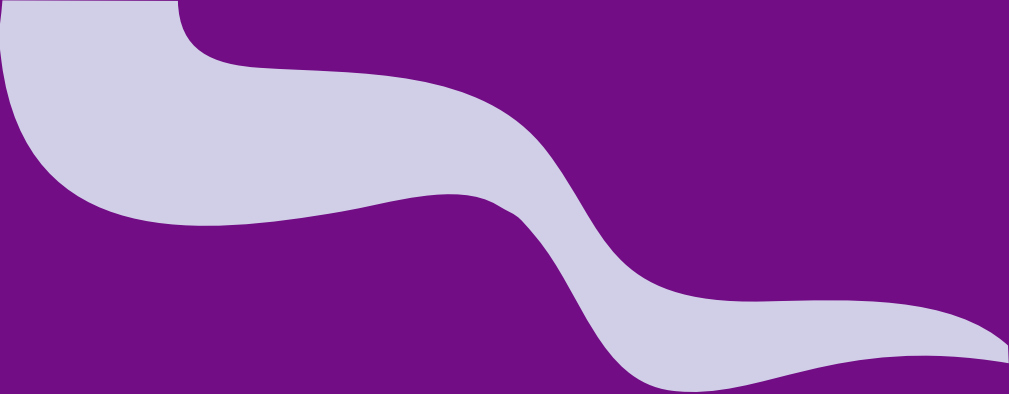


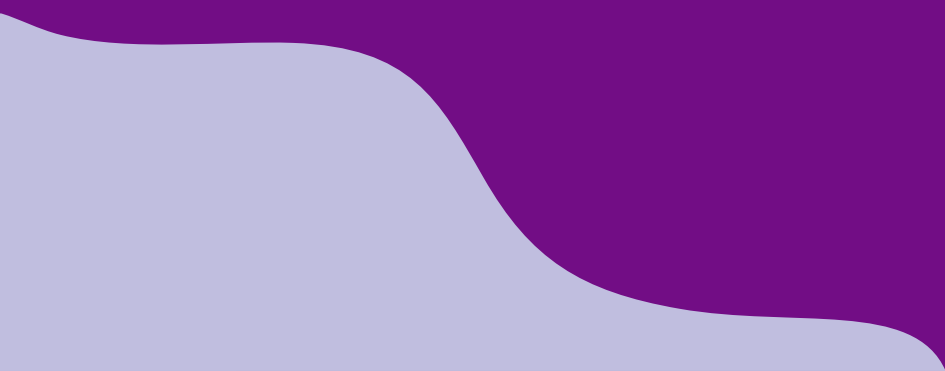
CAJA DE HERRAMIENTAS

Talleres en
**IGUALDAD
DE GÉNERO**

Para la igualdad y el bienestar colectivo



ÍNDICE

- 03** Presentación
 - 04** Introducción a la igualdad de género
 - 11** Masculinidad tóxica y hegemónica
 - 15** Género e interseccionalidad
 - 20** Lenguaje inclusivo
 - 24** Género y cambio climático
 - 30** Herramientas psicosociales para
acompañamiento de víctimas con
enfoque de género
 - 35** Autocuidado y cuidado colectivo
 - 40** Recomendaciones finales
- 

PRESENTACIÓN

El Centro Ecuménico de Promoción y Acción Social Norte - CEDEPAS Norte reafirma su compromiso con la promoción de la igualdad de género y la construcción de sociedades más justas e inclusivas. Entre 2024 y 2025, el equipo técnico y colaboradores/as de la institución participaron en una serie de talleres de capacitación en igualdad de género, diseñados e implementados por la especialista en género de SUCO, Katia Vergel. Estos espacios de formación tuvieron como propósito fortalecer los conocimientos y habilidades del personal técnico, brindándoles herramientas prácticas que faciliten la incorporación del enfoque de igualdad de género en sus programas, proyectos y procesos de intervención comunitaria.

Los talleres desarrollados se estructuraron para generar un proceso de reflexión crítica, intercambio de experiencias y adquisición de competencias aplicables en el trabajo cotidiano. Su objetivo central fue dotar al equipo de CEDEPAS Norte de herramientas conceptuales y metodológicas que permitan reconocer, cuestionar y transformar desigualdades de género en los territorios donde la institución interviene. A través de dinámicas participativas, metodologías vivenciales y estudios de caso se promovió el análisis de los roles y estereotipos de género, la comprensión de las violencias y la identificación de buenas prácticas institucionales para la transversalización de este enfoque.

El presente documento, denominado “**Caja de herramientas en igualdad de género**”, reúne la totalidad de talleres implementados en este proceso formativo. Su propósito es ofrecer al equipo técnico de CEDEPAS Norte una guía práctica y adaptable, que les permita replicar los talleres en sus espacios de trabajo, profundizar en los temas abordados y fortalecer sus propios conocimientos.

MÓDULO 1

INTRODUCCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO



OBJETIVOS DEL TALLER

Este taller busca sensibilizar a las y los participantes en igualdad de género y derechos humanos, promoviendo la reflexión sobre sus impactos y el compromiso de adoptar prácticas que fomenten relaciones más equitativas.

METODOLOGÍA Y DESARROLLO DEL TALLER

1. ENTRADA MOTIVACIONAL

- Bienvenida, presentación de la persona facilitadora y reglas de convivencia.
- Presentación breve de las y los participantes.
- Dinámica de apertura: “¿Para ustedes, qué es la igualdad de género?”



2. PRESENTACIÓN DE CONTENIDOS DIFERENCIA ENTRE SEXO Y GÉNERO

SEXO	GÉNERO
Es biológico. Se refiere a las características físicas y biológicas con las que nacemos (genitales, cromosomas, hormonas).	Es social y cultural. Son los roles, comportamientos y expectativas que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

El sexo es un hecho biológico, pero el género es aprendido y puede cambiar.

CONCEPTO DE IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género significa que hombres y mujeres tienen los mismos derechos, oportunidades y trato en todos los ámbitos de la vida (trabajo, educación, hogar, política, etc.).

POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

Supone:

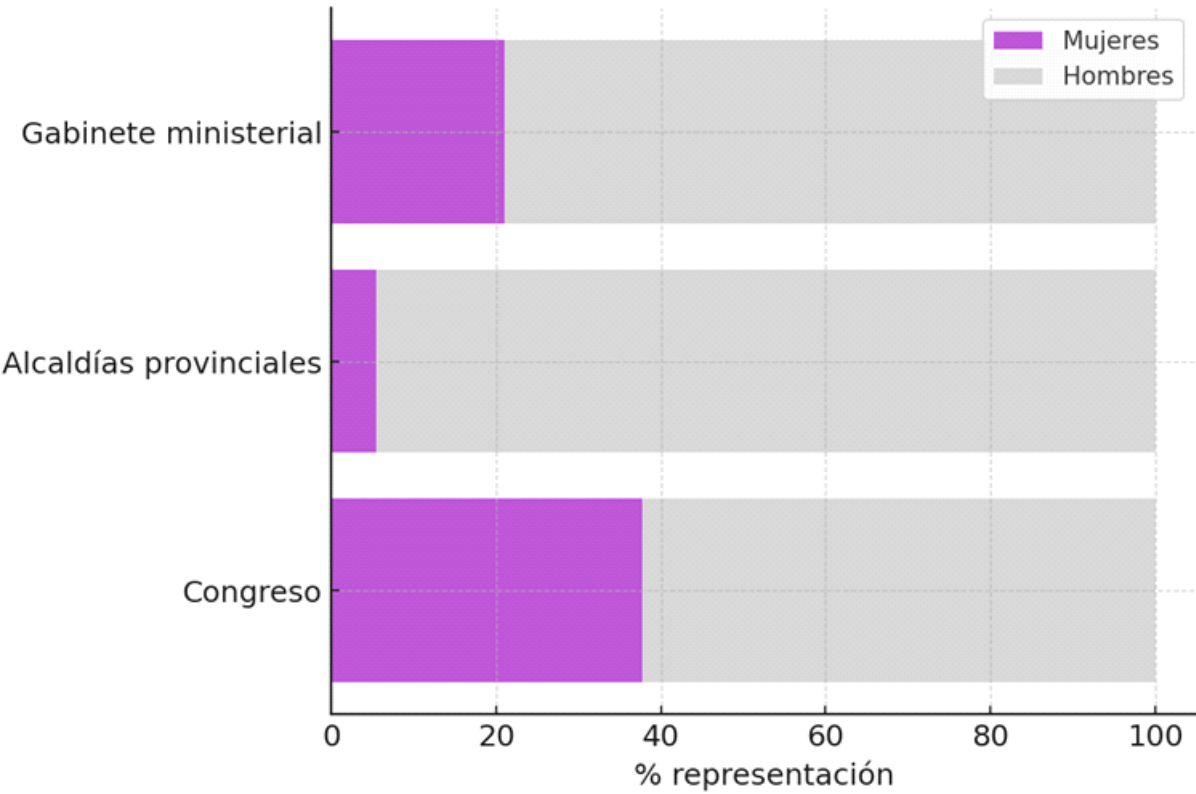
“Modificar las circunstancias que han impedido a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades, así como eliminar las desventajas de las mujeres en la vida cotidiana, debidas a las desigualdades producto de la discriminación histórica que han padecido y a las relaciones de poder vigentes en la sociedad que reproducen y perpetúan dicha discriminación” (ONU Mujeres, 2016, p.4).



BRECHAS DE GÉNERO EN EL PERÚ

Brecha en representación política

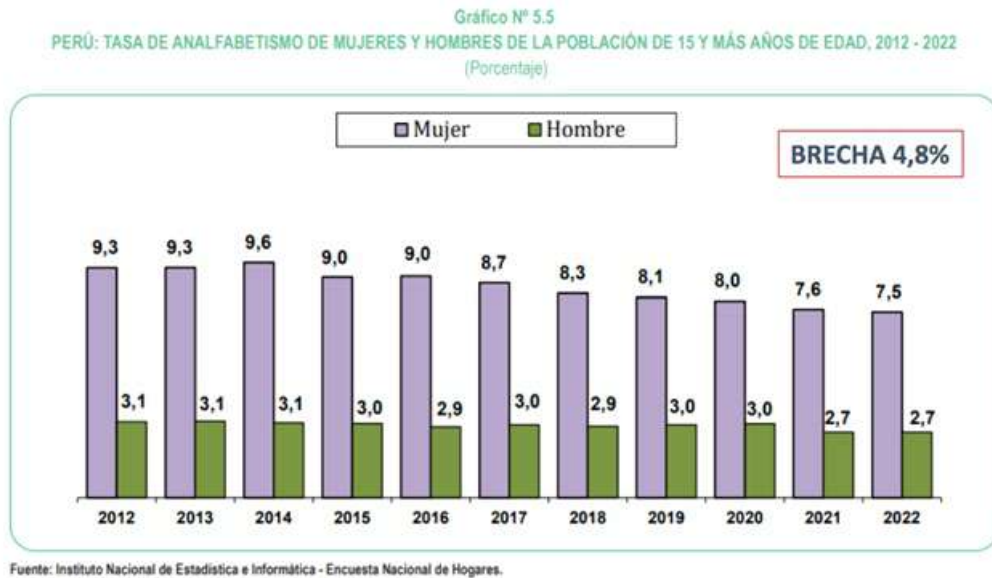
- Sólo 5.4 % de alcaldesas en el gobierno local (2023-2026) versus 94.6 % de hombres.
- 37.7 % de representantes mujeres en el parlamento nacional.
- 21.1 % de mujeres en el gabinete ministerial de 2024, frente a un 78.9 % de hombres.



