

*“Cuando miramos sólo con un ojo,
nuestro campo de visión es limitado y carece de profundidad,
si miramos luego con el otro ojo, nuestro campo visual se amplía,
pero todavía le falta profundidad.*

*Sólo cuando abrimos ambos ojos a la vez
logramos tener todo el campo de visión
y una visión exacta de profundidad”.*

Joan
Kelly

Descubriendo a las tecnólogas

Manual de capacitación en género y tecnología

Sujatha Wijethilake • Priyanthi Fernando • Helen Appleton

Adaptado para el Perú por Nora Cárdenas Farfán



Wijethilake, Sujatha; Fernando, Priyanthi; Appleton, Helen

Descubriendo a las tecnólogas: Manual de capacitación en género y tecnología.-- Sujatha

Wijethilake, Priyanthi Fernando, Helen Appleton

Lima ITDG, 2002, 96 p.

Adaptado para el Perú por Nora Cárdenas Farfán

MUJERES / TECNOLOGÍA / CAPACITACIÓN / PARTICIPACIÓN DE LA MUJER /
GÉNERO / JUEGOS

118.5 / W68

Descriptores OCDE / Esquema de clasificación SATIS

ISBN: 9972-47-087-3

Queda hecho el depósito legal: 1501052002-4446

© 2002, ITDG

Jorge Chávez 275, Miraflores, Lima, Perú. Casilla postal 18-0620

Teléfonos: 447-5127, 446-7324. Fax: 446-6621

E-mail: postmaster@itdg.org.pe <http://www.itdg.org.pe>

Autores: Sujatha Wijethilake, Priyanthi Fernando, Helen Appleton

Adaptación para el Perú: Nora Cárdenas Farfán

Coordinador de edición: Carlos Frías

Cuidado de edición: Diana Comejo

Asistente de producción: Giannina Solari

Diseño gráfico y diagramación: Víctor Mendívil

Fotografías de carátula: Archivo ITDG

Impreso en el Perú por Tarea Asociación Gráfica Educativa

CONTENIDO

Presentación	7
Introducción	9
I. SESIONES	15
Primer día:	17
SESIÓN 1: Conociéndonos entre nosotros y acerca del programa	17
SESIÓN 2: ¿Qué es la tecnología?	19
SESIÓN 3: Identificando las habilidades y conocimientos técnicos	20
SESIÓN 4: Inventando y diseñando	21
Segundo día:	24
SESIÓN 5: Conocimiento tradicional de las mujeres	24
SESIÓN 6: Mirando a las mujeres de otra manera	24
SESIÓN 7: Nuestras percepciones sobre género	25
SESIÓN 8: Entendiendo el género	26
Tercer día:	28
SESIÓN 9: Identificando la tecnología en los roles que desempeñan varones y mujeres	28
SESIÓN 10: Acceso y control sobre los recursos	29
SESIÓN 11: Intervenciones de desarrollo	30
Cuarto día:	31
SESIÓN 12: Actitudes de promotores/as de campo y pobladores/as	31
SESIÓN 13: Estrategias de sobrevivencia y desarrollo	32
SESIÓN 14: Involucrando a las mujeres en el desarrollo tecnológico	33
SESIÓN 15: Planificando una intervención tecnológica	34
Quinto día:	35
SESIÓN 16: Cambiando los proyectos, cursos de capacitación y otras actividades	35
SESIÓN 17: Acciones de seguimiento	36
SESIÓN 18: Evaluación	37
II. RECURSOS MATERIALES	39
SESIÓN 2	41
SESIÓN 5: A fichas <i>Lo hice yo misma</i>	41
SESIÓN 7: Folletos	41
SESIÓN 7	43

SESIÓN 8: Lista de afirmaciones	44
SESIÓN 9: Tarjetas con dibujos	45
SESIÓN 11	51
SESIÓN 12: Afirmaciones de los pobladores y promotores de campo	55
SESIÓN 15	58
SESIÓN 16	73
III. JUEGOS, EJERCICIOS Y DINÁMICAS DE ANIMACIÓN	77
Juegos para entrar en calor	79
Juegos de nombres y presentaciones	79
Construyendo la unidad del grupo	81
Juegos de cooperación	81
Juegos de grupo	82
Ejercicios físicos	83
Juegos con historia	85
Actividades físicas	86
Ejercicios individuales	88
Contando historias	90
Formas divertidas de dividir a los participantes en grupos	93
Más juegos de cooperación	95

Presentación

Entre 1992 y 1993, ITDG coordinó una investigación internacional en tres continentes (África, Asia y América Latina) sobre mujer y tecnología, que bajo el título *Lo hice yo misma* desarrolló 22 estudios de caso en 16 países y produjo un conjunto de reflexiones y propuestas acerca del papel de las mujeres y sus organizaciones en el desarrollo y la innovación tecnológica. Los hallazgos, conclusiones y lecciones de esta investigación se plasmaron y difundieron en diversos medios, entre los que destacan diversas publicaciones y, sobre todo, un manual de capacitación sobre el tema, elaborado en función de la situación, problemas y potencialidades de las mujeres rurales africanas y asiáticas.

La Oficina Regional para América Latina de ITDG presenta hoy al público de habla hispana este manual, producto de la investigación realizada pero adaptado a la realidad peruana y latinoamericana.

El trabajo de adaptación corrió a cargo de Nora Cárdenas y fue el resultado de un conjunto de actividades que combinaron tanto labores de gabinete como talleres de capacitación con ONG de Cajamarca y San Martín, así como acciones de seguimiento a la aplicación del manual por las organizaciones capacitadas. La primera fase de este proceso implicó la revisión de la versión para África y Asia en idioma inglés, y una primera reformulación que incluía nuevos recursos de capacitación y estudios de caso de la realidad peruana y latinoamericana. Con esta versión corregida se organizaron talleres de cinco días (divididos en momentos de tres y dos días consecutivos, respectivamente) con aproximadamente veinte ONG de San Martín y Cajamarca. En estos talleres, además de la capacitación sobre el manual, se recibieron comentarios y aportes acerca del enfoque y la metodología usada.

Los talleres tenían como objetivo incrementar la capacidad de los y las trabajadoras de campo y de las ONG locales para reconocer y respaldar el trabajo de las mujeres en el desarrollo tecnológico, así como fortalecer la relación conceptual y práctica entre tecnología y género en el trabajo de promoción. Nuestra apuesta ha sido ayudar a los y las participantes a que elaboren y unifiquen conceptos, reflexionen sobre ellos y los concreten en sus proyectos de intervención. En cada una de estas fases hemos intentado partir de sus propias experiencias de trabajo. En algunos módulos también ha sido necesario un proceso de reflexión y autocrítica, no sólo a partir de estas experiencias sino, principalmente, de las vidas personales, lo que enriqueció muchísimo el trabajo en los talleres.

Este tipo de trabajo vivencial ayudó a sensibilizar a los y las participantes sobre la importancia de las diferencias de género en la adquisición y utilización de habilidades técnicas y, a partir de ellas, examinar el papel y el status de diversas actividades técnicas en la sociedad. Además, a lo largo de los talleres se incidió en el respeto por

* APPLETON, Helen (editor): *DO IT HERSELF Women and technical innovation*, Intermediate Technology Publications, 1995. Para los estudios de caso en América Latina ver: FRÍAS, Carlos (editor): *Mujeres: tecnólogas invisibles*, ITDG, Perú, 1997.

el conocimiento y las innovaciones desarrolladas en la comunidad local, así como en la necesidad de repensar las actividades técnicas existentes y futuras para mejorar su impacto en la calidad de vida de las mujeres y hombres pobres.

Creemos que, en este proceso, el trabajo de los y las participantes no sólo ha sido importante por su capacidad de constante reflexión y autocuestionamiento de las relaciones de género existentes, sino principalmente por el reconocimiento de las habilidades de las mujeres y del espacio doméstico como un espacio de creación, adaptación e innovación tecnológica, así como la posibilidad de incorporar en sus proyectos ambos ejes temáticos.

Por otro lado, consideramos que estos talleres han servido para que los y las participantes valoren su experiencia de trabajo y sus conocimientos. De hecho, el manual ayuda en este proceso al usar una metodología de capacitación basada en las experiencias de los participantes a lo largo de todos sus módulos. Cada uno de los y las participantes ha valorado el trabajo de grupos, los sociodramas, los juegos de roles y, fundamentalmente, el trabajo a partir de sus propias experiencias en sus proyectos específicos. Como producto de estos talleres se introdujeron correcciones y adaptaciones al manual, que fueron complementadas por las recomendaciones recogidas a partir de las acciones de seguimiento por las ONG capacitadas.

El manual, como ya se mencionó, pretende ayudar a los promotores de ONG a ser más sensibles y a adquirir las herramientas prácticas requeridas para identificar en el ámbito doméstico las necesidades y problemas que pueden ser fuente de intervenciones y proyectos de innovación y desarrollo tecnológico. De esta manera, amplía el campo del desarrollo más allá de las actividades productivas, campo en el cual tradicionalmente se ubica a la tecnología. En este proceso hace visibles las necesidades y potencialidades de otros sectores sociales (mujeres, ancianos, niños, etc.) como productores y potenciales beneficiarios de innovaciones tecnológicas, ofreciendo una visión más integrada de la vida, necesidades y capacidades de estos actores sociales en el desarrollo local.

Esperamos que esta publicación represente un aporte para el trabajo de las ONG y otros actores que trabajan cotidianamente con los líderes y lideresas de las organizaciones sociales de base en nuestro país y en todo el continente para construir países y localidades más justas, equitativas y felices.

Carlos Frías Coronado

GERENTE DEL ÁREA DE INVESTIGACIONES Y DESARROLLO DE PROYECTOS

Para comentarios e informaciones escribir a carlosf@itdg.org.pe

Introducción

Desde hace algunas décadas se vienen realizando estudios acerca de los diferentes roles de mujeres y varones. Estos estudios han llegado a la conclusión que varones y mujeres no se benefician de una forma igualitaria en lo que respecta a la división sexual del trabajo, al acceso a los recursos, derechos legales, educación y expresión política. Las mujeres tienen mayores responsabilidades familiares y jornadas de trabajo más largas. Aun así, su contribución está subvalorada.

Por otra parte, los programas y planes de desarrollo suelen diseñarse sin considerar ni la contribución de las mujeres ni el impacto que tendrán sobre sus vidas. Mujeres y varones trabajan de forma diferente y, por tanto, las intervenciones de desarrollo causarán un impacto diferente sobre ellos y ellas. Varones y mujeres tendrán distintos beneficios y reaccionarán de distinta forma. Cuando se diseñan intervenciones de desarrollo existe el peligro de que el trabajo, la vida y las necesidades de los varones sean tomados como referente normativo. Debemos identificar las diferencias existentes en los roles y necesidades de varones y mujeres y tener en cuenta los obstáculos sociales y económicos que impiden una participación más activa de las mujeres en los proyectos de desarrollo.

Durante décadas, las mujeres han estado a la vanguardia en lo que se refiere a la atención de las necesidades básicas familiares. Además, han sido las responsables de la producción de alimentos y han contribuido en gran medida a la generación de ingresos. En todo el mundo contribuyen significativamente a la economía de sus países. Aun así, la sociedad espera que también asuman el cuidado y nutrición de los niños. Pero estas actividades no son socialmente valoradas y las mujeres no tienen el mismo acceso que los varones a los servicios, recursos y oportunidades que se ofrecen en sus comunidades.

En el mundo en desarrollo, la tecnología es un elemento vital en la vida de cualquier comunidad. Juega un papel significativo en la agricultura, en la seguridad alimentaria y en la producción artesanal a pequeña escala. Por eso, es importante que los técnicos y técnicas de las ONG y de otras agencias de desarrollo entiendan las capacidades tecnológicas propias de la gente con la que trabajan.

Las mujeres usan su conocimiento y sus habilidades tecnológicas a diario: crean, adaptan y manejan tecnología permanentemente para enfrentar sus dificultades. Sin embargo, no se reconocen sus contribuciones –porque se circunscriben a la esfera doméstica–, ni sus innovaciones técnicas, porque a menudo se trata de pequeñas adaptaciones a tecnologías ya existentes antes que de invenciones nuevas. Esta “invisibilidad” ha originado que en la labor de extensión de nuevas tecnologías o habilidades técnicas se deje fuera a las mujeres.

Sobre los materiales de capacitación

El paquete de capacitación es una herramienta diseñada para incrementar las habilidades de los capacitadores y capacitadoras involucrados en los procesos de desarrollo tecnológico que trabajan con varones y mujeres en las comunidades. Apunta a mejorar la capacidad de estos para reconocer y aprovechar las habilidades técnicas de las mujeres.

Los capacitadores y capacitadoras, ya sea que trabajen con grupos de pequeñas comunidades o en grandes centros poblados, encontrarán una herramienta útil para ayudar a estos grupos a comprender sus usos tecnológicos. Este material también será una referencia útil para quienes trabajan en el desarrollo de tecnologías, pues contiene métodos y herramientas para desarrollar intervenciones tecnológicas que tomen en cuenta el género.

Los materiales vienen acompañados por ayudas audiovisuales que incluyen estudios de caso, audiovisuales y exhibiciones. La capacitación está diseñada para añadir nuevas áreas o desarrollar nuevos materiales apropiados para los grupos con los cuales trabajan.

Los materiales usados en la capacitación están basados en estudios de caso del programa *Lo hice yo misma*. Este es un programa de investigación de ITDG (*Intermediate Technology Development Group*) que investiga las técnicas innovadoras de las mujeres de sectores populares. El programa fue llevado a cabo en distintos países de Asia, África y América Latina. Partió de la convicción de que las mujeres, como usuarios de tecnología, tienen un conocimiento técnico especializado que emplean diariamente en la operación de los procesos de producción.

El trabajo demostró que las mujeres emplean su conocimiento y habilidades para desarrollar, modificar y adaptar las técnicas y procesos técnicos en los que están involucradas. Un desafío mayor fue obtener información acerca de las innovaciones tecnológicas “invisibles” de las mujeres.

El programa *Lo hice yo misma* también exploró las formas en las cuales las agencias de desarrollo técnico pueden trabajar con mujeres para asegurar que la asistencia sea apropiada para el control y monitoreo de los usuarios y usuarias de la tecnología.

Estos materiales de capacitación permitirán:

- comprender que existe la capacidad de adaptar técnicas y que su reconocimiento y fortalecimiento permite a la gente sobrellevar mejor las dificultades que enfrenta cotidianamente en su lucha por sobrevivir
- comprender quién es responsable de qué y reconocer la contribución de las mujeres para la sobrevivencia de sus familias y comunidades.
- comprender las tareas llevadas a cabo por las mujeres y los componentes técnicos de dichas tareas, así como el valor de su conocimiento y habilidades.
- identificar el conocimiento y las adaptaciones tecnológicas que salvan vidas.
- comprender por qué el conocimiento técnico de las mujeres es ignorado y subvalorado.
- empezar a construir la autoestima de las mujeres con las cuales los capacitadores y capacitadoras están trabajando.

Cómo usar el paquete de capacitación

La mayoría de las sesiones sigue un mismo patrón:

- introducción al propósito de la sesión.
- una actividad que presenta un tema o experiencia (discusión de la figura, estudio de caso, video, ejercicio o juego de roles).
- discusión y análisis, usualmente en grupos pequeños.
- exposición para el grupo grande.
- resumen a cargo del capacitador o capacitadora.

Se pueden usar las actividades de capacitación tal como se presentan aquí o adaptarlas a las necesidades del grupo. Se puede ser flexible con las actividades según el contenido de la sesión o escoger las sesiones que resulten más apropiadas.

Antes de diseñar el programa de capacitación es necesario identificar las necesidades de los participantes. Un perfil exacto del grupo con el que se va a trabajar ayuda a comprender lo que este hace y a escoger los ejercicios más apropiados.

La prioridad de los capacitadores y capacitadoras es crear las condiciones que generen un ambiente de aprendizaje apropiado. El paquete de capacitación contiene algunas técnicas que podrían contribuir a ello. Al final de este manual presentamos los métodos de capacitación usados y explicamos sus razones y utilidad.

Los participantes podrían necesitar tiempo para desarrollar sus propias capacidades, para revisar algunos materiales específicos o para volver a trabajar en una actividad anterior. La metodología de este programa puede resultar novedosa para algunos participantes. Se están empleando técnicas de capacitación participativas. En estas no hay charlas ni profesores: participantes y capacitadores trabajarán juntos y se ayudarán en este proceso de aprendizaje. Los participantes pueden aportar muchas experiencias de sus trabajos en las comunidades rurales y se ayudarán mutuamente a mejorar su conocimiento y sus habilidades.

Creando un ambiente para el aprendizaje / organizando la capacitación

El capacitador o capacitadora debe trabajar con un grupo de quince a veinte promotores de campo durante cinco días.

El manual de capacitación trae los siguientes materiales:

- Estudios de caso del paquete de *Lo hice yo misma* (estos se usan extensamente a lo largo del programa).
- Videos
- Tarjetas con figuras
- Afiches preparados para la exhibición del Consejo Británico sobre *Lo hice yo misma*

En la capacitación se emplean diversas técnicas: juegos de roles, trabajo con grupos pequeños, etc. Al final del manual hay una lista de juegos y dinámicas que podrían usarse durante el programa.

Objetivos de la capacitación

Al final de la capacitación, los participantes podrán:

- entender el significado de la tecnología en el contexto de las comunidades rurales.
- comprender el concepto del género.
- valorar la contribución de las mujeres rurales de escasos recursos a la supervivencia de sus comunidades.
- determinar los diferentes roles de varones y mujeres.
- identificar maneras de reforzar las habilidades técnicas de las mujeres.

Materiales usados en la capacitación

- tarjetas pequeñas, de diferentes colores
- pizarra y tiza
- noticias impresas y marcadores
- plumones
- cinta adhesiva, cola o chinchas
- proyector de diapositivas (opcional)
- afiches
- estudios de caso (con fotocopias)
- papel y lapiceros
- materiales para las demostraciones

Tips para el capacitador o capacitadora

- sea un capacitador y no un maestro.
- sea organizado y prepárese bien.
- lea los estudios de caso y demás materiales antes de la sesión.
- trabaje en grupos pequeños.
- sea flexible para cambiar las actividades en caso necesario.
- sea entusiasta.
- haga una evaluación al final de cada día.

Si se usan todos los módulos, las sesiones de capacitación durarán cinco días. La secuencia puede cambiarse según las necesidades del grupo. Algunos ejercicios pueden tomar más tiempo del esperado, porque los participantes pueden querer explorar nuevas posibilidades. Sea sensitivo y flexible con las necesidades de los participantes.

El programa se basa en una continua evaluación de la capacitación. Los participantes harán sus propias evaluaciones al final de cada día y estas se discutirán en grupo al inicio del siguiente día. Algunas preguntas para la evaluación diaria pueden ser:

- ¿qué te ha parecido más útil hoy día?
- ¿que te ha parecido menos útil?

- ¿qué cambios recomendarías?
- ¿las técnicas fueron relevantes?
- ¿el contenido fue relevante?

La enseñanza debe constituirse sobre la base de las propias experiencias de los participantes. Por eso es importante darles tiempo para intercambiar sus experiencias laborales. Esto puede hacerse durante las sesiones o fuera del horario formal.

El programa ha sido diseñado para capacitadores y capacitadoras. Puede ser necesario modificar algunas sesiones si se desea usarlo con los beneficiarios.

El tiempo de los diferentes módulos está pensado para trabajar con grupos de doce a quince personas. Si hay menos participantes, probablemente los módulos necesitarán menos tiempo, y si hay más pueden tardar más. Pero se recomienda que el grupo sea de veinte personas como máximo.

Sesión 1: Conociéndonos entre nosotros y acerca del programa

Es importante crear un ambiente positivo al iniciar el programa. Los participantes deben sentirse relajados y entusiastas. También es importante que se conozcan y que comprendan los objetivos del programa.

Propósito del programa:

- Conocernos mejor.
- Entender los objetivos y planes del programa.

Duración: Una hora y 45 minutos.

Materiales: Plumones, tizas, noticias impresas, ovillos de lana y pizarra.

Los lugares no deben distribuirse como en un aula tradicional. Deben ubicarse de modo que todos y todas puedan contribuir en igualdad de condiciones. Escriba el cronograma en una hoja grande y muéstrelo a todos.

Actividad 1: Presentaciones

Duración: 45 minutos.

Dinámica de la telaraña

Paso 1 Pida a los participantes que se pongan en círculo.

Paso 2 Con la ayuda de un ovillo de lana, haga que cada participante se presente y comente algo acerca de su trabajo y sus intereses. La idea es armar una telaraña con la ayuda del ovillo.

Paso 3 Para deshacer la telaraña, pida a cada participante que intente recordar el nombre y la institución de la persona que tiene la punta del ovillo.

Otra opción

Paso 1 Pida a los/as participantes que se agrupen en parejas, que se presenten y que comenten acerca de sus organizaciones e intereses.

Paso 2 Invite a cada pareja a presentarse al resto del grupo.

Actividad 2: Metas y objetivos de la capacitación

Duración: Treinta minutos.

Paso 1 Divida a los/as participantes en grupos de cinco. Pida a cada grupo que discuta sus expectativas frente al taller.

Paso 2 Pida a cada grupo que haga una lista de estas expectativas y que las exponga al pleno.

Paso 3 El capacitador o capacitadora presentará las metas de la capacitación y mostrará su relación con las expectativas de los participantes.

Tal vez algunos/as participantes deseen adquirir experiencia práctica de tipo técnico en el taller. Si bien el programa no la proporciona directamente, cada participante tiene experiencias técnicas que pueden ser útiles para los otros. El capacitador o capacitadora debe dar tiempo para que se intercambien experiencias. Se podría animar a los/as participantes que vivan cerca a que traigan materiales para demostración, o invitar al grupo a visitar sus comunidades.

Por otra parte, los/as participantes pueden ver esta capacitación como el primer paso para desarrollar un proyecto práctico con los grupos con quienes ellos trabajan o, si se trata de pobladores, para ellos mismos. Los módulos finales brindarán a los participantes la oportunidad de diseñar su propio proyecto.

Actividad 3: Acordando las normas que va a seguir el grupo

Duración: Treinta minutos.

Paso 1 Divida a los participantes en tres grupos y pídale que preparen normas para el programa.

Paso 2 Haga una lista de las normas de cada grupo, expóngalas al pleno y asegúrese de que todos/as estén de acuerdo con ellas.

Pueden incluirse las siguientes normas:

- Asistir puntualmente.
- Hablar en un lenguaje simple y vocalizar bien.
- Ser amigables.
- Hacer preguntas.
- Participar en las actividades del taller.
- Cambiar de asiento / mezclarse con los demás participantes.
- Dar ideas.
- No fumar.
- Mantener el buen humor.
- Respetar a cada participante y sus puntos de vista.
- Permanecer receptivos y abiertos.

Sesión 2: ¿Qué es la tecnología?

La comprensión de los elementos que conforman la tecnología será un tema constante en el trabajo. Se sugiere que la sesión 2 siempre se use como primer módulo.

Propósito: Ayudar a los/as participantes a aclarar el concepto de tecnología.

Duración: Una hora y media.

Materiales:

Tarjetas que describan las actividades típicas de varones y mujeres (ver paquete de recursos); dos papelógrafos que tengan como título SÍ y NO, respectivamente; cinta adhesiva.

Preparación: Cambiar los nombres escritos en las tarjetas por los nombres usados en la localidad (ver *Recursos materiales*, sesión 2).

Actividad:

Paso 1 Prepare dos o tres tarjetas por cada tarea, según la cantidad de participantes. Mézclelas y repártalas. Pida a los/as participantes que piensen en las afirmaciones que aparecen. ¿Describen una actividad técnica o no?

Paso 2 Pida a los/as participantes que peguen las tarjetas en el papelógrafo que indica SÍ si consideran que las afirmaciones describen una actividad técnica, y en el que indica NO en caso contrario.

Paso 3 Discuta las afirmaciones pidiendo a cada participante que justifique su elección.

