



MANUAL DE FACILITACIÓN

MATERIAL DE APOYO PARA TALLERES DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE PROYECTOS E INICIATIVAS SOCIALES CON UN ENFOQUE BASADO EN DERECHOS HUMANOS.



OBJETIVO

Este material pretende dar a los proyectos e iniciativas sociales la posibilidad de familiarizarse con un enfoque basado en los derechos humanos. El material fue compilado y concebido como un material de apoyo para hacer talleres sobre el enfoque basado en los derechos humanos y sus principios de participación, no-discriminación, transparencia y rendición de cuentas. Se dirige a personas que trabajan en o tienen contacto con proyectos e iniciativas sociales.



INSTRUCCIONES

El material está dividido en dos partes. La primera se focaliza en: ¿qué es el enfoque de derechos humanos? ¿Por qué es relevante para organizaciones e iniciativas sociales? En esta primera parte se pretende empezar a pensar y discutir cómo se puede materializar un enfoque de derechos humanos y sus principios de participación, no-discriminación, transparencia y rendición de cuentas en el trabajo diario de proyectos sociales. Se compone de 11 ejercicios participativos y 4 ejercicios extra y algunas preguntas de discusión, que se podrían ejecutar en dependencia del tiempo del que el grupo dispone. Se estima que esta primera parte tome aproximadamente 10 o 14 horas según la cantidad de ejercicios que se hagan y de las discusiones del grupo.

La segunda parte se centra en el análisis de las actividades del proyecto y su estructura basándose en los principios de participación, no-discriminación, transparencia y rendición de cuentas (el enfoque de derechos humanos). Pretende presentar cómo se puede mejorar el trabajo y las actividades del proyecto a

través de este enfoque. Se compone de 5 ejercicios participativos y varias preguntas de discusión. Se estima que la segunda parte tome aproximadamente 5 horas dependiendo siempre de las discusiones del grupo.

En varios ejercicios es necesario tener a mano la constitución del país actual. La constitución hace posible el análisis de la presencia de los derechos humanos en la constitución y como se expresan en ella.

Cabe destacar que no es necesario cumplir con todos los ejercicios en la guía, sino aquellos que estén en función de las necesidades de cada grupo y del tiempo que dispone. Lo que sí es importante es recordar que los derechos son un conjunto, indivisibles y mutuamente interdependientes. Lo mismo concierne al enfoque de derechos humanos (RBA) con sus cuatro principios interdependientes. Teniendo en cuenta esto la persona facilitadora o el grupo pueden elegir aquellos ejercicios que consideren pertinente. Si se opta por hacer una versión disminuida de la guía se recomienda realizar la primera parte completa.

METODOLOGÍA

Este material tiene su inspiración en la pedagogía de la educación popular, en la educación como práctica de libertad, centrada en las personas, su subjetividad, sus necesidades, sus experiencias y su rol innato de actores del cambio social. Se recomienda esta pedagogía/metodología porque parte de la visión de que todos tienen experiencias importantes y opiniones que aportar y que se aprende mejor a través de la participación.

Es aconsejable que haya una persona facilitadora que antes del inicio del taller se familiarice con el material, los conceptos y las metas que se pretenden alcanzar con la realización de este. La persona facilitadora asume el compromiso de facilitar las discusiones, los ejercicios y debe asegurarse de que todo el grupo esté activo y puedan participar lo más posible.

Para que el taller sea lo más constructivo posible, es necesario que la participación sea voluntaria y que las personas participen activamente en todos los ejercicios y las discusiones. Es importante que nadie se sienta obligado o presionado ni a participar ni a hablar.

Este es un material de apoyo para la persona facilitadora y para el taller y como tal debe ser percibido como una orientación y un soporte y nunca como un guion estricto y cerrado. Los ejercicios, su tiempo, preguntas, roles, etc., tendrán siempre que ser adaptados a las realidades de los/las participantes. La duración anotada de cada ejercicio es una aproximación y depende de las necesidades específicas de cada grupo.

Se recomienda que el grupo sea de 15 a 20 personas para que todos/as puedan tener el espacio de participación/discusión. Es importante que el grupo sea estable, que no haya entradas y salidas a lo largo de toda la duración del taller, que quienes participen estén presentes durante todo el taller para que la dinámica y la confianza en el grupo se mantengan. También se recomienda que el grupo y la persona facilitadora se pongan de acuerdo dónde, cuándo, cuánto tiempo y cuántas veces se reúnen para que el taller corresponda a las realidades de vida de todos/as.

Es recomendable que la persona facilitadora guíe el taller y al grupo de la siguiente manera:

- » *Los/las participantes son expertos. La información y el poder son compartidos con transparencia.*
- » *Todos/as son al mismo tiempo estudiante y “profesor”, compartiendo su experiencia y aprendiendo de manera horizontal y no-jerárquica.*
- » *Aprendemos hablando y analizando diferentes situaciones o problemas y trabajando de conjunto.*
- » *Hay muchas buenas y diversas respuestas a los temas que se van a proponer durante el taller.*

Es recomendable que la persona facilitadora:

- » *Siempre esté “un paso adelante” e inicie los ejercicios y las conversaciones/discusiones.*
- » *Cree seguridad, compromiso y confianza dentro del grupo y promueva que se escuchen a todos/as de manera atenta y respetuosa.*
- » *Si el grupo pierde la concentración o el hilo de la discusión, el/la facilitador/a llama la atención al grupo y reconduce el grupo hacia el tema.*



/ ÍNDICE

3.....	OBJETIVO
3.....	INSTRUCCIONES
5.....	METODOLOGÍA
7.....	ÍNDICE
9.....	INTRODUCCIÓN/PRESENTACIÓN
13.....	PRIMERA PARTE: INTRODUCCIÓN AL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS
23.....	EL PRINCIPIO DE LA PARTICIPACIÓN
27.....	EL PRINCIPIO DE LA NO-DISCRIMINACIÓN
37.....	EL PRINCIPIO DE LA TRANSPARENCIA
39.....	EL PRINCIPIO DE LA RESPONSABILIDAD/ RENDICIÓN DE CUENTAS
43.....	SEGUNDA PARTE: ANÁLISIS DEL QUEHACER DE LA ORGANIZACIÓN/ PROYECTO/INICIATIVA BASADO EN EL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS
57.....	EJERCICIO DE EVALUACIÓN

INTRODUCCIÓN - PRESENTACIÓN

- » *Ejercicio de presentación de los/ las participantes si no se conocen. Dile al grupo que ro-deen la sala donde están y hablen entre ellos/as diciendo primero sus nombres y por qué están participando al taller.*
- » *Se repiten los nombres de todo el grupo en plenaria antes del ejercicio de presentación abajo (Drácula).*
- » *Si ya se conocen pueden saltar este ejercicio y empezar con la discusión introductoria abajo: “Mis esperanzas y preocupaciones sobre el curso” y “Reglamentos del juego del taller”.*



DRÁCULA

EJERCICIO DE PRESENTACIÓN

OBJETIVO

Crear contacto entre los participantes y que todos aprendan los nombres de los demás y se empiecen a conocer.

DURACIÓN

Aproximadamente 10-20 minutos

DINÁMICA

1. Todos los participantes se paran en un círculo.
2. Cada persona, a la vez, se presenta, diciendo su nombre y haciendo un gesto que, de alguna manera, tenga que ver consigo mismo. Los otros imitan el gesto del que se presenta.
3. Se elige a una persona que representa a Drácula y está de pie en medio del círculo. Drácula camina lentamente con los brazos extendidos hacia alguien en el círculo como si fuera a estrangularle/la.
4. El participante debe, para salvarse a sí mismo, buscar contacto visual con otro participante en el círculo, quien debe decir rápidamente el nombre del primer participante.
5. Si la persona llega a decir/gritar el nombre antes de que llegue Drácula, la persona es rescatada y se le permite a Drácula ir contra otro participante.
6. Si la persona que tiene contacto visual no se acuerda del nombre antes de que llegue Drácula o dice el nombre incorrecto, entonces gana Drácula.
7. Luego Drácula se coloca en el círculo en el lugar de la persona que perdió y esa persona se convierte en el nuevo Drácula y el juego continúa.

Puede continuar hasta que todo el grupo haya participado o hasta que el/la facilitador/a sienta que ya es suficiente.



MIS ESPERANZAS Y PREOCUPACIONES SOBRE EL CURSO

Discusión sobre las esperanzas y preocupaciones sobre el curso. Si tienen tiempo y ganas, cada participante puede apuntar sus esperanzas y preocupaciones en una hoja y lo pegan en la pared del local donde están. Se ponen a discutir brevemente en pareja sobre las esperanzas y preocupaciones. Después se

ponen a discutir en plenaria sobre las esperanzas y preocupaciones de cada uno. El/la facilitador/a que conoce bien el contenido del taller, puede aclarar si hay dudas o cosas que no van a ser abordadas durante este taller. Las hojas se deben mantener colgadas en una pared hasta el final del taller.



REGLAMENTOS DEL JUEGO DEL TALLER

I 11

/ *Es muy constructivo que el grupo arme las reglas del taller de manera conjunta, pensando sobre cómo deben comportarse para que todas las personas del grupo se sientan a gusto y libres de participar. Esto lo definen juntos/as y si hay hojas/papelógrafo apuntan las reglas y las ponen en la pared del local donde están. Guarde las hojas en la pared hasta el final del taller. Es importante que todos/as estén de acuerdo con las reglas.*

También se puede hacer un seguimiento de cómo se cumplen las reglas, después de algunas horas de taller el/la facilitador/a puede preguntar al grupo: ¿Qué opinan sobre cómo estamos siguiendo las reglas del juego del taller?

EJEMPLOS DE REGLAMENTOS DEL JUEGO DEL TALLER PUEDEN SER:

- » *No debemos hablar al mismo tiempo – la persona que tiene la palabra habla sin ser interrumpido por los demás*
- » *Los/las participantes tienen que sentir que están en un entorno seguro y respetuoso, deben respetarse mutuamente y al mismo tiempo sentirse seguros de expresar sus opiniones libremente.*
- » *Llegamos puntuales al taller*
- » *Tomamos café entre x y z.*
- » *Apagamos los celulares o los ponemos en silencio*
- » *Etc.*



PRIMERA PARTE

// INTRODUCCIÓN
AL ENFOQUE DE
DERECHOS HUMANOS

¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS PARA TI?

EJERCICIO 1

OBJETIVO

Mostrar que siempre hay desafíos políticos a los conceptos de derechos humanos, dependiendo de diferentes puntos de vista.

DURACIÓN

Aproximadamente 30 minutos

MATERIAL OPCIONAL

Si no hay material se puede hacer el ejercicio perfectamente sin material.

Si hay material: Hojas, marcadores/bolígrafos.

DINÁMICA

1. Listar 2-3 pensamientos sobre, primero:

a) ¿Qué son los derechos humanos para ti?

Trabajo individual por parte de los/las participantes, después discusión en pareja. Luego pegar en tablas si han anotado los pensamientos y después se discuten en plenaria.

2. Listar 2-3 pensamientos sobre:

b) ¿Qué tienen de bueno los derechos humanos?

c) ¿Qué no es tan positivo con respecto a los derechos humanos?

