

HERRAMIENTA:

El círculo de las oportunidades



Tiempo efectivo estimado: Dos horas

Objetivos

Representar la forma como opera la discriminación por razones de género en el acceso a las oportunidades del desarrollo sostenible.

Perfil del público meta

Participantes de proyectos de innovación, investigación, tecnología y fortalecimiento de capacidades en las cadenas de valor agrícola.

Cantidad: 20 personas máximo, para facilitar una participación activa y la creación de un ambiente propicio a la reflexión.

Con el fin de garantizar igualdad en las oportunidades de capacitación, resulta estratégico contar con un público meta de composición equitativa en el número de hombres y mujeres. Si esta indicación no fuera posible de cumplir por alguna razón justificable por la cual se requiere trabajar inicialmente con una mayoría de varones, o incluso con un grupo conformado totalmente por hombres, es importante aplicar las fichas de género de igual manera para capacitar al público meta masculino en estos temas, y que el equipo organizador de la capacitación pueda plantearse formas para mejorar la convocatoria, o si fuera necesario, plantear en los grupos locales o equipos técnicos la necesidad de incorporar mujeres en su organización o personal.

La indicación anterior aplica también en relación con la necesidad de trabajar con la juventud y representantes de la diversidad cultural de la localidad (pueblos indígenas y afrodescendientes).

Perfil del equipo de facilitación

Profesionales con conocimientos en género, herramientas para la facilitación de dinámicas grupales y experiencia en contextos agrícolas.

Metodología

Paso 1

Elegir un espacio amplio de trabajo en el cual las personas puedan desplazarse durante el ejercicio. Se les solicitará que se coloquen en círculo, viendo hacia el interior de este, con distancia suficiente para poder dar 12 pasos hacia adelante y 3 pasos hacia atrás.

Paso 2

Explicar al grupo que, de acuerdo con los enunciados que se vayan mencionando, darán un paso adelante o un paso atrás, conforme se les indique.

Paso 3

Brindar las siguientes instrucciones, una por una:

1. Da un paso adelante si tu comunidad está cerca de una universidad.
2. Da un paso adelante si tienes una computadora para tu uso personal.
3. Da un paso adelante si recibes salario por tu trabajo.
4. Da un paso adelante si has participado en al menos tres capacitaciones para mejorar tus cultivos.
5. Da un paso adelante si tienes seguro social que cubra servicios de salud.
6. Da un paso adelante si recibirás en tu vejez, o en caso de discapacidad, una pensión.
7. Da un paso adelante si la tierra que trabajas tú o tu familia está a tu nombre.
8. Da un paso adelante si has nacido en la capital.

9. Da un paso adelante si tienes un celular con servicio de internet para tu uso personal.
10. Da un paso adelante si has heredado la tierra que estás trabajando.
11. Da un paso adelante si has recibido a tu nombre un préstamo o algún otro tipo de financiamiento para invertir en un proyecto productivo.
12. Da un paso adelante si alguna vez has cumplido una función de presidencia o jefatura en un grupo.
13. Da un paso atrás si has tenido hijos y para cuidarles, has dejado tu trabajo.
14. Da un paso atrás si has experimentado acercamientos, toqueteos o piropos no deseados en el colegio, los espacios públicos o el trabajo.
15. Da un paso atrás si alguna vez alguien ha dudado de tus capacidades para realizar un trabajo, emprender un proyecto o cumplir un sueño, diciendo que eso no es apropiado porque eres mujer o porque eres hombre.

