

FORO COMUNIDAD VIRTUAL DE PROGEO

"Transformando las relaciones de género en las organizaciones del mundo actual"



19 al 30 de Noviembre 2007
Lidia Heller* y Claudia Veronelli**

El porqué de este foro

Los aportes y el impacto de la capacitación virtual en temas de gestión de organizaciones con enfoque de género fueron los temas que nos propusimos analizar junto a las/os participantes de distintos Módulos de PROGEO durante el Foro realizado del 19 al 30 de noviembre del 2007. Para ello tuvimos como premisa lo complejo y difícil de medir este tipo de formación ya que abarca un área de conocimiento específico, por lo cual no es nuestra intención verificar bajo métodos científicos el aporte del Programa, sino reflejar las percepciones y vivencias de un grupo de participantes de este entrenamiento.

Existen diferentes formas y estrategias para medir el impacto, una de ellas es cotejar en qué medida los objetivos propuestos inicialmente se cumplieron, qué efectos o resultados producen a nivel individual u organizacional. Es importante también que tengamos en cuenta que estamos intentando entender y analizar las relaciones de género, el porqué de las persistencias de las inequidades de género, modificar las relaciones de poder, entender también los contextos sociales y políticos donde se producen. Objetivos sumamente ambiciosos para los cuales necesitaríamos un "gran martillo", si entendemos a la capacitación como una herramienta para el cambio.

Los distintos Módulos y el Programa Virtual en su conjunto, ofrecen herramientas que se suman a otras en el avance por el camino hacia la equidad de género y apuntan a impartir conocimientos, transmitir habilidades de fortalecimiento, difundir prácticas de cambio. Las preguntas iniciales para la realización del Foro fueron: *¿Cuáles de estos caminos que iniciamos a través del Programa Virtual resultaron más apropiados, atractivos, significativos? ¿Qué otros temas resulta prioritario seguir explorando? ¿Cómo impartir y transmitir de forma apropiada estos conocimientos?*

La estrategia de acrecentar los conocimientos y capacidades de las personas a través de una capacitación en temas de género, resulta un esfuerzo complejo que atraviesa múltiples desafíos y tensiones. Estamos tratando de incorporar conceptos teóricos y analíticos sobre el poder, los cambios sociales y además las experiencias personales de prácticas cotidianas. Muchas veces, en los diferentes foros que se abrieron en cada uno de los Módulos impartidos o en los grupos de trabajo donde se debatieron y analizaron casos o ejercicios, resultó complicado para l@s participantes abstraerse de las experiencias personales y reflexionar más sobre cuestiones teóricas. Como bien señala Moser¹, es importante distinguir lo personal, lo profesional y lo político, por ello en reiteradas oportunidades, dentro de la dinámica del Programa se intentó permanentemente retomar la naturaleza del conocimiento a impartir sin dejar de considerar la riqueza de las experiencias vividas respecto de los diferentes temas tratados.

Otro aspecto que enriqueció la producción de saberes durante los foros y otras instancias de entrenamiento fue la diversidad de los mismos. No debemos olvidar que el Programa abarca un amplio y heterogéneo universo de organizaciones con diferentes realidades: las/os participantes desarrollan sus carreras en distintos contextos culturales, pertenecen a distintas generaciones, profesiones, ocupaciones, países por lo cual los desafíos son aún mayores.

*Coordinadora de PROGEO

**Tutora de PROGEO

¹ Moser C. (1993), *Gender planning and development: theory, practice and training*. London: Routledge

Por otra parte desde PROGEO, consideramos que la formación en género implica apropiación de conocimientos y réplica; por ello nos satisface muchísimo la posibilidad de que las/os participantes sean también transmisoras/es en sus lugares de actuación, con sus equipos de trabajo y colaboradoras/es, dentro de los centros donde actúan, en las empresas, universidades, ONG´s y también dentro de sus ámbitos familiares. El conocimiento, en este caso, se asume como una línea transferible y un verdadero subproducto o resultado de la capacitación.