Trabajo individual por parte de los/las participantes, después discusión en pareja. Luego pegar en tablas si han anotado los pensamientos y después se discuten en plenaria.

Si el/la facilitador/a se siente cómodo con el concepto de derechos humanos y se siente capaz de aclarar dudas, también se puede incluir la pregunta siguiente:

d) ¿Qué es confuso acerca de los derechos humanos?

CONCLUSIONES A LAS CUALES QUEREMOS LLEGAR FINALIZANDO EL EJERCICIO

Desdramatizar el concepto de derechos humanos y empezar a reflexionar sobre el concepto para poder apropiárselo.



EL NIÑO EN EL CAMINO

EJERCICIO 2

15

OBJETIVO

Establecer un punto de partida común de valores y reflexionar sobre los reglamentos comunes de la sociedad.

DURACIÓN

Aproximadamente
45 minutos

MATERIAL

La Constitución Nacional o los artículos que manifiestan el derecho a la salud y el derecho a la vida del niño.

DINÁMICA

1. El/la facilitador/a describe el siguiente escenario: Estás conduciendo un carro en un área residencial, un niño juega en medio de la carretera y está completamente perdido en su juego. Estás acercándote al niño, ¿qué haces? Pida a los participantes que cuenten cómo se conducen en esta situación y por qué lo hacen.
2. Resuma el debate: el hecho de que estamos protegiendo al niño es un comportamiento basado en valores. Pocos de nosotros pensamos en la regulación del tráfico en esta situación, es importante; pero no decisivo aquí. Otra cosa nos orienta. ¿Serían los derechos humanos un punto de partida igualmente obvio como es el de parar el carro delante de un niño que está jugando y al final -están manifestados el derecho a la vida del niño o el derecho a la salud en la constitución- y entonces como nos influye en esta situación? ¿Casi como un instinto? Discutan.

Los valores se notan en la manera en la cual actuamos, es como una brújula interna que nos impulsa en una situación para la cual aún no hemos logrado prepararnos. La acción viene de dentro, es inherente, no necesitamos leyes ni regulaciones para este comportamiento.

CONCLUSIONES A LAS CUALES QUEREMOS LLEGAR FINALIZANDO EL EJERCICIO

Los derechos humanos se refieren tanto a valores como a reglamentos de convivencia en una sociedad. No son provisiones que vienen del poder político o de los tribunales, son derechos que son inherentes al ser humano por el simple hecho de serlo.

Los derechos humanos se tratan de lo que podemos hacer y no podemos hacer para poder (con)vivir en paz.

Si es necesario, vuelvan a esta parábola y a la necesidad de una convicción interna y reglamentos comunes para el bien de todos.

EL TREN DE REFLEXIÓN

EJERCICIO 3

OBJETIVO

En proyectos u otros grupos suceden una variedad de cosas, actividades y trabajos. La conexión entre estos y los derechos humanos puede a veces ser difícil de ver. Raras son las veces en que describimos el trabajo que hacemos enfocándonos en los derechos que promovemos. Este ejercicio tiene por objetivo mostrar los lazos existentes entre los derechos humanos y el trabajo que hacemos día a día.

DURACIÓN

Aproximadamente
45-60 minutos

MATERIAL

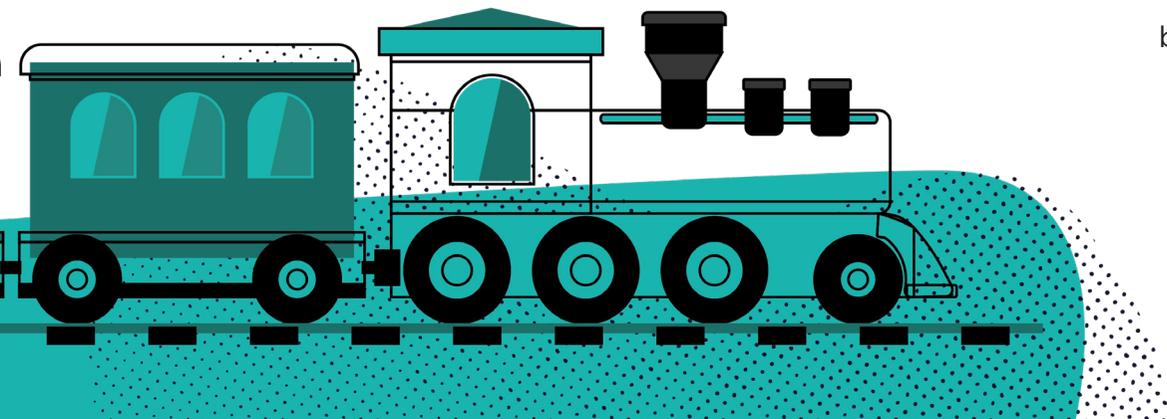
Listado de derechos humanos simplificado de la Constitución. (Ver Anexo 1)

DINÁMICA

1. Todos/as los/las participantes reciben un papel con un listado simplificado de derechos humanos de la Constitución cubana o se comparte un listado.
2. Después, los/las participantes consideran individualmente cuál/cuáles son los derechos que pensamos directamente o indirectamente promover en nuestro trabajo.

EJEMPLOS:

- a) Un/a psicólogo/a piensa tal vez en cómo se siente su cliente y su desarrollo personal y no que él/ella está promoviendo su derecho a la salud, a la dignidad, a la libertad de pensamiento, conciencia y expresión, etc.
- b) Un/a maestra/o de escuela se preocupa por sus estudiantes, con respeto a su aprovechamiento escolar, a la relación entre ellos/as y también con su entorno familiar pero no se da cuenta que en realidad se está preocupando por los derechos a la educación, al libre desarrollo de la personalidad, a la protección, etc., de sus estudiantes.



- c) Un/a pastor/a de iglesia se preocupa por su comunidad de fieles, por su iglesia, por la coherencia de sus actos con relación a su religión, por escribir sus sermones. Un/a pastor/a de iglesia en realidad lidia con la posibilidad de cada quien de elegir y profesar libremente su religión (o ninguna) y también con las libertades de pensamiento y conciencia.
- d) Un periodista quiere cubrir bien un acontecimiento, hablar con testigos, investigar fuentes, relatar la verdad. Lo que está haciendo en realidad es asegurar el derecho a la información y a la prensa libre a quienes disfrutan de su trabajo y a ejercer su libertad de expresión y de creación.
3. Luego, los participantes se ponen en pareja en una fila cara a cara. De pie o sentados uno frente al otro. Ahora describirán con qué trabajan usando los términos del listado de derechos de la Constitución.
 4. Las parejas conversan unos dos minutos, ambos tienen que tener el tiempo suficiente para hablar.
 5. Se dice a los/las participantes que pueden re-utilizar buenas descripciones que hayan escuchado de alguien del grupo

6. Cuando se acaba el tiempo, todo el mundo cambia de lugar para terminar delante de una nueva persona. Y se repite el mismo ejercicio. Cada participante debería hablar al menos a cinco o seis personas diferentes.

Después del ejercicio se realizan las siguientes preguntas de reflexión en grupo:

1. ¿Cómo te sentiste cuando hiciste este ejercicio? ¿Fue difícil? ¿Se hizo más fácil o más difícil después de haber hablado con otras personas?
2. ¿Pudiste ver tu trabajo desde otro punto de vista?
3. ¿Hay algún valor añadido en poder describir el trabajo en términos de derechos?

CONCLUSIONES A LAS CUALES QUEREMOS LLEGAR FINALIZANDO EL EJERCICIO

Al describir lo que hacemos en función de los derechos que promovemos, comenzamos a reflexionar sobre el significado del trabajo. Es una buena manera de encontrar nuevos enfoques para su propia organización/actividades y darse cuenta de que el trabajo diario que hacemos tiene mucho que ver con los derechos humanos y como promovemos los derechos de los demás y de uno mismo.

¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?

El propósito de los derechos humanos es proteger y salvaguardar la vida humana y las relaciones humanas dentro de una sociedad. En términos jurídicos, el Estado es responsable de garantizar que los derechos humanos se respeten, se promuevan, se defiendan y se implementen. Normalmente están reconocidos en la Constitución del Estado. Los derechos humanos se basan en los principios de la universalidad, la libertad, la igualdad y la no discriminación, hablan de lo que el Estado debe y no debe hacer por nosotros.

En un sentido más amplio, la responsabilidad para el cumplimiento de los derechos humanos también es compartida por otros actores de la sociedad. Por ejemplo, los sindicatos, las empresas, los proyectos de la sociedad civil y las comunidades religiosas también pueden ser responsables de garantizar que el valor y la dignidad de las personas sean respetados en la sociedad.

*A nivel interno, el documento más importante de salvaguarda de los derechos humanos es la Constitución. En el orden jurídico internacional, entre los múltiples instrumentos existentes, hay que destacar la tríada de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos – lo que se conoce como la Carta Internacional de los Derechos Humanos. Es de suma importancia hacer también referencia a los instrumentos jurídicos internacionales que comprenden temas o grupos específicos.
(Ver Anexo 2)*

POBRE DE TI

EJERCICIO 4

19

OBJETIVO

Establecer un punto de partida común de valores y reflexionar sobre los reglamentos comunes de la sociedad.

DURACIÓN

Aproximadamente
30 minutos

MATERIAL

La Constitución nacional o los artículos que expresan la responsabilidad del estado y el derecho a la comida.

Un listado de las convenciones ratificadas por el país.

DINÁMICA

1. Se ponen en pareja y el uno dice al otro: “¡Pobre de ti que no tienes comida para el día! Te ayudaré.”
2. Y después de un pequeño momento de pausa, dice: “Es tu derecho humano tener comida para el día. Según la Constitución, tienes derecho a ella. ¿Cómo debemos trabajar juntos para hacer algo al respecto?”
3. Cambia los roles para que la persona que habló, escuche y viceversa.

Después del ejercicio haga las siguientes preguntas de reflexión en grupo:

- » ¿Cómo se sintieron?
- » ¿Qué diferencia experimentaron entre la primera y la segunda pregunta?

CONCLUSIONES A LAS CUALES QUEREMOS LLEGAR FINALIZANDO EL EJERCICIO

Todos tenemos derecho a tener comida, es un derecho humano inherente a cada persona. Si tratamos con lástima a las personas que no la tienen- o que no tienen cualquier otro derecho humano, como la vivienda o la educación, por ejemplo- les estamos tratando de víctimas y no de titulares de derechos. Si tratamos a todos como titulares de derechos, incluso a personas perteneciendo a grupos vulnerables, las estamos además empoderando para que se sienten fuertes e iguales a cualquier otro ciudadano.



¿QUÉ ES EL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS Y QUÉ TIENE QUE VER CON TODO ESTO?

En la mayoría de las constituciones en el mundo se expresan los valores fundamentales de derechos humanos de igualdad y no discriminación.

Detrás de estos valores también hay métodos de trabajo que deben asegurar que sus actividades y modos de organización interna puedan corresponder a los principios de los derechos humanos – o que comúnmente se llama de enfoque basado en los derechos humanos. Este enfoque o método de trabajar se basa en cuatro principios - participación, no-discriminación, transparencia y rendición de cuentas/responsabilidad.