BRECHAS DE GÉNERO EN EL PERÚ

Brecha en educación

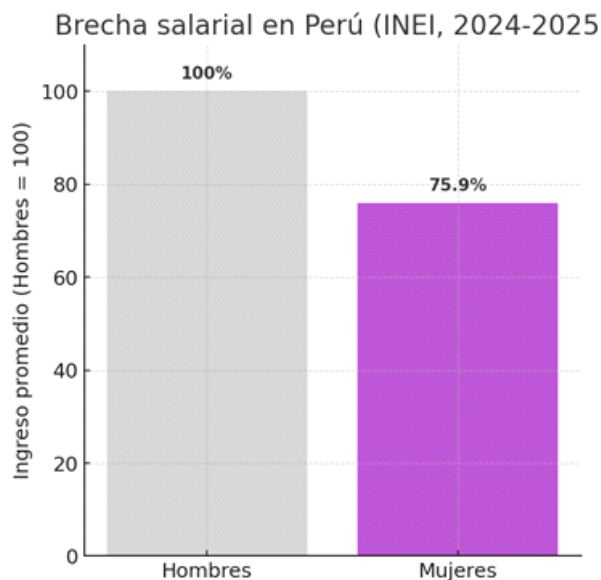
- Aunque el analfabetismo disminuyó en el Perú entre 2012 y 2022, las mujeres siguen presentando tasas casi el triple que los hombres, manteniéndose una brecha de género significativa de 4,8%.



INEI, 2023

Brecha salarial

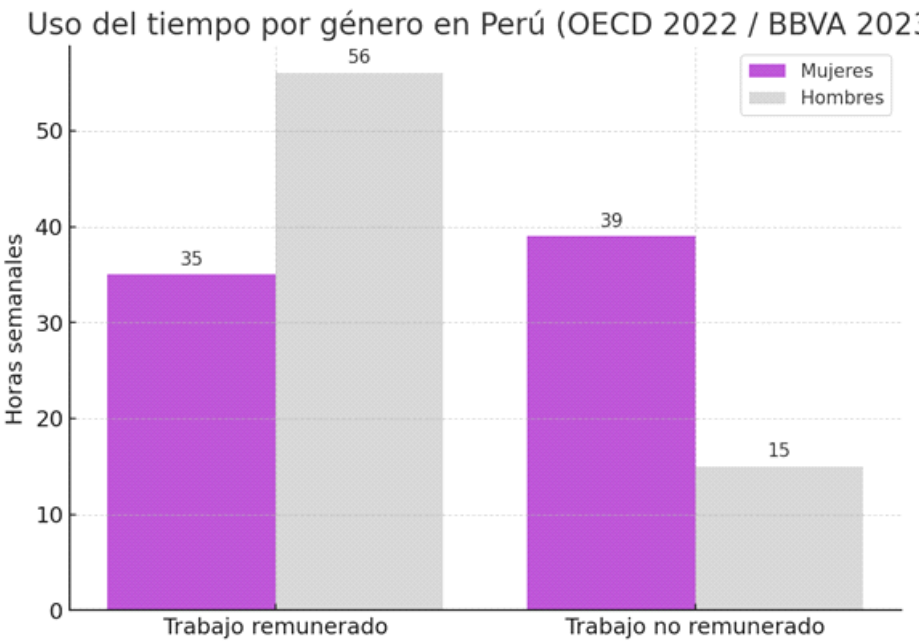
- Según el INEI, durante el período de abril de 2024 a marzo de 2025, las mujeres ganan en promedio casi 25 % menos que los hombres. Es decir, el ingreso de mujeres equivale al 75.9 % del ingreso promedio masculino.



BRECHAS DE GÉNERO EN EL PERÚ

Diferencias en horas de trabajo

- En el Perú, las mujeres dedican menos horas al trabajo remunerado y muchas más al no remunerado que los hombres, lo que se traduce en una carga total adicional de 9 horas semanales para ellas, según la OECD (2022) y BBVA Research (2023).



3. AVENTURA VIVENCIAL

Impacto de la desigualdad de género en la sociedad y el ámbito laboral:

Se pide a las y los participantes que compartan cómo creen que impacta la desigualdad de género.

EN EL TRABAJO	EN LA FAMILIA	EN LA SOCIEDAD
Menor acceso de mujeres a puestos de liderazgo, acoso laboral, hombres con menos libertad para expresar emociones o solicitar licencias de paternidad.	Reparto injusto de tareas del hogar y cuidado de hijos/as, con mayor carga para las mujeres.	Violencia de género, roles de dominación no cuestionados, limitaciones al derecho de las niñas a la educación, presión social para cumplir con estereotipos.

4. AFIRMACIÓN DEL "SÍ PUEDO"

Identificación de prácticas institucionales que **refuerzan** o **rompen** desigualdades.

Ejemplos que refuerzan desigualdad	Ejemplos que rompen desigualdad
• Preferir hombres en cargos de liderazgo y mujeres en roles de cuidado. • Preguntar en entrevistas a mujeres sobre su estado civil o planes de maternidad. • Normalizar comentarios sexistas en el ambiente laboral. • No contar con licencias de paternidad o protocolos de acoso.	• Aplicar políticas de equidad salarial y transparencia en ascensos. Fomentar la presencia de mujeres en puestos de liderazgo. • Promover corresponsabilidad en tareas administrativas y de cuidado. • Incluir perspectiva de género en la planificación y evaluación de proyectos.

5. CIERRE Y COMPROMISOS

- Cada participante identifica y comparte un compromiso personal o institucional para promover la igualdad de género.
 - Sugerencia: uso de mural y tarjetas de colores
- Reflexión final y agradecimientos.

RESULTADOS ESPERADOS

- Comprensión clara de los conceptos de sexo, género e igualdad.
- Conocimiento del marco legal peruano en materia de igualdad.
- Reflexión crítica sobre el impacto de las desigualdades en diferentes ámbitos.
- Identificación de prácticas cotidianas que reproducen o transforman desigualdades.
- Compromisos personales e institucionales para promover la igualdad de género en CEDEPAS Norte.

