?
- | ¿Y también cuáles son los aspectos que le ayudan durante el proceso, y qué aspectos mejoraría o cambiaría?

Aquí incluimos una forma de reflexionar conjuntamente:

| **Grupo en círculo** compartir sobre nuestra transformación personal: pasar una pieza que hable (por ejemplo: una piedra, una flor, un objeto especial). La persona que lo tiene puede hablar y compartir si quiere, el resto escucha activamente. Cuando la persona termina, pasa la pieza parlante a la siguiente persona y así sucesivamente. Una hora recomendada podría ser una buena forma de cuidar el tiempo (p.e.: 3 min)

Algunos ejemplos de preguntas:

- || ¿Qué ha cambiado en la organización?
- || ¿Qué retos, dificultades u obstáculos habéis enfrentado?
¿Qué habéis hecho?





10ª PUERTA SEGUIMIENTO

Os proponemos **reuniros tras 3-6 meses** para entender cómo va la aplicación de las medidas. Esta reunión también puede ser útil para dar apoyo a cualquier desafío o dificultad, para ajustar el plan y promover el compromiso para hacer más pasos hacia la igualdad de género.

Aquí hay algunas formas de seguir el proceso:

→ Hacer un **cuestionario** después de 2 o 6 meses para preguntar cómo va la implementación.

- | ¿Cuál ha sido el éxito de la aplicación de las medidas decididas durante el GATE process? (de 1 a 5, y comentario)
- | ¿Cuáles son los principales retos a los que os habéis enfrentado?
- | ¿Cómo habéis afrontado estos retos?
- | ¿Cuáles son los principales aprendizajes que habéis tenido?
- | ¿Cuáles son las principales transformaciones que habéis visto en vuestra organización?
- | ¿Cuáles serían los siguientes pasos a partir de ahora?

→ Realizar una **sesión de seguimiento** para trabajar con la evolución del proceso, y los próximos pasos para su aplicación. Puedes utilizar las mismas preguntas para planificar tu sesión.

GATE

process

¿Quiénes somos?

GATE process es una asociación europea de organizaciones sociales que se reunieron con el objetivo de prevenir la violencia de género en el ámbito juvenil y promover el cambio en las organizaciones hacia la igualdad.

Como organizaciones que trabajan con la innovación social, nos preocupan las desigualdades de género y las dinámicas de poder dentro de las organizaciones.

Este proyecto se ha desarrollado especialmente enfocado al ámbito juvenil, aunque los resultados son aplicables a todas las organizaciones.

Se basa en la Educación No Formal y la Innovación Social: se creó a través de un proceso colectivo de innovación, implementación piloto, ajustes y adaptaciones.

Esta guía se ha desarrollado a través de un proceso de innovación colaborativa entre todas las entidades socias y las asociaciones locales de cada país. Hemos ido creando el proceso en encuentros presenciales y online, y haciendo pilotos de la propuesta con las asociaciones locales en sus organizaciones, donde hemos aprendido y adaptado la guía con las mejoras de las implementaciones.





Las organizaciones del *GATE process* son:



altekio

Altekio, iniciativas hacia la sostenibilidad, S.Coop.Mad.

es una cooperativa de trabajo no lucrativa creada en 2008 con la idea de ofrecer soluciones desde una perspectiva integral a los problemas sociales, ecológicos y económicos de las comunidades y territorios. Generamos ideas y desarrollamos proyectos en las áreas de medio ambiente, desarrollo comunitario y economía social. Las iniciativas hacia la sostenibilidad son nuestro trabajo, el trabajo común en el que cada persona de la cooperativa aporta su bagaje y su futuro.