En un enfoque basado en derechos, se suele decir que hay cuatro criterios/principios, que concretamos aquí con preguntas que permiten empezar a pensar en la estructura de una organización:

Participación: ¿Cómo es la planificación de la organización? ¿Las personas afectadas tienen la oportunidad de influir en el contenido de las actividades? ¿Quién puede participar y dar su opinión?

¿Las personas afectadas tienen la capacidad de influir en el contenido de las actividades? ¿Están las personas afectadas empoderadas para poder ejercer su derecho a participar?

¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE UN ENFOQUE CARITATIVO Y UN ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS?

Responsabilidad/rendición de cuentas: La expresión formal de este principio de rendición de cuentas se refiere a quién tiene el poder y a quién se puede exigir que tome responsabilidad por las actividades y sus resultados/efectos – es decir, la obligación de una persona/una entidad de rendir cuentas ¿Está claro dónde se puede presentar sus opiniones/críticas constructivas de las actividades de la organización? ¿Está claro a quién uno puede ir si hay defectos/problemas en la organización?

No discriminación: ¿Las actividades y los locales de la organización están disponible para todos/as? ¿Hay algo en el diseño de las actividades que hace que algunos/as no pueden participar? ¿Qué podemos hacer/ajustar para que todos/as puedan participar?

Transparencia: ¿La información sobre la organización/las actividades está disponible? ¿Sabemos cómo y por qué se toman las decisiones de la organización?

ENFOQUE CARITATIVO

- 1. Reconoce la obligación moral de los ricos hacia los pobres*
- 2. Se ve a las personas como víctimas*
- 3. Se ve a las personas como merecedoras de asistencia/ayuda*
- 4. Se centra en la manifestación de los problemas*

ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

- 1. Reconoce derechos individuales y colectivos como demandas hacia los detentores morales y/o legales de obligaciones respectivas*
- 2. Se ve a la persona como centro del proceso de desarrollo mediante el empoderamiento de personas y grupos/comunidades para la reivindicación de sus derechos*
- 3. Se ve a las personas como titulares de derechos*
- 4. Se centra en las causas estructurales del problema y sus manifestaciones*

EL PRINCIPIO DE LA PARTICIPACIÓN

DISCUSIÓN INTRODUCTORIA BASADA EN LAS PREGUNTAS SIGUIENTES:

- » *¿Cuál es la razón principal por la cual los grupos destinatarios de las actividades de tu proyecto deben tener influencia y participar en las actividades que les conciernen? ¿Por qué deben de tener esta influencia y participación?*
- » *¿Cómo se puede acceder a las opiniones de los grupos destinatarios?*
- » *¿Cómo se comparte la información necesaria para que las personas puedan formarse una opinión informada?*
- » *Piense en una discusión que has tenido que ha sido positiva y constructiva, ¿por qué lo ha sido? ¿Qué se puede aprender de esto?*

OJO: la participación siempre tiene que ser voluntaria. Es importante crear un ambiente, clima, donde la gente se siente a gusto para compartir sus opiniones. Todo el mundo tiene que poder participar según sus capacidades y su voluntad. Un aspecto importante de la participación es también escuchar y reflexionar.



¿PARTICIPACIÓN SIMBÓLICA O REAL?

EJERCICIO 5

23

OBJETIVO

Poder articular lo que es participación libre, activa, significativa e informada.

DURACIÓN

Aproximadamente
45 minutos

DINÁMICA

1. Pregunte a los participantes cómo practican la participación en su organización, ¿cuáles son los lados positivos/negativos? ¿Cuál es el procedimiento para la participación del personal en los procesos de toma de decisiones y la participación de las partes interesadas en los procesos de planificación, monitoreo, implementación y evaluación de proyectos? ¿Qué funciona y qué quieren desarrollar?
2. Discutan las preguntas de arriba primero en pareja y después compartan en plenaria. Concluyan que debemos comenzar a colocar en práctica métodos para una participación efectiva en nuestra organización.
3. Divide los/las participantes en grupos y pídeles que enlisten/piensen en 5 criterios para una participación efectiva.
4. Discusión plenaria, ¿hay preguntas / reflexiones?

CONCLUSIONES A LAS CUALES QUEREMOS LLEGAR FINALIZANDO EL EJERCICIO

La idea es que lleguen a un entendimiento común de las diferencias de lo que significa una participación real y lo que significa una participación simbólica, y también por qué es importante distinguir las dos.



PARTICIPACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS

EJERCICIO 6 (EXTRA)

OBJETIVO

Comprender la participación real y efectiva, el papel que juega la participación en la toma de decisiones y distribución de poder. Ver la participación como elemento imprescindible para el ejercicio de los derechos humanos.

Empezar a pensar en acciones concretas y creativas de participación (en nuestro trabajo y en general)

DURACIÓN

Aproximadamente 30 minutos

MATERIAL

Paquete de frijoles o piedritas, vasos (de plástico o vidrio) – (lo que haya)

DINÁMICA

1. Se divide el grupo en dos: Un grupo formado por 2 o 3 participantes que serán los poseedores y distribuidores de recursos. A este grupo se les entrega un recipiente que contiene algo que represente recursos (clips, piedritas, etc.). Se paran en una línea.
2. El resto de los/las participantes forman el otro grupo; se les entrega un vaso de plástico a cada uno y se paran también en otra línea frente a los poseedores.
3. El juego consiste en que los poseedores irán tirando recursos (clips, piedritas etc.) hacia los vasos del otro grupo. Los poseedores tienen un margen de movimiento (se establece, por ejemplo, una línea más allá de la cual no pueden pasar). El otro grupo no puede mover los pies, pero si el resto del cuerpo, a fin de captar el máximo posible de clips, piedritas en su vaso (queda margen para distintas estrategias de “captado” de los clips, incluso levantándolos del suelo, pero estas estrategias deben ser imaginadas por los/las participantes, no inducidas por el/la facilitador/a).
4. Cierre de la sesión: Tras el juego se reflexiona en plenaria a partir de las impresiones y análisis que los/las participantes hacen del mismo, roles y estrategias de cada grupo, dificultades planteadas y qué otras modalidades serían más adecuadas para lograr una distribución mejor de los recursos.



CONCLUSIONES A LAS CUALES QUEREMOS LLEGAR FINALIZANDO EL EJERCICIO

El ejercicio quiere generar en el grupo una reflexión crítica sobre la situación experimentada por las condiciones establecidas para el juego, "imita" una situación de falta de participación, de relación asimétrica de poder y capacidad de decisión entre distribuidores y el resto de la sociedad. Se quiere mostrar cómo uno se siente si tiene recursos o si, por el contrario, uno está desposeído de recursos.

DISCUSIÓN DE CIERRE - PARTICIPACIÓN:

- » *¿En qué contextos se conversa con la gente en tu proyecto, cuándo funciona la participación? ¿Cómo se pueden crear más posibilidades para hablar o consultar a los grupos destinatarios?*
- » *Pide a los/las participantes que se pongan en una línea según sus opiniones – si tienen una opinión muy favorable de cómo funciona la participación en la organización se ponen en un extremo de la sala, si son muy negativas se tienen que poner en el otro extremo de la sala o entre los dos extremos dependiendo de su opinión. Después se pregunta ¿qué se necesitaría para que cambiaras de opinión y te movieras en la línea?*
- » *¿Cómo garantizar la participación de las personas de los grupos destinatarios en todas las fases del proyecto/de las actividades?*
- » *¿Cómo trabajo yo mismo con la participación dentro de mi organización?*



EL PRINCIPIO DE LA NO DISCRIMINACIÓN

DISCUSIÓN INTRODUCTORIA BASADA EN
LAS PREGUNTAS SIGUIENTES:

- » *¿Qué es discriminación para ti?*
- » *¿Cómo definirías discriminación?*
- » *¿Has sido sujeto a discriminación alguna vez? ¿O conoces a alguien que ha sido discriminado?*



DISCRIMINADO ¿QUIÉN?

EJERCICIO 7

27

OBJETIVO

Identificar y familiarizarse con las diferentes formas y niveles de discriminación y vulnerabilidad.

Identificar los principales grupos vulnerables - identificación imprescindible para el establecimiento de prioridades de acción de la organización.

DURACIÓN

Aproximadamente 30 minutos



MATERIAL OPCIONAL

Si no hay material se puede hacer el ejercicio perfectamente sin material.

Si hay: Papelógrafo y marcadores para apuntar los grupos vulnerables identificados.

DINÁMICA

1. Se pregunta al grupo cuáles son los grupos vulnerables en el país.
2. Se hace un listado de los grupos identificados

Discuten: ¿Cuáles son los grupos discriminados y las prácticas, leyes, costumbres, etc. que perpetúan tal discriminación? Análisis de las causas (estructurales) de la discriminación.

CONCLUSIONES A LAS CUALES QUEREMOS LLEGAR FINALIZANDO EL EJERCICIO

Identificar grupos vulnerables en el país y empezar a pensar sobre las causas de esta situación de vulnerabilidad, sobre sus factores externos, como las estructuras, la discriminación como círculo vicioso, las costumbres que hacen que sea más difícil para ellos de gozar de sus derechos humanos como establecido en la Constitución.



TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN

EJERCICIO 8 (EXTRA)

OBJETIVO

Analizar casos concretos de discriminación

DURACIÓN

Aproximadamente
30-45 minutos

MATERIAL

Si no hay material se puede hacer el ejercicio verbalmente.

Si hay: papelógrafo y marcadores para apuntar los diferentes tipos de discriminación.

INTRODUCCIÓN

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas se expresa el principio fundamental de la no-discriminación:

Artículo 2: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en la Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

DINÁMICA

1. Pon los cinco diferentes ejemplos de discriminación abajo en cinco papeles diferentes. Pon los cinco papeles en distintos lugares en el local, pide a los/las participantes que lean los cinco ejemplos y separen delante del ejemplo que les parece lo más interesante. Si no hay material - simplemente lee los cinco ejemplos a voz alta.

Manuel es un joven que vive en una ciudad de 150 000 habitantes, se identifica como persona trans y se viste con ropa de mujer. Los viernes por las noches pasa tiempo con sus amigos en la calle, hablando y divirtiéndose. Tres veces la policía ha parado a Manuel (pero no a sus amigos que no se visten con ropa del otro sexo) y lo han llevado a la estación para hacerle preguntas de este tipo: ¿Por qué pasa tiempo en la calle? ¿Por qué se viste en ropa de mujer?

María es una mujer transexual de 28 años, enfermera de un hospital. Después que decide asumir su cambio de sexo y comienza tratamiento hormonal asume su identidad femenina en el centro laboral. María es entonces llamada a las autoridades por vestir de mujer en el Hospital. Se le prohíbe hacerlo, como medida laboral. Por decisión personal, por no querer trabajar vestida de hombre, María deja de trabajar.

Nuria es una joven de 22 años que tiene una relación amorosa con Juan, un chico de 25 años. Hace un par de días, después de una gran discusión, Juan empezó a ser violento con ella. Meses antes, Juan ya le había empezado a criticar y opinar sobre la ropa que se ponía y, más recientemente, le empezó a revisar su teléfono. Nuria denuncia la violencia a la policía, pero la desecha con la motivación de que probablemente había tenido razón Juan.