MÓDULO 2

MASCULINIDAD TÓXICA Y HEGEMÓNICA



OBJETIVOS DEL TALLER

El taller busca sensibilizar a las y los participantes sobre las masculinidades hegemónicas y sus expresiones cotidianas, reconociendo comportamientos machistas en la vida diaria y reflexionando sobre su impacto, al mismo tiempo que promueve el compromiso de fomentar masculinidades positivas, igualitarias y respetuosas dentro de la organización y en la sociedad.

METODOLOGÍA Y DESARROLLO DEL TALLER

1. ENTRADA MOTIVACIONAL

- Bienvenida, presentación de la persona facilitadora y reglas de convivencia.
- Presentación breve de las y los participantes.
- Dinámica de apertura: “¿Qué palabras asocian a la masculinidad?”
 - Sugerencia: uso de nube de palabras con aportes de los/as participantes.



2. PRESENTACIÓN DE CONTENIDOS

CONCEPTO DE MASCULINIDAD

Características: Poder, dominación, fuerza, independencia emocional y control sobre otros (en especial mujeres y masculinidades no hegemónicas).

*Reflexión: ¿Qué te hace hombre?

- Asociaciones comunes: heterosexualidad, control emocional, autosuficiencia, violencia y poder como resolución de conflictos, exposición a riesgos.

*Debate: ¿Qué insultos se dicen entre hombres?

- Ejemplos: juegas como mujer, maricón-afeminado, pareces mujer, llorando

Es importante visibilizar cómo refuerzan estereotipos ligados a lo **femenino** como “debilidad” o “inferioridad”.

3. AVENTURA VIVENCIAL

CONCEPTO DE MASCULINIDAD

Se presentan las siguientes frases y se pide a las y los participantes que señalen cuál de ellas alguna vez han dicho, pensado o escuchado.

- “Las mujeres son muy emocionales para ser jefas”
- “A los hombres se les da mejor la negociación”
- “Llegó hasta ese puesto porque es bonita”
- “¿Cómo va a trabajar tantas horas si tiene hijos?”
- “Es un buen hombre, ayuda a su mujer en la casa”
- “El hombre es infiel por naturaleza.”
- “Los hombres tienen más necesidades sexuales que las mujeres.”
- “El hombre debe pagar la cuenta en la primera cita.”

REFLEXIÓN

- Los micromachismos son frases y acciones aparentemente inofensivas que refuerzan desigualdades. El primer paso para el cambio es reconocerlos y cuestionarlos.

4. AFIRMACIÓN DEL SÍ PUEDO

NUEVAS MASCULINIDADES

Características

- Rechazo a la dominación: relaciones basadas en igualdad y respeto
- Expresión emocional: romper estereotipos como “los hombres no lloran”
- Igualdad de género en todos los ámbitos
- Rechazo a la violencia: resolución pacífica de conflictos
- Diversidad cultural y respeto a todas las orientaciones sexuales

5. CIERRE Y COMPROMISOS

- Ejercicio: cada participante comparte un compromiso personal para practicar una masculinidad positiva y respetuosa.
- Reflexión final y agradecimiento

RESULTADOS ESPERADOS

- Comprensión crítica sobre la masculinidad hegemónica y su impacto en la sociedad.
- Reconocimiento de micromachismos en la vida diaria y en la práctica laboral.
- Identificación de principios de nuevas masculinidades como referentes de cambio.
- Compromisos personales e institucionales para promover masculinidades positivas en CEDEPAS Norte.

MÓDULO 3

**GÉNERO E
INTERSECCIONALIDAD**



OBJETIVOS DEL TALLER

El taller busca acercar a las y los participantes al concepto de interseccionalidad, entendiendo su origen, significado y relevancia dentro del enfoque de género. Se propone reflexionar sobre cómo las identidades múltiples generan desventajas o privilegios particulares, y fomentar el compromiso de incorporar una mirada interseccional tanto en la práctica profesional como en la vida personal.

METODOLOGÍA Y DESARROLLO DEL TALLER

1. ENTRADA MOTIVACIONAL

- Bienvenida, presentación de la persona facilitadora y reglas de convivencia.
- Pregunta de apertura: “¿Conocen el término interseccionalidad? Para ustedes, ¿qué significa?”
 - Sugerencia: nube de palabras con aportes de participantes.



2. PRESENTACIÓN DE CONTENIDOS

ORIGEN DEL CONCEPTO

- **Caso DeGraffenreid vs. General Motors (1976):** mujeres negras demandaron discriminación por no ser contratadas, pero el tribunal no reconoció la combinación de raza y género.
- **Kimberlé Crenshaw (1989):** desarrolla el concepto de interseccionalidad para visibilizar cómo las leyes y políticas suelen ignorar la discriminación múltiple.
- **Premisa:** las personas tienen identidades múltiples (género, raza, clase, orientación sexual, edad, religión, idioma, salud, etc.) que pueden generar tanto opresiones como privilegios simultáneos.