Paso 4 Divida a los/as participantes en tres grupos y pídale que escriban su propia definición de tecnología.

Paso 5 Pida a los grupos que presenten su definición de tecnología al pleno.

Paso 6 En grupo, escojan las frases claves y subráyenlas.

Paso 7 Elija un/a representante de cada grupo para que escriba el concepto grupal de tecnología: “Nuestro concepto de tecnología”, con las frases claves, incluyendo destrezas, conocimientos y equipos.

Paso 8 Después de la discusión, haga un resumen.

Notas para el capacitador o capacitadora

En caso necesario, sustituya los nombres usados en las tarjetas por los que se emplean en la localidad. En esta sesión es importante que los participantes desarrollen sus percepciones acerca de la tecnología. Muchas personas creen que tecnología es igual a maquinaria, o quizá piensen en computadoras u otros objetos de alta tecnología. Desde un punto de vista más amplio, la tecnología nos ayuda a producir cosas. Normalmente incluye herramientas y equipo, pero también se necesitan habilidades y conocimiento.

Comprender esto es vital cuando se explora a fondo el tema de mujeres y tecnología.

Muchas mujeres están involucradas en procesos de producción, particularmente en agricultura y procesamiento de alimentos. A veces éstas ponen en juego habilidades muy complejas, pero no siempre usan equipos complejos (un ejemplo son las técnicas de fermentación usadas en la producción de alimentos por las mujeres de Sudán. Con equipos sencillos, como calabazas y cuchillos, ellas producen una gran diversidad de alimentos mediante complicadas técnicas de procesamiento).

Esta sesión permitirá a los/as participantes valorar las habilidades necesarias para hacer distintas cosas e identificarlas como tecnología. Si las mujeres no son reconocidas como técnicas, en parte es porque sus habilidades tampoco lo son. Otra razón, que se verá en las siguientes sesiones, es que muchas de sus habilidades se emplean en tareas domésticas, que se consideran “trabajo de mujeres” y no son valoradas socialmente.

Así, la sesión desafía la visión de que la tecnología consiste sólo en herramientas, maquinaria y equipo. Por otra parte, la identificación de algunas tareas como “técnicas” y de otras como “no técnicas” puede responder a un juicio de valor. Al repasar las definiciones de tecnología proporcionadas por los/as participantes, el capacitador o capacitadora debe elegir las palabras y afirmaciones que llevarán a una discusión más amplia del tema y que permitirán a los/as participantes replantear la comprensión de lo que es técnico y lo que no lo es. La discusión también debe cuestionar el valor otorgado a ciertas habilidades (por ejemplo, si la herrería es más difícil o valiosa que el corte y confección).

Un problema que se verá más adelante y que en esta sesión puede salir a la luz es el de la organización. El proceso de producción requiere de organización. Cada tarea es un proceso que tiene un orden específico (plantar antes de cosechar, moler antes de extraer aceite). Cuando las personas tienen muchas tareas diferentes durante el día (como la mayoría de mujeres), la organización de las actividades para el proceso de producción requiere de una habilidad considerable. La organización forma parte del proceso de producción y puede considerarse como parte de la tecnología. El capacitador o capacitadora debe ayudar a los/as participantes a definir la tecnología, incluyendo las habilidades y el conocimiento usados para realizar las tareas.

Si los/as participantes no identifican por ellos mismos la organización, el capacitador o capacitadora puede hacerlo notar al momento del resumen.

Sesión 3: **Identificando las habilidades y conocimientos técnicos**

Propósito:

Ayudar a los/as participantes a identificar sus propias habilidades y conocimientos técnicos.

Duración: Una hora o una hora y media.

Materiales:

Dos hojas grandes de papel para cortarse como piezas de un rompecabezas; dos papeles grandes que se usarán como base del rompecabezas; plumones o crayolas; cinta adhesiva.

Preparación:

Cada papel debe cortarse en piezas para formar un rompecabezas. Debe haber una pieza por participante. Para que sea más fácil encajar las piezas, marque el contorno de las formas en la base. Marque el reverso de las piezas para que los participantes escriban en el lado en blanco. Finalmente, mezcle cada rompecabezas por separado.

Actividad 1:

Paso 1 Divida a los/as participantes en dos grupos.

Paso 2 Distribuya las piezas de los rompecabezas. Pida a cada participante que escriba la habilidad técnica que posea en el lado en blanco de su pieza. Recuerde a los/as participantes la discusión entablada en la sesión anterior, así como la definición de tecnología a la que llegaron por consenso.

Paso 3 Explique a los/as participantes que hay piezas de dos rompecabezas. Pídales que armen los rompecabezas. Luego, péguelos en la base y muéstrellos.

Paso 4 Resuma las habilidades y conocimientos existentes en el grupo. Plantee las siguientes preguntas: ¿Qué sintieron los participantes al identificar sus habilidades? ¿Qué opinan del conocimiento tecnológico del grupo? ¿Cómo pueden usar estas habilidades y conocimientos en su trabajo?

Notas para el capacitador o capacitadora

Si está trabajando con promotores/as de campo, sería útil desarrollar los pasos 5 y 6 (más adelante) para llevarlos a identificar también las habilidades tecnológicas disponibles en sus propias comunidades. Si no, después del paso 4 resalte el rango de habilidades disponibles y los tipos de contribución que éstas proporcionan. Si fuese apropiado, desafíe a los/as participantes a que valoren las habilidades menos reconocidas, como cocinar o procesar alimentos.

Paso 5 Nuevamente divida a los/as participantes en grupos. Pida que piensen en las comunidades con las que trabajan. ¿Qué habilidades y conocimientos tienen las mujeres y varones de sus comunidades? Haga una lista de habilidades y conocimientos mediante una lluvia de ideas.

Paso 6 ¿De qué manera las habilidades y conocimientos existentes en la comunidad difieren de los que tienen los/as participantes? ¿Cómo pueden usar estas habilidades y conocimientos en su trabajo?

Paso 7 Comentar lo aprendido en estos ejercicios.

Sesión 4: Inventando y diseñando

Nota para el capacitador o capacitadora

El diseño de la tecnología puede influir en *quién* la use y en *cómo* se use. La estética (cómo se ve un objeto) y la ergonomía (cómo se adapta al usuario) son aspectos que suelen olvidarse. Sin embargo, cuando estos aspectos fallan, la tecnología o herramienta pueden ser incómodas o difíciles de usar y, por tanto, fracasar en el

mercado. Si la estética y la ergonomía son apropiadas, generalmente es más por accidente que por intención.

Propósito:

Apoyar a los/as participantes a tomar conciencia de la estética y la ergonomía de las herramientas.

Duración: Una hora.

Materiales:

Tarjetas con figuras que muestren las herramientas en uso y con toda claridad; dos papelógrafos, uno con el título ME GUSTA y otro con el título NO ME GUSTA.

Actividad 1: Si yo fuera inventor/a

Duración: 30 a 45 minutos.

Paso 1 Divida a los participantes en grupos (se recomiendan grupos de cinco personas).

Paso 2 Pida a cada grupo que invente una pieza de tecnología realmente importante para sus vidas o las vidas de las poblaciones con las que trabajan. Pueden ser tan imaginativos o prácticos como quieran (por ejemplo, una máquina que fabrique lluvia, un chip que controle las actitudes estereotipadas de género, una semilla que siempre crezca, etc.). Pídales que recojan cualquier objeto para caracterizar su invento, y que traten de venderlo a otro grupo usando todos los argumentos necesarios.

Paso 3 Detenga el proceso después de veinte minutos, aproximadamente, y pida a cada grupo que presente los inventos que adquirieron. Probablemente las historias hayan ido variando.

Paso 4 Discuta la naturaleza de estos inventos. ¿Qué clase de problemas resuelven? Pida a los participantes que comenten cómo se sintieron “inventando” tecnología. ¿Cualquiera puede inventar tecnología? ¿Por qué? ¿Por quiénes fue diseñada? ¿Quién diseñó? ¿De quién/es fueron las necesidades que finalmente se reconocieron?

Paso 5 Opcional

Una vez que el invento haya sido “vendido”, el grupo que lo compró intentará venderlo nuevamente usando todos los argumentos que se le ocurran.

Notas para el capacitador o capacitadora

Puede ser difícil lograr que los/as participantes creen un invento original, pues tienen la tendencia a explicar algo ya conocido. Intente evitarlo haciendo una demostración con una persona –tal vez preguntándole cuál es el mayor problema que tiene en su quehacer diario– y luego cree una solución imaginativa con la participación del pleno.

Actividad 2: ¿Cómo vemos las herramientas?

Paso 1 Divida a los participantes en grupos de cuatro o cinco. Reparta a cada grupo una tarjeta que muestre el uso de una herramienta. Pida a los grupos que observen bien cómo es y cómo se usa la herramienta.

Paso 2 Pida a cada grupo que escriba dos listas: una con lo que le gusta y otra con lo que no le gusta de esa herramienta.

Notas para el capacitador o capacitadora

Puede ser útil plantear algunas preguntas puntuales. Por ejemplo, si la herramienta parece fácil de usar. ¿Le gustaría comprar una herramienta así? ¿Por qué?

Paso 3 Reúna nuevamente a los/as participantes y pida a los grupos que hagan un informe. En las dos hojas de papel escriba las palabras clave que describan las cosas positivas y negativas de las herramientas.

Paso 4 Haga un resumen pidiendo a los/as participantes que digan si las herramientas se ven diferentes, y en qué se diferencian de las que han visto en propagandas, afiches, televisión o revistas.

Paso 5 Pida a los/as participantes que piensen cómo podrían usar sus conocimientos de estética y ergonomía en su trabajo de desarrollo de herramientas.

Sesión 5: Conocimiento tradicional de las mujeres

Propósito:

Entender cuán importante es para las mujeres el conocimiento tradicional.

Duración: Una hora.

Material (sólo si se opta por hacer el trabajo utilizando las fichas)

Dos afiches *Lo hice yo misma*: Comenzando en la localidad, Compartiendo conocimientos.

Actividad:

Paso 1 Divida a los/as participantes en dos o tres grupos según sus zonas de trabajo. Pueden ser urbano-marginal, rural, amazónico...

Opcional: Coloque los afiches frente al grupo de participantes. ¿Qué mensajes contienen estos dos afiches? Discutan.

Notas para el capacitador o capacitadora

Ambos afiches tienen como tema la difusión del conocimiento local y cómo se comparte éste. Centre la discusión en los tipos de conocimiento tradicional que hay en las comunidades en las cuales los/as participantes trabajan. ¿Quiénes tienen este conocimiento? ¿Cómo se usa? ¿Quién lo conoce más y de qué manera se transmite? ¿Existe el peligro de que las comunidades estén perdiendo este conocimiento?

Paso 2 Sugiera a cada grupo que se centre en un tema del conocimiento de las comunidades con las que trabajan (puede ser conocimiento de plantas locales, prácticas en agricultura, técnicas de preservación de alimentos) que estén en peligro de perderse. Pídale que desarrollen una estrategia que permita recolectar estos conocimientos y compartirlos con otras comunidades. Diga a cada grupo que deberá presentar esta estrategia al pleno y justificar la necesidad de recolectar, registrar y compartir el conocimiento.

Paso 3 Cada grupo explicará su estrategia al pleno.

Paso 4 Conversen sobre las presentaciones. ¿Quiénes tenían estos conocimientos? ¿Cómo se sienten estas personas al compartirlos? ¿Dónde está guardado este conocimiento? ¿Con quién se compartió el conocimiento? ¿Por qué es importante compartirlo?

Sesión 6: Mirando a las mujeres de otra manera

Propósito:

Ayudar a los participantes a tomar conciencia de las actitudes estereotipadas que existen hacia diferentes grupos de personas –incluyendo a las mujeres– y cómo esto afecta su trabajo en favor del desarrollo tecnológico de las comunidades.

Duración: Una hora.

Materiales:

- Hojas de papel, plumones, tarjetas de colores, cinta adhesiva.

Actividad

Paso 1 Pida a cada participante que escriba una afirmación cuando se mencionan las siguientes palabras (use una tarjeta para cada afirmación): *varones del campo, mujeres del campo, mujeres de la ciudad, varones de la ciudad.*

Notas para el capacitador o capacitadora

También puede entregar revistas y periódicos viejos a los/as participantes para que ellos/as recorten figuras o fotos que describan lo que quieren expresar. Si se usa esta alternativa, necesitará tijeras y goma en cantidad suficiente para todo el grupo.

Paso 2 Pegue dos papelógrafos: uno que tenga como título VARONES Y MUJERES DEL CAMPO y otro con el título VARONES Y MUJERES DE LA CIUDAD.

Paso 3 Pida a los/as participantes que peguen las afirmaciones en el papelógrafo correspondiente.

Paso 4 Forme dos grupos de afirmaciones: VARONES Y MUJERES DE LA CIUDAD y VARONES Y MUJERES DEL CAMPO.

Paso 5 Comente las afirmaciones en los siguientes términos:

¿Cuántas afirmaciones reflejan imágenes estereotipadas de los roles tradicionales de la gente del campo? ¿Cuántas reflejan imágenes estereotipadas de los roles tradicionales de la mujer? ¿Ustedes creen que estos estereotipos son verdaderos? ¿No estaremos usando algunos estereotipos cuando diseñamos los programas de trabajo? ¿Qué aprendemos cuando nos acercamos a los/as pobladores/as de las comunidades? ¿Qué clase de estereotipos tenemos para la tecnología? ¿Qué estereotipos tenemos para las mujeres que usan tecnología? ¿Cómo podemos enfrentar todo esto?

Paso 6 Explique brevemente que todos hacemos uso de estereotipos para referirnos a los diferentes tipos de personas con quienes nos encontramos en nuestra vida diaria.

Este ejercicio permite identificar los estereotipos más comunes en algunos de los grupos con los que estamos trabajando.

Sesión 7: Nuestras percepciones sobre género

Propósito:

Descubrir las diferentes percepciones existentes sobre el tema de género.

Duración: Una hora y media.

Materiales:

Folleto de género (ver folleto 1: La teoría de género).

Actividad:

Paso 1 Pida a los/as participantes que cierren los ojos, que se remonten a su niñez y que intenten recordar la primera vez que descubrieron que eran diferentes al

sexo opuesto. Pídeles que recuerden el lugar, las personas que estaban con ellos, qué fue dicho y por quién y cómo fue dado el mensaje por el cual se entendía que uno/a era niño o niña, así como lo que sintieron.

Paso 2 Pida a los/as participantes (voluntariamente) que compartan y analicen sus recuerdos. A continuación, discutan en grupo acerca de los roles de género que se espera de varones o mujeres en el momento actual y en la cultura de la que participan.

Paso 3 Explique que, desde muy temprana edad, las personas aprendemos quiénes somos y qué roles y responsabilidades se espera que cumplamos.

Paso 4 Divida a los/as participantes en tres grupos y pídeles que escriban su propia definición de género.

Paso 5 Pida a los grupos que presenten su definición de género al pleno.

Paso 6 En conjunto, los/as participantes deberán escoger las frases claves y subrayarlas.

Paso 7 Elija un/a representante de cada grupo para que escriba el concepto grupal de género y lo presente al pleno bajo el título "Nuestro concepto de género" con las frases claves, incluyendo identidad.

Paso 8 Después de la discusión, haga un resumen.

Notas para el capacitador o capacitadora

Los/as participantes quizá deseen compartir sus reflexiones en grupos más pequeños. En ese caso, se les debe dar el tiempo necesario. Pueden compartir sus recuerdos en grupos de dos.

Esta sesión puede abordar asuntos muy personales de identidad. Los/as participantes compartirán sus recuerdos con el pleno sólo si lo desean. No obstante, éstos servirán como insumos para elaborar el concepto grupal de género. Es necesario reflexionar sobre la forma en que estos recuerdos determinan nuestros conceptos de masculinidad y femineidad e influyen sobre nuestras actitudes y comportamientos; pues deben ser reconocidos para que varones y mujeres seamos capaces de vivir en igualdad.

Es importante destacar que, si bien las relaciones de género son producto de los procesos de socialización que contribuyen a moldear nuestros comportamientos, expectativas y autoimagen, la interiorización de pautas exige un trabajo psicológico significativo. En algunas ocasiones se considera al género como una construcción social, dejando de lado el aspecto psicológico, subjetivo e individual a través del cual cada persona lee e interpreta esos mensajes.

Sesión 8: Entendiendo el género

Propósito:

Comprender el modo en que los varones y mujeres se insertan en la sociedad.

Duración: Una hora y media.

Materiales:

- Sesión 8: Lista de afirmaciones (ver *Recursos materiales*): tarjetas pequeñas de dos colores; plumones o crayolas; cinta adhesiva.

Actividad

Paso 1 Inicie la sesión diciendo que la idea es prestar atención a lo que hacen mujeres y varones; es decir, a sus roles y responsabilidades. Los/as participantes deberán reflexionar acerca de las diferentes actividades que desempeñan varones y mujeres a lo largo de un día, y cómo esas tareas son percibidas por los demás.

Paso 2 Distribuya tarjetas y pida a los/as participantes que escriban las tareas de varones y mujeres. Los varones pueden pensar en lo que hacen sus esposas, madres y hermanas, y las mujeres en lo que hacen sus esposos, padres y hermanos. Las tareas masculinas se anotarán en tarjetas de un color y las femeninas en tarjetas de otro color (para mostrar los estereotipos se recomienda trabajar con dos colores de tarjeta: celeste para los varones y rosado para las mujeres). Luego, pegue las tarjetas bajo dos títulos: TAREAS DE LOS VARONES y TAREAS DE LAS MUJERES. Mire los resultados, pero aún no los discuta.

Paso 3 Reagrupe a los participantes y analice con ellos los roles de mujeres y varones, el acceso a la toma de decisiones, el poder, el estatus social, etc., relacionando estos temas con el tema de género. Anime a los participantes a preguntarse por qué los hombres o las mujeres “deben” hacer determinados trabajos. Termine explicando que el género es una construcción social y no biológica.

Paso 4 Haga un resumen de lo discutido.

Paso 5 Vuelva al análisis de las tarjetas. Cambie junto con el grupo los títulos asumiendo una perspectiva social y no biológica, y reacomode las tarjetas según corresponda. Promueva una discusión sobre lo sucedido. ¿Qué tareas eran sociales? ¿Cuáles eran biológicas? ¿Ha habido cambios?

Paso 6 Reagrupe las tarjetas según su color: uno con las tareas de los varones y otro con las de las mujeres. Ubique las tareas de los varones bajo el título MUJERES y las de las mujeres bajo el título VARONES. Vuelva a discutir el resultado. ¿Es posible? ¿Pueden las mujeres hacer “tareas de varón”? ¿Cuáles son los impedimentos? ¿Pueden los varones hacer “tareas de mujer”? ¿Cuáles son los obstáculos? ¿Qué sienten los varones y mujeres del grupo con respecto a lo analizado?

Paso 7 Comente lo que se ha aprendido en esta sesión. Señale la importancia del hecho de que el estatus de cada tarea esté vinculado a las habilidades requeridas para realizarla.

Nota para el capacitador o capacitadora

Los participantes escribirán en las tarjetas las afirmaciones del paquete de *Recursos materiales*, usando las de color celeste para las actividades de los varones y las rosadas para las de las mujeres.

Identificando la tecnología en los roles que desempeñan varones y mujeres

Propósito: Identificar las tareas que realizan diariamente varones y mujeres en las distintas zonas de trabajo de los/as participantes.

Duración: Tres horas.

Materiales:

Papelógrafos; cinta adhesiva; tarjetas de diferentes colores; fotocopia de “Un día en mi vida” (opcional).

Actividad:

Paso 1 Divida a los/as participantes en tres grupos de trabajo, según sus experiencias (para mostrar la diversidad cultural del Perú y de América Latina, se sugiere dividir a los grupos según tres realidades diferentes: zona rural, urbana o urbano-marginal y amazónica).

Opcional: También se puede trabajar con los casos de “Un día en mi vida” (ver *Recursos materiales*).

Paso 2 Pida a los/as participantes que imaginen las actividades que realizan los miembros de una familia (rural, urbana, y amazónica) en un día promedio. ¿Qué tareas desarrollan las mujeres? ¿Y los varones? ¿Y los niños?

Paso 3 Luego de la primera presentación, pida a los grupos que identifiquen y subrayen las tareas que implican el uso de tecnología en las tareas desarrolladas tanto por varones como por mujeres.

Paso 4 Facilite una discusión grupal con las siguientes preguntas:

¿Cuáles son las tareas que desarrollan las mujeres durante el día? ¿Qué tareas involucran el empleo de tecnologías? ¿Qué tareas creen que realizan los hombres? ¿Cuáles involucran el empleo de tecnología?

Paso 5 Discuta en grupo lo siguiente: ¿Qué han aprendido acerca del uso de tecnologías en varones y mujeres?

Notas para el capacitador o capacitadora

A continuación presentamos algunas conclusiones que salieron de esta sesión en talleres previos: las mujeres tienen un rango más amplio de tareas con componentes tecnológicos; la tecnología de las mujeres está invisibilizada en las tareas domésticas; los varones usan más equipo.

Aunque este ejercicio se ha desarrollado a partir del ejercicio de las 24 horas usado en la capacitación para planificación con enfoque de género, es importante aplicarlo en este contexto para identificar el rango de tecnologías y tareas técnicas empleadas por mujeres y varones.

Sesión 10:

Acceso y control sobre los recursos

Propósito:

Identificar las diferencias entre varones y mujeres en lo que respecta al acceso y control de los recursos y las consecuencias de esta diferenciación para el desarrollo tecnológico.

Duración: Una hora y media.

Materiales: Papelógrafos y plumones.

Actividad:

Paso 1 Organice una lluvia de ideas sobre los recursos (por ejemplo, tierra, agua, furreaje, leña, animales, árboles, maquinaria, electricidad, herramientas, transporte, asesoría e información, crédito, capacitación, educación, alfabetización) que se necesitan para desempeñar tareas específicas cotidianas tales como recoger agua, confeccionar ropa, leer el periódico, labrar el campo, etc.

Paso 2 Divida a los/as participantes en tres o cuatro grupos (se puede mantener los tres grupos de la sesión anterior). Pida a cada grupo que escoja una comunidad que le sea familiar y que identifique los recursos a los cuales tienen acceso varones y mujeres en su vida cotidiana. Seleccione tres recursos clave para el uso de tecnología. Pida a los participantes que discutan quién tiene el control sobre estos recursos en cada contexto. ¿Son las mujeres? ¿Son los varones? Cada grupo debe resumir la discusión en papelógrafos.

Paso 3 Junte a todos los/as participantes en plenaria e invite a cada grupo a que presente el resultado de su discusión.

Paso 4 Discuta el contenido de las presentaciones. ¿Sobre qué recursos tienen acceso y control las mujeres? ¿Y los varones? ¿Hay recursos sobre los cuales las mujeres tienen acceso pero no control? ¿Qué tipo de problemas genera el acceso sin control? ¿Cómo afecta esto el uso de la tecnología en varones y mujeres? ¿Cómo afecta el desarrollo de tecnologías en mujeres? ¿Y en varones?

Notas para el capacitador o capacitadora

Cuando se trata de recursos clave, los patrones de acceso y control son decididos por el grupo que tiene el control y no por quienes los usan.

A menudo se pasa por alto que el acceso y control sobre los recursos no se distribuye de manera igualitaria en el hogar. La diferencia de roles entre varones y mujeres al interior del hogar se refleja también en el acceso y control de los recursos. Las nuevas tecnologías pueden estar más lejos del alcance de las mujeres que de los varones sencillamente porque ellas tienen menos acceso a recursos como transporte, educación, crédito o tierra.

Sesión 11: Intervenciones de desarrollo

Propósito: Apoyar a los participantes en la identificación de las consecuencias del género y la tecnología en su trabajo.

Duración: Una hora y media

Materiales:

- Se recomienda seleccionar tres o cuatro proyectos en los que vienen trabajando los/as participantes.
- *Opcional:* Escenarios de proyectos (*Recursos materiales:* folleto 1).