Marisa, mujer negra, 32 años, está buscando empleo hace ya unos cuantos meses. Fue llamada a varias entrevistas de empleo y nunca fue seleccionada, pese a que tiene

mucha experiencia profesional. En la última entrevista le dijeron que para quedar con el trabajo no podría usar su pelo natural, sino más bien tendría que alisárselo y, de preferencia, tenerlo siempre bien atado.

Juan es ingeniero técnico de 51 años. Trabaja desde los 25 años en una fábrica hidroeléctrica y siempre ha cumplido con sus deberes. Va perdiendo su audición y le resulta difícil entender lo que los colegas dicen. Ayer el gerente lo despidió. Juan cree que tiene que ver con su pérdida auditiva

- 2.** Pide a los/las participantes de hablar en pareja primero.
- 3.** Extraiga de la historia algunas experiencias personales de discriminación de los participantes, qué sucedió y cómo los hizo sentir – en plenaria.
- 4.** Enumere en detalle los diferentes tipos de discriminación que les vienen a la mente a los participantes (y apúntenlo en el papelógrafo).

CONCLUSIONES A LAS CUALES QUEREMOS LLEGAR FINALIZANDO EL EJERCICIO

La idea es concretar la discriminación a través de una historia ficticia basada en hechos reales que sucedieron y que después los/las participantes cuenten y vivan en su propia carne lo que puede significar ser discriminado/a. Muchas personas pueden haber sufrido por la discriminación y se puede tomar de distintas formas por razones variadas.

UN PASO ADELANTE

EJERCICIO 9

OBJETIVO

Comprender la discriminación en nuestro día a día, las enraizadas prácticas discriminatorias, los diferentes niveles de discriminación. El ciclo vicioso de discriminación.

Comprender cómo los derechos humanos ofrecen herramientas que posibilitan romper con las estructuras de discriminación y construir una sociedad justa.

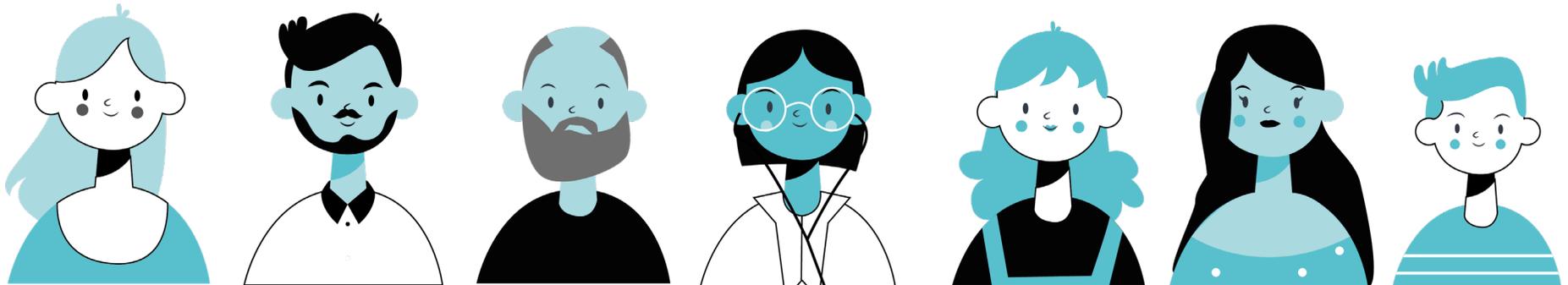
DURACIÓN

Aproximadamente 45 minutos

MATERIAL OPCIONAL

Si no hay material se puede hacer el ejercicio perfectamente sin material. El/la facilitador/a simplemente susurra el rol en el oído de cada participante

Si hay los diferentes roles enlistados aquí abajo se ponen en tarjetas individuales para cada persona - no se muestra su tarjeta o su rol para los/las otros/as participantes.



DINÁMICA

1. Se da a cada participante un rol/personaje – elijen los que quieran de los roles aquí abajo. Se les pide que tomen un tiempo para construir su personaje - piensen en su infancia, en su familia, en todo lo que les pueda ayudar a saber quiénes son, qué tipo de estilo de vida tienes. ¿Dónde vives? ¿Cuánto dinero ganas cada mes? ¿Qué haces en tu tiempo libre? ¿Qué te gusta y qué es lo que temes? Es normal que los/las participantes no necesariamente sepan perfectamente en detalle la historia de vida de su rol, pero pídeles si no saben que lo imaginen o inventen.

ROLES:

1. Mujer, 20 años, madre soltera
2. Hombre, propietario de 15 taxis. Tu actividad está legalmente reconocida
3. Jubilado después de 36 años de trabajo fabril
4. Médica, recién enviada en misión humanitaria
5. Adolescente embarazada
6. Prostituta, tienes 2 hijos pequeños
7. Niño, 10 años, con padre transexual
8. Cuentapropista. Mujer, 50 años
9. Eres la hija de un ministro de tu país
10. Taxista, conduces un carro que no es tuyo
11. Profesora primaria en el oriente del país
12. VIH-positivo, hombre
13. Cantante famoso de reggaetón
14. Mujer de desempleado, actualmente con serios problemas de alcohol
15. Mujer de 22 años, lesbiana
16. Periodista de prensa extranjera, 40 años
17. Ex-presidiario
18. Campesino, 60 años
19. Pastora, joven, con parroquia en el oriente del país
20. Mujer, 70 años, de origen haitiana, practicante de religión afroamericana
21. Niña, 12 años, la mayor de 7 hermanos
22. Coronel del ejército

2. Todos los participantes se posicionan en una línea, en el mismo punto de partida.

3. Se van haciendo las preguntas/afirmaciones enlistados aquí abajo una por una. Cada vez que el personaje puede contestar Sí a la pregunta da un paso adelante. De lo contrario, deben permanecer donde están y no moverse.

UN PASO ADELANTE

EJERCICIO 9 (CONTINUACIÓN)



Lee las siguientes situaciones en voz alta. Espera un tiempo después de leer cada situación para que los/las participantes puedan dar un paso adelante y también para ver cuánto han avanzado respecto a los demás:

1. Vives en una casa cómoda y segura, con todo lo que necesitas
2. Tienes acceso fácil a internet
3. Tienes comida suficiente y de buena calidad
4. Tienes acceso a servicios de salud de buena calidad cuando estás enferma/o
5. Tu salario es suficiente para cubrir tus necesidades
6. Te resulta fácil tomar transportes para ir a donde quieras, cuando quieras

7. Tus niños (o tú si eres niño) van a la escuela y reciben una buena educación
8. Puedes casarte con la persona que amas
9. Participas en las elecciones a los delegados de tu circunscripción
10. Sientes que tus opiniones y modo de vida son respetados por los demás
11. Tienes la posibilidad de crecer y desarrollarte en tu vida profesional
12. No tienes miedo a la policía
13. No tienes miedo a que te molesten o ataquen por la calle
14. Tus creencias, tu religión, tus tradiciones culturales son respetadas por la sociedad
15. Si tienes problemas, sabes dónde pedir ayuda fácilmente
16. Tienes acceso permanente a agua potable
17. Vas regularmente al cine, al teatro o a otros eventos culturales
18. Muy pocas veces te sientes discriminada/o
19. Tienes esperanza en el futuro.
20. Te consideras una persona feliz, conforme con la vida.

4. Hay que hacer el ejercicio en un lugar tranquilo, de preferencia donde se pueda seguir con la discusión después (para no perder el impacto visual). Como facilitador/a, considera hacer las preguntas con calma, dejando tiempo para reflexionar.
5. Al final de las preguntas, se pide que tomen un tiempo para ver qué dijeron los demás.
6. Comenzar la discusión pidiendo comentarios, impresiones y sentimientos. ¿Cómo sintió la gente al dar un paso adelante – o al no poder darlo?

CONCLUSIONES A LAS CUALES QUEREMOS LLEGAR FINALIZANDO EL EJERCICIO

Comprender por qué la discriminación y las enraizadas prácticas discriminatorias perpetúan la injusticia y cómo las personas tienen diferentes posibilidades en la sociedad dependiendo de su situación personal – ver la discriminación como un ciclo vicioso – discriminación genera discriminación.

Los derechos humanos valoran las diferencias, buscando protegerlas y garantizarlas como potencialidades humanas. La norma protege al más débil en una relación de poder. Por esto los derechos humanos pueden ser vistos como una herramienta de lucha contra las enraizadas estructuras sociales de discriminación.



OBJETIVO

Darse cuenta de la extensión de la discriminación de género en la sociedad y que puede ser acoplada con otros tipos de discriminación.

DURACIÓN

Aproximadamente 60 minutos

MATERIAL OPCIONAL

Si no hay material se puede hacer el ejercicio perfectamente sin material, el/la facilitadora hacen apuntes o lo dice en voz alta cuando el ejercicio lo requiere.

Si hay: papeles, bolígrafos.

DINÁMICA

1. Divide el grupo en dos. Un grupo tiene que imaginar un entorno rural tradicional en el interior del país y el otro un entorno tradicional urbano; dos hogares, marido, mujer.



DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

EJERCICIO 10 (EXTRA)

1. Pide a cada grupo que imagine una pareja. Asígnele un nombre, por ejemplo Sr. y Sra. Rodríguez; Sr. y Sra. González, y pídeles que enumeren los roles / trabajos que se realizan en su hogar o fuera de ello a diario (cocinar, limpiar, fregar, cuidar de los niños, hacer las compras, ir a su empleo, cuidar a mayores a cargo, etc.)
2. Los grupos escriben un rol por papel/papelito.
3. Cada grupo elige a dos personas para hacer de la pareja. Cada pareja se para en un extremo de la sala y su comunidad al lado de ellos.
4. El/la facilitador/a se para en el otro extremo de la sala. Diga en voz alta los roles/trabajos que enlistaron. La persona que en la mayoría de las ocasiones realiza ese rol/trabajo tiene que ir a buscar al papelito (si hay) y ponerlo en el piso frente a él/ella. Si no hay papelitos, la persona tiene que ir al facilitador/a y recuperarlo. Esto se vuelve un poco cansón para la persona (como lo es en la vida real para la persona que realiza trabajos domésticos).
5. Cuando se terminan los roles, se lanza la pregunta de cómo se dividen esos roles en cada día (24h). Se construye un horario de tareas para cada persona (Sr. y Sra. Rodríguez, Sr. y Sra. González), con hora de despertar y de dormir.
6. Pedir para completar esos 4 horarios con tareas o actividades que no estén contempladas.

7. DISCUSIÓN: ¿Qué nos dice el ejercicio? ¿Es esto un reflejo de la realidad? Si alguien se siente incómodo al desempeñar los roles, durante el ejercicio pregúnteles por qué se sienten así. ¿Qué tan profundas son estas prácticas y prejuicios? ¿Cómo podemos transformarlos? ¿Qué esperanza hay de transformarlos a nivel familiar, social, nacional y global?

CONCLUSIONES A LAS CUALES QUEREMOS LLEGAR FINALIZANDO EL EJERCICIO

La discriminación ocurre todo el tiempo y la discriminación de género es una de la más extendidas. La discriminación de género también tiene múltiples capas porque a menudo se combina con otras formas de discriminación, como la edad, la posición social y material, la raza, la cultura etc.