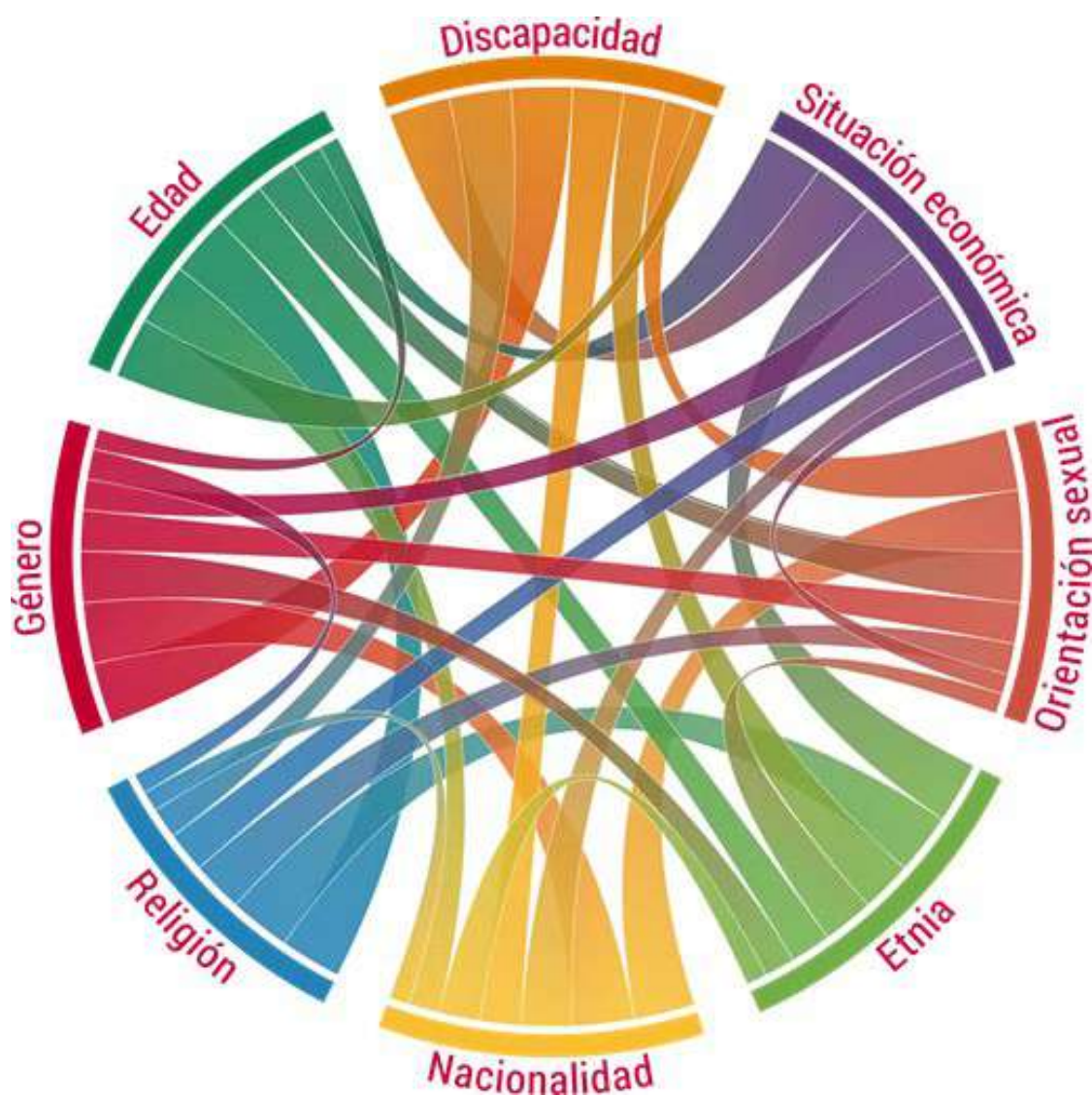
ENFOQUE INTERSECCIONAL

Definición:

Herramienta de análisis para entender cómo las desigualdades se cruzan y afectan de manera distinta a cada persona.

Importancia:

- Reconocer identidades variadas y sus vulnerabilidades.
- Identificar discriminaciones múltiples.
- Diseñar proyectos más justos, atacando las causas estructurales.



3. AVENTURA VIVENCIAL

Ejercicio de reflexión:

Exploramos cómo diferentes identidades generan experiencias distintas ante una misma situación.

- Se dividen a las y los participantes en grupos pequeños.
- Cada grupo reflexiona sobre uno de los perfiles, analizando cómo esa persona afrontaría las distintas situaciones.
- Luego, en plenaria, se comparan los resultados para evidenciar cómo las desigualdades se cruzan y afectan de manera diferente.

Tres perfiles de mujeres:

1. Migrante venezolana, joven, madre soltera.
2. Mujer local, mayor de 45 años, con estudios superiores.
3. Mujer indígena quechuahablante, con acceso limitado a internet.

Situaciones a reflexionar:

- Búsqueda de empleo.
- Acceso a servicios de salud.
- Denuncia de violencia.

Situación	Mujer migrante venezolana, joven, madre soltera	Mujer local, 45+, con estudios superiores	Mujer indígena quechuahablante, acceso limitado a internet
Búsqueda de empleo.	Discriminación por nacionalidad, sobrecarga por maternidad sin red de apoyo, empleo informal.	Mayor valoración por estudios y experiencia, pero riesgo de discriminación por edad.	Dificultad por barreras lingüísticas y tecnológicas, menos oportunidades laborales.

Situación	Mujer migrante venezolana, joven, madre soltera	Mujer local, 45+, con estudios superiores	Mujer indígena quechuahablante, acceso limitado a internet
Acceso a la salud	Obstáculos en acceso a seguro y atención. Posible xenofobia.	Mayor facilidad por recursos económicos y educación	Dificultad para comunicarse con personal de salud. Servicios poco adaptados culturalmente.
Denuncia de violencia	Miedo a deportación o estigmatización. Falta de redes de apoyo.	Más acceso a información y asesoría legal, pero posible revictimización.	Barreras idiomáticas, falta de confianza en autoridades, menor acceso a justicia.

5. CIERRE Y COMPROMISOS

Autorreflexión

- Escribir las capas de la propia identidad (género, edad, religión, clase, educación, orientación sexual, etnia, discapacidad, etc.).
- Reflexionar sobre:
 - ¿Qué aspectos me han dado oportunidades?
 - ¿Qué aspectos me han expuesto a discriminación?
 - ¿Cómo se cruzan estas partes de mi identidad?

RESULTADOS ESPERADOS

- Comprensión clara del concepto de interseccionalidad y su origen.
- Reflexión crítica sobre cómo distintas identidades generan experiencias diferenciadas.
- Reconocimiento de vulnerabilidades múltiples en personas y comunidades.
- Compromiso de aplicar la mirada interseccional en el trabajo de CEDEPAS Norte y en la vida personal.

MÓDULO 4

LENQUAJE INCLUSIVO NO SEXISTA



OBJETIVOS DEL TALLER

El taller busca sensibilizar sobre la importancia del lenguaje inclusivo como herramienta para la equidad de género, promoviendo la reflexión sobre expresiones sexistas en la vida cotidiana, y brindando estrategias prácticas para comunicarse de manera más justa, precisa y respetuosa.