Notas para el capacitador o capacitadora

En esta actividad, los/as participantes van a hacer un juego de roles en el escenario de un proyecto cercano a su experiencia. Es importante que cada participante conozca el trabajo de los demás para lograr un buen resultado. Si no es así, permita que los participantes compartan sus experiencias antes de iniciar la sesión. El intercambio de experiencias puede darse en una reunión formal o en una serie de reuniones informales. Al final de este ejercicio encontrará sugerencias para una sesión formal.

Si desea desarrollar un proyecto local típico, encontrará bosquejos de cinco escenarios de proyecto (folleto de la sesión 11). Sin embargo, recomendamos trabajar con los proyectos en ejecución de los/as participantes. También puede desarrollar otras ideas si lo considera apropiado.

Cada grupo debe trabajar sobre un proyecto o escenario de proyecto (en total serán tres), asegurándose de que cada uno refleje la experiencia local y se asemeje a su experiencia. Los ejemplos típicos pueden incluir la construcción de una pequeña represa, la transferencia de tecnologías para el procesamiento de alimentos, técnicas mejoradas para alfarería artesanal y herrería y nuevas técnicas de agricultura. Los escenarios pueden involucrar a varones o mujeres o a ambos grupos.

Actividad:

Paso 1 Divida a los/as participantes en cuatro grupos. Explíqueles que deben escenificar un juego de roles. En tres de los grupos, los/as participantes jugarán a ser el personal del proyecto y los/as beneficiarios/as, y en el otro jugarán a ser los/as evaluadores/as del proyecto. Los/as evaluadores/as visitarán cada proyecto para discutir aspectos de género y tecnología.

Paso 2 Los tres grupos que juegan a ser el personal del proyecto se dividirán internamente en dos subgrupos: beneficiarios y equipo ejecutor (puede ser una ONG, una instancia gubernamental u otro tipo de ejecutor). Deben discutir el escenario de proyecto que les tocó durante veinte minutos y decidir lo que desean presentar a los/as evaluadores/as. Lo que presenten puede referirse a algo positivo o negativo, y puede haber diferencias entre lo que presentan los beneficiarios y el equipo o entre lo que presentan mujeres y varones.

Paso 3 Los/as evaluadores/as participarán por turnos como observadores/as en el trabajo de los grupos, y a partir de ello discutirán las preguntas que deseen plantear en cada visita.

Notas para el capacitador o capacitadora

En *Recursos materiales* se incluye una lista en borrador de las preguntas que pueden usarse en el paso 3. Esta lista sólo se entregará al grupo de evaluadores/as. Al final de la sesión se puede entregar copias a todos/as los/as participantes.

Paso 4 Pida a los grupos que expliquen brevemente su proyecto a los/as evaluadores/as antes de que empiecen las preguntas.

Paso 5 Una vez que los grupos han sido evaluados, pida a los/as evaluadores/as que presenten un informe con sus observaciones. Discuta estas observaciones en el pleno. ¿Los proyectos están beneficiando de la misma forma a varones y mujeres? ¿Hay necesidades que fueron ignoradas? ¿Por qué? ¿Hay alguna intervención tecnológica que se haya usado para crear un beneficio mayor para las mujeres? ¿Y para los varones? ¿La tecnología y/o el proyecto han sido apropiados para varones y mujeres?

Sesión 12: Actitudes de promotores/as de campo y pobladores/as

Cuarto día

Propósito:

Ayudar a los/as participantes a examinar sus actitudes frente a los/as pobladores/as y a pensar sobre las actitudes de éstos/as hacia ellos/as.

Notas para el capacitador o capacitadora

Este ejercicio también puede usarse con grupos de pobladores/as. En ese caso el propósito sería ayudar a los/as participantes a entender sus actitudes hacia los/as promotores/as de campo y a pensar acerca de las actitudes de éstos/as hacia ellos/as.

Duración: Una hora y media.

Materiales:

- Afirmaciones escritas en papelógrafos o en tarjetas de dos colores (una para promotores/as y otra para pobladores/as (ver *Recursos materiales*: afirmaciones de los/as pobladores/as y los/as promotores/as).
- *Opcional:* Fotocopia de los ejercicios y las respectivas preguntas, de modo que cada grupo tenga el suyo (sólo si se opta por esta alternativa. Ver *Recursos materiales*: ejercicios y preguntas).

Actividad:

Paso 1 Divida a los/as participantes en dos grupos: grupo A: promotores/as de campo; grupo B: pobladores/as.

Paso 2 Distribuya a cada grupo las tarjetas o papelógrafos con las afirmaciones, de manera que haya una tarjeta por cada integrante de los grupos. Entregue a los/as promotores/as de campo las tarjetas de los/as pobladores/as y viceversa: dé a los/as pobladores/as las tarjetas de los/as promotores/as de campo.

- Paso 3 Pida al grupo de pobladores/as que reaccione –primero de manera individual– frente a la afirmación recibida, imaginando que son pobladores/as escuchando estas afirmaciones de los/as promotores/as de campo. De la misma forma, pida al grupo de promotores/as de campo que reflexione individualmente sobre la afirmación recibida, imaginando a su vez que son promotores/as de campo y escuchan estas afirmaciones de boca de los/as pobladores/as.
- Paso 4 Pida a cada grupo que discuta las afirmaciones recibidas y que comente sus propias reacciones con los/as demás integrantes del grupo.
- Paso 5 Las reacciones de ambos grupos deberán transcribirse y presentarse en plenaria.
- Paso 6 Pida a ambos grupos que expresen sus reacciones frente a las afirmaciones y comentarios vertidos.
- Paso 7 Discuta las afirmaciones y las reacciones de los grupos. ¿Las afirmaciones analizadas reflejan adecuadamente las actitudes de los/as promotores/as de campo y de los/as pobladores/as? ¿Qué consecuencias tienen estas afirmaciones? ¿Cómo podrían superarse estos estereotipos?

Opcional:

- Paso 1 Divida a los/as participantes en tres grupos para que analicen los tres ejercicios que se encuentran en *Recursos materiales*.
- Paso 2 Distribuya un proyecto a cada grupo para que lo analicen.
- Paso 3 Pida a los/as participantes que reaccionen, primero de manera individual, frente a la afirmación recibida, imaginando que son pobladores/as que las escuchan de los/as promotores/as de campo.
- Paso 4 Pida a cada grupo que discuta utilizando la guía de preguntas.

Sesión 13:

Estrategias de sobrevivencia y desarrollo

Propósito:

Conocer y comprender la capacidad de las mujeres para adaptar tecnologías para la sobrevivencia.

Duración: Una hora y media.

Actividad:

- Paso 1 Divida a los/as participantes en tres grupos y pídeles que seleccionen un/a facilitador/a y un/a relator/a.
- Paso 2 Pida a los/as participantes ejemplos de su propia experiencia que muestren cómo se han adaptado tecnologías para la sobrevivencia y elija tres casos representativos para el trabajo en grupos.
- Paso 3 Pida a cada grupo que discuta durante treinta minutos el caso de estudio elegido, respondiendo las siguientes preguntas:

- a) ¿Qué problemas han debido enfrentar las mujeres?
- b) ¿Cómo adaptaron la tecnología poder atender el problema?
- c) ¿Cuáles fueron los obstáculos que debieron enfrentar en el proceso de adaptación de las tecnologías?

Paso 4 Pida a cada grupo que haga una presentación de diez minutos al pleno.

Paso 5 Promueva una discusión. Si las personas –las mujeres en particular– adaptan constantemente tecnologías para la sobrevivencia, ¿qué consecuencias tiene esto para los promotores de campo? ¿Y para quiénes definen las políticas? ¿De qué manera los/as promotores/as de campo pueden apoyar a las mujeres a superar los obstáculos que enfrentan en el proceso de adaptación? ¿Qué cambios debemos hacer como promotores/as de campo en nuestro enfoque de trabajo?

Sesión 14: **Involucrando a las mujeres en el desarrollo tecnológico**

Propósito:

Hacer que los/as participantes comprendan la importancia de involucrar a las mujeres en el desarrollo tecnológico.

Duración: Una hora.

Actividad: Juego de roles

Paso 1 Pida siete voluntarios/as para el juego de roles. Explique el contexto y los roles de los/as participantes. Déles tiempo para que se preparen.

Paso 2 Realice el juego de roles.

Paso 3 Discuta lo apreciado en el juego de roles. ¿Qué sucedió? ¿Por qué?

Juego de roles: Desarrollando tecnologías

Se recomienda que los/as participantes creen su propio guión de las actitudes de cada integrante del “juego de roles”. Lo importante es que se muestren escenas donde se excluye o no se reconoce el trabajo tecnológico de las mujeres y otras presentaciones donde se involucra y reconoce este trabajo.

- Promotor de campo.
- Mujer líder.
- Mujer pobladora (dos personas).
- Poblador de edad avanzada.
- Hombre joven del centro poblado (dos personas).

Opcional: Se puede entregar los guiones a cada participante.

Promotor de campo (varón):

El promotor de campo tiene un paquete tecnológico que desea introducir en la comunidad (el equipo que está actuando puede seleccionar la tecnología). Él intentará convencer por todos los medios al grupo de que ésta es una buena tecnología y sólo seleccionará a varones para la capacitación.

Mujer líder:

Ella tratará de explicar que se ha venido trabajando por años con el conocimiento aprendido de sus madres y abuelas. Ella deseará saber cómo esa nueva tecnología traída por el promotor de campo mejorará la realización de sus actividades.

Mujer pobladora (dos personas):

Apoyará lo que dice la mujer líder.

Poblador de edad avanzada:

Explicará que durante años no ha habido mayores problemas y que no es necesario introducir novedades.

Hombre joven del centro poblado (dos personas):

Desean que el programa de capacitación se realice según lo planeado, porque tienen mucho interés en participar. Piensan que el conocimiento del que habla el hombre viejo ya está fuera de moda. Quieren ser “modernos”.

También se pueden invertir los roles:

Hombre joven del centro poblado (dos personas): Explicarán que durante años no ha habido mayores problemas y que no es necesario introducir novedades.

Poblador de edad avanzada: Desea que el programa de capacitación se realice según lo planeado, porque tiene mucho interés en participar. Piensa que el conocimiento del que hablan los jóvenes ya está fuera de moda. Quiere ser “moderno”.

Sesión 15:**Planificando una intervención tecnológica**

Propósito: Capacitar a los participantes para planificar una intervención tecnológica teniendo en cuenta un enfoque de género.

Duración: Tres horas.

Materiales

Sesión 15: *Pasos en el análisis de género* (tendrá que ser distribuido la noche anterior (ver *Recursos materiales*)).

Actividad:

Paso 1 Pida a los/as participantes que piensen en los proyectos que vienen ejecutando y que identifiquen un problema que pueda ser atendido con una solución tecnológica. Recuérdeles los pasos del análisis de género del proyecto. Este ejercicio los ayudará a hacer una síntesis de lo que han aprendido en las sesiones previas y a aplicar este conocimiento en situaciones concretas.

Opcional: Divida a los participantes en grupos de cinco o seis personas. Pida a cada grupo que considere un escenario de comunidad con el que sientan familiarizados y que identifiquen un problema real o hipotético. Asimismo, debe ser un problema que pueda ser atendido con una solución tecnológica (los escenarios usados en la sesión 11 pueden servir de ejemplo. Si fuera necesario, el capacitador o capacitadora puede usar nuevamente estos escenarios). Diga a los participantes que recorrerán los pasos del análisis de género del proyecto. Este ejercicio los/as ayudará a hacer una síntesis de lo aprendido en las sesiones previas y a aplicar este conocimiento en situaciones concretas.

Paso 2 Explique cada paso como ha sido descrito en el folleto. Comente la lectura. Luego, deje que los/as participantes desarrollen sus planes de proyecto.

Paso 3 Cada grupo presentará sus planes de proyecto y el análisis de género realizado al pleno.

Paso 4 Preguntas para la discusión:

¿De qué manera el análisis de género ha ayudado a la formulación de los planes del proyecto? ¿O lo hizo más difícil? ¿Cómo se han sentido a lo largo del proceso? ¿Qué sienten acerca del proyecto resultante? ¿Es posible incorporar la perspectiva de género en los proyectos?

Notas para el capacitador o capacitadora

Esta será una sesión larga y el capacitador o capacitadora tendrá que circular constantemente por los grupos para asegurarse de que los/as participantes no entren en confusión o se detengan demasiado en algún punto. La palabra clave es “sencillez”. Tal vez sólo se puedan hacer pequeños cambios, pero la innovación se logra cambiando cada vez un poco más.

De manera opcional se pueden usar los estudios de caso del paquete de recursos materiales.

Sesión 16: **Cambiando los proyectos, cursos de capacitación y otras actividades**

Quinto día

Propósito:

Poner a los/as participantes en capacidad de incluir lo que han aprendido en su trabajo cotidiano actual.

Duración: Tres horas.

Materiales:

Folleto sobre aspectos clave a considerar, tomado de *Pasos en el análisis de género*. Distribuya el ejercicio la noche anterior con una breve explicación, diciendo que se aplicará este ejercicio en alguna área del trabajo al día siguiente.

Notas para el capacitador o capacitadora

Muchos/as participantes pueden estar involucrados/as con la realización de cursos que han sido diseñados en forma vertical o de manera que ignoren las habilidades

aportadas por las mujeres. Ellos/as deberán ser capaces de identificar cómo lograr una capacitación u otras actividades más sensibles a las cuestiones de género y tecnología. Para hacer este ejercicio se debe distribuir el folleto la noche anterior.

En esta sesión el capacitador o capacitadora tendrá que apoyar a los grupos de manera similar que en la sesión anterior.

Actividad:

Paso 1 Presente la sesión y pida a los/as participantes que describan brevemente a todo el grupo una actividad en la que estén involucrados y con la cual tengan familiaridad.

Paso 2 Divida a los/as participantes en pares y pida a cada pareja que aplique lo leído en “aspectos clave a considerar”, relacionándolo con la actividad que elegida. Luego, deberán identificar qué aspectos del trabajo pueden modificarse para incluir los asuntos tratados. Tendrán aproximadamente una hora para trabajar sobre la actividad de cada integrante de la pareja.

Paso 3 En plenaria, cada integrante de las parejas deberá describir brevemente dónde ha habido acuerdos sobre los cambios a incorporar en las actividades identificadas en el paso 1.

Paso 4 Arme una discusión con las siguientes preguntas: ¿Cómo se han sentido durante el proceso? ¿Qué tipo de cambios se ha podido plantear? ¿Cómo hacer que los colegas se adapten a esos cambios?

Sesión 17: Acciones de seguimiento

Propósito:

Tomar acuerdos sobre un plan de acciones de seguimiento.

Duración: Una hora.

Actividad:

Paso 1 Divida a los participantes en dos grupos para aportar opiniones sobre lo siguiente:

- a) Compartir qué esperamos hacer cuando regresemos al trabajo.
- b) ¿Cómo podemos mantener este espíritu de cambio?
- c) Sugerencias para mejorar el manual de modo que su aplicación en la práctica sea más efectivo.
- d) Si tuvieras que asistir a una nueva capacitación sobre “género y tecnología”, ¿qué módulos del manual se deberían modificar para que su aplicación sea factible en el trabajo práctico?

Paso 2 El capacitador o capacitadora invita al grupo a compartir en grupo los compromisos individuales y grupales.

Paso 3 Escriba las opiniones de cada participante en un papelógrafo y discuta acerca de posibles actividades futuras que surjan a partir de lo expresado.

Sesión 18: Evaluación

Duración: Una hora.

Actividad:

Paso 1 Pida a los/as participantes que respondan por escrito las siguientes preguntas:

¿Qué he aprendido sobre mí mismo? ¿Qué he aprendido sobre género? ¿Qué preguntas tengo aún sin responder? ¿Qué me ha parecido más interesante? ¿Qué me ha parecido más importante para el trabajo en el tema de mujeres y tecnología?

Paso 2 Pídeles que justifiquen sus respuestas con tres razones. ¿Algún comentario adicional?

Opción alternativa: Divida a los/as participantes en tres grupos y pídeles que piensen, discutan y lleguen a acuerdos al responder a las preguntas anteriores. Luego, pueden crear una breve representación para presentar a los demás miembros del grupo cómo se sienten.

RECURSOS MATERIALES

Sesión 2

El capacitador o capacitadora podrá preparar las tarjetas usando estas afirmaciones:

Nº	FRASES	SEXO
1	Álvaro está leyendo el periódico	V
2	Carmen está plantando verduras	M
3	Sergio está reparando el techo	V
4	Rafaela está remendando la ropa de los niños	M
5	Daniela está cocinando arroz con pollo	M
6	Marcela está trapeando el suelo	M
7	Jorge está montando bicicleta	V
8	Carlos está cortando madera	V
9	Juana está bañando a los niños	M
10	María está recogiendo agua	M
11	César está vendiendo ollas	V
12	Mercedes está haciendo ollas de barro	M
13	José está tomando té con sus amigos	V
14	Narcisa está lavando ropa	M
15	Amílcar está cosiendo la manga a un terno para un cliente	V
16	Lucía está escribiendo a máquina	M
17	Karina está preparando un platillo para los clientes	M
18	Javier está tostando maíz	V
19	Romy está llevando a los niños al colegio	M
20	Jesús está trabajando en la computadora	V
21	Carlota está cultivando maíz	M

Sesión 5: Afiches *Lo hice yo misma*

En esta sesión, el capacitador o capacitadora usará los afiches “Comenzando localmente” y “Compartiendo conocimientos”.

Sesión 7: Folletos

Lista de afirmaciones: El capacitador o capacitadora preparará las tarjetas escribiendo una afirmación por tarjeta.

Folleto 1: La teoría del género

1. El género es una de las formas en que la sociedad se organiza. También se organiza en clases, en grupos étnicos, en grupos religiosos y en grupos de edad.
2. El género es una categoría social, no biológica.

Sexo: Se refiere a las diferencias biológicas y a las funciones de la mujer y del varón en el proceso reproductivo.

Género: Se refiere a las actitudes, características, roles y valores que son determinados, modelados y perpetuados por lo que cada sociedad considera apropiado para los varones y para las mujeres.

El género asigna a varones y mujeres roles diferentes –a veces complementarios o sobrepuestos–, diversas responsabilidades y distintas actividades.

3. Tanto los varones como las mujeres contribuyen significativamente al bienestar social y económico de sus familias, y sus contribuciones son esenciales para la sobrevivencia, mantenimiento y crecimiento de las comunidades y de los países.

Contribuciones “tradicionales” según género

Mujeres

- Mantenimiento del hogar / cuidado de los niños
- Familia / relaciones sociales
- Cultura / espiritualidad

Varones

- Producción para el consumo / comercio
- Esfera pública / relaciones exteriores
- Política
- Protección

1. El género ha asignado a varones y mujeres experiencias de vida, conocimientos, habilidades, perspectivas y necesidades diferentes. Las de ambos son válidas y valiosas.
2. Las relaciones de género no son igualitarias. En muchas sociedades, las mujeres están subordinadas a los varones y tradicionalmente dependen de ellos. Las mujeres son vulnerables a la sobrecarga de trabajo, a la pobreza, a la explotación, a la opresión y a la violencia. Las mujeres tienen menos acceso al poder y a tomar decisiones, y menos posibilidades de que sus perspectivas –valiosas y únicas– sean representadas.
3. Las relaciones de género son dinámicas, no estáticas. Constantemente se transforman por cambios en la economía, la política, la tecnología, la educación, el medio ambiente, la influencia de otras culturas y los medios de comunicación, las crisis y los conflictos.
4. Las relaciones de género son creadas por la sociedad y pueden ser cambiadas por ésta. Se perpetúan gracias a ciertas fuerzas y varían como resultado de la acción de otras fuerzas.
5. Las mujeres (y otros grupos oprimidos) se han resistido y organizado para cambiar su situación a lo largo de la historia.

SEXO
No puede cambiarse

GÉNERO
Puede cambiarse

Ejemplos de sexo:

- Sólo las mujeres pueden parir hijos.
- Sólo los varones producen espermatozoides.

Ejemplos de género:

- Las mujeres pueden asumir trabajos tradicionalmente realizados por los varones (dar ejemplos de ello).
- Los varones pueden hacerse cargo del cuidado de los niños tan bien como las mujeres (¿conocen casos?).

Folleto 2: Definiciones de conceptos y herramientas usados en el análisis de género

a) Rol reproductivo:

Dar a luz, cuidar a los niños y hacer las tareas domésticas son actividades realizadas por mujeres, esenciales para la existencia de la sociedad.

b) Rol productivo:

Es el trabajo remunerado en especies o dinero, realizado tanto por varones como por mujeres.

c) Rol de gestión comunitaria*:

Es el trabajo voluntario, no pagado, hecho principalmente por las mujeres como una extensión de su rol reproductivo para asegurar el cuidado de su familia y de su comunidad. Tiene que ver con la provisión de agua, el cuidado de la salud y la educación.

d) Rol político-comunitario*:

Consiste en las actividades desarrolladas principalmente por los varones e incluye la organización comunitaria y la intervención en la política nacional. La remuneración se da en efectivo o a través del logro de posiciones de poder y de mayor estatus (fuente: Moser/Levy).

Necesidades de género

Los varones y las mujeres tienen distintas necesidades en la sociedad. Esta consideración permite distinguir dos tipos de necesidades de género.

Necesidades prácticas (NP)

Son las necesidades identificadas por varones y mujeres que surgen a partir de la división tradicional del trabajo por género. Las NP responden a las necesidades inmediatamente percibidas en un contexto. A menudo tienen que ver con las inadecuadas condiciones de vida en lo que respecta a la provisión de agua, el cuidado de la salud y el empleo.

Necesidades estratégicas (NE)

Reflejan el desafío de enfrentar las relaciones tradicionales de género e implican cambios en las relaciones de poder y control entre varones y mujeres. Las NE que identifican las mujeres surgen del reconocimiento del desafío de cambiar su posición subordinada con relación a los varones en la sociedad, buscando, por ejemplo, el acceso igualitario al empleo, a una remuneración igual que la de los varones y a la igualdad de derechos. Las NE con las que se identifican los varones surgen del reconocimiento del reto de superar los roles masculinos tradicionales de género impuestos, en tanto éstos permiten la perpetuación de la subordinación.

(*) El trabajo comunitario también ha sido descrito como la organización colectiva de eventos sociales y de servicios: ceremonias y celebraciones, actividades para la mejora de la comunidad, participación en grupos y organizaciones y actividades políticas locales (fuente: *Two halves make a Whole*, CCIC, Ottawa).

Roles de varones y mujeres en el hogar y en la comunidad		
	<i>Mujeres</i>	<i>Varones</i>
<i>Rol reproductivo</i>	Nacimiento y cuidado de los niños. Organización del hogar.	Sin ser el responsable, asume tareas domésticas tradicionales.
<i>Rol productivo</i>	<p><i>En zonas rurales:</i> a menudo está oculto bajo la denominación de economía de subsistencia o como trabajo doméstico.</p> <p><i>En zonas urbanas:</i> se da principalmente en las microempresas (“sector informal”), en el mismo hogar (a menudo sin reconocimiento) y en el barrio.</p> <p>Cuando hay quien aporta ingresos secundarios, sus contribuciones son claves para el ingreso de los hogares pobres.</p> <p>En los hogares dirigidos por mujeres puede ser que una sola persona aporte ingresos.</p>	<p>A menudo aporta el ingreso principal (lo que se percibe de esa manera incluso si se encuentra desempleado).</p> <p>A menudo se asocian a partir del ejercicio de este rol en organizaciones de trabajadores o en sindicatos.</p>
<i>Rol de gestión comunitaria</i>	Es una extensión del rol reproductivo en la acción comunitaria, por la inexistencia o pésimo estado de los bienes y servicios necesarios para ejercer el rol reproductivo.	Hay una tendencia a involucrarlos en la provisión y mantenimiento de bienes de consumo colectivo y servicios básicos de forma gratuita.
<i>Rol político comunitario</i>	<p>Se incrementa en las situaciones de escasez.</p> <p>Está organizado en el ámbito de la política formal.</p> <p>Tienden a asumir el liderazgo gracias a la relación con varones u ordenadas según rangos y registradas.</p>	<p>Hay una tendencia a involucrarlos en la provisión de bienes de consumo colectivo y servicios básicos de forma gratuita.</p> <p>Existe la tendencia a que asuman las posiciones de liderazgo (especialmente en las estructuras de toma de decisiones).</p>

Sesión 8: Lista de afirmaciones

El capacitador o capacitadora preparará las tarjetas escribiendo una afirmación por tarjeta

Afirmaciones

- Las mujeres son mejores cuidadoras de niños por naturaleza.
- Las mujeres son más amantes de la paz.
- Los roles tradicionales de varones y las mujeres deben continuar.
- Las mujeres no son capaces de aprender nuevas tecnologías.