Uno de los principales interrogantes que tuvimos en los inicios del Programa, era conocer en qué medida lo virtual puede ayudar a acercar distancias y acortar las brechas en términos de relaciones de género y de otras desigualdades que aún persisten en la mayoría de las sociedades. Tal como lo señalan distintos documentos elaborados por UNESCO² y que pudimos comprobar durante el desarrollo de los distintos Módulos y en este Foro en particular, existen *cambios en las concepciones acerca del proceso de aprendizaje y este puede ser considerado como un **proceso social**. "Las/os alumnas/os aprenden mejor en colaboración con sus pares, profesores, tutores y otros, cuando se encuentran involucrados de forma activa en tareas significativas e interesantes"*.

En ese sentido resulta muy importante rescatar el trabajo grupal, la producción y apropiación grupal de sentidos, mediante el trabajo en foros temáticos, o de producción de trabajos en las diversas modalidades de interacción, las que son facilitadas por las herramientas de comunicación y gestión basadas en hipertextos, aulas virtuales, trabajo en red.

De esta forma, el **aprendizaje es un proceso activo, no pasivo**. En la mayoría de los campos de la actividad humana, los individuos se enfrentan al desafío de producir conocimiento y no simplemente reproducirlo. Organizar el aprendizaje a partir de la actividad de las/os participantes del Programa, es todo un desafío que todavía tenemos por delante. Pero existe una importante experiencia y reflexión acumulada durante estos tres años que esperamos nos permitirá continuar alimentando esta propuesta formativa.

Los aportes en el Foro

En función de los aportes recibidos durante el Foro, hemos sistematizado los comentarios y reflexiones realizados en dos ejes temáticos que resultan significativos analizar: por un lado, **la apropiación de conocimientos relacionados con habilidades de gestión**: cambios en el estilo de gestión, empleo de estrategias para resolución de conflictos, mejoras comunicacionales, desarrollo profesional y cambios individuales y por otra parte, **la posibilidad de replicar o difundir los conocimientos incorporados**.

En relación al primer resultado obtenido, **la apropiación de conocimientos relacionados con habilidades de gestión**, hemos podido observar que la participación en los Módulos ha permitido a l@s participantes tomar conciencia de diferentes situaciones que no eran registradas antes de la capacitación virtual. Se plantea como un logro fundamental el cambio de actitud personal, un nuevo posicionamiento frente a situaciones de discriminación, a identificar los estilos organizacionales para incidir en cambios de mayor equidad y de reconocimiento de la perspectiva de género.

² UNESCO (2004). Las tecnologías de la información y la comunicación en la formación docente. Guía de planificación. Documento PDF.

Estos reconocimientos han influido en los desempeños laborales de las/os participantes, en la relación con sus grupos de trabajo, al interior de las organizaciones donde trabajan. En reiteradas oportunidades, las participantes señalaron durante el foro la implementación de diferentes estrategias para la resolución de conflictos en los equipos de pares, la evolución en los aspectos referidos a las estrategias de comunicación utilizadas en distintos momentos y situaciones (valorando y estando atentas a los modos de comunicación verbal y no verbal especialmente). Algun@s participantes señalan al respecto:

"En la cuestión de lograr los objetivos que una tiene sin generar conflictos añadidos y/o sabiendo manejar los existentes, creo que inconscientemente al principio y conscientemente desde que le pongo nombre a las cosas gracias a PROGEO, voy sabiendo manejar el conflicto que se me plantea en algunas de las organizaciones que asesoro en temas de género" (...) creo que aún es corto el espacio de tiempo que he tenido para implementar lo aprendido, creo que para mí la principal aportación es que he tratado de contribuir a la mejora de las relaciones entre mujeres y hombres en las organizaciones con las que trabajo. Comprender las barreras al liderazgo femenino, entender las diferentes posibilidades de asumírnos como líderes, abordar los conflictos para crecer no para destruirnos y sobre todo mejorar mi forma de comunicarme, de transmitir las informaciones, de enfrentarme al poder" (Jimena Medina, Paloma)

"Me cuestiono si en una confrontación quiero sólo ganar yo, entonces retrocedo y empiezo a ponerme en el lugar del otr@ para ver si podemos ganar ambos. En otras oportunidades, si percibo que intentan manipularme, entonces no dudo en ganar yo" (...) "observo el lenguaje corporal del otro, me detengo más en su mirada; voy armando estrategias si quiero lograr un objetivo" (Oroño, Cristina)