METODOLOGÍA Y DESARROLLO DEL TALLER

1. ENTRADA MOTIVACIONAL

- Bienvenida, presentación de la persona facilitadora y reglas de convivencia.
- Pregunta de apertura: “¿Para ustedes qué es el lenguaje sexista?”
 - Sugerencia: nube de palabras con aportes de participantes.



2. PRESENTACIÓN DE CONTENIDOS

- **Lenguaje sexista:** invisibiliza, subordina o excluye a mujeres y otras identidades de género al usar el masculino genérico o reproducir estereotipos. Ejemplo: “los ciudadanos” para referirse a toda la población.
- **Lenguaje inclusivo:** busca visibilizar la diversidad, evitar estereotipos y promover equidad. No se trata de forzar la lengua, sino de adaptarla para que sea más justa, precisa y respetuosa.
- **Estrategias prácticas:**
 - Evitar el masculino genérico y usar formas neutras (ej. la infancia en lugar de los niños).
 - Usar desdoblamientos cuando sea necesario (niñas y niños).
 - Reformular frases para evitar el uso innecesario del masculino.

Es importante entender que el lenguaje inclusivo no solo es una cuestión de corrección lingüística, sino una herramienta para cuestionar estructuras de poder que han normalizado la exclusión de mujeres y diversidades.

AVENTURA VIVENCIAL

Dinámica de reflexión:

“Lo decimos sin darnos cuenta”

En pequeños grupos, las y los participantes identificarán expresiones sexistas y las formularán para que sean inclusivas.

Ejemplos a trabajar:

Frase sexista	Alternativa inclusiva
“El hombre es el centro de la sociedad”.	“Las personas son el centro de la sociedad”.
“El campesino es el alma del campo”.	“Las personas que trabajan la tierra son el alma del campo”.
“El supervisor debe revisar los informes de sus subordinados”.	“La persona responsable debe revisar los informes de su equipo”.
“El supervisor debe revisar los informes “Los médicos y las enfermeras acudieron al lugar del accidente a atender a los heridos”.	“El personal sanitario acudió al lugar del accidente”.

5. CIERRE Y COMPROMISOS

Autorreflexión

- El objetivo del lenguaje inclusivo es que ninguna persona se sienta excluida, invisibilizada o fuera de lugar por su género, identidad, ocupación o situación. Es un acto de empatía y respeto hacia todas las personas.
- Usar lenguaje inclusivo significa reconocer que todas las personas importan y que nuestras palabras pueden contribuir a entornos más igualitarios, seguros y respetuosos.

RESULTADOS ESPERADOS

- Reconocimiento de expresiones sexistas en el lenguaje cotidiano.
- Identificación de estrategias para reformular y usar lenguaje inclusivo.
- Sensibilización sobre el impacto del lenguaje en la equidad de género.
- Compromiso personal e institucional para promover una comunicación no sexista en CEDEPAS Norte.

MÓDULO 5

GÉNERO Y CAMBIO CLIMÁTICO



OBJETIVOS DEL TALLER

El taller busca comprender cómo el cambio climático impacta de manera diferenciada en las mujeres —especialmente en contextos rurales— y reflexionar sobre estrategias institucionales que integren el enfoque de género en la acción climática. Asimismo, motiva a las y los participantes a comprometerse con prácticas personales e institucionales que promuevan justicia climática y equidad de género.

METODOLOGÍA Y DESARROLLO DEL TALLER

1. ENTRADA MOTIVACIONAL

- Bienvenida, presentación de la facilitadora y reglas de convivencia.
- Pregunta de apertura: “¿De qué manera les ha afectado personalmente el cambio climático?”



2. PRESENTACIÓN DE CONTENIDOS

Cambio climático

- El cambio climático es la alteración a largo plazo de la temperatura de la Tierra, causada, principalmente, por las actividades humanas como la quema de combustibles (petróleo, gas, carbón), la deforestación y la contaminación.
- Aumento de temperaturas, pérdida de biodiversidad, eventos extremos.

Cambio climático en el Perú



Impactos diferenciados en mujeres

► ¿CÓMO AFECTA EL CAMBIO CLIMÁTICO A LAS MUJERES?



Fuente: SERVINDI, Comunicación intercultural para un mundo más humano y diverso.

TRABAJO DOMÉSTICO Y CUIDADOS NO REMUNERADOS

Acceso al agua

En sequías, las mujeres y niñas caminan mayores distancias para recolectar agua (ej: en Cajamarca, Perú, dedican 4-6 horas diarias vs. hombres que migran temporalmente). Esto limita su tiempo para educación, ingresos o participación comunitaria.

Cocina con leña

La escasez de bosques por deforestación obliga a recorrer más kilómetros para leña, exponiéndolas a violencia sexual en caminos rurales (FAO, 2022).

SALUD

Desnutrición y anemia

En hogares pobres, las mujeres comen últimas y menos durante crisis alimentarias (Oxfam, 2020). En Perú, 25% de mujeres rurales padecen anemia vs. 15% de hombres (MINSA, 2023).

Salud reproductiva

Inundaciones y olas de calor aumentan muertes maternas por falta de acceso a centros de salud (ej: en Loreto, el 40% de comunidades no tiene postas médicas).

EDUCACIÓN Y TOMA DE DECISIONES

Menor alfabetización

En zonas rurales, 18% de mujeres no sabe leer vs. 9% de hombres (INEI, 2022). Esto limita su acceso a información climática (ej: alertas tempranas de lluvias).

Exclusión de espacios políticos

Solo 7% de cargos directivos en organizaciones de riego en Perú son ocupados por mujeres (MINAGRI, 2021). Sin voz, no priorizan sus necesidades (ej: sistemas de agua cerca de viviendas).