DISCUSIÓN DE CIERRE - PARTICIPACIÓN:

- » *¿Cómo trabajas tú/tu proyecto contra la discriminación?*
- » *¿Cómo puede tu proyecto volverse más incluyente/no-discriminatorio?*
- » *¿Qué está funcionando bien y qué puede mejorar?*
- » *¿Qué puedes hacer tú mismo para mejorar la situación?*

EL PRINCIPIO DE LA TRANSPARENCIA

DISCUSIÓN INTRODUCTORIA BASADA
EN LAS PREGUNTAS SIGUIENTES:

- » *¿Qué es transparencia para ti?*
- » *¿Cómo definirías transparencia en una organización/proyecto/iniciativa?*
- » *¿Has sufrido por no tener acceso a información o falta de transparencia en tu trabajo en la organización/proyecto/iniciativa? Y, por el contrario – cuando funcionó la transparencia, ¿hay buenas prácticas?*



OBJETIVO

Reflexionar sobre la información y la comunicación: transparencia, fuentes, mensajes, lenguaje, etc.

Requisitos para una participación real: transparencia y derecho a la información

DURACIÓN

Aproximadamente
30 minutos

MATERIAL

La Constitución nacional o el artículo que expresa la responsabilidad del Estado con la persona.

MATERIAL OPCIONAL

Si no hay material se puede hacer el ejercicio perfectamente sin material, hacen el ejercicio verbalmente.

Si hay: 2 tarjetas con el mensaje escrito, 4 tarjetas y 4 bolígrafos para escribir el mensaje recibido

TELÉFONO DESCOMPUESTO ¿INFORMACIÓN? ¿QUÉ INFORMACIÓN?

EJERCICIO 11

DINÁMICA

1. Divide el grupo en dos grupos en fila de pie o sentados que van a ser dos “líneas telefónicas”.
2. Se entrega al primer participante de cada fila una tarjeta que contiene un mensaje largo (el mismo para las dos líneas) – si no hay material el/la facilitadora susurra el mensaje en el oído del primer participante de cada fila.
3. Párrafo portal de derechos humanos del país. **(Ver Anexo 3)** Se elige un participante que esté cerca de la mitad de cada línea y a ellos y al participante final se les entrega una tarjeta y un bolígrafo. Si no hay material – solo será la persona final que va a repetir lo que escuchó en voz alta.
4. El primer participante de cada línea debe leer/decir el mensaje al oído del segundo participante, este debe transmitir el mensaje que escuchó al siguiente y así sucesivamente hasta el final. (Los participantes que tienen tarjetas deben además escribir el mensaje que recibieron.)
5. Cierre de la sesión: Luego de transmitir a través de cada “línea”, se comparan los mensajes iniciales, (intermedios) y finales para ver la distorsión entre ellos y a su vez entre las dos “líneas” que partieron con el mismo mensaje.

CONCLUSIONES A LAS CUALES QUEREMOS LLEGAR FINALIZANDO EL EJERCICIO

El acceso a la información y la transparencia es muy importante para que las personas que trabajan en una organización/proyecto o se relacionan con ella se pueden hacer una imagen correcta de lo que se hace, por qué y también para que puedan tener influencia en las actividades. La transparencia tiene una relación muy cercana con el poder y la jerarquía en una organización/proyecto.

DISCUSIÓN DE CIERRE:

- » *¿Cómo trabajas tú/tu proyecto con la transparencia/ acceso a información? ¿Como puede tu proyecto volverse más transparente? ¿Qué está funcionando bien y qué puede mejorar? Pide a los/las participantes ponerse en una línea según sus opiniones –si tienen una opinión muy favorable de cómo funciona la transparencia en la organización/proyecto se ponen en un extremo de la sala, si es muy negativa se tienen que poner en el otro extremo de la sala o entre los dos extremos dependiendo de su opinión. Después pregúnteles ¿qué se necesitaría para que cambiaras de opinión y te movieras en la línea?*
- » *¿Qué puedes hacer tú mismo para aumentar la transparencia en tu proyecto?*

EL PRINCIPIO DE LA RESPONSABILIDAD/ RENDICIÓN DE CUENTAS

DISCUSIÓN INTRODUCTORIA BASADA EN LAS PREGUNTAS SIGUIENTES:

- » *¿Qué es rendición de cuentas para ti?*
- » *¿Cómo definirías la rendición de cuentas en una organización/proyecto?*
- » *¿Has sufrido por falta de rendición de cuentas en tu organización/proyecto? Y, por el contrario – cuando funcionó la rendición de cuentas, ¿hubo buenas prácticas?*
- » *¿Cómo responderán los responsables/ encargados en tu organización/proyecto por sus acciones y/u omisiones?*
- » *¿Cómo responderemos nosotros? - por nuestras acciones, proyectos y decisiones*

CUATRO RINCONES ¿QUIÉN TIENE LA RESPONSABILIDAD?

EJERCICIO 12

OBJETIVO

El propósito del ejercicio es que los/las participantes piensen y tomen posición alrededor del significado de los derechos humanos.

Es una manera de iniciar una discusión sobre quién es responsable por el cumplimiento de los derechos humanos.

DURACIÓN

Aproximadamente 30 minutos

DINÁMICA

1. El/la facilitador/a tiene que leer una afirmación/pregunta a voz alta y luego dar a los/las participantes unas alternativas de respuestas.
2. Cada rincón de la sala corresponde a una de las respuestas que vas a dar. Es importante que el cuarto rincón de la sala sea donde uno puede ponerse si su respuesta/razonamiento no corresponde a una de las otras alternativas. La cuarta alternativa tampoco puede ser una fusión de las tres primeras, sino más bien una alternativa distinta.

3. Después de que cada participante haya seleccionado un rincón/una alternativa de respuesta es hora de compartir opiniones y argumentos primero en pareja. Si solo hay una persona en un rincón esta persona puede hablar con el/la facilitador/a (es importante que cada participante tenga con quién hablar).
4. Después comparten en plenaria. Mientras están discutiendo los diferentes argumentos, los/las participantes, pueden cambiar de rincón si escuchan argumentos que les convencen.
5. Lo más importante en este ejercicio es que haya un debate abierto y que se sepa que no hay respuestas correctas u incorrectas. Nadie puede “atacar” la opinión de otro/a participante. También es importante que el máximo número de personas escuche diferentes opiniones.

PREGUNTAS:

1. ¿Quién tiene la responsabilidad - o lo que formalmente se llama rendición de cuentas - para que las personas de la sociedad obtengan lo que necesiten y sus derechos humanos se cumplan?
Rincón 1. La sociedad civil / Rincón 2. Tú y yo / Rincón 3. El Estado / Rincón 4. Otra opción / ¡Discusión!
2. ¿Quién tiene la responsabilidad - o lo que formalmente se llama rendición de cuentas - para que todas las personas que trabajan en tu organización/proyecto obtengan lo que necesiten y sus derechos se cumplan?
Rincón 1. El/la jefa de la organización/proyecto / Rincón 2 - Tu y yo / Rincón 3. El Estado / Rincón 4. Otra opción / ¡Discusión!
3. ¿Qué rol tiene que tener tu proyecto para que las personas de la sociedad obtengan lo que necesiten y sus derechos humanos se cumplan?

Rincón 1. Ningún rol / Rincón 2. Tenemos que tener la responsabilidad a través de nuestro trabajo social / Rincón 3. Tenemos que tener la responsabilidad a través de debates públicos para visibilizar la situación / Rincón 4. Otra opción / ¡Discusión!

CONCLUSIONES A LAS CUALES QUEREMOS LLEGAR FINALIZANDO EL EJERCICIO

La idea del ejercicio es que el grupo empiece a pensar en quién/quienes son los actores de cada país que tienen la responsabilidad para que se cumplan los derechos humanos. Cuando se habla de Derechos Humanos el garante (responsable) máximo por el cumplimiento y realización de todos los derechos humanos para todos es el Estado. Ahora, varios otros actores tienen también responsabilidad.

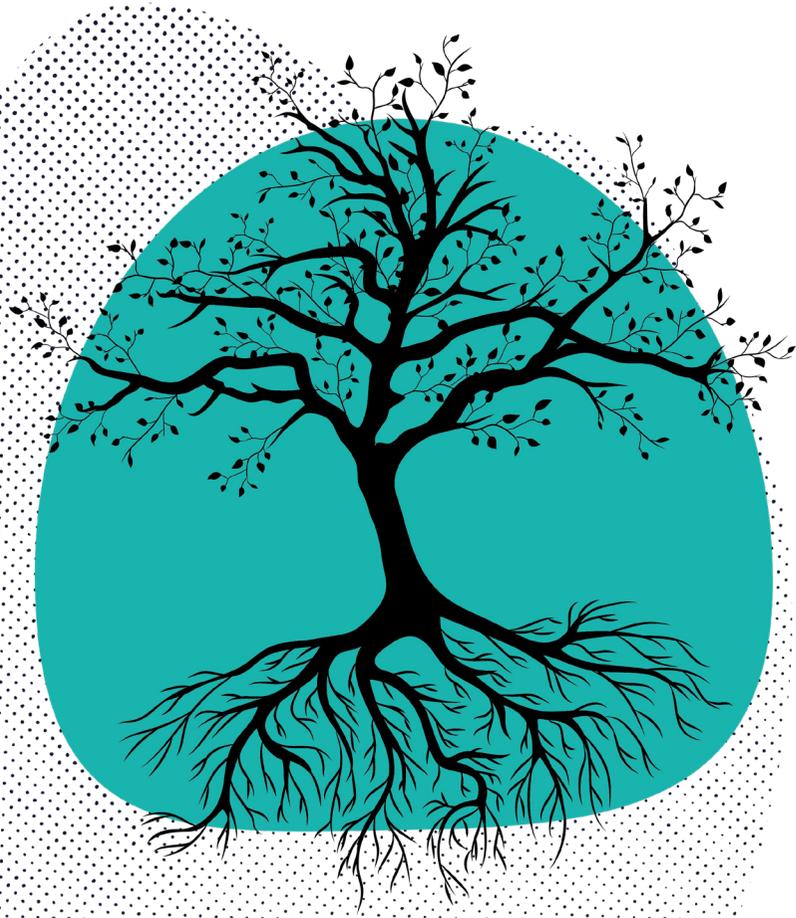
El nivel de responsabilidades puede variar y la discusión sirve para aclarar qué se puede hacer para mejorar el cumplimiento de los derechos humanos.

DISCUSIÓN DE CIERRE - PARTICIPACIÓN:

- » *¿Cómo trabajas tú/tu proyecto con la rendición de cuentas/responsabilidad?*
- » *¿Cómo puede tu proyecto trabajar más con la rendición de cuentas/responsabilidad?*
- » *¿Qué está funcionando bien y qué puede mejorar?*
- » *¿Qué puedes hacer tú mismo para mejorar la rendición de cuentas/responsabilidad en tu organización/proyecto?*

DERECHOS HUMANOS, DESARROLLO Y EL ÁRBOL DE LA POBREZA

EJERCICIO 13 (EXTRA)



EJERCICIO DE CIERRE OPCIONAL
DE LA PRIMERA PARTE DEL
TALLER SOBRE EL ENFOQUE DE
LOS DERECHOS HUMANOS Y SUS
CUATRO PRINCIPIOS

OBJETIVO

Conectar Derechos Humanos y Desarrollo.