Paso 4

Se solicita a las personas que mantengan el lugar en donde finalizaron el ejercicio y se les consulta cómo fue su experiencia al estar en el círculo de las oportunidades. Se proponen las siguientes preguntas básicas para generar reflexión:

- ¿Qué notaron?
- ¿Qué significan los pasos hacia adelante?
- ¿Qué significan los pasos hacia atrás?
- ¿Qué significa haber finalizado el ejercicio en el centro del círculo?
- ¿Qué significa haber finalizado en la periferia del círculo?
- ¿Cómo se sintieron? (Hacer énfasis en las emociones y sentimientos).
- ¿Consideran ustedes que actualmente hay alguna diferencia en el acceso a las oportunidades que tienen las mujeres y los hombres?
- ¿En sus proyectos agrícolas, se han analizado las limitaciones u obstáculos que podrían estar experimentando las mujeres?
- ¿En sus proyectos agrícolas, se han propuesto ideas innovadoras para dar mayor apoyo y promover la participación de las mujeres?

Paso 5

Se puede deshacer el círculo y buscar un espacio en el cual las personas puedan sentarse cómodas a realizar la plenaria final.

Aprovechando la información que compartieron las personas participantes, se van explicando conceptos básicos de género. Puede ser de la siguiente forma:

“En las sociedades patriarcales o machistas se suele pensar que es natural que las mujeres siempre tengan que perder. Cuando nacemos, se nos designa socialmente un **sexo**, es decir, se nos dice que somos hombres o mujeres fijándose en nuestras características corporales. La **diferencia sexual** no es el problema, sino que se han construido históricamente mandatos y creencias que justifican las injusticias y **desigualdades** entre las mujeres y los hombres. A esa construcción cultural que se hace sobre los cuerpos de las personas de acuerdo con su sexo, y que ordena qué deben hacer, qué no deben hacer, cómo deben ser, cómo deben comportarse y a qué pueden aspirar las personas, por ser hombres o mujeres, se denomina **género**.

La **igualdad de género** se refiere a que tanto niñas como niños, mujeres como hombres, disfruten de igualdad de derechos y **oportunidades** para su desarrollo.

Como nuestras sociedades suelen ser sumamente machistas, es importante darnos cuenta si nuestras opiniones y decisiones están produciendo **discriminación de género**, y si estamos limitando las oportunidades de las personas. Además, resulta fundamental considerar que lo justo y estratégico es que tanto las mujeres y los hombres desarrollemos capacidades para disfrutar de autonomía y libertad, para que podamos cumplir nuestras metas y aspiraciones personales.

Estos planteamientos resultan fundamentales de considerar en los proyectos de desarrollo rural y agropecuario”.

Paso 6

Con el propósito de demostrar con evidencias que las desigualdades de género no se tratan de una cuestión de opinión o percepción, resulta estratégico que quien facilita la sesión, muestre datos actuales y contextualizados sobre el país, la región o territorio rural en el cual se vive. Es importante exponer **brechas de género**, o sea, datos sobre las desigualdades entre mujeres y hombres y que sirven de indicadores de desarrollo. Resulta esencial conocer datos divididos por criterio de sexo sobre la titulación y propiedad de la tierra trabajada en actividades agropecuarias; este dato se encuentra, generalmente, en los censos agropecuarios. Además, se pueden citar estimaciones sobre pagos salariales, acceso al crédito, capacitación y servicios de extensión agrícola para valorar si las mujeres y los hombres están teniendo oportunidades equitativamente (Ver literatura recomendada al final de la ficha).

Paso 7

Cerrar el ejercicio con preguntas que generen reflexión como las siguientes:

- ¿Cómo podemos incidir en que haya mayor igualdad de género en el acceso a la tierra y a los recursos productivos?
- ¿Cómo podríamos promover mayores oportunidades para las mujeres en nuestros proyectos agrícolas?
- ¿Qué podemos hacer para promover el empoderamiento y los liderazgos de las mujeres?
- ¿Qué otros aspectos son importantes de promover en el sector agrícola para que haya mayor equidad entre los hombres y las mujeres?

Materiales requeridos

Lista con los enunciados del ejercicio en círculo y las preguntas generadoras de reflexión para el apoyo de quien facilita la experiencia.