***Violencia de género: tras desastres, los casos de violencia sexual en refugios aumentan hasta 30 % (OMS, 2019)**

5. CIERRE Y COMPROMISOS

- Ejercicio de autorreflexión: cada participante menciona una acción personal y otra institucional para enfrentar el cambio climático con enfoque de género.
- Preguntas y cierre.

RESULTADOS ESPERADOS

- Comprensión clara del impacto diferenciado del cambio climático en mujeres.
- Identificación de barreras específicas en contextos rurales (cuidados, salud, educación, participación política, violencia).
- Reflexión sobre el rol de CEDEPAS Norte en la incorporación del enfoque de género en sus proyectos climáticos.
- Compromisos individuales e institucionales para promover justicia climática y equidad de género.

MÓDULO 6

HERRAMIENTAS PSICOSOCIALES PARA EL ACOMPAÑAMIENTO A VÍCTIMAS:

FORTALECIENDO EL BIENESTAR EN LOS PROYECTOS DE DESARROLLO



OBJETIVOS DEL TALLER

El taller busca fortalecer las capacidades del equipo técnico en el uso de herramientas psicosociales para acompañar a víctimas de violencia, integrando atención emocional y apoyo práctico desde un enfoque de género. Se pretende generar una reflexión crítica sobre los principios éticos que deben guiar el acompañamiento, prevenir la revictimización y ofrecer recursos útiles para un acompañamiento empático, humano y seguro.

METODOLOGÍA Y DESARROLLO DEL TALLER

1. ENTRADA MOTIVACIONAL

- Bienvenida y presentación de la facilitadora.
 - Pregunta de apertura: “¿Cómo llegamos hoy?”
- » Cada participante comparte su estado emocional, físico o de energía.



2. PRESENTACIÓN DE CONTENIDOS

¿Qué es el acompañamiento psicosocial?

- Proceso de apoyo a personas en situación de crisis o violencia, que combina atención emocional (escucha, contención) y acciones prácticas (acceso a servicios, redes), respetando su ritmo y decisiones. Busca fortalecer el bienestar, la dignidad y la capacidad de las personas para afrontar situaciones difíciles.

*No reemplaza a la atención psicológica especializada, sino que ofrece una primera respuesta humana, empática y ética desde los vínculos cotidianos que se construyen en los proyectos de desarrollo.

Apoyo emocional	Apoyo práctico
Validar sentimientos, evitar juicios, usar lenguaje empático ("¿Cómo te sientes?").	Guiar en trámites (denuncias, sistema de salud), conectar con especialistas sin imponer soluciones.

Ejemplo: Una mujer víctima de violencia puede necesitar primero ser escuchada (emocional) y luego información sobre dónde denunciar (práctico).

Rol del equipo técnico

¿Qué sí pueden hacer?	¿Qué no pueden hacer?
• Escuchar activamente y sin juicios • Brindar contención emocional básica (estar presentes, validar sentimientos) • Identificar señales de alerta • Activar redes de apoyo y acompañar en el proceso de búsqueda de ayuda • Derivar responsablemente cuando la situación lo requiere • Cuidarse emocionalmente para no sobrecargarse	• Reemplazar a un psicólogo, médico o abogado • Realizar terapias o intervenciones clínicas • Tomar decisiones por la persona • Presionar para contar o denunciar • Ignorar su propio desgaste emocional

Principios éticos:

1. Confidencialidad.
2. Autonomía y respeto a las decisiones.
3. Evitar la revictimización.

¿Qué es la revictimización?

Ocurre cuando una persona que ha sufrido violencia, abuso o trauma es dañada nuevamente (no por el hecho original), sino por las respuestas inadecuadas de instituciones, sistemas de apoyo o la sociedad. Se manifiesta de múltiples formas, muchas veces de manera inconsciente.

Ejemplos:

- En el sistema judicial: preguntas invasivas (“¿Por qué demoraste tanto en denunciar?”).
- En la comunidad: comentarios machistas y sexistas (“algo habrás hecho”).
- En el acompañamiento: minimizar el trauma o imponer soluciones.
- En los medios: exponer a las víctimas sin consentimiento.

¿Cómo evitar la revictimización?

- Escucha activa sin juzgar ni interrumpir (asentar con la cabeza).
- Validar emociones: “es normal que te sientas así por lo que has pasado...”
- Respetar su ritmo, no presionar para tomar alguna decisión.
- Usar lenguaje empático. No hacer preguntas que puedan sentirse como si fuera su culpa.
- Derivar con profesionales.

3. TÉCNICAS SIMPLES PARA CRISIS EMOCIONALES LEVES

Respiración consciente 4x4

- Inhalar 4 segundos
- Sostener 4 segundos
- Exhalar 4 segundos
- Pausar 4 segundos
- (Repetir 3 a 5 veces para bajar la ansiedad)

Anclaje corporal: Pedirle a la persona que toque algo con textura (piedra, tela), que observe 5 cosas a su alrededor o que sienta sus pies en el suelo. (Ayuda a reconectar con el presente y calmar pensamientos abrumadores).

4. CIERRE Y COMPROMISOS

- Pregunta de cierre: ¿Con qué herramienta o idea te vas hoy?
- Cada participante menciona una fortaleza como acompañante y una habilidad que desea fortalecer.

RESULTADOS ESPERADOS

- Comprensión clara de qué es y cómo se aplica el acompañamiento psicosocial.
- Identificación de principios éticos fundamentales y prácticas para evitar la revictimización.
- Manejo básico de técnicas psicosociales para contención en crisis leves.
- Compromiso personal de aplicar estas herramientas en los proyectos de CEDEPAS Norte.

MÓDULO 7

AUTOCUIDADO Y CUIDADO COLECTIVO



OBJETIVOS DEL TALLER

El taller busca reconocer la importancia del autocuidado y del cuidado colectivo como prácticas necesarias para la sostenibilidad personal y organizacional. Se propone que cada participante explore sus propias necesidades de cuidado y aprenda a reconocer los diferentes tipos de autocuidado (físico, mental, emocional y social).