- Los varones son mejores líderes.
- Los varones deben estar a cargo de los aspectos tecnológicos.
- Los varones son mejores en lo tecnológico.
- Por cuestiones culturales, las mujeres no deben involucrarse en asuntos técnicos.
- El rol más importante de una mujer es ser madre.
- La cultura debe respetarse siempre.
- Las mujeres pueden cambiar el sistema.
- Los varones pueden cambiar el sistema.

Sesión 9: Tarjetas con dibujos

Folleto: Ejercicio opcional

Estudios de caso: “Un día en mi vida”

CASO 1: Comunidad en la sierra sur del Perú

Contexto

El distrito está a 4500 metros de altura. La mayoría de la población habla quechua como primera lengua. Cuenta con todos los servicios básicos. En su mayoría, las casas son de adobe. Tiene cinco escuelas de Primaria y dos de Secundaria. Además, tiene tres emisoras de radios privadas y hay locales de alquiler de videojuegos donde se observa gran afluencia de jóvenes, preferentemente en las noches.

La bicicleta se ha convertido en el medio de transporte más común, tanto para varones como para mujeres (en caso que no se cuente con una, hay centros de alquiler). En dicha zona, varones y mujeres trabajan en la chacra y en el cuidado del ganado. Además, la mayoría de mujeres se dedica al comercio de productos derivados de la actividad agropecuaria, como quesos y lana.

Características particulares de la población objetivo

En lo que se refiere al nivel educativo, la mayoría de mujeres tiene apenas los primeros años de educación primaria. En el grupo de las mujeres mayores (45 a más) las tasas de analfabetismo son altas. En el grupo de las mujeres más jóvenes (18 a 22), los niveles educativos son más altos (secundaria).

En promedio, el número de hijos es de cinco a seis. Este número tiende a disminuir en el grupo de mujeres más jóvenes. Hay una desconfianza hacia los servicios de salud y los métodos anticonceptivos. La mayoría de mujeres usa métodos naturales de planificación, lo que se relaciona con la noción del cuerpo asociada a la naturaleza (pachamama).

En el mundo andino hay cierta legitimidad de la violencia. Existen normas y mandatos culturales que legitiman tanto la violencia en la pareja como la violencia de padres a hijos. Esta misma noción se refuerza en la escuela. Las mujeres tienen poco control y manejo de información sobre su cuerpo y sexualidad, por tanto ésa es el área más vulnerable.

La mayoría de mujeres pertenece a organizaciones tales como vaso de leche o los comedores populares. Hay seis comedores en los diferentes barrios del distrito. El ran-

go de edad de las mujeres que asisten a esta organización es muy variado: va de 18 a 60 años. Sin embargo, su edad promedio fluctúa entre 30 y 45 años.

Hay una creciente participación de las mujeres en el espacio público. La mujer percibe la organización como una forma de desarrollo personal, además de su función pragmática; esto es, obtener beneficios prácticos (por ejemplo, crédito). Sin embargo, esta participación aún se restringe a las organizaciones femeninas pero no influye en las decisiones que se toman en la comunidad. Por otro lado, los varones tienen mecanismos de control que no permiten su participación en estos espacios.

En lo que se refiere al trabajo, la mujer participa en la economía familiar (agricultura, ganadería y comercio), además de la actividad reproductiva. El deporte es otro espacio importante de desarrollo y expresión personal; en ese sentido, el fútbol implica un mayor control y manejo del cuerpo y del espacio, y permite la competencia entre mujeres.

Historia de vida

Emilia tiene 36 años, es casada y tiene cinco hijos. Sólo estudió hasta cuarto de primaria porque era mujer y su mamá no quiso educarla más. En esos tiempos lo único que importaba era que “aprendiéramos a hacer nuestro nombre”. Recuerda con amor a sus padres: señala que la trataban con cariño porque era la única mujer.

Menciona con orgullo la participación de las mujeres en la “toma de tierras” y reconoce su importancia para recuperarlas: ellas negociaron con los empresarios y fueron una pieza clave para evitar la violencia.

Siempre trabajó haciendo negocios. Antes comercializaba lana y ganaba bien; hacía largos viajes para conseguir lana. Se retiró del negocio cuando el precio de la lana bajó en el mercado y dejó de ser rentable. Después se dedicó a intercambiar productos de su zona (papa, chuño, carne seca) por productos de ceja de selva (frutas, café, cacao, coca y otros). Dejó esta actividad por sus niños y porque empezó a participar en el club de madres. Ahora se dedica al comercio: tiene una pequeña tienda en su comunidad y participa en las ferias locales comprando y vendiendo productos de la zona. Necesita capital para iniciar un negocio de engorde y para mejorar su tienda. Ella administra el dinero de la familia; el esposo le rinde cuentas.

Tiene un cargo importante en la organización de mujeres. Le gustaría participar en las elecciones municipales; está pensando lanzarse como regidora, y a partir de esa experiencia, piensa que en un futuro no muy lejano podría ser alcaldesa para hacer obras en su comunidad y asegurarse un ingreso fijo.

Su esposo es agricultor, comerciante y dirigente de la comunidad. Lo que más le gustó de él fue su capacidad de trabajo. Señala que las discusiones entre ellos se deben a que no hay mucho trabajo para los hombres y a los celos de su esposo. Menciona que ella viajaba mucho por su cargo, entonces él empezó a celarla y tuvo que renunciar a su cargo de dirigente.

Un día en la vida de Emilia empieza a las cinco de la mañana. Prepara el desayuno y el almuerzo. A las seis, más o menos, todos –incluidos sus hijos– se levantan para

tomar desayuno, que consiste en un café o infusión de alguna hierba con cancha. A veces se compra pan. Allí se organiza el trabajo del día. Generalmente los chicos van a la escuela en la mañana.

Emilia aprovecha la mañana para coordinar con las señoras del club de madres, pues durante el día ello resulta imposible debido a las actividades que realizan las mujeres. Muchas se dedican al pastoreo de ganado o a la agricultura, y los días de feria (mercado) salen a vender algunos productos.

A las diez de la mañana los chicos regresan y Emilia sancocha papa. Si hay queso, comen papa con queso. Emilia prepara queso de manera artesanal, con técnicas tradicionales aprendidas de su madre: usa la leche que ordeña de sus vacas, la hierve y añade el cuajo que compra en las ferias locales. Ha diseñado sus propios moldes con tubos de plástico; deja que el queso siga su proceso y, finalmente, tiene queso para su consumo y para la venta. En la mayoría de los casos vende sus quesos en ferias semanales que se organizan en la capital provincial.

En algunas épocas –durante la siembra y la cosecha, por ejemplo– se requiere de una mayor participación de las mujeres en las chacras. Cuando esto sucede, Emilia y su esposo van a la chacra a las ocho de la mañana. Entonces ella prepara la comida para llevarla a la chacra. En la siembra de papa (producto principal de la zona) las mujeres participan de diferentes maneras: ponen la semilla y el abono y limpian el terreno. En la cosecha, el trabajo no se diferencia: varones y mujeres se dedican al escarbe. Después, las mujeres seleccionan y almacenan la papa; paralelamente, se dedican a transformarla en papa seca (chuño y moraya). En la mayoría de estos casos quien se encarga de los hijos es la hija mayor, con ayuda de la abuela. Lo mismo sucede cuando Emilio debe viajar por sus compromisos con el club de madres; en estos casos su madre se queda para ayudar.

Su esposo también se dedica al comercio y es dirigente de la comunidad; por tanto tiene muchos compromisos públicos. En su comunidad el día acaba muy temprano (ocho de la noche), salvo si hay reunión en el club de madres, cuando el día se alarga hasta las diez de la noche.

CASO 2: Comunidad en la selva amazónica del Perú

Contexto

Es un distrito ubicado en las riberas del río Aguaytía, a partir del cual se ha establecido el pueblo. Los pobladores se dedican a la chacra y a la pesca; las mujeres participan de la chacra en menor medida que los hombres y la pesca es una tarea exclusivamente masculina.

Las calles están afirmadas y las casas, de madera y paja, se encuentran sobre el nivel del piso. Este poblado no tiene servicios básicos, no hay desagüe y tiene luz sólo durante tres horas al día: de siete a diez de la noche. En cuanto a la educación, cuenta con una escuela primaria y otra secundaria.

Con respecto a los lugares de esparcimiento, hay un local comunal que en las noches transmite programas de televisión. La concurrencia a este local es masiva, pues pocas casas tienen televisor. Sus principales vías de comunicación son una carretera afirmada y el río Aguaytía.

Características particulares de la población objetivo

La mayoría de mujeres tiene secundaria. En términos de analfabetismo, los índices son menores. En el caso de las jóvenes aparece el deseo de profesionalización, al menos en el discurso.

El número de hijos asciende a un promedio de cinco o seis. A pesar de que en el discurso se nota una tendencia a disminuir el número de hijos, en la práctica las mujeres más jóvenes aún tienen más de cuatro hijos. Este hecho encuentra su correlato en el número de parejas de la mujer. Al no establecer un vínculo duradero, las mujeres se relacionan con más de una pareja a lo largo de su vida.

Se desconfía de los servicios de salud y de los métodos anticonceptivos. La vida sexual de las jóvenes se inicia a los doce o trece años. Las adolescentes no tienen información sobre métodos anticonceptivos (tradicionales o no tradicionales), por lo cual el índice de embarazos adolescentes es significativo. Una forma de solucionar este problema es el aborto. Para ello recurren a parteras o amigas que tienen experiencia en la materia, poniendo en riesgo su salud y el desarrollo de su vida sexual futura. En lo que se refiere a la violencia, hay una fuerte incidencia tanto entre las parejas como entre padres e hijos.

La organización tiene fines específicos: responde a la demanda del gobierno local y a la posibilidad de obtener beneficios concretos a partir de ella. Por ello, el grupo que pertenece a la organización no es representativo de la comunidad. Por otro lado, tampoco se generan lazos de confianza entre las mujeres participantes; es más, hay rivalidades y competencias asociadas a la infidelidad.

Historia de vida

Mirelly tiene 32 años y es hija de una comerciante. A veces ella misma se dedica a la confección de prendas de vestir para sus vecinas. Tiene seis hijos: tres del primer compromiso y tres del segundo. Su mamá fue vendedora de comida. Señala que sus padres eran muy estrictos: cuando no cumplía los quehaceres de la casa la castigaban.

Emigró a Pucallpa con su esposo a los 17 años, vivió con él siete años y se separó de él porque tenía otra mujer. En esa época ella trabajaba como costurera para una señora que le hacía pedidos. Dice que le iba muy bien y reconoce que es una buena costurera. Conoció a su segunda pareja a los dos años de estar separada. Le gustó su responsabilidad, el hecho de que la supiera valorar como mujer y, como señala, su decisión de formar un hogar sin importarle el pasado.

El día para Mirelly se inicia a las seis de la mañana: prepara el desayuno y organiza a los chicos para que la ayuden. El hijo varón se encarga de abastecer el agua para el día y su hija mayor la ayuda con el desayuno y con el cuidado de la hija menor. Mientras tanto, el esposo se va a trabajar. Él es transportista (maneja un camión) y su trabajo empieza temprano; de hecho, transporta productos de los caseños hacia Pucallpa.

Mirelly envía a los hijos al colegio y luego arregla la casa, a pesar de que no le gusta mucho. Espera a que el esposo llegue, le da el desayuno y luego se dedica a la

costura. Para ello, viaja a la capital de departamento a comprar telas y a ver modelos. Aunque no tiene máquina de coser en su casa, en el club de madres hay cinco máquinas de coser que las mujeres pueden usar. Es muy rápida: puede hacer un vestido en un día. Los días de más trabajo para ella son los días de fiesta y fin de año, cuando las solicitudes se incrementan. A mediodía recoge el almuerzo del comedor y va a su casa a almorzar con sus hijos y su esposo.

En la tarde ve telenovelas; luego sale a conversar con sus amigas. Su hija mayor se encarga del cuidado de la niña. A veces debe ir a las reuniones en el club de madres. Para la cena se organiza con su hija mayor (se turnan en la cocina); luego ven telenovelas en familia, y a las nueve de la noche se van a dormir, salvo los fines de año, cuando se quedan trabajando hasta las once o doce de la noche.

CASO 3: Comunidad ubicada en la costa norte del Perú

Contexto

El poblado se encuentra en la costa norte del Perú. Fue una hacienda ubicada en la parte baja de la cuenca del río Jequetepeque. La reforma agraria la convirtió en una cooperativa. Hay un colegio donde se imparten clases de primaria y secundaria y un instituto tecnológico superior. Con respecto a los servicios básicos, las casas tienen luz y en las calles hay alumbrado público. Se abastece de agua mediante pozos ubicados en la iglesia.

La mayoría de los hombres del pueblo trabajan en la chacra y las mujeres se encargan de las labores domésticas y del cuidado de la familia.

Características particulares de la población objetivo

El nivel educativo de las mujeres oscila entre primaria y secundaria, aunque algunas tienen instrucción técnica. Las jóvenes piensan que es mejor estudiar para ser profesionales. El promedio de hijos es de dos a tres. La mayoría conoce métodos anticonceptivos no tradicionales y asiste a los centros de salud; sin embargo, en muchos casos prefieren a las hierberas (curanderas, parteras).

En el discurso de las mujeres jóvenes aparece con mayor énfasis el conocimiento de métodos anticonceptivos, pero a menudo se producen embarazos no deseados y el aborto es muy frecuente. Hay un control excesivo del cuerpo y la sexualidad de las mujeres. Inicialmente este cuidado recae sobre la familia, y posteriormente en la pareja. Este control se sustenta en una moral cristiana, donde la mujer es valorada principalmente por su virginidad. La vivencia de la sexualidad no es placentera; las mujeres no tienen control sobre su cuerpo: es el “territorio a explorar”. Además, esta experiencia suele estar acompañada de violencia física y psicológica.

En lo que se refiere a la relación de pareja, la infidelidad del varón es una constante. La sociedad no sanciona que el hombre tenga más de una pareja. En este contexto se puede ver claramente el modelo del hombre proveedor y la mujer como ama de casa, sustentado por la dependencia y el miedo al abandono. La mujer acepta la infidelidad de la pareja por varias razones: la dependencia económica, el estigma social de las abandonadas y el temor de no ser capaz de valerse por sí misma.

Hay una fuerte incidencia de violencia en la pareja y entre padres e hijos, lo que se agudiza por el alto grado de consumo de alcohol en los varones.

La organización aparece como un espacio de soporte en el cual se comparten experiencias personales. La búsqueda de intereses comunes, de inserción en el espacio público (por ejemplo, municipalidades), de socialización de sus vivencias y de apoyo en las demás son los pilares de la organización. Por tanto, ésta tiene bases muy sólidas y responde a las necesidades de la población, como ocurrió ante el desastre ocasionado por el fenómeno El Niño, cuando tuvo un rol protagónico.

En lo que se refiere al trabajo, la mujer se ocupa del cuidado de la casa y de los hijos. En esta tarea invierte todo su esfuerzo y tiempo. No está socializada para realizar otras actividades fuera del espacio doméstico, aunque últimamente se ha incrementado el número de pequeñas tiendas administradas por mujeres y algunos puestos de venta de comida.

Historia de vida

Blanca tiene 36 años. Es casada y tiene tres hijos y dos hijas. Se casó a los quince años, cuando su esposo tenía 21 años. Trabaja desde muy pequeña para ayudar a su madre y a sus hermanas menores. Salió calladita de su casa, “robada”. Al comienzo sentía pena por sus padres y estaba triste, pero luego, con los hijos, se acostumbró. Tiene problemas con su pareja, quien tenía otro compromiso. Sufrió de maltrato, pero ahora las cosas han cambiado porque tiene el apoyo de sus hijos.

Trabaja en la casa. Principalmente se ocupa del cuidado de los hijos, de la limpieza de la casa y de la preparación de alimentos. Normalmente estas actividades empiezan muy temprano. A las seis de la mañana se levanta a limpiar la casa y luego prepara el desayuno, que consiste en un té y algunas veces avena con pan o yuca sancochada. Las hijas mujeres la ayudan con el traslado del agua –que no es nada fácil, pues implica recorrer largas distancias– y atienden a los hermanos menores.

A las siete de la mañana va al mercado, que se encuentra en la capital de provincia, para comprar los ingredientes que necesita para su negocio. Desde hace un año vende papa rellena y cebiche en la puerta de su casa.

Para sus actividades requiere de mucha creatividad, pues no cuenta con el instrumental necesario para la preparación de alimentos. Sin embargo, como es a pequeña escala, le sirven la cocina, las ollas y las fuentes de la casa. Dice que no es lo ideal, pues pierde mucho tiempo para freír las papas, pero está contenta porque cada día llegan más clientes.

Tiene un cargo importante en la organización de mujeres. Le gusta participar y conseguir cosas para su comunidad: se organizan y colaboran para beneficio de todas las socias. Aparece como un espacio central en su vida. Su meta es darles lo que ella no tuvo: le hubiera gustado estudiar para acceder a un trabajo mejor.

En las tardes, después del almuerzo, lava los servicios que usó para preparar los alimentos para el negocio. Luego se encarga de las tareas de los hijos; si tiene reunión en el club de madres, sale. En la tarde prepara la cena y se acuesta más o menos a las nueve de la noche.

Folleto 2: Tabla del tiempo

Identificando la tecnología en la división del trabajo por género

TAREAS DE LAS MUJERES	TAREAS DE LOS VARONES
3:00 am	3:00 am
4:00 am	4:00 am
5:00 am	5:00 am
6:00 am	6:00 am
7:00 am	7:00 am
etc.	etc.

Sesión 11

Folleto 1

Escenario 1

El Directorio Nacional de Electricidad ha seleccionado a la aldea como el lugar apropiado para desarrollar una propuesta hidroeléctrica para pequeños poblados. Esta propuesta tiene capacidad para proporcionar electricidad a cincuenta de los cien hogares existentes. Se construirá una pequeña presa sobre el río que cruza la aldea y el agua se canalizará a través de una tubería PVC a la casa de fuerza. Desde la casa de fuerza, el agua volverá a entrar al torrente del río de forma que no se afecte el riego de las parcelas de cultivo.

Se ha conformado una sociedad de usuarios de electricidad en la aldea para hacerse cargo de la gestión del proyecto. Ellos organizarán la construcción de obras civiles y decidirán la distribución de la electricidad. Para tener acceso a una conexión con el servicio, los hogares deberán contribuir en forma equitativa, ya sea en efectivo o con trabajo.

La sociedad ha planteado una serie de sugerencias acerca de la forma en que la electricidad puede usarse. Una –la preferida por el comité juvenil– es instalar un pequeño taller de carpintería metálica que sería llevado por el mismo comité. Este comité incluye a un gran número de jóvenes de ambos sexos. Otras sugerencias son iluminar el local comunal e instalar en él una televisión para aquellos que no pueden acceder al servicio de energía eléctrica, así como un molino comunal.

La mayoría de las familias de la aldea depende los ingresos provenientes de la recolección de látex en las plantaciones de caucho cercanas. Las tierras de cultivo de la aldea pertenecen a un puñado de familias ricas. La recolección de látex es tarea de mujeres, principalmente; ellas pasan de seis a ocho horas diarias en este trabajo. Algunas pocas familias tienen una docena de árboles de caucho. Ellas obtienen un ingreso adicional tomando el látex de sus árboles y llevándolo a procesar a una aldea cercana. Muchos varones de esas familias van a la ciudad en busca de empleo y sólo regresan los fines de semana. Otros se han unido al ejército. Hay catorce hogares en extrema pobreza. Estos hogares están a cargo de mujeres que tienen niños pequeños. Sus esposos fueron asesinados o desaparecieron durante los últimos conflictos políticos ocurridos en la zona.

Escenario 2

La aldea es un esquema de colonización antiguo en una zona seca. En ciertas épocas del año, el mantenimiento de muchas personas en la aldea depende del secado de cashú (sustituya cashú por algún cultivo local y su secado con otro método de procesamiento en caso necesario). Son las mujeres las que trabajan en el procesamiento y la producción es manual y muy laboriosa. Una ONG internacional desea introducir en la aldea una máquina de procesamiento para acelerar la producción, mejorar la calidad y aliviar la sobrecarga de trabajo. La ONG probó la máquina en América del Sur y considera que puede tener éxito en Sri Lanka (sustituya Sri Lanka por el nombre del país donde la capacitación está teniendo lugar).

La máquina aún no ha sido probada en el país. Para poder usarla, es muy probable que se necesite de un crédito para adquirirla y darle mantenimiento. Además, la comunidad debe aportar capital para aumentar el suministro de materias primas durante ciertas épocas del año. Los pobladores de la aldea no están familiarizados con el uso de maquinaria para el procesamiento de cashú y pueden necesitar capacitación.

Escenario 3

En las áreas de asentamientos poblacionales de los proyectos de irrigación, la disponibilidad de agua permite a los colonos cultivar sus tierras tres veces al año. Los colonos disponen de tres acres para sembríos de arroz y dos acres como *highland*. Muchos de ellos provienen de las zonas más pobladas del país. Ellos se han asentado formando familias nucleares con poco o ningún vínculo de parentesco con sus vecinos. Asimismo, desempeñan sus actividades agrícolas de manera independiente.

Se pretende que las familias reciban apoyo para sembrar en las parcelas irrigadas. Los servicios de extensión pueden ampliar el rango de asesoría ofrecido.

Tradicionalmente, las mujeres son responsables del cultivo de las huertas familiares, que contribuyen significativamente a la dieta del hogar. Esas huertas suelen ser de secano.

Las mujeres también tienen la responsabilidad de otras tareas del hogar, como la preparación de alimentos, la recolección de agua y leña y el cuidado de los niños. Hay escasez de leña en la zona.

Escenario 4

Una ONG local ha desarrollado un *cycle trailer* (sustituya por una pieza alternativa). Es regularmente caro y presenta dificultades para la compra, a menos que los interesados tengan acceso a un crédito o a un ingreso regular.

El *cycle trailer* fue introducido en la zona seca del país, donde la escasez de agua es severa. La ONG creyó que sería culturalmente inaceptable que las mujeres usaran el equipo. Por lo tanto, no se dieron el trabajo de pensar si las mujeres se beneficiarían de igual manera que los varones. Muchos varones iniciaron novedosos proyectos que les generaron ingresos a raíz del uso de este equipo, pero muy pocas mujeres lo hicieron.

Sin embargo, puede aprovecharse el equipo para aliviar las tareas domésticas y la sobrecarga de trabajo. Incluso se puede adaptar para que sea más apropiado para las mujeres.

En muchos de los hogares donde se usa el *trailer*, los varones apoyan a las mujeres con el transporte doméstico. En estos hogares son los varones los que traen el agua para consumo del hogar, cuando anteriormente esta tarea recaía sobre la mujer. Las mujeres todavía se encargan de la recolección de leña, pero a menudo usan el *trailer* como carretilla. El *trailer* ha ayudado a incrementar la cantidad de agua y leña que se puede transportar en un solo viaje. Esto ha reducido el tiempo que empleaba la mujer en esas tareas.

Escenario 5

Una zona árida en África (sustituya por el país en donde la capacitación se está llevando a cabo) suele sufrir problemas de seguridad alimentaria, incluso en los años buenos. En los años de sequía, las comunidades del área dependen de los bienes que les son facilitados por el gobierno. La gente de la localidad está acostumbrada a las donaciones, ya sea en dinero o en comida. La mayoría se dedica a labores agrícolas, pero las tareas de varones y mujeres son diferentes. En muchos hogares la mujer es jefa de hogar.