Comprender que no existe Desarrollo sin derechos humanos; que los derechos humanos son los medios y el fin máximo del desarrollo.

Identificar la lucha contra la pobreza como el objetivo de quienes trabajan en derechos humanos así como de quienes trabajan en desarrollo – 2 mundos artificialmente separados, ya que luchan por el mismo objetivo.

Comprender la pobreza como negación/violación múltiple de derechos humanos. Identificar desde una perspectiva multicultural las distintas dimensiones de la pobreza, sus múltiples causas y la contribución del enfoque de derechos humanos para su abordaje.

DURACIÓN

Aproximadamente
1h y 15 minutos

MATERIALES

Este ejercicio requiere tarjetas de colores diferentes (1 color para cada grupo) y espacio para colgarlas, separadas por una distancia razonable, en una misma pared.

Se necesita también un diseño grande de un árbol (seco, muriendo), con ramas y raíces (que deben de estar escondidas al inicio).

Si no hay hojas de colores, se pueden cortar hojas en 2 formatos diferentes (cuadrados y círculos, por ejemplo).

DINÁMICA

PARTE I:

1. Se divide el grupo en 2 subgrupos. Se pide a uno de los grupos que salga del salón.
2. A uno de los grupos (Grupo Derechos humanos) se les pide que miren la Declaración Universal de los Derechos Humanos y que identifiquen sus derechos/conceptos/palabras-clave y las escriban (sin la palabra derecho).

3. Al otro grupo (Grupo Desarrollo), se le pide que escriban las temáticas principales en las que están trabajando o que consideren conceptos relacionados con el desarrollo/cooperación (seguridad alimentaria; microcrédito; comercio justo, las personas, etc.) - ¿Qué queremos para nuestro país? ¿Con qué mundo soñamos?
4. Ambos grupos deben escribir sus respuestas, usando palabras clave, en papeles/tarjetas de papel (usando de preferencia bolígrafo oscuro y en letras mayúsculas, para que se puedan leer bien a distancia). El grupo de derechos humanos no debe nunca escribir la palabra derecho.
5. NOTA: Ningún grupo puede saber en lo que el otro está trabajando.
6. En plenaria, se cuelgan los papeles de cada grupo. Elegir un local que posibilite colgar de un lado los papeles de un grupo, del otro lado los del otro grupo, dejando espacio suficiente en el medio para lo que sigue.
7. En plenaria: se pregunta al grupo si los papeles tienen algo que ver unos con los otros, si se conectan, complementan, repiten...
8. Reposicionando los papeles uno al lado del otro, se van conectando las palabras y conceptos iguales, similares o que se corresponden (de acuerdo con lo que dicen los participantes) o se van agrupando las tarjetas que se conectan - se aconseja pedir voluntarios que hagan esto, que las conexiones sean por los/las participantes.
9. Cierre de la sesión: Reflexión sobre el ejercicio realizado (conexión de elementos entre ambos carteles, identificación de un concepto de desarrollo asociado a derechos humanos - los 2 papelógrafos se terminan uniendo completamente, de una manera u otra todo se conecta/relaciona.

PARTE II:

1. Siguiendo la discusión anterior (sobre derechos humanos y desarrollo), lanzar la pregunta: ¿Qué lugar tiene la pobreza en todo esto? ¿Cómo entendemos la pobreza? ¿Qué es la pobreza? ¿Cómo la identificamos? ¿Qué vemos como manifestaciones de pobreza? Discusión en plenaria.
2. Dibujar un árbol seco, tapando las raíces - simbolizando la pobreza. Ir escribiendo lo que dicen los participantes en las ramas del árbol.
3. Después, destapar (o dibujar) las raíces y preguntar -las causas, ¿cuáles son? Se apuntan las causas en el las raíces.
4. Discusión. ¿Cómo entienden la lógica del árbol de la pobreza?
5. ¿Pobreza? ¿Qué les hace sentir ver el árbol? ¿Qué tiene que ver luchar contra la pobreza con la lucha por la realización de todos los derechos humanos?

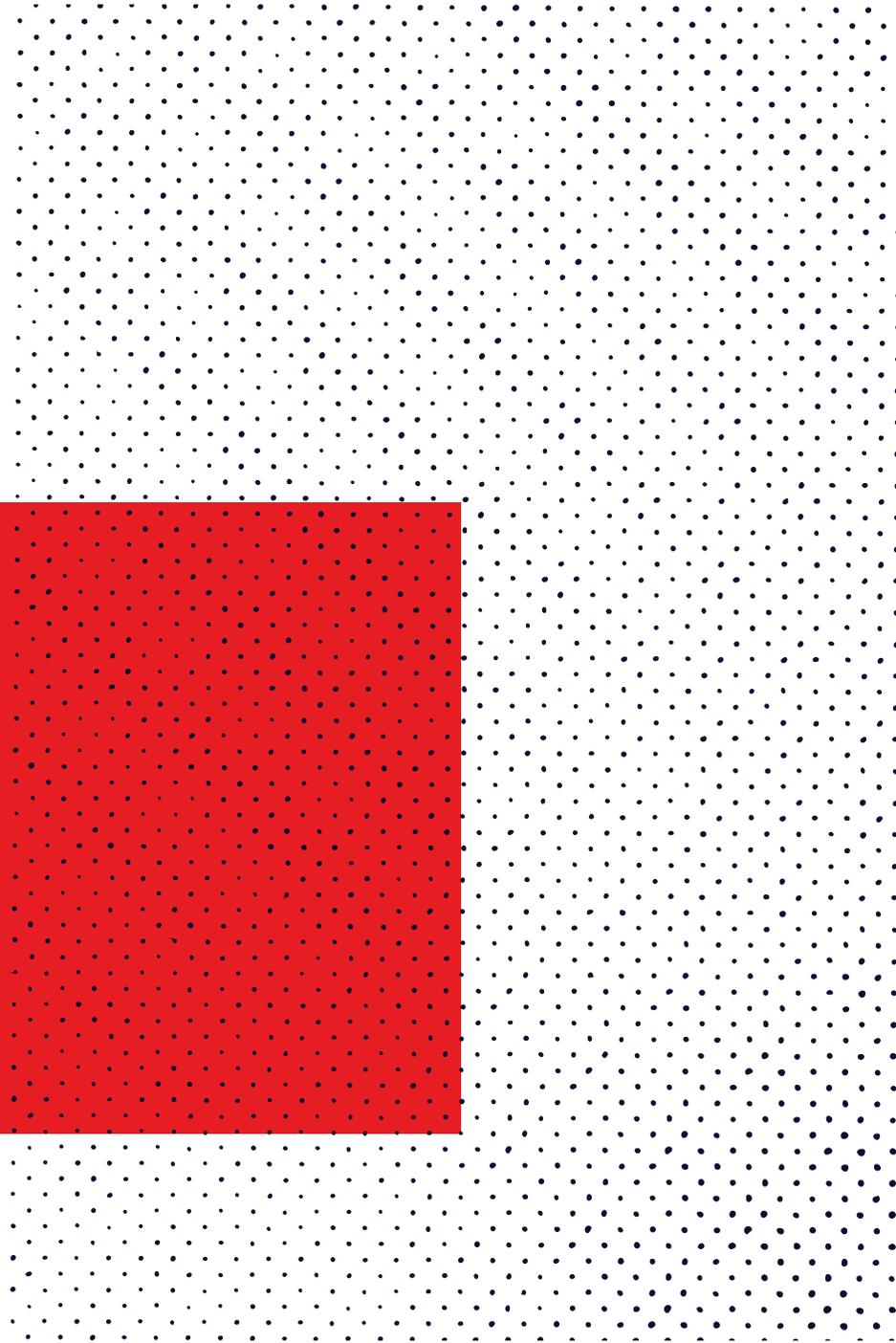
CONCLUSIONES A LAS CUALES QUEREMOS LLEGAR FINALIZANDO EL EJERCICIO

Visualizar y entender la conexión intrínseca entre derechos humanos y desarrollo; para pasar a comprender necesidades como derechos; ¡beneficiarios como sujetos de derechos humanos - de la caridad a la justicia social y los derechos humanos!

Valorar la lucha contra la pobreza como el objetivo máximo del trabajo en derechos humanos así como del trabajo de desarrollo.

Comprender la pobreza como la negación máxima de los derechos humanos, como una violación múltiple de los derechos humanos. Comprender que la lucha contra la pobreza, la lucha por una vida digna, es igual que la lucha por la realización de todos los derechos humanos.

*Si deciden parar el taller tras haber completado la primera parte y no consideran hacer la segunda parte por el momento - pueden seguir al apartado **“Ejercicio de evaluación”**, para poder cerrar el taller con algunas discusiones y ejercicios de evaluación/cierre.*



SEGUNDA PARTE

// ANÁLISIS DEL QUEHACER
DE LA ORGANIZACIÓN/
PROYECTO BASADO
EN EL ENFOQUE DE
DERECHOS HUMANOS

DISCUSIÓN INTRODUCTORIA BASADA
EN LAS PREGUNTAS SIGUIENTES:

- » *¿Cuáles las actividades de la organización/proyecto que podrían ser analizadas según el enfoque de derechos humanos? También es importante pensar en esto en varias etapas – ¿qué se puede hacer hoy, ¿qué se puede hacer dentro de un mes y tras un año? A menudo es más fácil empezar con algo más sencillo para generar energía de cambio dentro de la organización/proyecto. Una pregunta clave también es – ¿qué puedo hacer yo mismo contando a partir de hoy, un mes o un año?*
- » *Tras haber hablado sobre la pregunta arriba – comenten cuáles son los derechos humanos que tienen relevancia para las actividades de la organización/proyecto/iniciativa – se puede por ejemplo tratar de actividades acerca de:*

- *VIH/SIDA - derecho a la no discriminación, derecho a que se les respete la intimidad personal y familiar, derecho al trabajo, derecho a la salud.*

- *La violencia de género - derecho a la vida, derecho a la no discriminación, la mujer y el hombre tienen iguales derechos, derecho a no ser sometido a malos tratos.*

- *Mejorar el medioambiente - derecho a la vida, derecho a disfrutar de un medio ambiente sano, derecho al agua potable, derecho a la alimentación sana y adecuada.*

En adelante vamos a analizar cómo se corresponde tu organización con los principios de participación/no-discriminación/transparencia y rendición de cuentas/responsabilidad y cómo el enfoque de derechos humanos ofrece herramientas que posibilitan mejorar el quehacer de una organización/proyecto.

ANÁLISIS DE SITUACIÓN/FORMULACIÓN DE PROBLEMA DE FONDO/IDENTIFICACIÓN DE CAUSAS Y CONSECUENCIAS

OBJETIVO

Este ejercicio tiene como objetivo tener una idea de lo que puede significar en la práctica un enfoque basado en los derechos humanos vinculado con actividades concretas.

Un análisis basado en los derechos humanos proporciona una imagen más clara de las áreas de la organización/proyecto que se necesitan mejorar. (Basándose en el análisis, se puede hacer un plan de acción donde se formulen medidas claras para superar las deficiencias – véanse ejercicio 17 – Plan de acción, aquí abajo).