METODOLOGÍA Y DESARROLLO DEL TALLER

1. ENTRADA MOTIVACIONAL

- Cada participante dibuja una planta en una hoja y le pone un nombre.
- Reflexionan sobre los cuidados que esa planta necesitaría para sobrevivir.
- Se pide que escojan solo un cuidado: al darse cuenta de que una planta no puede sobrevivir con cuidados restringidos, se conecta la metáfora con la importancia del cuidado integral de las personas.



➤ Apoyo para la reflexión: así como una planta necesita atención completa, las personas requieren cuidados en todas sus dimensiones.

2.AVENTURA VIVENCIAL

Tipo de autocuidado:

- Se forman subgrupos de 2-3 personas, y a cada grupo se le asigna un tipo de autocuidado.
- Cada grupo conversa con ayuda de preguntas generadoras y luego comparte con el resto.

Tipo de autocuidado	Definición	Preguntas generadoras
Físico	Estilo de vida saludable a través de actividad física y buena alimentación. Importancia de una buena calidad de sueño y tiempos de relajación.	¿Cómo cuido mi cuerpo? ¿Me relaciono con la comida con culpa, consciencia y/o placer? ¿Cuál es mi relación con el descanso?
Mental	Reconocimiento de señales de estrés y agotamiento. Tener compasión para sí mismo o misma.	¿Me permito hacer pausas en medio de todo lo que hago? ¿Cómo me relaciono con las redes sociales? ¿Qué busco ahí? ¿Qué contenidos consumo? ¿Cómo divido mi tiempo y atención entre lo que es importante para mí?
Emocional	Reconocer, aceptar y gestionar nuestras emociones con compasión, para mantener el equilibrio interno y cultivar bienestar en la vida cotidiana.	¿Cómo me relaciono con mis emociones? ¿Cómo me hablo a mi misma/o? ¿Le diría lo mismo a alguien que quiero? ¿Me priorizo o priorizo a otras personas por sobre mi persona y lo que siento?

Tipo de autocuidado	Definición	Preguntas generadoras
Social	Construir y mantener vínculos sanos. Establecer límites y rodearse de relaciones que aporten apoyo, respeto y bienestar compartido.	¿Me siento respetada/o y valorada/o en las relaciones que sostengo? ¿Qué estoy dispuesto/a a negociar y qué no en esas relaciones? ¿Pongo límites si los necesito?

PRESENTACIÓN DE CONTENIDOS

Definición de autocuidado

- El autocuidado no es un acto aislado, sino una manera de vivir que respeta el ritmo personal y reconoce la influencia de sistemas sociales (capitalismo, patriarcado, colonialismo) que generan mandatos sobre cómo debemos vivir, producir o relacionarnos.
- El cuerpo es nuestro primer territorio; si no lo cuidamos, difícilmente podremos sostener el compromiso con los cambios que deseamos en el mundo.

3. RETROALIMENTACIÓN Y COMPROMISO

Definición de autocuidado

- Ejercicio de reflexión:
 - Cada persona escribe de forma anónima un “peso” que le afecta o le genera cansancio en el trabajo.
 - Se leen en voz alta sin decir nombres.
 - Se reflexiona en conjunto: ¿cómo el equipo puede apoyar para aliviar estas cargas?
- Apoyo para la reflexión: Reconocer que hablar de nuestro cansancio o estrés ayuda a prevenir el desgaste y fortalece el cuidado mutuo.

CIERRE COLECTIVO

- Cada participante agradece a la persona de su izquierda con una frase o palabra.
- Se comparte un detalle simbólico (como un chocolate) para reforzar la gratitud y el cuidado colectivo.

RESULTADOS ESPERADOS

- Reconocimiento de la importancia del autocuidado como práctica integral. Identificación de distintos tipos de autocuidado y estrategias aplicables en la vida personal y laboral.
- Mayor apertura para hablar sobre el desgaste emocional y físico dentro del equipo.
- Compromiso de fomentar una cultura organizacional basada en el cuidado colectivo.

RECOMENDACIONES FINALES

La presente Caja de Herramientas reúne un conjunto de módulos diseñados para fortalecer al equipo técnico de CEDEPAS Norte en la incorporación del enfoque de igualdad de género en sus intervenciones. Cada módulo ofrece conceptos clave, dinámicas participativas, materiales y ejemplos prácticos que pueden ser utilizados de manera directa o adaptados a distintos contextos.

Para aprovechar al máximo estos recursos, sugerimos tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

1. Adapte los contenidos al contexto: cada grupo y comunidad tiene realidades y necesidades propias. Utilice los módulos como guía flexible, ajustando ejemplos, dinámicas y tiempos según la realidad local.

2. Fomente la participación activa: los talleres fueron diseñados con metodologías vivenciales. Promueva el diálogo, la reflexión y el intercambio de experiencias, más allá de la exposición de conceptos.

3. Integre los aprendizajes de manera transversal: los enfoques abordados —igualdad de género, masculinidades, interseccionalidad, lenguaje inclusivo, cambio climático, acompañamiento psicosocial, autocuidado— no deben trabajarse de forma aislada, sino incorporarse de manera continua en los proyectos y prácticas institucionales.

4. Cuide el equilibrio entre teoría y práctica: utilice los conceptos como punto de partida, pero ponga énfasis en los ejercicios prácticos que permiten conectar el aprendizaje con la experiencia cotidiana.

5. Favorezca el cuidado mutuo: el trabajo en género y derechos humanos puede implicar una alta carga emocional. Procure siempre combinar el fortalecimiento técnico con espacios de autocuidado y cuidado colectivo.

6. Comparta y retroalimente: esta caja no es un documento cerrado, sino un recurso vivo. Los equipos están invitados a enriquecerla con sus propias experiencias, ejemplos y adaptaciones, generando aprendizajes colectivos.



La reproducción total de esta herramienta es posible gracias a SUCO y al apoyo financiero de Asuntos Mundiales Canadá.

suco


cedepas
centro de desarrollo de
promoción y acción social *norte*

En colaboración con
 **Canada**

SUCO 