"Reconozco cambios actitudinales en mí provocados por mi participación en el primer curso PROGEO "La Perspectiva de Género en las Organizaciones". En mi labor de asesoría he podido utilizar varias herramientas (conservo los materiales del curso como mi herramienta de trabajo!), pero principalmente he aprendido a: 1) Entender la dinámica de las desigualdades en las organizaciones para saber con cuál de los métodos combatirla; 2) Aceptar que este es un proceso lento, y que tenemos que celebrar "pequeñas ganancias"; 3) Buscar y cuestionar preconceptos y combatir los estereotipos negativos; 4) Reconocer que la estrategia es múltiple—no podemos dejarnos vencer por una puerta que se cierra. Seguir con la pasión que nos mueve a generar cambios en las organizaciones y en la sociedad" (Amariles, Fabiola)

"La comunidad de PROGEO me ayudó a tener conciencia crítica respecto de esas realidades y a usar la influencia que como consultora tengo para acompañar en la toma de conciencia de otras/otros. Voy ganando una especie de "conciencia progresiva" y entonces puedo decidirme a actuar" (Liptzís, Viviana)

"Estos cursos con ustedes me han dado la mayor fortaleza personal y conocimiento de estrategias en mi camino dentro de la Política, esto se ha podido visualizar en los cambios ocurridos en nuestro entorno, donde las mujeres estamos visualizadas constitucionalmente" (Tamasauskas, Cristina)

“Yo creo que si bien a nivel individual es mucho más difícil medir el impacto de la capacitación uno se da cuenta que estuvo presente cuando frente a una situación que se repite se ve pensando distinto, opinando distinto, detectando discriminación solapada donde antes no la veía.. Uno mismo se sorprende y también es bueno cuando se da cuenta de esto en personas con las que comparte ambientes de trabajo” (Negri, Griselda)

En definitiva, existe una apropiación de habilidades relacionadas con las herramientas de gestión desde la perspectiva de género que se manifiesta en:

- * **Mayor fortaleza personal y conocimiento de estrategias.**
- * **Diseñar estrategias para lograr un objetivo.**
- * **Reconocimiento de diferentes estrategias para la resolución de conflictos.**
- * **Identificación de situaciones de discriminación solapada.**
- * **Entender la dinámica de las desigualdades en las organizaciones para saber con cuál de los métodos combatirla.**
- * **La importancia de tener conciencia crítica.**
- * **Necesidad de acompañar en la toma de conciencia de otras/otros.**
- * **Buscar y cuestionar preconceptos y combatir los estereotipos negativos.**
- * **Observar el lenguaje corporal propio y de las/os otras/os.**

Por otra parte, las participantes enfatizaron el hecho de que la capacitación brinda herramientas teóricas y técnicas que permiten un mejor posicionamiento para el liderazgo y su ejercicio en diferentes ámbitos, permitiendo desplegar acciones concretas de cambio.

“En la experiencia cotidiana de la actividad personal el aprendizaje conceptual brinda herramientas muy útiles para resolver situaciones, lo he llevado a la práctica con resultados alentadores. Mi participación en el primer curso de TIC´s me permitió conocer y utilizar la tecnología y afianzar aspectos del liderazgo no solo en la actividad profesional sino también en lo social y político (...) El liderazgo y más el femenino, necesita de validación y reconocimiento en forma permanente y para lograrlo hay que estar teórica y técnicamente actualizada. Es por eso que este foro, tanto en lo conceptual, como en lo metodológico, me parece sumamente valioso” (Mas de Magliano, Marta Mercedes Monserrat)

“En relación con la propuesta de vincular la capacitación recorrida con su impacto en acciones concretas en las organizaciones en las que me desenvuelvo, digo: 1) “Transversalidad de Género”. Una herramienta

poderosa. Me propuse incorporarla en todas las actividades que abordo (...) 2) "Incrementalidad de las acciones". Otra herramienta guiadora. Al incorporar el concepto de incrementalidad, he cambiado mi modo de planificar y actuar en las organizaciones a las que pertenezco y he permeado estructuras hasta ahora resistentes a otros planteos de Género" (Maffrand, Clara Isabel)

En relación a **la posibilidad de replicar o difundir los conocimientos incorporados**, durante el foro se manifestó que este tipo de proceso de capacitación virtual ha impactado en diferentes ámbitos y ha llevado a las y los participantes a difundir por diferentes medios y estrategias los conocimientos adquiridos.