Una ONG local considera que es importante romper con esa cultura de dependencia y que un acercamiento participativo en la identificación y resolución del problema puede permitir a la comunidad desarrollar autonomía.

La ONG intenta adoptar un “enfoque de proceso” e identificar y desarrollar actividades que ayuden a los más pobres. La ONG pretende trabajar con las estructuras e instituciones existentes y promover el intercambio de información entre la gente, así como la capacitación, la asesoría, el fortalecimiento institucional y la organización de visitas a otras áreas o grupos.

Escenario 6

En las afueras de la zona industrial de la ciudad se ha instalado un asentamiento urbano. Migrantes procedentes del campo que están buscando oportunidades de empleo confían en sus propios recursos para encontrar soluciones a su problema de vivienda. Los materiales con que cuentan son limitados, y a menudo el uso creativo de materiales reciclados de la ciudad los cobija frente a las inclemencias del clima.

Muchos miles de personas viven con el temor de ser evacuados por las autoridades locales, que no quieren reconocer estos “asentamientos informales” ni los derechos de sus habitantes. Una ONG ha venido facilitando la discusión entre organizaciones populares –que representan a los habitantes locales–, artesanos y agencias de gobierno. Se ha conformado un fórum activo en el que se ha comprobado que el trabajo de redes y el intercambio de información son elementos claves para reforzar la influencia sobre los que dirigen las políticas, a fin de que intercambien opiniones acerca de este asentamiento y trabajen en conjunto con los hombres y mujeres residentes en esas zonas.

La misma ONG, a través de su programa de transferencia tecnológica, busca introducir una máquina para elaborar bloques de suelo estabilizado para apoyar la autoconstrucción y para crear oportunidades de generación de ingresos a largo plazo. Trabajando con los artesanos y los pobladores locales, se espera introducir esta máquina través de un esquema de fondo rotatorio. Se ha hecho un estudio de las máquinas existentes, que requieren de algunas mejoras para ponerse en uso.

En el asentamiento, 60% de los hogares está encabezado por mujeres solas que tienen la responsabilidad del bienestar, nutrición y cobijo de sus familias. Ellas disponen de poco tiempo, pero están desesperadas por encontrar oportunidades para ganar algún ingreso. Todos los artesanos que han recibido capacitación y que actualmente están operativos son varones y la construcción se considera un trabajo masculino. La elaboración de ladrillos es una ocupación bien remunerada. La ONG se ha comprometido a trabajar en sociedad con varones y mujeres para la mejora de la calidad de vida. ¿Qué es lo que pueden hacer?

Folleto 2

Preguntas para hacer a los proyectos sobre género y tecnología

Con el tipo de proyectos presentados, los evaluadores desean analizar asuntos específicos y plantear preguntas generales. A continuación proponemos sugerencias para ambos tipos de preguntas.

Preguntas generales

1. ¿Cuáles son los principales objetivos del programa o cuál es el principal problema que el proyecto intenta abordar?
2. ¿Cuáles son las principales responsabilidades de varones y mujeres en relación con el proyecto?
3. ¿Cuáles son los principales cambios de esos roles y responsabilidades que el proyecto prevé promover?
4. ¿Cuáles son las principales ventajas (y desventajas) de este proyecto para los varones y para las mujeres?
5. ¿De qué manera se ha involucrado a varones y mujeres en la identificación de necesidades y en el diseño del proyecto?
6. ¿De qué manera las mujeres y los varones van a ser involucrados en las acciones del proyecto?
7. ¿De qué manera las habilidades técnicas de los varones y de las mujeres han sido incluidas o van a reforzar el proyecto?
8. ¿Cómo (y con quién) se han probado los equipos que van a ser introducidos gracias al proyecto?
9. ¿Cómo se han asegurado de que los equipos nuevos resulten apropiados para las vidas de los futuros usuarios?

Preguntas específicas para cada escenario

Escenario 1

- a) ¿Los varones y las mujeres tendrán igual acceso a la electricidad?
- b) ¿De qué manera la provisión de electricidad va a beneficiar a las mujeres de la aldea?
- c) ¿De qué manera la provisión de electricidad va a beneficiar a los varones?

Escenario 2

- a) ¿Quién tendrá la propiedad de la máquina?
- b) ¿Quién operará la máquina?

c) ¿Quiénes serán capacitados para hacerse cargo de su mantenimiento?

d) ¿De qué manera se facilitará el acceso al crédito para el trabajo?

Escenario 3

a) ¿De qué manera el proyecto va a apoyar los roles y responsabilidades tradicionales?

b) ¿Todos los participantes están en capacidad de tener el control sobre su propio trabajo?

c) ¿De qué manera el proyecto está respondiendo a las distintas prioridades de varones y mujeres en la agricultura?

Escenario 4

a) ¿Qué supuestos se han manejado acerca de la forma en que varones y mujeres usan la tecnología?

b) ¿Cómo se va a apoyar el acceso de las mujeres a la tecnología?

c) ¿De qué manera la ONG ha abordado el tema de qué es (o no) “culturalmente aceptable” en este caso?

Escenario 5

a) ¿De qué manera se está facilitando a los pobres, y especialmente a las mujeres, la participación en el proyecto?

b) ¿Qué se ha hecho para re-evaluar las habilidades técnicas de varones y mujeres?

c) ¿Cómo se ha apoyado a las organizaciones e instituciones a mejorar en términos de democracia?

Escenario 6

a) ¿Qué supuestos se han manejado acerca de la forma en que varones y mujeres usan la tecnología en este proyecto?

b) ¿De qué manera la ONG ha abordado el tema de qué es (o no) “culturalmente aceptable” en este caso?

c) Si el proyecto está promoviendo que las mujeres accedan a nuevos campos de trabajo, ¿de qué manera las está apoyando a asumirlos?

Sesión 12: Afirmaciones de los pobladores y promotores de campo

El capacitador o capacitadora debe preparar las tarjetas usando estas afirmaciones.

Grupo A: Afirmaciones de los pobladores

- Siempre me ha parecido difícil usar máquinas (especificar la máquina o técnica de la que se esté hablando), pero voy a intentarlo de nuevo.
- El promotor de campo no nos ha explicado cómo funciona. La próxima vez le voy a preguntar más cosas.
- El promotor de campo conoce mucho por lo que ha leído en sus libros, pero sabe muy poco acerca de nuestro pueblo.
- Tengo muy poca educación, por eso la gente piensa que no sé cómo manejar esta máquina (especificar la máquina o técnica de la que se esté hablando).

- Yo debo estar en mi hogar, allí es mi sitio, no necesito que me estén capacitando.
- Yo no sé leer ni escribir, pero sí sé preparar *jak fruit* (sustituir por una práctica de procesamiento de alimentos común en la localidad).
- Ellos deben ser tontos porque no pueden comprender las cosas que hacemos cuando nuestros hijos se enferman.
- Ellos creen que no puedo entender cómo trabajan estas máquinas (especificar la máquina o técnica de la que se esté hablando), porque soy pobre y porque soy mujer.

Grupo B: Afirmaciones de los promotores de campo

- Nosotros sabemos mejor que nadie cómo ayudar a alguien en tu situación.
- Nosotros tenemos las máquinas (especificar la máquina o técnica de la que se esté hablando) que pueden resolver tu problema.
- Existe una manera correcta y otra incorrecta de usar estas máquinas (especificar la máquina o técnica de la que se esté hablando).
- Nosotros hemos probado la forma de operar estas máquinas (especificar la máquina o técnica de la que se esté hablando), y esta es la mejor manera.
- Me pregunto cómo puedo estar seguro de que estas mujeres desean aprender o necesitan aprender.
- ¿Cómo puedo enseñarles a usar esta máquina (especificar la máquina o técnica de la que se esté hablando), si ellas apenas pueden leer y escribir?

Opcional:

Ejercicio 1

En una sesión de capacitación, la promotora encargada de dirigir la capacitación pedía a las mujeres que expliquen los principales problemas de su comunidad. La tarea era especificar los cinco problemas más importantes y decidir cuál era el más grave. Este trabajo se realizó en grupos donde participaron todas las mujeres asistentes al taller (los grupos eran de cinco personas en promedio). Al finalizar el trabajo debían exponer sus conclusiones en la plenaria.

La labor de la capacitadora a lo largo del trabajo de los grupos era “ayudar” en la fase de selección de los problemas. Para ello se acercaba a todos los grupos, escuchaba la discusión e inducía a las mujeres a elegir un problema que para la ONG era el más importante y para el que tenían recursos, ignorando aquellos que las mujeres consideraban prioritarios.

En este proceso la capacitadora hacía que las mujeres borrarán o cambiaran de hoja para poner aquellas causas que ella misma iba proponiendo.

Ejercicio 2

En una capacitación para microempresarios/as panaderos/as organizada por una ONG local, se observó lo siguiente:

- De los veinte participantes, sólo cuatro eran microempresarios. Los dieciséis restantes eran alumnos y profesores de Senati y la Universidad.

- La primera observación que el capacitador hizo al grupo fue que los costos invertidos en el curso eran demasiado altos para su proyecto, por tanto consideraba que se perdería tiempo y recursos dictando a aprendices y pensaba que el curso se debía postergar. Sin embargo, después de muchas negociaciones se decidió seguir adelante.
- La posición del capacitador fue de malestar e indiferencia hacia los participantes. Después de una breve explicación teórica empezó la fase práctica. A pesar de que en la propuesta se había planteado un curso participativo, los/as participantes tuvieron un rol pasivo, de observación. No se les permitía participar en las actividades prácticas. Entre otras cosas, el capacitador les decía que se iba a malograr la masa.
- Por otro lado, el capacitador remarcaba las diferencias entre hombres y mujeres. Cada vez que una mujer hacía una pregunta, simplemente la ignoraba, y hacía participar más a los varones en algunas cosas que él consideraba necesario, como el amasado. A lo largo del curso, el capacitador sólo se dirigió a los varones. En el caso de las mujeres, él hacía bromas estereotipadas en las que resaltaba el rol doméstico de las mujeres, ignorando y disminuyendo su rol productivo y el de gestión comunitaria.

Ejercicio 3

Un proyecto de desarrollo hace un diagnóstico para poner en marcha un programa de crédito en una zona rural andina. El proyecto recoge testimonios de los varones sobre la producción pecuaria y agrícola, la comercialización, la capacidad de pago, las experiencias previas de crédito, etc. Una de las conclusiones es el poco interés y acogida que tiene el programa de crédito, por tanto se decide cancelarlo. Sin embargo, a partir de otras investigaciones se encuentra que las mujeres son las encargadas de la comercialización de productos y que están muy interesadas en programas de crédito para incrementar su actividad comercial. Por otro lado, las mujeres se reconocen como buenas comerciantes y más inteligentes que los varones para esta tarea. Este reconocimiento también está presente en algunos varones de la comunidad. Esta investigación, igualmente, concluye que en un plano simbólico existe la asociación *mujer-comercio*; se encuentran algunos “apus” femeninos asociados al comercio.

Preguntas

Preguntas para responder en grupo y su posterior discusión en el pleno:

1. Tipo de problemas

- a) ¿Cuál es la relación entre el problema propuesto por la ONG y las demandas de la población?
- b) ¿Las diferentes lecturas de la realidad pueden afectar el tipo de interacción a establecerse y el éxito del proyecto?
- c) A pesar de existir coincidencia entre el problema planteado por el proyecto y las demandas de la población, ¿las diferentes concepciones sobre cómo llegar a los resultados pueden dificultar el tipo de interacción y el éxito del proyecto?

2. Instituciones y actores

- a) ¿Cuál es el tipo de relación que se establece entre la ONG y las instituciones locales?

- b) ¿Se reconocen las instancias internas dentro de la comunidad? ¿Cómo se manejan las relaciones de poder en su interior y entre la población? ¿Obviar algunas instancias podría generar conflictos en la interacción?
- c) ¿Cuál es el tipo de relación que se establece con los otros actores del desarrollo presentes en el ámbito de trabajo (ONG, estado, proyectos especiales, iglesia, gobiernos locales y otros).

3. Cultura

- a) Desde su experiencia, ¿qué factores podrían afectar el tipo de interacción en el trabajo de promoción?
- b) Mi condición de trabajador/a de una ONG implica una “posición de mayor conocimiento” frente al conocimiento de la población. ¿Cómo interactúo, bajo esta premisa, con la comunidad?
- c) ¿Es importante mantener nuestros códigos culturales o asimilarnos a los códigos de la población con la cual estamos trabajando? ¿Cómo se lograría?

Sesión 15

Folleto “Pasos en el análisis de género”

(La información de este folleto fue tomada de *Gender Issues in Animal Traction: A Handbook* publicado por ATNESA y editado por Lotta Sylwander y Roger Mpande)

Paso 1: Identificando los roles de género

La planificación con enfoque de género reconoce que las mujeres tienen un triple rol: reproductivo, productivo y de gestión comunitaria. Los varones suelen asumir responsabilidades en lo que se refiere a roles productivos y gestión comunitaria. Haga referencia a los folletos usados en las sesiones previas para hacer una lista de estos roles para varones y mujeres en sus comunidades.

Considere:

- Dónde se desarrollan las actividades
- Cuándo se realizan
- Cuánto tiempo toman
- Por qué las mujeres realizan algunas tareas y los varones otras
- De qué manera los roles y las responsabilidades varían según el grupo étnico, el grupo social
- De qué forma los roles y responsabilidades han cambiado a lo largo del tiempo

Temas clave para la intervención tecnológica:

- ¿Qué tecnologías se están usando y en qué actividades?
- ¿Qué actividades son laboriosas y toman mucho tiempo? ¿Quiénes las realizan? ¿La introducción de tecnología ahorrará tiempo? ¿Qué consecuencias traerá esto en el trabajo de las mujeres?
- ¿Cuál será el impacto de las intervenciones tecnológicas en las tareas reproductivas y productivas de las mujeres?

- ¿La introducción de tecnología ayudará a reducir el *input* en trabajo en las tareas reproductivas?
- ¿La introducción de tecnología cambiará en algo la división del trabajo existente?
- ¿Tendrá el proyecto consecuencias en los servicios y necesidades básicos, como agua, leña y transporte? ¿Cuál será el impacto en la vida de las mujeres? ¿Y en las de los varones?
- ¿Qué consecuencias tendrá esta información para el diseño de los programas de capacitación y otras actividades del proyecto?

Paso 2: Diagnóstico de acceso y control

En el diseño de un proyecto no basta identificar las necesidades específicas por género. El proyecto debe tomar en cuenta el acceso y control que tienen las mujeres y los varones a los recursos y el flujo de beneficios de las actividades del proyecto hacia ellos y ellas.

Primero, es necesario identificar quién tiene acceso y control sobre los siguientes recursos y quién se beneficia de ellos (recordar que el acceso a recursos no necesariamente implica el control sobre ellos).

- Tierra
- Capital
- Trabajo
- Habilidades / tecnología
- Educación
- Créditos / ahorros
- Información
- Poder político

Se debe regresar al ejercicio que discute estos temas para una mayor explicación.

Temas clave para la intervención tecnológica:

- ¿Tienen los varones y mujeres igual acceso a los recursos requeridos para el uso de la tecnología?
- ¿Quién controla estos recursos? ¿De qué manera se va a ver afectado el proyecto?
- ¿Pueden cambiarse los patrones de control existentes?
- ¿Tienen las mujeres y los varones acceso igualitario a las habilidades y la capacitación requerida para hacer uso de la tecnología? ¿Las mujeres pueden beneficiarse de la capacitación que facilita el proyecto?
- ¿Las mujeres tienen tierras? ¿De qué manera afecta esto al proyecto?
- ¿Las mujeres tienen acceso al crédito? ¿Qué consecuencias tiene esto para el proyecto?
- ¿Quiénes son las personas que toman las decisiones en la comunidad? ¿Cómo va a afectar esto las actividades del proyecto? ¿Las mujeres pueden involucrarse y contribuir?

- ¿Cómo se ha difundido la información sobre el proyecto en la comunidad? ¿Varones y mujeres son conscientes de las actividades propuestas en la intervención? ¿Qué actitudes tienen frente al proyecto?
- ¿Se beneficiarán varones y mujeres con esta intervención tecnológica? Si fuera así, ¿de qué manera? Y si no lo fuera, ¿por qué?
- ¿El proyecto puede afectar el acceso y control de recursos que tienen ahora las mujeres?

Paso 3: Oportunidades y limitaciones

El análisis de género requiere tomar en consideración otros factores que pueden influir en el impacto potencial de un proyecto y muestra oportunidades y limitaciones para alcanzar las metas y actividades del proyecto. Estos factores son:

Factores socioculturales: Normas sociales, organización social, tradiciones, religión, arreglos institucionales u organizacionales.

Factores económicos: Nivel de pobreza, inflación, infraestructura, distribución del ingreso, organizaciones económicas.

Factores ambientales: Calidad y disponibilidad de tierras, agua, leña.

Factores políticos: Relaciones de poder, influencia del gobierno, sistemas legales, organización de la comunidad.

Factores demográficos: Migración, esperanza de vida, mortalidad.

Servicios: Gobierno, extensión, educación, salud, financiamiento.

Factores legales: Derecho de propiedad, franquicias, herencia.

La tarea es analizar cómo estos factores pueden influir en el proyecto.

Temas clave para la intervención tecnológica:

- ¿Qué percepciones y creencias existen acerca del uso de tecnologías en varones y mujeres?
- ¿De qué forma puede esto afectar las metas y actividades del proyecto?
- ¿Qué factores económicos afectan el uso que hacen las mujeres de la tecnología?
- ¿Cuáles son los factores ambientales cruciales para las mujeres? ¿De qué manera se verán afectados por la intervención tecnológica?
- ¿Qué servicios institucionales son importantes para el proyecto?
- ¿Cuáles son las limitaciones (si las hubiera) en la organización del proyecto?
- ¿Existe alguna probabilidad de conflictos alrededor de las actividades del proyecto? ¿Cómo se van a enfrentar?
- Al final de este paso, ustedes han tomado una “foto” de los roles y las relaciones de género existentes en la comunidad en la que va a desarrollarse el proyecto. La situación de las mujeres en la comunidad emerge en términos de las condiciones que tienen que enfrentar y su estatus en la comunidad. Una vez que se tiene una idea de los roles y las relaciones de género, se estará en capacidad de diseñar actividades que atiendan las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres.

Paso 4: Analizando las necesidades y los intereses de género*Necesidades prácticas de género*

Se refieren a las necesidades prácticas diarias, tales como alimento, agua, vivienda, ingresos, salud, etcétera, y a las condiciones en las cuales las mujeres y los varones viven. Responden a contextos específicos y pueden abordarse para la consecución de metas específicas. Las necesidades prácticas de género no cuestionan la división del trabajo y la posición subordinada de las mujeres en la sociedad. La consideración de las necesidades prácticas de las mujeres mejora su habilidad de cumplir los roles y responsabilidades tradicionales, pero no altera las relaciones de género existentes en una sociedad.

Necesidades estratégicas

Se refieren a temas de largo plazo que casi todas las mujeres (y varones) enfrentan. Se relacionan con la posición subordinada de las mujeres, su falta de acceso al poder, a la educación, a los recursos, etc. Las necesidades estratégicas varían en cada contexto y están referidas a la división de trabajo, del poder y el control por género. Incluyen temas como los derechos legales, la violencia doméstica y la equidad en los salarios. Las necesidades estratégicas de género pueden ser abordadas buscando incrementar la autoestima, educación, organización, etcétera, para asegurar que las mujeres tengan el control de su propio desarrollo. Trabajar las necesidades estratégicas de las mujeres significa empoderarlas, cuestionando su posición subordinada y transformando las relaciones en que participan.

Es importante identificar las necesidades prácticas y estratégicas antes de planificar un proyecto.

Temas clave para la intervención tecnológica:

- ¿Qué necesidades prácticas de las mujeres serán abordadas por el uso de la tecnología?
- ¿Qué intereses prácticos de las mujeres pueden tener un impacto positivo/negativo en el proyecto?
- ¿De qué manera la posición de las mujeres en la comunidad y en el hogar puede afectar las metas del proyecto?
- ¿Hay necesidades estratégicas de las mujeres que el proyecto puede abordar?
- ¿Qué impacto tendrán las actividades del proyecto en la posición de las mujeres en la comunidad y en sus hogares?
- ¿Cuál podría ser la respuesta de la comunidad frente al abordaje de las necesidades estratégicas de las mujeres?
- ¿De qué forma se puede lograr que los cambios en los roles y la posición de las mujeres sean sostenibles?

Paso 5: Planificar la intervención

¡Ahora ustedes tienen toda la información necesaria para diseñar un proyecto con enfoque de género! Es necesario identificar los objetivos del proyecto y hacer una lista de las actividades que desarrollará.

Estudios de caso

El riego en la comunidad andina: Cusco, Perú

En los Andes, el agua potable juega un rol fundamental en las distintas esferas de la convivencia humana. En los sistemas de riego andino, el agua tiene una importante función social y cultural, pues es un elemento vinculado con la vida simbólica de las familias andinas, lo que se expresa en los múltiples ritos y fiestas que se realizan alrededor del riego. Esta función sociocultural tiene directa relación con el rol productivo del agua en los sistemas de riego.

En efecto, en la mayor parte del área agrícola de los Andes el agua de riego es un medio de producción indispensable, tanto para asegurar la producción en ambientes impredecibles y con economías campesinas de condiciones difíciles como para aumentar e intensificar la producción mediante la diversificación de cultivos o la duplicación de siembras y cosechas. Esta función social, cultural y productiva de agua en la zona andina explica que las comunidades campesinas, desde hace varios siglos, hayan construido y sigan construyendo sistemas de riego en los que se aprovecha para la agricultura el agua accesible de ríos, vertientes y lagunas.

Dada la importancia vital del agua y frente a su escasez –cada vez mayor– el riego siempre se ha constituido en un elemento de poder y conflicto. A lo largo de la historia, distintos grupos sociales han tratado de controlar y asegurar el acceso a este recurso. El agua es poder y por ello hay lucha; el grupo que logra dominar el acceso al agua también logra incrementar su posición de poder y condiciones de vida.

No obstante, si bien el agua tradicionalmente es un factor de conflicto, también puede convertirse en un elemento cohesionador. El acceso y aprovechamiento del agua requieren de acuerdos y trabajos colectivos, pues los individuos aislados no pueden manejar y sostener por sí mismos los sistemas de riego debido a su gran complejidad. Dadas las difíciles condiciones que imperan en las zonas andinas, comunidades enteras se ven obligadas a trabajar colectivamente para acceder a las aguas, construir infraestructura y administrar los sistemas de riego.

Los técnicos y funcionarios de las instituciones que realizan la primera tarea de construcción de infraestructura de riego de mano de los campesinos (por ejemplo, mingas); después tratan de asociar a los usuarios de tal manera que las organizaciones de regantes puedan manejar el sistema según los diseños técnicos y organizativos institucionales.

Para la capacitación, muchas instituciones tratan de aplicar la metodología participativa. Sin embargo, esta metodología tiene serias limitaciones y errores conceptuales que pueden ser causantes de los principales problemas en la ejecución de los programas de riego. La planificación, el diseño y la construcción se hacen en forma mecánica, aplicando recetas técnicas. Rara vez los diseños se adaptan a la realidad técnica, ecológica, histórica, social y organizativa de la zona beneficiada: son aplicados sin creatividad y no consideran la estructura organizativa existente, los problemas de género, los usos y costumbres comunitarios, la historia de la infraestructura existente o su significado social.

Un diseño técnico no es neutro, pues toda obra tiene efectos sociales y organizativos. Al realizar la capacitación participativa y apoyar la formación de la organización como fases posteriores al diseño de la obra, parecería que se busca encajar a los/as usuarios/as y sus relaciones existentes dentro de un marco preestablecido.