Consideraciones por tomar en cuenta

1. Antes de iniciar con un proyecto o programa de innovación agrícola es necesario contar con hombres, mujeres, jóvenes y personas representantes de pueblos indígenas o afrodescendientes de la localidad, en la identificación de las limitaciones y oportunidades, independientemente vayan o no a ser beneficiarios de este. Tener un grupo “control” en la comunidad o localidad de intervención es necesario para ir valorando con ellos todas las etapas del proyecto o programa, desde su identificación, planificación, operación, seguimiento y evaluación. Trabajar conjuntamente con hombres y mujeres desde un inicio permite definir indicadores más ajustados a la realidad y al potencial impacto que se espera tanto en la familia como en la localidad.
2. Los temas asociados a la igualdad de género pueden resultar sensibles para algunas personas, pues muchas veces se asocian a formas arraigadas de ver el mundo o a experiencias personales dolorosas, tanto para hombres como para mujeres. Por lo tanto, resulta importante escuchar con atención y respeto las opiniones de las personas, proponiéndoles nuevas ideas y dándoles tiempo para que con el intercambio con otras personas puedan ir reconsiderando sus posiciones iniciales.
3. La postura de quien facilita debe ser de respeto, conciliación, trabajo en equipo, solidaridad entre los hombres y las mujeres, y

sororidad¹ entre las mujeres. Además, debe motivar a un pensamiento complejo y multicausal, que favorezca la flexibilidad. Resulta esencial que evite a toda costa caer en una discusión entre posiciones contrarias que genere en el grupo lo que se popularmente se denomina “la guerra entre los sexos”.

4. Es fundamental que mantenga una postura coherente con los derechos humanos y la igualdad de género, los cuales son enfoques de responsabilidad social e institucional de acuerdo con la ley y las políticas públicas nacionales. De esta forma, debe cuestionar con respeto toda manifestación que favorezca la discriminación y la violencia.
5. Es común que las personas traigan a la discusión mandatos patriarcales que en ocasiones se fundamentan en rígidas posturas conservadoras o religiosas, por lo que debe cordialmente limitar la temática a las oportunidades que actualmente merecen las mujeres y los hombres en el desarrollo sostenible y en la agricultura, evitando temáticas que resulten demasiado polémicas o que produzcan fragmentación en la dinámica grupal.

Literatura consultada

1. Banco Internacional de Reconstrucción y Desarrollo / Asociación Internacional de Desarrollo o el Banco Mundial; FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Italia); FIDA (Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, Italia). 2012. Agricultura y desarrollo rural: manual sobre género en agricultura (en línea). Washington, D. C., Estados Unidos de América. Disponible en <http://www.fao.org/3/a-aj288s.pdf>.
2. CIP (Centro Internacional de la Papa, Perú). 2015. Tecnología para hombres y mujeres: Recomendaciones para reforzar la temática de género en procesos de innovación tecnológica (en línea). Lima, Perú. Disponible en <http://cipotato.org/wp-content/uploads/2015/06/006228.pdf>.
3. FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Italia); CCAFS (Programa de Investigación de CGIAR sobre Cambio Climático, Agricultura y Seguridad Alimentaria). 2013. Guía de capacitación: investigación del género y cambio climático en la agricultura y la seguridad alimentaria para el desarrollo (en línea). Disponible en <http://www.fao.org/docrep/018/i3385s/i3385s.pdf>.
4. FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Italia). 2017. FAOSTAT Estadísticas de género (en línea, base de datos). Roma, Italia. Consultado 7 jun. 2017. Disponible en <http://www.fao.org/gender/gender-home/gender-resources/gender-statistics/es/>.
5. PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Estados Unidos de América). América Latina Genera (en línea, sitio web). Consultado 7 jun. 2017. Disponible en <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/>.

1 La sororidad se refiere a la solidaridad entre las mujeres, frente a la tendencia cultural de criticar con mayor severidad a las mujeres y de generar rivalidad.