DURACIÓN

Aproximadamente 45 minutos

MATERIAL OPCIONAL

Si no hay material se puede hacer el ejercicio verbalmente.

Si hay: papelógrafo, marcadores (para ir anotando las ideas)

DINÁMICA

En un enfoque basado en derechos, se suele decir que hay cuatro criterios/principios:

PARTICIPACIÓN: ¿Cómo es la planificación de la organización/proyecto? ¿Las personas afectadas tienen la oportunidad de influir en el contenido de las actividades? ¿Quién puede participar y dar su opinión? ¿Las personas afectadas tienen la capacidad de influir en el contenido de las actividades? ¿Están las personas afectadas empoderadas para poder ejercer su derecho a participar?

RESPONSABILIDAD/RENDICIÓN DE CUENTAS: ¿Está claro dónde se pueden presentar sus opiniones/críticas constructivas de las actividades de la organización/proyecto? ¿Está claro a quién uno puede ir si hay defectos/problemas en la organización/proyecto?

NO DISCRIMINACIÓN: ¿Las actividades y los locales de la organización/proyecto están disponible para todos/as? ¿Hay algo en el diseño de las actividades que hace que algunos/as no puedan participar? ¿Qué podemos hacer/ajustar para que todos/as puedan participar?

TRANSPARENCIA: ¿La información sobre la organización /proyecto está disponible? ¿Sabemos cómo y por qué se toman las decisiones de la organización/proyecto?

ANÁLISIS DE SITUACIÓN/FORMULACIÓN DE PROBLEMA DE FONDO/IDENTIFICACIÓN DE CAUSAS Y CONSECUENCIAS

EJERCICIO 14 (CONTINUACIÓN)

1. Ahora es la hora de hacer un análisis según los cuatro principios:

Si hay material dibuje cuatro partes en un papelógrafo según los cuatro principios – participación, responsabilidad, no-discriminación y transparencia – en cada parte dibuje: +/-

Vea el modelo abajo del cuadrado de enfoque de derechos humanos.

2. Póngase de acuerdo en una actividad concreta que tengan en el trabajo / en la organización/proyecto/iniciativa o que planean implementar, analicen las actividades según los cuatro principios y si consideran que es positivo o negativo – ver ejemplo abajo.

3. Diferentes opciones: Si los/las participantes vienen de una organización/proyecto con un contexto común, pueden analizar alguna actividad que ya se realiza para ver si cumple con los principios del enfoque de derechos humanos.

Si los/las participantes vienen de diferentes contextos, pueden analizar una actividad imaginaria y planificar cómo se podría hacer siguiendo los principios del enfoque de derechos humanos.

Preguntas claves tras haber hecho el análisis del cuadrado del enfoque de derechos humanos son:

¿Cuáles de todos estos elementos (fortalezas/debilidades) queremos seguir haciendo, dejar de hacer, desarrollar?

CONCLUSIONES A LAS CUALES QUEREMOS LLEGAR FINALIZANDO EL EJERCICIO

Se quiere llegar a unas conclusiones concretas que conciernen al trabajo de la organización/proyecto y su enfoque basado en los derechos humanos. Se pretenden ver las actividades a través de “las gafas de derechos humanos” para poder mejorar el trabajo – para concretar el seguimiento de este ejercicio los siguientes ejercicios son importantes – ejercicio 15, 16 y 17.



EL CUADRADO DE ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

PARTICIPACIÓN

+ FORTALEZAS

- » Gran número de proyectos de la sociedad civil involucradas
- » Etc.

- DEBILIDADES

- » Dificultades de participación de los grupos de mujeres del interior del país
- » Etc.

NO-DISCRIMINACIÓN

+ FORTALEZAS

- » La mayoría de los proyectos de la sociedad civil involucradas son proyectos de mujeres o trabajando la temática de género
- » Etc.

- DEBILIDADES

- » Inexistencia de participación de grupos de mujeres lesbianas y trans
- » Dificultades de participación de los grupos de mujeres del interior del país
- » Etc.

TRANSPARENCIA

+ FORTALEZAS

- » Actas redactadas de todas las reuniones disponibles online
- » Etc.

- DEBILIDADES

- » Falta de acceso a internet de muchos de los proyectos participando en la campaña
- » Etc.

RENDICIÓN DE CUENTAS

+ FORTALEZAS

- » Creación de una oficina permanente de la campaña, gestionada por turno por todas las copartes
- » Etc.

- DEBILIDADES

- » Calendarización de la rotación de responsabilidad entre las copartes ineficaz y de difícil operacionalización
- » Sin personal permanente, información presentada incorrecta o incompleta
- » Etc.

EJEMPLO:

Una campaña por la no violencia contra la mujer



OBJETIVO

Este ejercicio tiene como objetivo identificar proyectos y factores externos con los cuales la propia organización/proyecto se encuentra en algún tipo de dependencia. Esto sirve para analizar cómo mejorar las posibilidades de acción de la organización/proyecto.

DURACIÓN

Aproximadamente
45 minutos

MATERIAL OPCIONAL

Si no hay material se puede hacer el ejercicio verbalmente.

Si hay: papelógrafos, marcadores
(para ir anotando las ideas)

ANÁLISIS DE ACTORES

EJERCICIO 15

DINÁMICA

La organización/proyecto de base y/o sociales son parte integrante de la sociedad civil y como tal se ven afectadas por lo que hacen otros actores por lo cual su trabajo depende también de otros actores.

Este ejercicio se centra en la discusión de las acciones y de la influencia que otros actores pueden tener en la propia organización/proyecto así como en la identificación de cómo mejorar las relaciones con ellos, para facilitar el trabajo.

1. Los/las participantes dibujan la organización/proyecto en el medio de un papel/papelógrafo e identifican otra organización/proyecto y actores con los cuales trabajan o con quienes tienen algún tipo de relación de dependencia. Pueden ser actores locales, nacionales o internacionales. Dibujen estos actores en el mismo papel —cerca de la organización/proyecto si tienen mucha influencia en ella y más lejos de la organización/proyecto si la dependencia no es tan fuerte.
2. Después discuten cómo ven la relación de dependencia con los diferentes actores que han dibujado.
3. Si consideran que tienen una buena relación con un actor dibujado se traza una línea gruesa entre el actor y la organización/proyecto. Si la relación

con un actor en cuestión no es tan buena se dibuja una línea más débil. Si no hay ninguna relación con un actor dibujado no se traza ninguna línea.

4. Se discuten los dibujos – ¿cómo se puede mejorar las relaciones con aquellos actores con quienes necesitamos estar más en contacto?

Un seguimiento del ejercicio puede ser hacer un nuevo dibujo con todos los actores mostrando como les gustaría que fuera en un mundo/contexto ideal.

CONCLUSIONES A LAS CUALES QUEREMOS LLEGAR FINALIZANDO EL EJERCICIO

Darse cuenta de cuáles son los actores externos que afectan nuestro trabajo o quienes son los actores externos que pueden ayudarnos en nuestro trabajo, para así poder aumentar el potencial de lograr las metas de nuestro trabajo.



OBJETIVO

Que el grupo identifique las fortalezas y debilidades de su propia organización/proyecto así como oportunidades y amenazas en el entorno de la organización/proyecto.

DURACIÓN

Aproximadamente
60 minutos

MATERIALES

Si no hay material se puede hacer el ejercicio verbalmente.

Si hay: papelógrafos, marcadores
(para ir anotando las ideas)



FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LA ORGANIZACIÓN/ PROYECTO/INICIATIVA/LA ACTIVIDAD

DINÁMICA

El ejercicio contiene un análisis organizacional simplificado (una auto-reflexión institucional), identificando las Fortalezas y las Debilidades de la organización/proyecto y un análisis simplificado del entorno de la organización/proyecto, las Oportunidades y las Amenazas.

1. El primer paso es decidir qué se quiere analizar. ¿Es una parte de la organización/proyecto, toda la organización/proyecto, una actividad en particular, etc.? En este contexto muchos/as se preguntan cuál es la diferencia entre una fortaleza y una oportunidad, entre una debilidad y una amenaza. Fortalezas y debilidades se refieren a la vida interna de la organización/proyecto. Las fortalezas y debilidades también son algo que sabemos con certeza. Oportunidades y amenazas se refieren a una perspectiva externa y son cosas que no sabemos con seguridad.
2. Empiecen con Fortalezas. Deje a los/las participantes anotar una fortaleza en un post-it/papelito. Luego pegue los post-its/papelitos en la pared bajo el título "Fortalezas". Luego comenten rápidamente lo que se ha escrito, si hay dudas de lo que quiere decir un papelito en particular, etc.

3. Haga lo mismo con Debilidades, Oportunidades y Amenazas.

Tras haber hecho esto – es hora de analizar lo que escribieron en los papelitos. Debatan sobre las diferentes Fuerzas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas y cómo esta información puede ser utilizada en la organización/proyecto.

CONCLUSIONES A LAS CUALES QUEREMOS LLEGAR FINALIZANDO EL EJERCICIO

Raras son las veces que conocemos o hemos tomado el tiempo de hacer un mapeo de las fortalezas/debilidades y oportunidades/amenazas de una organización/proyecto o de una actividad. Haciendo este ejercicio se pueden identificar factores internos de la organización/proyecto que podemos utilizar más o intentar cambiar, así como los factores externos – como distintos actores, aliados o estructuras – que pueden ser beneficiosos o, al contrario, pueden ser dañinos para nuestra organización/proyecto.

EJEMPLO DE UN ANÁLISIS INSTITUCIONAL DE FORTALEZAS / DEBILIDADES / OPORTUNIDADES / AMENAZAS DE UNA ORGANIZACIÓN / PROYECTO FICTICIO:

FORTALEZAS

1. Reconocimiento (público) del trabajo realizado a lo largo de varios años
2. Respeto y legitimidad
3. Confianza de los grupos destinatarios
4. Equipo actualizado y dedicado

OPORTUNIDADES

1. El fortalecimiento del rol de la sociedad civil
2. Posibilidad de nuevas copartes

DEBILIDADES

1. Visión asistencialista
2. Falta de herramientas para la aplicación del enfoque de Derechos Humanos
3. Paternalismo

AMENAZAS

1. La inestabilidad económica y política del país
2. Una imagen demasiado asociada a una idea/concepto/campo de acción

PLAN DE ACCIÓN

EJERCICIO 17

OBJETIVO

Para que las conclusiones de los diferentes ejercicios que hemos hecho hasta ahora resulten en algo concreto se puede elaborar un plan de acción.

El plan de acción contiene información sobre lo que se debe hacer, quién es responsable de hacer qué y en qué plazo. Véanse abajo un modelo/matriz de cómo elaborar un plan de acción muy simple.

DURACIÓN

Aproximadamente 45 minutos

MATERIAL OPCIONAL

Si no hay material se puede hacer el ejercicio verbalmente.

Si hay: papelógrafos, marcadores (para ir anotando las ideas)

CONCLUSIONES A LAS CUALES QUEREMOS LLEGAR FINALIZANDO EL EJERCICIO

Tras haber hecho el análisis del enfoque de derechos humanos hemos identificado lo que queremos mejorar en la organización/proyecto/iniciativa y lo que ya hacemos bien, se puede utilizar la matriz que aparece debajo para concretar cómo mejoramos el trabajo de la organización/proyecto, quién es responsable y cuándo se tiene que hacer.