SOCIAL
IMPACT

La organización sin ánimo de lucro **Social Impact** es una de las mayores organizaciones de apoyo a la inclusión y a emprendedores sociales de Alemania. Fundada en 1994 con el nombre de "iq consult", Social Impact ofrece asesoramiento experto para la creación de empresas y, hasta la fecha, se han creado varios miles de empresas con el apoyo de Social Impact. Mediante la cooperación con diversos socios públicos y corporativos, Social Impact ha establecido una infraestructura única para apoyar a las empresas de nueva creación y a los emprendedores de diversos orígenes. Además de sus 10 incubadoras en toda Alemania, SI participa en proyectos de promoción, investigación y transnacionales que apoyan el desarrollo del emprendimiento inclusivo y social en Alemania, Europa y otros países. Social Impact también ofrece programas de fundación para grupos especiales (por ejemplo, migrantes, jóvenes en desempleo y personas con discapacidad).



Xena
Centro scambi e dinamiche interculturali

Xena es una asociación cultural sin ánimo de lucro fundada en 1995. Promueve iniciativas locales e internacionales para desarrollar el crecimiento personal y social, el aprendizaje intercultural y la participación activa en la sociedad. Combina veinticinco años de experiencia con una actualización constante que busca la innovación en sus áreas de interés. Siempre ha conseguido resultados significativos en la creación y puesta en marcha en sus principales campos: prácticas transnacionales (VET), formación a la ciudadanía y a personal técnicos, educación no formal de jóvenes y personas adultas, especialmente, en proyectos en el marco del Programa Europeo Erasmus +, a partir del Servicio Voluntario Europeo. Se caracteriza y está reconocida por su trabajo sobre la movilidad internacional, tanto en el extranjero como en la recepción en Italia, también con el fin de hacerla más accesible a diferentes objetivos a través de la información, orientación y planificación.

Altekio Association CH genera espacios innovadores de diálogos de conocimiento entre una gran diversidad de actores, ámbitos profesionales y enfoques metodológicos. A través de estos puentes y conexiones, acompañamos y facilitamos procesos de transformación ecosocial a nivel personal, organizativo y territorial con un estilo fresco y cercano y persiguiendo el mayor impacto. Escuchamos las necesidades de los grupos, organizaciones y redes y diseñamos el mejor camino posible para alcanzar los objetivos deseados. Somos una asociación internacional que trabaja en 4 áreas principales: ecología social y sostenibilidad; facilitación de grupos; innovación social y participación ciudadana; y economía social y solidaria. Este trabajo lo realizamos a través de la formación, la innovación, la investigación, la intervención, la consultoría y los proyectos de diversa índole, y siempre tratando de fusionar las áreas en proyectos más integrales de transformación ecosocial. Creamos esta asociación inspirados y apoyados por Altekio S.Coop. Mad, una cooperativa social con sede en Madrid y que trabaja en todo el mundo.



altekio
swiss
suisse
schweiz
svizzera

Para reforzar nuestro impacto local y adquirir experiencia en procesos de transformación organizativa, nos complace colaborar con asociaciones locales:

- | **Asociación Cultural La Kalle, Madrid**
- | **Janainas e.V., Berlín**
- | **Collettivo Kosmos, Padua**
- | **Il Sestante Cooperativa Sociale, Padua**
- | **Il Sindacato degli Studenti, Padua**
- | **SottoSopra, Padua**
- | **À Part Entière, Delémont**



QR directorio

ANEXOS Y MATERIALES PARA AMPLIAR CONTENIDOS



¡Actividades de calentamiento!



Presentación formación básica en género



¿Quién soy?



Actividades que sostienen, o no, la vida



Autotest Privilegio y rango



GATE Cuestionario



GATE Guía para la intervención en organizaciones



Marco conceptual



Guía para Espacios Seguros



Infografía: Conceptos de género



Ficha de observación de reuniones



GATE Trabajo de cuidados en el trabajo test



GATE Trabajo de cuidados en casa test



Infografía: Pirámide de violencia



Póster sobre lenguaje inclusivo



GATE Introducción básica al tema de Género



Modelo de protocolo de prevención de la violencia de género en las organizaciones