Se manifiesta en reiteradas oportunidades, cómo un cambio de actitud individual va generando progresivamente cambios de actitud y de posicionamiento en el grupo de pertenencia de modo de aceptar y asumir formas de actuar diferentes, por ejemplo en el caso de los varones, con quienes hay que trabajar en paralelo para no reproducir modelos patriarcales. En varios de los aportes se señala lo fundamental de este trabajo de concientización de género con los varones para avanzar en posiciones de equidad e igualdad en el acceso a posiciones de liderazgo en el ámbito que fuera.

Se destaca la importancia de la difusión, la capacitación, la generación de redes de construcción de nuevas formas de organización para el colectivo de mujeres por el incentivo y fortalecimiento que esto provoca en los grupos de mujeres para la generación de nuevos emprendimientos y generar así, una cultura de solidaridad entre ellas, aspecto fundamental para lograr un verdadero empoderamiento.

"Y al final ha sido la misma gente la que se ha dado cuenta de lo que el análisis y la perspectiva de género deben al feminismo y de que ser como son ellos y ellas, pensar lo que piensan y defenderlo es simplemente ¡ser feminista! Digo y algunas de estas personas, hombres sobre todo se están definiendo públicamente en un contexto como el dominicano, como hombres feministas...esto del poquito a poco ir logrando objetivos a pasos cortos" (Jimena Medina, Paloma)

"Respecto al impacto de lo aprendido en la capacitación, es importante destacar que en todos los países hay avances, algunos milimétricos, que significan que la cultura patriarcal y la solidaridad automática masculina va teniendo quebraduras, pero que hay que advertir que no se transforme en otra solidaridad femenina equivalente pues repetiríamos el esquema, lo que buscamos es la paridad no la dominación femenina, aunque reconozco que del lado varonil esto se vea como dominación pues no es entendible, para los varones, de otra forma. Este es el desafío, el cambio de cultura ser pares sin prevalencia del uno sobre el otro." (Mas de Magliano, Marta Mercedes Monserrat)

"Desde lo personal, a partir de mi vinculación con PROGEO, he podido coordinar talleres de reflexión con mujeres que han ocupado roles de líderes en ONG's. Creo que las mujeres tenemos que conscientizarnos y fortalecer la red, pero al mismo tiempo, aprovechar las fortalezas que despliegan los hombres. Creo que aún tenemos que valernos más de lo que tenemos para

ejercer desde allí nuestro rol. Los hombres han 'adoptado' competencias más blandas, y están preocupados por estos temas, Tendríamos que también desarrollar un poquito de esta inquietud" (Stolier, Aielet)

"Mi trabajo con víctimas de violencia familiar me lleva a pensar que es importante tomar ambos polos vinculares si queremos lograr una transformación más integral y desde esta óptica, observo un déficit de formación e información. Quizás tenga que ver con que el camino de la diferenciación femenina todavía es corto si lo comparamos con los miles de años de subordinación; pero tenemos que tener en cuenta que las que socializamos a los varones somos predominantemente las mujeres" (Oroño Cristina)

"Así que hay que ir paso a paso formar conciencia de grupo y sobre las situaciones que se suscitan diariamente ir generando la necesidad de trabajar para fortalecer la masa crítica en base a lo aprendido y difundir lo aprendido para que profesionales y las mujeres se junten a tratar los temas para promover los cambios necesarios en base a toda la legislación ya existente" (Fiorito, Alicia)

"La solidaridad entre los hombres es automática y ha sido así desde tiempos inmemoriales, pero entre las mujeres nuestra solidaridad es crítica aún en casos especiales, apoyamos pero siempre conservamos el recelo o la reserva, si no fuera de esta manera. Pienso!, no estuviéramos a la entrada del siglo XXI pensando en utilizar el Internet para construir espacios de unión y/o redes de apoyo a nosotras las mujeres, es decir la solidaridad real (...) Se necesita la construcción de la solidaridad de género entre las mujeres, con acompañamiento y el reforzamiento de su valía para cumplir con el objetivo de la equidad y la igualdad de género en la consecución de las oportunidades y la generación de resultados para salir de la opresión y subordinación." (Tamasauskas, Cristina)