¿QUÉ QUEREMOS LOGRAR?

¿CUÁLES SON LAS ACTIVIDADES QUE SE TIENEN QUE LLEVAR A CABO?

1. Que se incluya en el nuevo código de familia el derecho al matrimonio igualitario

- 1.** Pensar en campaña de incidencia
- 2.** Decidir público meta de la incidencia
- 3.** Identificar copartes
- 4.** Diseñar campaña
- 5.** Etc.

2. Que la organización/proyecto adopte el enfoque de derechos humanos (orgánicamente y en todas sus actividades)

- 1.** Capacitar al equipo sobre el enfoque de derechos humanos
- 2.** Revisar el trabajo de la organización/proyecto desde una perspectiva de derechos humanos
- 3.** Etc.

3. Activar la participación de la comunidad/grupo vulnerable/grupos destinatarios en las actividades que les conciernen

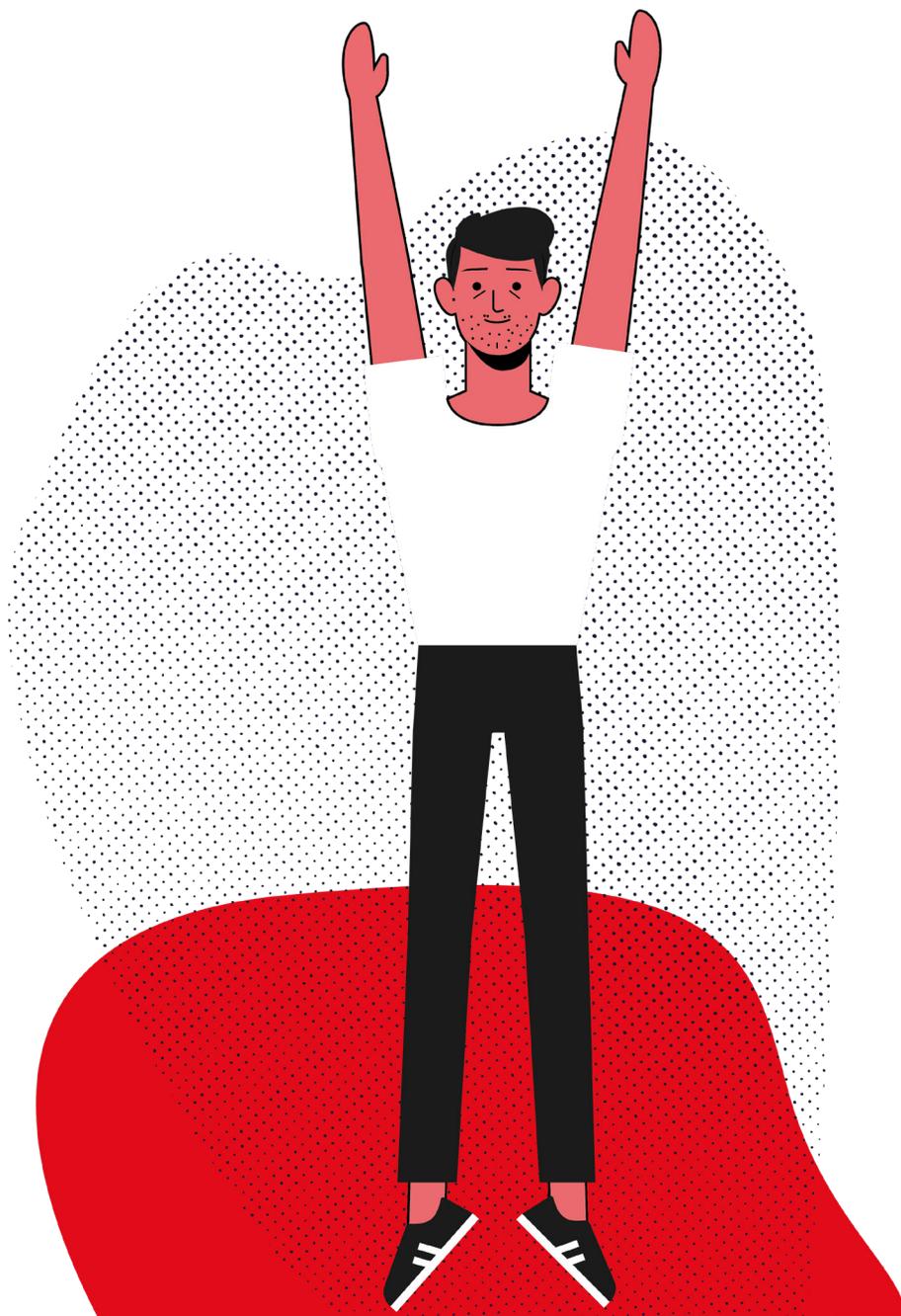
- 1.** Identificar personas de la comunidad con capacidad y reconocimiento para actuar como representantes
- 2.** Capacitar a esas personas
- 3.** Hacer reuniones para escuchar a la comunidad y sus necesidades
- 4.** Etc.

PERSONA ENCARGADA – aquí es importante no solamente mirar lo que puede hacer la junta directiva, por ejemplo – siempre es bueno empezar con uno mismo – ¿Qué puedo hacer yo? ¿Cuál es mi rol en esto? (sin eliminar el rol de la junta)

DEADLINE/FECHA TOPE

Contemplan varios plazos – hoy, dentro de una semana, un mes, 6 meses, un año por ejemplo.

MATRIZ DE UN PLAN DE ACCIÓN MUY SIMPLE CON ALGUNOS EJEMPLOS



EJERCICIO DE EVALUACIÓN

DISCUSIÓN DE EVALUACIÓN/CIERRE

- » *Volver a la discusión del principio del taller sobre mis esperanzas y preocupaciones sobre el curso. ¿Se cumplieron sus esperanzas? ¿Y qué pasó con sus preocupaciones?*
- » *Discutan:*
 - *¿Qué fue lo mejor del taller?*
 - *¿Qué te hacía falta en el taller?*
 - *¿Qué harás diferente en tu día a día después de haber completado el taller?*
 - *¿Qué fue lo más sorprendente?*
 - *¿Qué fue lo más difícil (pensar, disentir) del taller?*

EVALUACIÓN

EJERCICIO 18

OBJETIVO

Darse cuenta de qué los/las participantes creen del taller y hacer un tipo de evaluación

DURACIÓN

Aproximadamente 15 minutos

DINÁMICA

Piense en algunas preguntas, por ejemplo:

- » ¿Se disfrutó?
- » ¿Aprendió algo nuevo?
- » ¿Correspondió el taller con sus esperanzas?
- » ¿Vas a poder utilizar lo que aprendiste?
- » ¿Cómo funcionó el grupo de participantes?
- » ¿Cómo fue la facilitación?
- » ¿La metodología?
- » ¿La comida estaba bien? ¿Y el alojamiento? (cuando sea el caso)
- » Te parecen útiles los materiales disponibles (cuando existan)?

NOTA: *Se aconseja aprovechar las situaciones más importantes o cualquier especificidad del taller y preguntar sobre ellas en este momento.*

Este método es muy rápido y utiliza el cuerpo para expresar opiniones

1. Lee la primera pregunta.
2. Dile al grupo que piense en qué quieren contestar y que luego muestren con sus cuerpos cómo se sienten. ¡Si están totalmente de acuerdo con la afirmación, deben estirarse al techo cuanto puedan, pueden incluso ponerse en puntillas!

Las personas que no están de acuerdo con la afirmación, tienen que agacharse o incluso tumbarse en el suelo.

Las personas también pueden hacer sus propias posiciones intermedias para indicar su nivel de respuesta.

3. Pide a las personas que se relajen y después pasa a la próxima afirmación/pregunta.

CONCLUSIONES A LAS CUALES QUEREMOS LLEGAR FINALIZANDO EL EJERCICIO

Este ejercicio y la discusión que tuvieron justo antes permiten identificar lo que los/las participantes apreciaron y lo que no apreciaron tanto para poder mejorar la metodología para una próxima vez.

ANEXOS PARA CUBA

/ 1. EL TREN DE REFLEXIÓN:

Listado de derechos humanos simplificado de la Constitución cubana

- » *Derecho a la vida (art. 46)*
- » *Derecho a la no discriminación (por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia*
- » *religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial).*
- » *(art. 41 y 42)*
- » *La mujer y el hombre tienen iguales derechos (art. 43)*
- » *Derecho a que se les respete la intimidad personal y familiar (art. 48)*
- » *Derecho a no ser sometido a tortura (art.51)*
- » *La libertad de pensamiento, conciencia y expresión. (art. 54)*
- » *La libertad de prensa (art. 55)*
- » *Derechos de reunión, manifestación y asociación (art. 56)*

- » *Derecho a profesar o no creencias religiosas (art. 57)*
- » *Derecho al trabajo (art. 64)*
- » *Derecho a la seguridad y la asistencia social (art. 68 y 70)*
- » *Derecho a una vivienda adecuada (art. 71)*
- » *Derecho a la salud (art. 72)*
- » *Derecho a la dignidad (art. 13)*
- » *Derecho a la educación (art. 73)*
- » *Derecho a disfrutar de un medio ambiente sano (art. 75)*
- » *Derecho al acceso al agua potable (art. 76)*
- » *Derecho a la alimentación sana y adecuada (art. 77)*
- » *Derecho a la cultura, la recreación, el deporte (art. 46)*

2. POBRE DE TI

¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?:

Las siguientes convenciones han sido ratificadas por el Estado cubano: la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

3. TELÉFONO DESCOMPUESTO

¿INFORMACIÓN? ¿QUÉ INFORMACIÓN?

“El Estado cubano reconoce y garantiza a la persona el goce y el ejercicio, universal e interdependiente de los derechos humanos, en correspondencia con los principios de progresividad, igualdad y no discriminación.” (artículo 41 de la Constitución cubana)

ESTE MATERIAL FUE ELABORADO POR LA FUNDACIÓN SUECA PARA LOS DERECHOS HUMANOS

EL CONTENIDO FUE INSPIRADO POR:

- » *“El enfoque de derechos humanos en las Iglesias”*, Hanna Gerdes, Elisabeth Hjalmarsson, Carina Öjemo, Argument, 2012 (Título original: Rättighetsbaserat arbete i kyrkorna – introduction och metoder).
- » *“Diversidad y Diálogo – material de apoyo”*, Marco Helles, Sensus Studieförbund y Studieförbundet Bilda, 2018 (Título original: Mångfald och Dialog – ledarmaterial).
- » *“Derechos económicos, sociales y culturales & perspectiva de derechos humanos – Guía para facilitación”*, Simone Andrade, 2015.
- » *“De pobreza a dignidad - Un manual de aprendizaje sobre desarrollo basado en los derechos humanos”*, Dignity International, 2007, (Título original: From Poverty to Dignity – a Learning Manual for Human Rights Based Development).
- » *“El libro de métodos - 75 estrategias para reuniones creativas”*, Editor: Morgan Öberg, Sensus Studieförbund (Título original: Metodboken – 75 strategier för kreativa möten)