Uno de los principios fundamentales en el riego andino es la creación de derechos en la construcción y rehabilitación de los sistemas; para los/as usuarios/as de los sistemas de riego es una inversión (mano de obra, aporte intelectual, cuotas, reuniones y otros) que crea los derechos de cada uno a participar en el usufructo. Por tanto, la exclusión de una verdadera participación campesina –es decir, que incluya a varones y mujeres de distintos grupos étnicos– impide un proceso ordenado de creación y, más aún, de conservación de derechos y de organización sostenible. Por eso una intervención que no reconozca normas históricamente constituidas, que son la razón y el corazón de la acción colectiva en la gestión campesina del riego andino, puede desarticular capacidades autogestionarias sin encontrar respuestas sostenibles que las reemplacen.

No olvidemos que las mujeres históricamente tienen espacios ganados en este tipo de organizaciones desde las “luchas por el agua”, y que debido a su rol más vinculado a la reproducción también tienen necesidades y formas de organización que garantizan el uso ordenado del agua en el cultivo de huertos, para garantizar la seguridad alimentaria de sus familias. Estas formas de organización y la tecnología de las mujeres han sobrevivido a través de los años porque han sido capaces de adaptarse a las circunstancias cambiantes y de lograr mayor eficiencia. Por el contrario, las ejecutadas desde el Estado y las organizaciones privadas han tendido a fracasar por no haber reconocido y valorado los saberes locales. Ello obedece a que muchas veces se defiende la posición del “ingeniero especialista”, pero a veces también debido a que no se dispone de métodos o metodologías que permitan poner en práctica procesos participativos de diseño y fortalecimiento organizativo.

Plantas aromáticas: Arequipa, Perú

En el Perú, tradicionalmente las mujeres han tenido a su cargo el cultivo y comercialización de vegetales comestibles, principalmente en la sierra sur del país. Sin embargo, este saber es ignorado no sólo por organismos del Estado sino también por organizaciones privadas.

A diferencia de los cultivos foráneos, las plantas nativas son resistentes a las enfermedades y a la sequía, no son vulnerables a las plagas más comunes y su cultivo es más barato, pues no requieren de pesticidas y fertilizantes. El manejo de los cultivos aromáticos nativos es relativamente fácil y no demanda mucho tiempo ni energía de las mujeres. Asimismo, los cultivos aromáticos nativos a menudo crecen más rápidamente que los foráneos y pueden cosecharse en semanas antes que en meses. Mucho más aún, el que se mantengan dietas ricas en plantas nativas lleva a una mejor nutrición. Las plantas aromáticas nativas también son más apropiadas para el medio ambiente.

Se piensa que la agricultura, el procesamiento de alimentos y la comercialización que realizan las mujeres en Perú, como en otros países, es improvisada y de pequeña escala. Las mujeres que cultivan plantas aromáticas nativas no reciben crédito porque

no se les reconoce como productoras. Las políticas de agricultura y los servicios de extensión a menudo niegan importancia al conocimiento de las mujeres acerca de las plantas nativas y prefieren dirigir sus esfuerzos a los agricultores comerciales varones. Incluso cuando las mujeres están involucradas en esquemas de proyectos agrícolas, reciben poco apoyo para el cultivo de las plantas aromáticas locales.

Recientemente, algunos grupos de mujeres del distrito de Omate han tomado la iniciativa de cultivar plantas nativas para la comercialización, y para lograrlo han mejorado las tecnologías de producción y procesamiento. Estas mujeres han probado que las plantas aromáticas nativas crecen muy bien sin fertilizantes, usan bosta y compost para enriquecer los suelos y están adaptando gradualmente este método en la producción de plantas foráneas.

Tradicionalmente, las mujeres dependían de las lluvias para el crecimiento de las plantas nativas o simplemente recolectaban plantas comestibles del bosque. Ahora que las plantas aromáticas nativas están en peligro de extinción, han visto que con un suministro constante de agua las plantas mejoran. Por eso están usando las bombas de agua que ha instalado una ONG nacional con el apoyo de una ONG internacional, y riegan los cultivos a diario, elevando su productividad.

Las mujeres han empezado a introducir prácticas de manejo hortícola. Por ejemplo, intercalan variedades locales con otras, lo que supera algunas de las desventajas del monocultivo, como la vulnerabilidad a enfermedades, el clima y la erosión del suelo. Eso ha permitido extender el periodo que toma sacar un producto al mercado.

Recientemente las mujeres han empezado a recolectar, secar y empaquetar sus propias semillas para venderlas. Mediante el incremento de sus propios almárgos y viveros, esperan lograr el control y evitar la dependencia de las compañías multinacionales, que han empezado a interesarse por este mercado lucrativo a medida que, irónicamente, las plantas aromáticas nativas se han puesto de moda entre las clases medias de la capital y en el mercado internacional.

Sin embargo, hoy en día las mujeres jóvenes saben mucho menos de las plantas locales que sus abuelas. Así, el conocimiento de estas plantas se está perdiendo de generación a generación. Con la esperanza de preservar estas prácticas y el conocimiento de las variedades de las plantas alimenticias nativas, se está llevando a cabo un trabajo de documentación y difusión de información.

Capacitación técnica alternativa para mujeres en oficios no tradicionales: Lima, Perú

A mediados de julio de 1992, la ONG Aurora Vivar empezó con el programa de capacitación técnica alternativa para mujeres en oficios no tradicionales con dos objetivos precisos: capacitar a las mujeres en nuevos oficios para que puedan generar ingresos, y capacitarlas en oficios no tradicionales.

Se optó por la electricidad, debido por un lado a que, en términos operativos, la infraestructura así lo permitía, y por otro, al resultado de un sondeo sobre actividades de generación de ingresos realizado a mujeres “obreras” daba como resultado que un alto porcentaje se inclinaba por la electricidad. Este curso se realiza en convenio con profesores de la Facultad de Educación de la Universidad La Cantuta. Inicialmen-

te el curso tenía una duración de seis meses, con seis horas semanales, y comprendía electricidad básica, instalaciones eléctricas domiciliarias, mantenimiento y reparación de electrodomésticos: plancha, licuadora, aspiradora, lustradora. Con el tiempo, y como respuesta a las demandas de las beneficiarias, la duración de los cursos se modificó.

En principio este programa estuvo dirigido a mujeres obreras del área de confecciones; sin embargo, con el tiempo el grupo se modificó. En convenio con la municipalidad de Jesús María, el foco de atención se amplió al grupo de las mujeres del vaso de leche, y en general a mujeres de base. Este segundo grupo se caracterizó por ser más joven que el anterior y por dedicarse más a las actividades domésticas, pero tenía mucho interés por avanzar en el aprendizaje. Ellas plantearon la posibilidad de un curso complementario de mayor especialización, como refrigeración doméstica o rebobinado de motores (licuadora). Frente a este pedido, la ONG Aurora Vivar organizó un segundo curso, no cancelatorio pero con continuidad. Este curso sólo cuenta con la participación de mujeres de organizaciones populares –debido a que las obreras optaron por potenciar las actividades de confección–, y posteriormente, en convenio con la Universidad del Pacífico, se logró que estas mujeres se capacitasen en gestión empresarial.

Este grupo de mujeres del vaso de leche tiene el deseo de aprender y de ejercer; sin embargo, según la responsable, se notó resistencia a realizar actividades para terceros debido a la inseguridad que las mujeres han internalizado desde niñas ante las actividades consideradas masculinas. Hasta el cambio de plomos generaba muchos temores y conflictos. Por tal razón, el curso fue ampliado en horas prácticas con acompañamiento de los profesores. A pesar de los temores iniciales, en el trabajo se ha comprobado que las mujeres tienen un conocimiento acumulado sobre electricidad, y que a pesar de no ser una de sus tareas tradicionales, es algo que llama la atención y motiva su aprendizaje desde niñas.

Como resultado de este proyecto hay un grupo de mujeres que han incorporado como parte de su trabajo módulos de electricidad (principalmente las profesoras); otro grupo realiza actividades a terceros, pero sólo a amigos cercanos y vecinos, y un grupo reducido ha logrado que esta actividad sea su principal fuente de ingresos. Actualmente hay tres mujeres que tienen talleres de electrodomésticos en tres mercados de la capital. A pesar de sus temores iniciales, han tenido mucho éxito. Sin embargo, hoy en día las mujeres saben más sobre electricidad y la gran mayoría ha potenciado sus conocimientos básicos, lo que les ha permitido colaborar con los ingresos familiares.

Aplicación de género en la reserva extractivista Xapuri del Brasil: La experiencia de Pesacre

Pesacre es una ONG que trabaja en medio ambiente con las comunidades. La comunidad de Sao Jao, donde se está realizando esta experiencia, está compuesta por nueve familias distribuidas en lugares distantes entre sí hasta una hora y media a pie. La economía de esta comunidad se basa en el extractivismo (castaña y caucho) y la agricultura de arroz, maíz, frijoles y yuca. Estos cultivos se orientan a la subsistencia,

aunque a veces el excedente se comercializa. Cada seringueiro tiene una superficie de cuatro a cinco hectáreas para sus actividades productivas. Están organizados en un sindicato y una cooperativa. La cooperativa comercializa el caucho, la producción agrícola (castaña, maíz, arroz) y pecuaria (gallinas y cerdos).

Pesacre tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los seringueiros y disminuir la presión sobre el bosque. Por otro lado, entre los principales problemas de los seringueiros (varones y mujeres) se encuentra construir un local comunitario que sirva a la vez de escuela y centro de reuniones; realizar talleres para aprender a confeccionar el llamado “ciero vegetal” –una especie de tela de caucho–; construir un peladero de arroz; confeccionar artesanías con fibras y lianas, y apoyar la organización comunitaria y la participación de la mujer.

Las mujeres llegaban con la perspectiva de participar en reuniones, discusiones y pequeñas experiencias. Habían comenzado a ocurrir cambios en la cultura de los seringueiros que no permitían la participación de las mujeres. En el desarrollo de las actividades surgieron algunos problemas, como la falta de participación de las mujeres en las reuniones y en el peladero de arroz, aunque esta es una actividad tradicionalmente realizada por mujeres.

A partir de estos problemas, la ONG hizo un nuevo diagnóstico a través de metodologías participativas familia por familia, para conocer más de cerca los problemas de la comunidad. Este diagnóstico se hizo por separado con grupos de mujeres, hombres y niños. De esta manera descubrieron que las mujeres todavía tenían vergüenza de participar, que los jóvenes veían a la ciudad como el mejor lugar para vivir, que había poco conocimiento sobre gerenciamiento de proyectos comunitarios y que faltaba trabajo comunitario.

A partir de ello, se cambió la forma de relacionamiento de la ONG con la comunidad y la forma de trabajo. Esto permitió, por ejemplo, que una anciana que tenía prestigio entre la comunidad, pero que no participaba por vergüenza, empezara a hacerlo en la chacra comunitaria, y motivó a que otras mujeres jóvenes comenzaran a imitarla. A partir de esta participación se logró, entre otras cosas, que se instalara un colegio en la comunidad y un puesto de salud comunitaria. También se dio inicio a una capacitación sobre sistemas agroforestales con las mujeres más jóvenes de la comunidad.

Construyendo esperanzas: Autogestión y construcción: Santiago, Chile

Las mujeres que viven en un asentamiento urbano marginal, en un campo de emergencia de La Chimba en el norte de Santiago, Chile, se las arreglaron para convertir el área improvisada en que vivían en una zona de vivienda permanente. Entre los factores fundamentales para lograrlo estuvo la conciencia de la importancia de reunirse en torno a una alternativa productiva y a una capacitación horizontal, con el fin de compartir perspectivas de género y superar sus carencias educativas.

Como resultado de vivir en condiciones de hacinamiento, los niños sufrían diarreas y problemas bronquiales todos los años. Las mujeres se dieron cuenta de que darles penicilina a los niños cada año era inútil, porque no se estaba atacando la causa. Así, la idea de construir sus viviendas comenzó a tomar forma. El grupo empezó con cuarenta mujeres y luego creció, pues se unieron otras mujeres.

En cuanto a los materiales de construcción, ellas insistieron que querían lo mejor, de forma que las casas pudieran durar hasta el final de sus vidas. Por “lo mejor” ellas entendían una construcción de ladrillo y cemento. Estaban cansadas de vivir en chozas de barro y tablas. Empezaron a recolectar los materiales existentes en cada casa, cualquier cosa que pudieran usar. Luego, escogieron, contaron y calcularon los materiales que necesitaban para terminar las cuarenta casas.

Luego de que las mujeres se organizaran, iniciaron una campaña para conseguir ayuda técnica y financiera para ejecutar los planes. Ellas se contactaron con ONG tales como la Juventud para el Desarrollo y la Producción, que las asesoró para hacer el primer diseño de las viviendas, teniendo en consideración las casetas sanitarias y los lotes con servicios. Al año siguiente, debido a las continuas inundaciones, la ONG no pudo ofrecerles mucho apoyo. Pero en ese lapso discutieron entre ellas los diseños que les habían dado, que luego devolvieron con propuestas de modificaciones. El grupo de mujeres no estaba totalmente satisfecho con los diseños originales, pues quería que éstos estuviesen en relación con las necesidades específicas de cada familia. Los diseñadores no lograron satisfacerlas porque no eran conscientes de lo que querían. Finalmente, luego de que los planos se decidieran, las mujeres gestionaron financiamiento con el apoyo de la misma ONG.

Gracias a la combinación de la determinación y fuerza de estas mujeres y la capacitación e información aportada por la ONG, las casas comenzaron a tomar forma. Ellas aprendieron los detalles básicos del trabajo constructivo como el trazado y medido de la casa, e intercambiaron información. Pero en este punto enfrentaron algunos problemas. Ninguna había sido capacitada en construcción o carpintería. Entonces empezaron a autocapacitarse con folletos y con el apoyo de un técnico amigo.

La primera parte del dinero se distribuyó entre las familias para la compra de materiales de construcción. Se iba entregando dinero a medida que la construcción iba progresando, proporcionalmente a los metros lineales construidos. Ellas propusieron que cada familia hiciera una contribución para un fondo rotatorio. Con el dinero de la donación, construyeron la parte frontal de las casas y uno de sus lados. Las que habían empezado por su cuenta la construcción completaron lo que habían hecho, mientras que las otras completaron su casa con el dinero ahorrado o ganado a través de otras actividades y fondos adicionales del Colegio de Arquitectos.

Un albañil se hizo cargo de la capacitación a grupos de diez mujeres para cada veinte familias. El Colegio de Arquitectos pagó el albañil y los materiales de capacitación. Las mujeres construyeron las casas por etapas. La primera etapa consistía en nueve metros lineales de pared. La segunda etapa era completar el cuadrado de muros de la casa. Para echar a funcionar el fondo rotatorio, las mujeres organizaron ferias los días viernes, sábados y domingos. Estas ferias se realizaron mientras duró la construcción. Las mujeres organizaron un mercado para la venta de ropa usada y de comida, juegos y loterías en donde la comunidad pudiera encontrarse y socializar.

Algunas familias que no tomaron parte en las actividades de construcción dejaron la zona. El trabajo de construcción fue duro para las mujeres. Algunas cayeron enfermas, se cansaron o sufrieron accidentes, pero otras aceptaron el hecho de que

debían hacerlo. Si no podían tomar parte activa en la construcción debido a enfermedad o a la existencia de otros trabajos, algún otro miembro de la familia tomaba su lugar, mientras que las que se quedaban en casa apoyaban de otras formas, ya sea amasando u horneando. Las mujeres que no pagaron o no podían pagar, contribuyeron en el trabajo de construcción. El grupo no era estricto con respecto al pago: dejaba que se pagara cuando hubiera dinero. Si no lo hacían, podían apoyar de otras formas.

Las primeras dos etapas tomaron ocho meses. Para construir los techos, las mujeres buscaron financiamiento y asistencia técnica y techaron ellas mismas. Las etapas finales fueron hechas por una compañía constructora que la municipalidad organizó, luego de que la alcaldesa las visitara y viera su trabajo. Ella se impresionó mucho y las incluyó en un programa de subsidios del Departamento de Vivienda para la segunda etapa de la construcción y las ayudó a terminar la construcción. Ellas consiguieron, además, la aprobación de la municipalidad para la legalización de las viviendas. La municipalidad pagó a un albañil para que ayudara a las mujeres en las fases finales del trabajo.

En la esfera pública, es difícil que las mujeres puedan desempeñarse al mismo nivel que los hombres (trato áspero, frialdad y manipulación); por otro lado, las mujeres tienen una sensibilidad especial para las situaciones difíciles. En la esfera del trabajo mismo, la tarea resultó ardua, porque las herramientas y el equipo estaban hechos para el varón. Pero las mujeres tenían un genuino interés por aprender, y algunas incluso querían capacitarse en aspectos específicos de la construcción. También descubrieron que tenían habilidades para este tipo de trabajo: por ejemplo, eran capaces de transferir los conceptos de medida que usan en pastelería a la preparación de cemento.

Para estas mujeres, el aspecto más importante del proyecto fue la revaloración de sí mismas, al darse cuenta de que eran capaces de hacer lo que se proponían. Comprendieron que no estaban limitadas a su hogar sino que había otras alternativas que les permitían compartir, desarrollarse y participar. Ahora podían salir a disfrutar de su nueva libertad.

Elaboración de mantequilla de maní en el club de madres “Tres de octubre”, San Martín, Perú

El club de madres “Tres de octubre” se creó a iniciativa de INIAA-Tarapoto, con la finalidad de trabajar en proyectos de seguridad alimentaria. Comenzó con veinticuatro socias. Uno de sus principales proyectos consiste en la producción hortícola, que se acompaña con el proyecto de alfabetización.

Luego, el club de madres coordinó con otras instituciones, entre ellas el Prodemu. Éste continúa con el proyecto de alfabetización y capacita a las madres en corte y confección. Paralelamente se empezaron a desarrollar algunos proyectos productivos.

En 1987, el club de madres, con sólo catorce socias, empezó a organizarse nuevamente. Cambió su nombre a club de madres “Betty Leveau”. A partir de entonces empezó un proyecto de elaboración de mantequilla de maní, con el apoyo de Prodemu. Al principio se usó tecnología tradicional, buscando rescatar los saberes tradicionales de las mujeres.

Posteriormente recibió el apoyo de CEPCO, que incorporó como parte de su paquete la construcción de tecnología intermedia, en colaboración con ITDG. Entre las principales maquinarias elaboradas se encuentran un molino corona adaptado a energía, descascaradora, tostadora, etcétera, y se aporta capital para la compra de materia prima. Todo esto bajo la modalidad de donación. Un aspecto importante en la aceleración del proceso de producción fue la donación de un molino de energía. Este molino disminuyó las horas de molienda: el producto se obtiene en una sola molienda. Con la venta de mantequilla y con el apoyo de CEPCO compraron su local.

Uno de los principales problemas enfrentados en el proceso de fortalecimiento del club de madres fue que no se consideró que la mayoría de las mujeres tenían mayor disponibilidad hacia la producción y no hacia la venta, porque la segunda opción supone salir fuera de la ciudad y abandonar la casa y los hijos. Esta situación generó el abandono de la producción de mantequilla de maní en el club de madres.

Para resolver este problema se decidió alquilar las máquinas a las socias que decidieran seguir con el negocio de manera individual. Actualmente, sólo tres socias se dedican a la producción de mantequilla de maní. Producen 150 kg al mes y reciben el apoyo de CEPCO y Senati para mejorar la presentación del producto, actualizar sus máquinas y comercializar su producto. Las demás socias se dedican a la producción de panes con el Pronaa.

Proyecto de seguridad alimentaria: huertos familiares: Pisacc-Cusco

Desde hace quince años, el CEDEP-AYLLU, organismo no gubernamental de desarrollo rural, trabaja en programas integrales para contribuir al desarrollo sostenible de las poblaciones campesinas menos favorecidas. Uno de los ejes que guían el trabajo institucional es el “tecnológico/social”, sobre la base de un proyecto de crédito agrícola, ahora convertido en una entidad financiera denominada CDR-YANAPAY, que facilita las actividades rentables. En la actualidad, el proyecto de riego está adquiriendo mayor importancia bajo una concepción sistémica de cuenca de segundo orden. La tecnología es un medio o un instrumento central e integrador en los diferentes procesos de desarrollo rural. En este caso, ha permitido entrar en un proceso de cambio de la estructura productiva y organizacional mediante la diversificación e intensificación del cultivo de hortalizas orientado a mejorar los niveles nutricionales y a generar ingresos económicos. De igual manera, se ha ido concentrando la mano de obra en estas acciones, disminuyendo la migración local y contribuyendo a la protección del medio ambiente.

La reorganización de la tenencia de la tierra se ha modificado considerablemente como resultado de la aplicación de la reforma agraria. Cada familia en promedio accede a 0,5 hectáreas de tierras de cultivo, entre tierras de secano y tierras de riego. En la producción se usa básicamente tecnología tradicional; consolidándose de esta manera la pequeña producción parcelaria orientada a la subsistencia de la familia campesina. Los efectos de la crisis económica y de la inflación, así como los cambios producidos en la política agraria, se manifiestan en la modificación del sistema de precios y las formas de subsidio de los principales productos agropecuarios de la región. Como las tierras denominadas muyus o terrenos de rotación pierden su importancia, el cultivo principal de la cuenca, la papa “queser-mayo”, pierde su valor dentro de la economía campesina.

Frente a estos cambios estructurales drásticos, los campesinos –especialmente de la zona ecológica intermedia de la cuenca– empezaron a privatizar sus parcelas con riego protegiéndolas con cercos de piedras y adobes, evitando de esta manera la actividad pecuaria (pastoreo) que se realizaba colectivamente para potenciar el uso del suelo bajo riego. Paralelamente a este fenómeno, se produce una acelerada expansión urbana de la ciudad de Cusco que abarca los distritos de San Sebastián y San Jerónimo, que durante muchos años abastecieron de hortalizas al mercado urbano de Cusco. De esta manera se genera una disminución en la producción y provisión de hortalizas al mercado local.

En este contexto, los campesinos, para responder a sus necesidades urgentes y a la demanda del mercado local, centran su atención en la zona de riego, masificando el cultivo de hortalizas de diferentes especies. El proceso de cambio de la cédula de cultivos ha tenido una evolución diferenciada por comunidad. Desde sus inicios, la institución ha venido realizando diagnósticos en forma permanente sobre la situación de las comunidades campesinas de la cuenca. Se han detectado los principales problemas, en orden de prioridad: deficiente alimentación campesina expresada en altos niveles de desnutrición, escasez y empobrecimiento continuo de las tierras; manejo de una tecnología deficiente, y una desigual relación del campesino con el mercado. Por ello, desde la institución se da prioridad al trabajo en seguridad alimentaria en un inicio y al mejoramiento en los niveles de ingreso de las familias más adelante.

El proyecto tiene como objetivo fundamental diversificar la producción agrícola para elevar los ingresos de los pobladores. En este sentido, durante el período 86-94 las hortalizas han formado parte del programa eje “crédito agrícola”. Desde sus inicios, este sistema de crédito familiar estuvo dirigido a desarrollar la producción de hortalizas en parcelas comerciales, orientada al mercado y al autoconsumo. Este sistema de crédito ha permitido satisfacer, principalmente, las necesidades de semillas y asesoramiento técnico, tanto en calidad como en oportunidad. El paquete tecnológico de hortalizas consistía en diferentes especies de hortalizas, insumos químicos (fertilizantes y pesticidas) y asistencia técnica. Se trabajó principalmente con cebolla, zanahoria y lechuga, y en cantidades mínimas con coliflor y ajos. De esta manera se planteó una especialización para entrar en mejores condiciones al mercado y, de esta manera, asegurar la alimentación.

También se puso mucho énfasis en la infraestructura productiva a partir del mejoramiento de los sistemas de riego existentes –complejos y bastante deteriorados– ejecutados en instancias comunales, para evitar filtraciones, y en el mejoramiento de redes de distribución para una mayor intensificación y diversificación de cultivos. El huerto ha servido como estrategia para fomentar la capacidad de organización y de gestión de las mujeres, para hacer trabajos de sensibilización, desarrollar su confianza y seguridad y lograr que aporten y sean valoradas en un espacio mixto.