"En nuestra experiencia a nivel local, hemos venido trabajando en el fortalecimiento de la organización femenina con el objetivo de formar masa crítica. La capacitación de PROGEO nos ha permitido a las integrantes de la Red de Mujeres de Casanare y I@s asociad@s de la Fundación Mata de Monte en Yopal (Colombia) incluir el manejo de estos temas en la sociedad actual (supremamente machista); es uno de los retos a trabajar que en estas organizaciones sociales hemos asumido desde hace varios años atrás para alcanzar la verdadera equidad. La aplicación de las metodologías y la alimentación con los conocimientos que nos ha brindado el programa han sido una herramienta valiosa para asumir esta tarea con responsabilidad. Lo más difícil del ejercicio ha sido lograr el equilibrio de poderes en las organizaciones mixtas, y superar las limitaciones para asumir los liderazgos en las organizaciones femeninas. Un elemento importante es que con las comunidades en las que se inician trabajos tratando en lo mejor posible incorporar la perspectiva de género desde la planeación de las actividades se ha logrado mantener un capital social más sólido." (Fiorito, Alicia)

"Siempre se presentan oportunidades que nos permiten educar y transmitir conocimiento, sobretodo, en el tema que nos ocupa. Es importante la forma en que entregamos la información.(...)Todas las iniciativas, sean individuales o colectivas, que hagamos son valiosas. Debemos asegurarnos que se

conozcan y se divulguen. Las experiencias son fuente de inspiración y formas de avanzar más rápido". (Yau, Corina)

La capacitación virtual, por sus mismas características, acorta distancias y permite el intercambio entre personas de diferentes países con sus propias problemáticas y realidades. En este intercambio pueden reconocerse situaciones de inequidad que se reproducen en diferentes culturas, y compartir las estrategias con que las mismas son abordadas y modificadas. Esta posibilidad es un valor agregado de la virtualidad, que permite la generación de proyectos en común.

"Los Foros, son un lugar sumamente enriquecedor de conocimientos, por su particularidad de pluralidad y multiculturalidad, por cuanto podemos acceder (si son Virtuales) a múltiples personas en el caso de mujeres de otros países, de los cuales solo podemos imaginarnos su cultura y situaciones, más no enterarnos de su verdad. Con los foros, podemos darnos cuenta de cuan cerca estamos unas de otras en las dificultades y progresos, de los aciertos y de las estrategias a implementar en este camino del empoderamiento de la mujer y de la perspectiva de género" (Tamasauskas, Cristina)

Para seguir reflexionando...

¿Cómo transformar las relaciones de género en las organizaciones a través de un entrenamiento virtual?

Durante los últimos años, han surgido distintas iniciativas de capacitación tanto presencial como virtual que tienden a ir cerrando las brechas de género que aún persisten en la mayoría de las organizaciones. Las experiencias han sido variadas y los resultados en términos de impacto en muy pocas oportunidades pudieron medirse. De todas maneras, los esfuerzos por sistematizar este tipo de procesos deben continuar, si consideramos a la capacitación como uno de los caminos para lograr transformaciones, posibilitando el entrenamiento de futuras/os agentes de cambio dentro de los distintos ámbitos de actuación.

A manera de síntesis, presentamos a continuación algunos de los principales temas que surgieron durante el Foro en relación a sus reflexiones sobre el significado del entrenamiento en género:

- *El entrenamiento en Género debe promover el dialogo y celebrar la diversidad.**

“Las diferentes nacionalidades, regiones, organizaciones que representamos enriquecieron las discusiones y el debate”.

“Gracias al curso que hice en PROGEO y el mantenerme relacionada con las distintas novedades acerca de las políticas de género, en la organización donde trabajo empezamos a reunirnos semanalmente las mujeres para formar una masa crítica que va a trabajar no solo en políticas de género, sino también en la toma de decisiones de los temas que nos involucran a tod@s como ciudadanas para después ser expuestos a través de nuestras concejalas en el respectivo Consejo Deliberante de nuestro Distrito. Es un gran paso poder reunir las a todas y de la toma de conciencia del trabajo en grupo y la participación de cada una desde su lugar”. (Fiorito Alicia)

*** La metodología de enseñanza debe combinar acción y reflexión**

“Todas las herramientas, teoría y ejercicios sobre comunicación y resolución de conflictos nos van a venir muy bien. Pero creo que el aporte principal no ha sido de conocimientos, sino el trabajo en la red, como decía alguien el entrenamiento en TICS”. (Jimena Medina Paloma)

“Romper la rutina del día y debatir en el foro fue muy gratificante y nos ayuda a concentrarnos en otros”

*** L@s participantes en entrenamiento en Género necesitan ser reconocid@s como recursos multiplicadores.**

“No somos solo sujet@s de entrenamiento. Somos participantes activ@s y estamos contribuyendo dentro de nuestros ámbitos a transformar las relaciones de género”.