El proyecto de hortalizas en las parcelas comerciales se ha consolidado bajo la propuesta de desarrollar proyectos productivos orientados a generar ingresos dirigidos por familias dinámicas, asumiendo que a partir de esta experiencia se podrán mejorar las condiciones de vida y que, por efecto multiplicador, se podrá abarcar a la mayoría de familias de la comunidad y de la cuenca, fortaleciendo la base productiva.

Este enfoque de carácter excluyente –preferencia hacia las familias más dinámicas pero minoritarias en la composición de la comunidad– reforzaría las brechas de desigualdad en una misma comunidad, puesto la mayoría representa la población más pobre, incluidas las mujeres jefas de hogar por ausencia del cónyuge en forma temporal o por abandono definitivo. Asimismo, se parte del supuesto de que en la subsistencia de la familia existe igualdad entre el varón y la mujer, tanto en el control de recursos como en el proceso de toma de decisiones, percibidas como inherentes y naturales a la familia andina. Así, se pretende trabajar con la familia ideal donde se da la reciprocidad y la armonía carente de conflicto. Sin embargo, en la práctica cotidiana se percibe la falsedad de este supuesto.

En lo que se refiere al proyecto de huertos familiares y comunales dirigido por mujeres, este proyecto continúa desarrollando actividades de subsistencia bajo la óptica de asegurar la alimentación familiar desde las organizaciones de mujeres, con una variabilidad de especies de hortalizas acompañada de la producción de humus de lombriz para obtener una producción ecológica. El espacio de los huertos ha servido como base para trabajar con este grupo marginal temas sociales ligados a las necesidades básicas (salud, nutrición práctica y teórica) y estratégicas (derechos, proyectos de generación de ingresos), mediante charlas de sensibilización y cursos de capacitación a líderes y mujeres de base.

En lo que se refiere a la organización del trabajo, el manejo de las semillas bajo la modalidad de fondo comunal de semillas de hortalizas se ha convertido en dinero. Estos pequeños fondos son administrados por la junta directiva de turno y evaluadas en las reuniones de la organización de mujeres. Aunque se busca especializar la mano de obra de la mujer a partir de este proyecto, el manejo de especies diversas dificulta la especialización de la mujer, debido a que cada especie tiene un tratamiento técnico específico. Por tanto se sigue usando una tecnología casi tradicional, a diferencia del proyecto con varones. Sin embargo, este proyecto permite a las mujeres conocer una variabilidad de manejo de especies hortícolas.

Como resultado, actualmente se ha creado una cultura alimentaria diversificada especialmente durante los meses de octubre a diciembre, cuando el almacén de alimentos disminuye, y se ha contribuido que algunos productos pasen a formar parte de la cédula de cultivos, ampliando la oferta productiva en la zona. Por otro lado, la producción de hortalizas ha jugado un papel importante en el tejido social y el funcionamiento orgánico de las organizaciones de mujeres. Además, a través del proyecto se ha logrado que muchas familias diversifiquen sus cultivo de hortalizas en sus parcelas privadas y mejoren su dieta alimentaria; además de reconocer sus saberes. De hecho estas mujeres ya venían produciendo hortalizas para el consumo desde tiempos antiguos.

Tecnología alfarera en Kenya

Al oeste de Kenya, la alfarería ha sido un dominio tradicional de la mujer. Las mujeres producen diversos tipos de vasijas y de fuentes, principalmente para uso doméstico en el procesamiento, preparación y almacenamiento de alimentos. La distribución de la producción excedente originalmente estuvo limitada a una pequeña área geográfica. Sin embargo en los últimos tiempos, debido al incremento del significado

económico de la cerámica, ésta se ha convertido en un medio para la sobrevivencia de las mujeres de la región.

Las mujeres alfareras de las provincias occidentales de Kenya recogen sin ningún costo la arcilla en las orillas de los ríos en las tierras comunales. Ellas pueden distinguir las propiedades de los diferentes tipos de arcilla según su color. En cada distrito el proceso de producción alfarera es distinto. Algunas mujeres usan la arcilla inmediatamente después de extraerla de la cantera. En algunos distritos, la arcilla debe guardarse en un lugar fresco, lejos de la luz del sol, por una semana o dos antes de usarse. Las mujeres también conocen por experiencia las proporciones en que se debe mezclar la arcilla para los diferentes propósitos.

El proceso de elaboración de cerámica hace uso intensivo del tiempo y de la fuerza de trabajo. Por ejemplo, para que la vasija seque debe dejarse en una habitación cerrada de una a tres semanas, dependiendo de su tamaño. Las vasijas que deben pintarse o pulirse se trabajan dentro de una choza, o por las noches cuando refresca, el día anterior a la quema. El quemado se realiza en días secos, cuando la dirección del viento se mantiene relativamente constante, y por lo general, por las tardes.

Aunque la alfarería es la principal fuente de ingresos para muchas mujeres de Kenya occidental, no es una ocupación de tiempo completo. Las habilidades y conocimiento se transmiten de generación en generación, y entre las diferentes tribus y regiones a través de canales informales de comunicación.

La aparición de las modernas ollas de aluminio para recoger agua y el abandono gradual de las prácticas tradicionales de preparación de alimentos han afectado el mercado de la cerámica tradicional. Pero las mujeres han creado gran variedad de productos para lidiar con estos cambios. Por ejemplo, como respuesta a los cambios en los hábitos de consumo las mujeres han empezado a producir cacerolas de cerámica para hornear, sartenes antiadherentes y otros utensilios para cocinar en la ciudad. Han empezado a producir macetas decoradas para plantas y flores que venden a los hoteles turísticos y a los grandes edificios de las ciudades, así como pantallas de lámparas, candeleros, ceniceros y otras obras de cerámica ornamental.

Las políticas nacionales que promueven la agricultura a gran escala han afectado la industria alfarera, así como la industria de canastas y alfombras tejidas. Con el propósito de hacer los sembríos agrícolas, se han limpiado extensas áreas de papiro, que es el material utilizado en ambas industrias, ya sea como combustible o como materia prima.

Un problema adicional para los alfareros tradicionales, a diferencia de sus colegas urbanos, es el transporte de sus productos. Esta es una de las principales dificultades para la comercialización.

Debido al aumento de las penalidades económicas, las mujeres han empezado a conformar grupos de alfareras a través de los cuales pretenden aprovechar al máximo el empleo de recursos y disminuir los riesgos asociados a las pequeñas empresas individuales. La producción en grupo también reduce el consumo de leña como combustible, un aspecto positivo dada la disminución de leña en el área.

Orientando su atención a las necesidades del mercado, las mujeres han empezado a aplicar sus habilidades en nuevas actividades, tales como la producción de revestimientos de cerámica para hornos de carbón y hornos de comida ahorradores de combustible. Ya que estos hornos permiten ahorrar tiempo, dinero y energía y son comparativamente seguros, su mercado se está expandiendo. Esto significa que la producción de estos hornos es un negocio lucrativo en potencia.

Sesión 16

Folleto

Aspectos claves a considerar cuando se está adaptando un proyecto en curso (tomado de *Steps in gender analysis*, citado en “Gender issues in animal traction: A handbook” publicado por ATNESA y editado por Lotta Sylwander y Roger Mpande, noviembre de 1995).

Paso 1: Identificando los roles de género

Este paso trata acerca del reconocimiento de los diferentes roles de género (productivo, reproductivo, de gestión comunitaria y de política comunal) en la actividad que se está llevando a cabo (para informarse sobre los roles de género, revisar los anteriores folletos).

Considerar en primer lugar cuánto se conoce acerca de lo siguiente:

- ¿Por qué las mujeres hacen determinadas tareas y los varones otras en las comunidades en las que están trabajando?
- ¿Cómo varían los roles según la edad, grupo étnico o grupo social?
- ¿De qué manera los roles y responsabilidades han cambiado a lo largo del tiempo?

Reflexionar sobre las consecuencias que esto genera en los siguientes aspectos:

- ¿Dónde se va a realizar la capacitación? ¿Y las otras actividades?
- ¿Cuándo serán realizadas? ¿En qué estaciones del año?
- ¿Cuánto tiempo tomarán? ¿A qué hora del día?
- ¿Cuál será el contenido de la capacitación?
- ¿Se añadirán componentes adicionales a la capacitación o a otras actividades?

En segundo lugar, considerar cuánto se conoce acerca de lo siguiente:

- ¿Qué tecnologías se usan para determinadas actividades?
- ¿Qué habilidades y conocimientos técnicos tienen actualmente los participantes?
- ¿Qué actividades son laboriosas y consumen mucho tiempo?
- ¿De qué manera esas actividades son compartidas por varones y mujeres?

Reflexionar sobre las consecuencias que esto genera en los siguientes aspectos:

- ¿Se introduce tecnología para ahorrar el tiempo que emplean las mujeres en las tareas productivas?
- ¿Se introduce tecnología para ahorrar el trabajo que emplean las mujeres en las tareas productivas?

- ¿Se introducen componentes que refuerzan el conocimiento y las habilidades existentes?
- ¿Se introducen componentes que recogen las habilidades y conocimientos existentes?

En tercer lugar, considerar cuánto se conoce del impacto de su trabajo en lo siguiente:

- Tareas reproductivas y productivas de las mujeres

Reflexionar sobre las consecuencias que esto genera en los siguientes aspectos:

- ¿Reduce el *input* en trabajo, específicamente en las tareas reproductivas?
- ¿Cambia la división del trabajo existente?
- ¿Afecta los servicios y necesidades básicos, tales como agua, leña y transporte?

Paso 2: Diagnóstico de acceso y control

Este paso permite incluir temas relativos al acceso y control a los recursos de varones y mujeres y el flujo de beneficios para ambos en la capacitación y en otras actividades del proyecto.

En primer lugar, considerar:

- ¿Cuánto se conoce en su trabajo acerca de quiénes tienen acceso y control sobre los siguientes recursos: tierra, capital, trabajo, habilidades/tecnologías, educación, crédito y ahorros, información y poder político?

Reflexionar sobre las consecuencias que esto genera en los siguientes aspectos:

- ¿Cambia los patrones de acceso a los recursos requeridos para la capacitación u otra actividad?
- ¿Cambia los patrones existentes de control sobre los recursos?
- ¿Introduce componentes adicionales y/o capacitación de manera que mujeres y varones se beneficien de manera igualitaria de los recursos?
- ¿Introduce componentes adicionales de manera que mujeres y varones se beneficien de manera igualitaria de la capacitación proporcionada?
- ¿Se abordan temas referidos a la propiedad de la tierra?
- ¿Se abordan temas referidos al acceso al crédito?
- ¿Se abordan temas referidos a la participación de las mujeres en la actividad?
- ¿Se abordan temas referidos al acceso de las mujeres a la toma de decisiones?

Paso 3: Oportunidades y limitaciones

Este paso permite incluir en la capacitación factores externos que influyen de manera diferente en las vidas de varones y mujeres.

En primer lugar, considerar:

Factores socioculturales: Normas sociales, organización social, tradiciones, religión, arreglos institucionales u organizacionales.

Factores económicos: Nivel de pobreza, inflación, infraestructura, distribución del ingreso, organizaciones económicas.

Factores ambientales: Calidad y disponibilidad de tierras, agua, leña.

Factores políticos: Relaciones de poder, influencia del gobierno, sistemas legales, organización de la comunidad.

Factores demográficos: Migración, esperanza de vida, mortalidad.

Servicios: Gobierno, extensión, educación, salud, financiamiento.

Factores legales: Derecho de propiedad, franquicias, herencia.

Reflexionar sobre las consecuencias que esto genera en los siguientes aspectos:

- ¿Cambia las percepciones y creencias existentes acerca del uso de tecnología que hacen varones y mujeres?
- ¿Atiende a los factores económicos que afectan el uso que hacen las mujeres de la tecnología?
- ¿Atiende factores ambientales cruciales para las mujeres?
- ¿Mejora servicios institucionales de forma que las mujeres y los varones se beneficien de manera igualitaria?

Paso 4: Analizando las necesidades y los intereses de género

Este paso permitirá entender las necesidades de género e incluirlas en la capacitación y otras actividades.

En primer lugar, considerar:

- Cuánto de su trabajo incluye el reconocimiento y el análisis de las necesidades prácticas cotidianas de las mujeres tales como: alimento, agua, vivienda, ingresos, salud y otras necesidades específicas a cada contexto, que pueden ser abordadas a partir del planteamiento de resultados específicos.

Reflexionar sobre las consecuencias que esto genera en los siguientes aspectos:

- ¿Está abordando las necesidades prácticas de las mujeres?
- ¿Se ve limitado por intereses prácticos de las mujeres que han sido considerados en el proyecto?

En segundo lugar, considerar:

- ¿Cuánto de su trabajo incluye el reconocimiento y análisis de las necesidades estratégicas de las mujeres, tales como los derechos legales, la violencia doméstica y los salarios iguales, la necesidad de aumentar su autoestima, su educación, sus niveles de organización, etcétera? Debe asegurarse que las mujeres en particular estén asumiendo el control de su propio desarrollo.

Reflexionar sobre las consecuencias que esto genera en los siguientes aspectos:

- ¿Empodera a las mujeres y/o está cuestionando su posición subordinada?
- ¿Transforma la relaciones de género en la comunidad y en los hogares?
- ¿Está abordando alguna otra necesidad estratégica de las mujeres?

Paso 5: Planificando el cambio

- Ahora ustedes tienen toda la información que necesitan para planificar los cambios en su trabajo.
- Identifiquen los vacíos existentes.
- Decidan cuáles son los más importantes a trabajar.
- Identifiquen qué cambios es posible hacer.

JUEGOS, EJERCICIOS Y DINÁMICAS DE ANIMACIÓN

Juegos para entrar en calor

Llamamos juegos para entrar en calor a los que sirven para “romper el hielo” o abren la comunicación entre participantes en un taller. Estos juegos logran que la gente se suelte y supere sus inhibiciones, rompiendo así las barreras de la formalidad. Permiten crear un ambiente amistoso, de informalidad y mutua confianza. Las dinámicas de animación ayudan a dar energía y hacen que los participantes entren en movimiento; son el impulso para el resto de las actividades. También permiten crear “sentimiento de grupo”, estableciendo vínculos entre los participantes y contribuyendo a lograr un espíritu de unidad dentro del grupo.

Al inicio de un programa de capacitación, estas dinámicas ayudan los participantes a que rompan sus barreras de comunicación, se conozcan entre sí y logren un espíritu de mutua confianza. En lecciones posteriores, tendrán la función de romper con la monotonía y recargar la energía cuando las sesiones sean largas o lentas. Lo más importante es que la gente sepa que aprender puede ser divertido.

Juegos de nombres y presentaciones

Nombres con rima

Cada persona dirá su primer nombre acompañado de un adjetivo que empiece con la misma letra o sonido de su nombre. Por ejemplo, Liliana linda, Mariela maravillosa, Lorena loca, Ricardo rico, etc. Antes de decir su nombre, cada persona estará atenta al llamado de los nombres de quienes ya han sido presentados. Siguiendo la secuencia del círculo, se hará una lista con todos los nombres.

Este es un buen juego cuando el grupo es pequeño (menos de veinte) y cuando se quiere que todos los participantes sepan los nombres del resto. El adjetivo en rima y la repetición de la lista de nombres cada vez que una persona se presenta facilitará el aprendizaje de los nombres.

Nombres con acciones

Este juego es mucho más rápido que el juego de nombres y rimas. Se recomienda cuando los grupos son grandes.

Estando de pie, los participantes formarán un círculo. Cada persona se presentará, y junto con la presentación hará un gesto: alzar los brazos sobre la cabeza, saltar hacia adelante, dar rebotes alrededor, etc.

Después de cada presentación, el grupo repetirá toda la introducción. Esto será hecho al unísono; es decir, todo el grupo dirá al mismo tiempo: “Yo soy...” junto con la acción-movimiento-gesto. Este juego es muy divertido, rompe el hielo y es muy fácil para todos.

Aplaudiendo y palmeando al compañero

Este juego ayuda a los participantes a que se familiaricen y permite al grupo establecer su propio ritmo. Los participantes formarán un círculo. El líder establecerá el ritmo. Por ejemplo, los participantes pueden palmearse sus muslos dos veces, aplaudir dos veces, chasquear los dedos de una mano y luego de la otra. Una vez que el ritmo haya sido establecido, se elige un participante para empezar. Este participante exclamará su nombre en el primer chasquido de los dedos y el nombre de otro participante en el segundo chasquido.

El juego del saludo

Este juego tiene como objetivo que los participantes se presenten de una manera muy rápida y segura (de una manera no intimidante). Pida a los participantes que cuenten: 1-2-3, 1-2-3, y sigan así hasta terminar la rueda. Luego, todos caminarán alrededor de la sala y se estrecharán las manos con los demás. El participante que tenga el número 1 saludará con un apretón de manos; si tiene el número 3, entonces saludará moviendo las manos tres veces. Se dará el caso en el que un participante parará de mover las manos cuando el otro participante siga moviéndolas, pues a cada participante le tocará un número diferente.

Los botes salvavidas

Es bueno empezar las sesiones largas con este juego cuando lo que se busca es el intercambio entre participantes para que se conozcan.

Haga la siguiente introducción:

Imaginen que estamos amenazados por una inundación y debemos subir a botes salvavidas para poder salvarnos. Dentro de los botes salvavidas tenemos que estar muy juntos y sosteniéndonos muy fuerte para evitar que alguien se vaya a caer al agua. Déjenme mostrarles cómo (haga la demostración con uno de los participantes: frente a frente coloque sus brazos encima de los hombros del participante). Ahora, vamos a practicar cómo entrar a los botes salvavidas. Vamos a formar botes salvavidas según diferentes intereses o categorías. Cuando yo grite la categoría *interés*, ustedes tendrán que encontrar otras personas que estén en la misma categoría y organizarse para subir a un bote salvavidas. Cuando ya hayan subido a su bote salvavidas, saluden a los otros miembros del bote.

Los botes se formarán por:

- grupos de 2-4-8 personas
- género (hombres en un bote, mujeres en otro)
- estado civil, según edad o estatura
- tipo de trabajo o función que cumple en un proyecto
- tipo de comida favorita (encuentre personas que tengan la misma comida favorita que usted); pida a cada grupo que diga cuál es su comida favorita.
- actividad favorita en sus ratos libres (cada grupo la dirá en voz alta)
- gente comprometida con... (metas del proyecto)

Al final del juego, invite a todos a que formen un círculo para compartir cómo se sienten con respecto a este taller, fomentando siempre un espíritu abierto y positivo en el grupo. Dé usted mismo el primer comentario para que sirva de demostración (por ejemplo: “¡Me siento muy bien conociendo tanta gente interesante!”).

Los botes salvavidas rápidos

Esta es una versión rápida de los “botes salvavidas”. El juego consiste en formar y cambiar grupos lo más rápido posible. El líder tocará un tambor, y después de cada golpe, llamará a una organización particular –por ejemplo “bang: fomen grupos de 3”, “bang: hagan la letra H con sus cuerpos”, “bang: encuentren cuatro personas que hayan nacido en el mismo distrito”. El juego seguirá de esta manera.

Construyendo la unidad de grupo

El abrazo grupal

Estando de pie y agarrándose las manos, todo el grupo hará un círculo. Un par se soltará las manos. Uno de los compañeros permanecerá quieto mientras el otro lleva al resto del grupo a envolver al compañero que está quieto, hasta lograr que todos terminen abrazándose. Una buena actividad para terminar el día.

Sentados en grupo

Todo el grupo se parará formando un círculo y permanecerán derechos, callados y muy cerca los unos de los otros. Cada persona agarrará la muñeca del que se encuentre directamente en frente de él o ella y dará un paso hacia el centro del círculo para estrecharlo. Entonces los participantes intentarán sentarse en las rodillas (no en los muslos) de la persona que esté detrás de él o ella, formando un círculo sentados. Entonces el verdadero juego empieza: el grupo intentará hacer una cantidad de movimientos con todos juntos moviendo los brazos de su sitio, aplaudiendo tres veces, tocando el piso por fuera del círculo, dando tres pasos al frente (los pies izquierdos juntos, los pies derechos juntos, los pies izquierdos otra vez), dar tres pasos hacia atrás. Este último movimiento usualmente deja a todos tirados en el piso, muertos de risa.

Masaje grupal

Todos se pararán mirando en la misma dirección y agarrarán el hombro de la persona que tengan delante. Así formarán un círculo. De manera muy lenta, el círculo empezará a moverse, mientras cada persona recibe y da un masaje gentil en los hombros. Después de unos minutos, todos se darán la vuelta para dar un masaje a quien estuvo dándose antes.

Juegos de cooperación

El nudo

Divida a los participantes en grupos (no más de diez personas). Pida a cada grupo que mantengan los ojos cerrados: todos los miembros del grupo extenderán las manos cruzándose, y tomarán al azar las manos de otros participantes (los participantes no deberán tomar las manos de la misma persona). La tarea es lograr desenredarse sin tener que soltar las manos de los otros.

Las cinco islas

1. Se dibujarán cinco círculos en el piso con tiza, lo suficientemente grandes como para acomodar a todos los participantes. Cada isla tendrá un nombre o un número.
2. Luego, los participantes serán alertados de que una de las islas se hundirá muy pronto en el mar, y los participantes de esa isla tendrán que trasladarse rápidamente a otra isla.
3. Se simula una transmisión de radio anunciando cuál es la isla que se está hundiendo. Los participantes correrán a las otras cuatro islas.
4. El juego continuará hasta que todos se aglomeren en una sola isla.
5. El juego podría usarse como una pauta de entrada a la discusión sobre el tema de cooperación.

Juegos de grupo

Frente a frente/ Espalda con espalda

Método 1:

Pida a los participantes que formen parejas y sigan las instrucciones dadas. Cuando toque “frente a frente”, los participantes se pondrán cara a cara y cuando toque “espalda con espalda”, se voltearán con las espaldas juntas; “rodillas con rodillas”, y los participantes juntarán sus rodillas. Cuando toque “cambio” (o “revolución”), todos tendrán que encontrar una nueva pareja. Como líder, usted puede unirse y escoger un compañero, dejando a una persona fuera. Esta persona será ahora quien lidere el juego y dé las instrucciones, y así el juego continuará.

Método 2:

Se puede jugar el mismo juego, pero ahora acumulando las acciones. Cada vez que se llame una acción, los participantes tendrán que sumarla a las que ya han estado haciendo. Por ejemplo, rodilla con rodilla, cabeza con cabeza, mano con mano..., etc.

Promotores de campo/voluntarios/pobladores

Cuente el número de participantes y ponga una cantidad de sillas menor (en una). La persona que no tenga silla será quien dirija. Asigne un rol a cada participante dentro del círculo: “promotor de campo”, “voluntario”, “poblador”. Cuando se llame a los “promotores de campo”, éstos tendrán que levantarse y correr a encontrar otro asiento. Lo mismo se aplica cuando sean llamados los “voluntarios” y los “pobladores”. Cuando se anuncie “cambio” o “revolución”, todos los grupos tendrán que pararse y encontrar otro sitio. Quien esté liderando puede correr también a tomar un asiento y la persona que se quede sin silla será el/la nuevo/a líder.

El viento que sopla

Cuente el número de participantes y ponga una cantidad de sillas menor (en una). La persona que se quede parada será el líder. El líder dirá: “El viento sopla a cualquier

ra que... le guste cantar”, y todos aquellos a quienes les guste cantar tendrán que pararse y cambiar sillas, mientras el líder intentará sentarse en una de las sillas vacías. La persona que se quede sin silla será el/la nuevo/a líder. Ejemplos: “El viento sopla a cualquiera que... haya nacido en febrero/pueda hablar otro idioma/tenga zapatos marrones/le guste jugar fútbol/tenga lentes/se sienta feliz”, etc.

Toquen algo azul

Un buen juego para que la gente se relacione. Pida a los participantes que “toquen algo azul en otro participante”. Cada participante encontrará “algo azul” y lo tocará. Luego dé otras instrucciones: “Toque... (el zapato de una dama, un amigo, alguien que tenga anteojos (o un reloj), alguien a quien te gustaría conocer, algo amarillo, alguien que tenga sandalias puestas”, etc.