“En relación con la propuesta de vincular la capacitación recorrida con su impacto en acciones concretas en las organizaciones en las que me desenvuelvo, me propuse incorporar la “Transversalidad de Género”, una herramienta poderosa en todas las actividades que abordo”. (Maffrand Clara Isabel)

*** El entrenamiento en género reconoce la importancia de las emociones y los cambios a nivel personal.**

*"Esta ventana virtual me ha permitido con sacrificio realizar estos cursos y conocer la realidad y verdades que han mantenido mi autoestima en su lugar y con el reforzamiento en mi actuación".
(Tamasauskas Cristina)*

*"El Impacto de la capacitación se traduce en cambios que son, en primer lugar, personales. como ya hhemos compartido aquí".
(Maffrand Clara Isabel)*

***El entrenamiento en género necesita ser holístico y también específico.**

"La propuesta de GESTION DE LA DIVERSIDAD parece extraña, sin embargo cuando la vas explicando e integrando, se toma como más natural y es más fácilmente aceptada como estrategia para superar la inequidad y rebasar el tope del techo de cristal".

"Hablar de liderazgo femenino es como pensar en las ondas que genera una gota en un río, que la contiene y se une a miles de gotas más... Un abrazo y espero que nos sigamos encontrando." (Walker Carolina)

*** El entrenamiento en género contribuye al propio desarrollo, empoderamiento y conciencia de género.**

"La participación durante el curso me ha permitido comprender más profundamente el tejido fino de las relaciones de los varones que siguen facilitando la permanencia de la desigualdad de hombres y mujeres"

Tal como lo señalamos en el Módulo Introdutorio³ del Programa, mediante las nuevas tecnologías, y de manera especial con Internet, se tiene acceso a información pero no al conocimiento, para analizar los efectos cognitivos y para promover efectos deseables, debemos considerar además de las potencialidades y limitaciones de cada medio, la propuesta educativa dentro de la cual está inmerso, las actividades de aprendizaje propuestas y los contenidos a abordar.

El aprendizaje ya no es el mismo cuando está soportado con las nuevas tecnologías; el diseño conceptual para introducir estas tecnologías al servicio de la educación es una tarea primordialmente pedagógico-comunicacional.

Ante esto debemos diseñar y evaluar la introducción de nuevas tecnologías, no solo desde su aplicación educativa sino también desde su función comunicativa, debe mirarse el modelo de comunicación que subyace al sistema educativo específico,

³ *El aprendizaje con el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.* Fernández Aedo, R., Server, P. y Cepero Fadruga, E. Universidad de Ciego de Avila. Módulo 0 PROGEO: TIC y Gestión del Conocimiento. www.wim-network.org/progeo

esto incluye la educación a distancia, la educación para los medios, la educación informal.

En todos estos sistemas sucede lo mismo: el aprendizaje se da en la medida en que las personas se sienten involucradas y en este sentido es que el ambiente mediado por tecnologías provoca procesos de aprendizaje; no es la tecnología sino el uso didáctico, combinado con la apropiación y la práctica de lo impartido: el eje debe centrarse en los objetivos que se persiguen, en los conocimientos que se proponen construir y en las estrategias pedagógicas que apelan a un trabajo colaborativo de quienes participan de esa formación.

Los medios son meros vehículos que proporcionan instrucción. Los atributos de un medio son sus capacidades, su potencialidad siempre presentes para ser usadas para influir y lograr el aprendizaje de las/os estudiantes.

Además de estas consideraciones, debemos tener en cuenta que el entrenamiento en género requiere conocimiento y habilidades, pero es importante que consideremos que estamos tratando de impulsar procesos de cambio y transformación en los individuos, en las organizaciones y en las prácticas institucionales, es por ello que desde la Red creemos firmemente en el compromiso de quienes participan en la planificación, desarrollo e implementación de este tipo de programas y esperamos que nuestro aporte, contribuya a modificar las relaciones de inequidad que aún persisten en la mayoría de las sociedades.