Ejercicios físicos

Energizante rápido

Pida a los participantes que golpeen sus pies con el suelo, choquen sus manos con el compañero, se estiren, se paren en su talones, caminen alrededor del salón, salten lo más alto que puedan.

Ejercicio individual

Un buen juego para empezar. Pida a los participantes que se sitúen a una distancia que les permita moverse. Luego, desles las siguientes instrucciones y demuestre cada acción. Disminuya la velocidad y luego acelere en las diferentes acciones:

- Balancee sus brazos de lado a lado.
- Inclínese hacia abajo y toque lentamente sus dedos de los pies.
- Estírese hacia el techo lo más alto que pueda.
- Agáchese –siéntase cómodo en esta posición–, y luego levántese lentamente.
- Salte lo más alto que pueda.
- Gire su cuerpo hacia la derecha, y luego hacia el otro lado.

Añada sus propias instrucciones.

Moverse a un punto (mancha)

El líder dice: “Encuentren un lugar para pararse. Ahora enfoquen un espacio o punto fijo en el piso, cualquier sitio dentro del salón. Vayan hasta su punto en línea recta, previniendo que no tengan que parar, mientras evitan chocar con alguien”.

El líder continuará dando instrucciones similares, dejando un tiempo prudencial para que los participantes se puedan concentrar en cada punto, moverse a su propio ritmo y situarse en su nuevo punto.

Las instrucciones podrían incluir los cambios de posición hacia un nuevo punto: en la menor cantidad de pasos posible, viajando por los cuadrados, utilizando la menor cantidad posible de saltos, con las manos en las rodillas, con un compañero, usando sólo dos de cuatro patas, reflejando varias emociones.

Ejercicios con un compañero

Pida a los participantes que encuentren un compañero. Luego, dé las siguientes instrucciones y demuestre con su propio compañero cada acción:

- Salude a su participante en silencio (sin hablar).
- Dense un apretón de manos o palmeen las manos.
- Párense a un metro de su compañero e inclínense en sentido contrario uno del otro, sujetando las manos sobre la cabeza traten de establecer un equilibrio.
- Párense espalda con espalda, bajen, sosténganse y suban lentamente.
- Párense espalda con espalda, bajen, sosténganse de las manos e inclínense tan lejos como puedan, alcanzando un balance.

La tormenta

Todos se sentarán muy callados en un círculo, con los ojos cerrados, esperando el primer movimiento del líder. La lluvia empezará lentamente cuando el líder se frote suavemente las manos. La persona de su derecha imitará ese sonido, y luego la siguiente persona, hasta que todo el grupo esté haciendo el mismo sonido.

Una vez que todos estén frotando las palmas de sus manos, el líder incrementará el sonido de la lluvia chasqueando los dedos, y ese sonido pasará en su turno por cada participante hasta terminar el círculo. Luego el líder aplaudirá, y ese sonido pasará por el círculo. Luego el líder empezará a palmear sus muslos y la tormenta vendrá, y cuando todos estén marchando en su sitio la lluvia se habrá convertido en un huracán.

Para indicar que la tormenta está por comenzar a parar, el líder realizará las acciones en sentido contrario, empezando con las palmadas en los muslos, luego con los aplausos, luego chocando los dedos y así hasta que ya no haya sonido, lo que quedará decir que la tormenta terminó.

La orquesta

Los participantes se sentarán en círculo. Divida al grupo en sectores y asigne a cada sector un sonido y un ritmo, haciendo esto acumulativo:

- BA SUNG MAI-YE SUNG MAI
- A BUNG CHINGA CHINGA
- SHAMBA SHAMBA SHAMBA

Para el momento en el que haya llegado al sector final, habrá creado una orquesta. Pida a cada sector que ponga algo de ritmo en sus cuerpos. Actúe como si usted fuera el director de orquesta e indique en qué momento el sonido debe ser suave o fuerte.

Ruidos de animales

Esta es una dinámica energética. Pida a cada participante que piense en un animal, que imagine que el animal está despertándose y que haga su ruido particular más fuerte, más fuerte, muy fuerte. Ahora, más despacio, más despacio, muy suave.

Pasando la acción al otro

1. Presente una canción muy sencilla o cante, por ejemplo, “SAGADEE SAGADEE SAPOPO”. Mantenga un ritmo lento al principio.
2. El líder (A) empieza el juego haciendo la primera acción; por ejemplo, poner el brazo derecho al frente y seguir el ritmo de la canción. Elija actividades sencillas.
3. En la segunda estrofa de “SAGADEE SAGADEE SAPOPO” la persona que está a la derecha de A (B) imitará la primera actividad y mantendrá su atención en A. Su misión será copiar las actividades que realice A una estrofa después.
4. En la tercera estrofa C empieza a moverse, copiando la primera actividad de A. Su misión será seguir a B muy de cerca, copiando su actividad una estrofa después.
5. Este proceso seguirá, hasta que la actividad pase por todo el círculo de participantes.
6. Una vez que A haya terminado de realizar su actividad, empezará con otra. Por ejemplo, levantar el brazo izquierdo y bajarlo. Esta actividad será repetida por todos los participantes a su debido turno.
7. En todo momento, cada participante realizará la actividad que esté haciendo el participante de su izquierda y tendrá que concentrar su atención sólo en ese participante.

Juegos con historias

Aplauda una historia

Los participantes añadirán oraciones o frases juntas una a una, mientras se crea la historia. Entre cada oración, todos aplaudirán rítmicamente tres veces. Cada parte de la historia debe encajar en el lapso de los tres aplausos. El juego entonces se realizará alrededor del círculo de esta manera:

- tres aplausos
- una oración que empieza la historia
- tres aplausos
- el pedazo de historia que sigue
- tres aplausos

Y así continuará.

Cada oración de la historia debe encajar exactamente en los tres tiempos de silencio entre los tres aplausos. Tanto los aplausos como el ritmo de la historia deben mantenerse.

El grupo se sentará en un círculo y empezará a contar una historia que continúe, diciendo una o más palabras cada vez:

Había

Había una

Había una vez

Había una vez un

Había una vez un hombre...

Actividades físicas

Estos ejercicios se usarán una vez que los integrantes del grupo se sientan cómodos los unos con los otros. Son una manera divertida de crear un sentido de unidad y servicio en el grupo; se recomienda usarlos al inicio o al final del día.

Masaje grupal

(tome en cuenta los asuntos de género, las normas culturales, etc.)

Este juego es un buen energizante para comenzar el día o para liberar tensiones después de una sesión algo pesada. Todos los participantes en fila, mirando hacia el mismo lado, formarán un círculo y empezarán a dar masajes a los hombros y espalda de la persona que tengan al frente. Luego, todos empezarán a caminar sin dejar de dar los masajes. Caminen más rápido... no dejen de dar el masaje. Después de unos minutos cambien la dirección: ahora cada persona estará dando un masaje a quien lo/a estuvo masajeando. Cambie de dirección varias veces, hasta que todos estén sonriendo y persiguiéndose para poderse dar el masaje.

Variación: Todos se sentarán en un círculo. Girarán hacia la derecha de manera que todos estén sentados entre las piernas del que está sentado atrás. Masajee los hombros y espalda formando una cadena. Lentamente todos se recostarán. Masajeen cara, cuello y hombros. Lentamente todos regresarán a la posición anterior. Todos girarán 180 grados y repetirán el proceso.

Salto en grupo

Se formará una fila india con cinco personas. Cada persona (excepto el/la líder) levantará y extenderá su pierna izquierda tanto como para que la persona que esté adelante pueda agarrar su tobillo o talón. Ponga su mano derecha en el hombro derecho de la persona que tenga adelante para no perder el equilibrio. Manteniendo esta posición, el grupo saltará alrededor de todos sobre sus piernas derechas.

Equilibrio de grupo

Los participantes formarán un círculo mirando hacia el centro. Se pararán casi tocando los hombros y agarrados de las manos. Cada participante tendrá como número 1 o 2 y estarán intercalados (1-2-1-2-1-2...). Cuando se dé la señal, los que tengan el número 1 se inclinarán hacia adelante, mientras que los que tengan el número 2 lo harán hacia atrás. Con un poco de práctica, el grupo podrá inclinarse de una manera sorprendente sin caerse. Luego cambie la dirección o trate de cambiar el ritmo (que sea más rápido o más lento). Este juego sirve de calentamiento para "EL NUDO".

Espiral grupal

Los participantes se tomarán de las manos formando un gran círculo, mirando hacia adentro. El/la líder soltará la mano de la persona de su izquierda y guiará a la cadena de personas tomadas de las manos girando en sentido horario, al interior del círculo. La última persona de la cadena (o sea la persona que estaba a su izquierda) permanecerá estática hasta que el espiral humano la arrastre hacia el centro del círculo. Cuando el/la líder haya dado suficientes vueltas alrededor del centro del círculo como para que parezca que el espiral se está estrangulando a sí mis-

mo, el/la líder desviará la dirección al centro y empezará a liderar a la cadena en sentido antihorario hacia afuera del espiral. Como todos van a ser jalados, los participantes que estén en la parte de afuera del espiral pasarán entre las líneas que van al interior del espiral. Cada participante hará un brusco cambio y cambiará la dirección, del sentido horario de la parte de adentro del espiral al sentido antihorario de la parte de afuera del espiral. Pueden ir cantando mientras caminan.

Abrazo grupal 1: Abrazo en espiral

Todos se tomarán de las manos formando un círculo. Un par de personas se soltará las manos. Uno de los dos permanecerá estático mientras que el otro guiará al resto en forma de círculos rodeando y rodeando al compañero estático hasta que todo el grupo esté abrazándose. ¡Un buen final para el día de actividades!

Abrazo grupal 2: Abrazo en círculo

Los participantes se pararán juntos abrazados entre sí, chocando las caderas y tratando de estar lo más cerca posible los unos de los otros. Pida a los participantes que hagan contacto visual con todos los que estén formando el círculo. Luego pida a los participantes que den un paso más hacia el centro del círculo.

Sentados en grupo

Parados, todo el grupo formará un círculo mirando a la derecha y cercanos entre sí. Cada persona tomará la cintura del participante que tenga directamente frente a él o ella. Cuando se dé la señal, cada participante se sentará en los muslos de la persona que se encuentre detrás de él o ella, creando un círculo de personas sentadas. Ahora la verdadera diversión comienza: el grupo tratará de hacer algunos movimientos manteniéndose unido, como levantar los brazos a los lados, aplaudir tres veces, tocar el piso afuera del círculo, dar tres pasos hacia adelante (todos los pies izquierdos, todos los pies derechos, todos los pies izquierdos), dar tres pasos hacia atrás. Este último movimiento suele dejar a todo el grupo tirado en el piso, muerto de risa.

Cruzando el río

El objetivo de este juego es que todos los participantes crucen imaginariamente un río, excepto el último participante que sabe “nadar”. El equipo de participantes que carga al resto debe llevarlos al otro lado del río y regresar por otros participantes. El juego continúa hasta que todos los participantes sean llevados al otro lado del río, menos el último participante, que sabe nadar. Si es necesario, se puede poner un tiempo límite.

Fútbol *cheering*

Este es un energizante rápido que se puede utilizar a media mañana o a media tarde para recargar energías. No requiere de ningún movimiento de los participantes, quienes permanecen sentados, así que es un buen juego para una tarde calurosa. Explique que todo el grupo va a jugar fútbol. Los participantes deben imitar a los espectadores de un juego de fútbol. Asigne una palabra a cada sector del círculo, por ejemplo, “PASE”, “PATADA”, “ATAQUE”, “DEFENSA”, y que cada sector ensaye lo que toca gritar. Explique que en cualquier momento usted señalará un sector y cada grupo tendrá que gritar la palabra que le haya sido asignada. Cuando us-

ted ponga a las manos en el aire, todos tendrán que gritar la palabra “GOL”. Haga una demostración para que cada sector del círculo entienda su función. Señale cada sector por turnos y haga que griten lo más fuerte que puedan. Incentíuelos a que griten más fuerte aún. Cuando empiece el juego, señale un sector por vez, luego dos sectores simultáneamente, y luego, después de un montón de gritos de diferentes sectores, ponga sus manos en el aire para que todos griten ¡GOL! Como alternativa a “GOL”, puede enseñarles a gritar “FUERA” cuando un gol falla. Pare cuando la gente ya esté llena de energía.

La tormenta

Todos se sentarán muy callados en un círculo, con los ojos cerrados, esperando el primer movimiento del líder. La lluvia empezará lentamente cuando el líder se frote suavemente las manos. La persona de su derecha hará ese sonido, y luego la siguiente, hasta que todo el grupo esté haciendo el mismo sonido.

Una vez que todos estén frotando sus palmas de la mano, el líder incrementará el sonido, de la lluvia chasqueando los dedos y ese sonido pasará en su turno por cada participante hasta terminar el círculo. Luego, el líder aplaudirá y ese sonido pasará por el círculo. Luego, el líder empezará a palmear sus muslos y la tormenta vendrá. Cuando todos estén marchando en su sitio, la lluvia se habrá convertido en un huracán.

Para indicar que la tormenta está por parar, el líder realizará las acciones en sentido contrario, empezando con las palmadas en los muslos, luego con los aplausos, luego chocando los dedos, y así hasta que ya no haya sonido, lo que querrá decir que la tormenta terminó.

Variación: Otra secuencia de ruidos para este juego podrían ser:

- a) Frotar las uñas de los dedos unas contra otras.
- b) Un dedo (de la mano derecha) golpeando la palma de la mano izquierda.
- c) Dos dedos (de la mano derecha) golpeando la palma de la mano izquierda.
- d) Tres dedos (de la mano derecha) golpeando la palma de la mano izquierda.
- e) Cuatro dedos (de la mano derecha) golpeando la palma de la mano izquierda.
- f) Agregue la marcha en el sitio a los aplausos.
- g) Ahora realice la secuencia al revés

Ejercicios individuales

Energizante rápido

Pida a los participantes que se sitúen a una distancia que les permita moverse. Luego, dé las siguientes instrucciones y demuestre cada acción.

- Balanceen sus brazos de lado a lado.
- Inclínense hacia abajo y toquen lentamente sus dedos de los pies.
- Estírense hacia el techo lo más que puedan.
- Agáchense –síntanse cómodos en esta posición–, y luego levántense lentamente.

- Salte lo más alto que pueda.
- Gire su cuerpo hacia la derecha y luego hacia el otro lado.
- Añada sus propias instrucciones

Moviendo todas las partes del cuerpo

Pida a los participantes que muevan sus dedos meñiques para adelante y para atrás diez veces. El objetivo es añadir otro empalme después de cada diez movimientos. Sugiera la siguiente secuencia: meñiques, seguidos por los otros dedos, seguidos por el pulgar, luego todos los dedos juntos, luego las manos, luego los codos, hombros, cuello y cabeza, cintura y todo el cuerpo en todas las maneras posibles de moverse. Luego que la serie de empalmes ha empezado, los movimientos no tienen que parar (por ejemplo, hasta el final se tendrán que seguir moviendo los meñiques).

De grandote a chiquito

Los participantes encontrarán un espacio dentro del salón y se sentarán. Pídales que se vuelvan lo más chiquitos que puedan, haciéndose como una bolita. Después de un tiempo, pídales que se expandan lenta y gradualmente hasta una posición lo más amplia posible, parándose en puntas de pies. Luego, dígales que dentro de unos segundos se van a volver pequeños de nuevo, pero ellos deben programarse para que sus movimientos entren en una cuenta exacta de 1 a 20, de manera que cuando usted cuente 20, ellos estarán en la posición más pequeña posible. Advierta a los participantes que se muevan lentamente y con suavidad y no den un tirón cada vez que usted diga un nuevo número.

Escultura comunitaria

“El fin es construir una escultura o una fotografía instantánea gigante de nuestra comunidad. Usted puede usar su propio cuerpo para que forme parte de la escultura o a otras personas para tomar la foto. Si usted quiere ver cómo se ve la escultura en cualquier momento puede pedir a alguien que lo sustituya por un momento, así podrá ver como va quedando la figura”.

Los participantes podrán empezar desde cualquier punto desde su propia percepción de lo que es comunidad. La escultura será la base para la conversación sobre la comunidad. Con un grupo de doce o quince personas, usted podría reemplazar todo un segmento con sillas o algo que sirva mientras se construye el otro lado de la figura. Cuando todos hayan terminado, pregunte: ¿Alguien tiene algo que agregar a la figura? Luego, haga una revisión de todas las partes de la escultura y asegúrese de que todos los que hayan querido verla han sido reemplazados. Usted podría querer dibujar o hacer un diagrama de la escultura en un gran mural. Duración: 20 a 30 minutos.

Una vez que la escultura esté terminada, haga las siguientes preguntas:

- ¿Qué hace que esta comunidad sea una comunidad? ¿De qué manera lo estamos demostrando?
- ¿Quiénes son los líderes de esta comunidad? ¿Quiénes son las personas más poderosas en esta comunidad?

- ¿Cuáles son los recursos de esta comunidad? ¿Y las responsabilidades?
- ¿Cuáles son los vínculos con la sociedad en general?

Cada una de estas preguntas debe ser contestada físicamente (por ejemplo con otra escultura). Alguien esculpirá una respuesta o el grupo añadirá una nueva dimensión a la escultura. La escultura grupal es interesante por las muchas opciones para mostrar y representar cada elemento. Podría ser mucho mejor nombrar y hacer una lista de los elementos que forman la escultura que dibujarla. Eso permitirá al grupo enfocar los aspectos más importantes de cada elemento.

Fuente: Eleanor Crowder

Máquinas

Las máquinas juegan el mismo rol que las esculturas: se va añadiendo parte por parte. Pero esta vez estamos creando una máquina en movimiento, y cada uno de nosotros es una de las partes.

Instruya a alguien de antemano para demostrar lo que se espera para que la máquina comience a funcionar. Él o ella caminarán al centro del círculo y empezarán a hacer cualquier sonido o movimiento a un ritmo que sea fácil de mantener. Luego, una segunda persona se le unirá y empezará un sonido y un movimiento diferente, pero que complementará al primero, como si los dos fueran parte de una máquina sencilla. Esto continuará hasta que todos los participantes se hayan unido. Entonces anuncie cambio de velocidad, incrementando a la velocidad máxima, luego bajándola al mínimo, y finalmente aumentando la velocidad gradualmente hasta que todos hayan tenido suficiente.

Ahora se necesita un diseño.

“Nosotros vamos a crear una serie de tres máquinas que mostrarán la calidad de vida en nuestra comunidad. La primera máquina es LA MÁQUINA DE LA VIDA DIARIA. Tome en cuenta las actividades más frecuentes de su actividad diaria y utilice esto para que sea la base de su movimiento y sonido. ¿Quién quiere empezar? Una vez que todos ya se hayan unido a la máquina, rótense para que todos puedan escuchar y observarla por un rato. Permita que el primer grupo que se unió a la máquina sea reemplazado para que puedan observar la máquina completa.

Contando historias

Afortunadamente/desafortunadamente

Este juego puede ser jugado en parejas o en círculo. El participante 1 empezará una historia: “Afortunadamente, cuando yo me levanté esta mañana, era un buen día...”, el participante 2 continuará: “Desafortunadamente...”, y así seguirán.

“¿Y qué pasó después?”

Un participante se pondrá al centro y contará una historia real o ficticia. El participante contará la historia lo más dramáticamente que pueda, haciendo las pausas necesarias para crear efecto en la audiencia. Los otros participantes dirán: “¿Y qué pasó después?” en cada pausa, antes de que el relator continúe.

Los aportes de la audiencia

Un participante contará una historia pero no la terminará, para que otros puedan comentar, preguntar o agregar algo nuevo. De esta manera, el relator y el resto del grupo crearán y contarán la historia juntos. Los participantes que hagan las preguntas, aumentarán detalles a los problemas del personaje principal, aportarán detalles locales a los demás personajes y situaciones y el juego se seguirá desarrollando así.

Muchas veces surgen historias extraordinarias, a menudo muy diferentes de la idea original del relator.

Contando historias por carta

Párese al medio del círculo. Explique que usted va a contar una historia y va a pedir una palabra a cada uno para llenar los huecos en su historia. Todas las palabras deberán empezar con la letra “P”. Luego, empiece la historia y haga intervalos apropiados para que contribuyan diferentes participantes en el grupo.

Ejemplo: Había una vez un hombre llamado... (señale a la primera persona que dirá, por ejemplo, PEDRO). Él vivía con su esposa... (señale a la segunda persona que dirá, por ejemplo, PATRICIA). Un día él fue al... (señale a una tercera persona que dirá, por ejemplo, PARQUE), y el juego continuará de esa manera.

El globo (mimo individual)

Un participante será voluntario para hacer de compresora y tres participantes pretenderán ser globos. Al comienzo, los “globos” no tienen aire dentro y yacerán tirados en el piso. Luego, la compresora empezará a tomar aire y soplar y los globos comenzarán a inflarse. Mientras la compresora continúa inflando los globos, éstos hincharán sus mejillas, estirarán sus brazos y asumirán la forma de un globo del modo como se lo imaginen.

Para terminar el juego, la compresora pinchará los globos uno por uno con un alfiler imaginario. Cuando eso suceda, cada globo saldrá disparado dando vueltas hasta caer en el suelo; en algunos casos, encima de otros globos. Recuerde a los participantes que los globos hacen ruido cuando están perdiendo aire.

Mimo caprichoso (mimo individual)

Invite a los participantes a escoger la actividad que representarán mediante mímica. Sugiera una actividad física como lavar ropa, cortar madera, cortar el pasto, etc. Dé un tiempo corto para cada representación de mimo. Luego, grite ¡ALTO! Pida a los participantes que continúen con el mimo que escogieron, pero esta vez dando la impresión de que están molestos por algo. Luego sugiera otros estados de ánimo; por ejemplo, aburridos, asustados, exaltados, etc.

Mimo en parejas

Trabajando en parejas, uno de los dos empezará a formar un objeto. Tan pronto como su pareja sepa qué objeto es y para qué sirve, los dos deberán terminar de armarlo juntos, y uno sugerirá verbalmente formas de trabajar con este objeto. Cuando hayan terminado, ambos participantes podrán cambiar de rol.

Las parejas se pondrán de acuerdo entre ellos y empezarán representando en mimo una actividad que requiere de dos personas; por ejemplo, jugar tenis, cargar algo pesado, empujar un carro. El juego puede ser entonces jugado por grupos de cuatro u ocho personas o hasta por todo el grupo (por ejemplo, un juego de voley). Los participantes trabajarán como grupo. El/la líder nombrará un objeto –teléfono, carro, televisión, bote, tienda, etc.– y todo el grupo, SIN HABLARSE, tiene que representarlo con sus cuerpos lo más rápido que puedan. La idea es hacer una figura grupal.

La máquina: Método 1

Divida a los participantes en grupos de cuatro personas. Cada grupo irá a un sitio diferente del salón y decidirá qué clase de máquina será. Cada grupo practicará la representación con mimo de la máquina que han elegido. Luego, los grupos presentarán sus máquinas a los otros grupos, que intentarán adivinar qué clase de máquina es. Los participantes pueden añadir ruidos característicos de la máquina que están representando, como una máquina de risas, una máquina creadora de problemas, una máquina de insultos.

Historia 1: Yendo de pesca

Levántense temprano para ir a pescar. Traiga solamente una red para pescar y una caña... Mientras caminaba, un perro corrió hacia usted y usted se vio forzado a correr... Para salvarse trepó a un árbol... El perro se fue y usted continuó su camino hacia el río. Cuando llegó al río, encontró un bote pequeño y lo empujó al agua... Se subió al bote y empezó a remar... Cuando llegó a la mitad del río, empezó a pescar. Tiró la caña de pescar... Lentamente, ésta se puso muy tirante... Debe haber atrapado un pez grande... ¡Jale, jale! El pez es más grande de lo que usted pensaba... Usted se cae al agua... El bote se hunde y usted nada de regreso a la orilla del río.

Historia 2: El trabajo de la mujer

Encuentre un lugar vacío. Ahora imagine que ahí hay una persona que podría ayudarlo con esta tarea. Cuando yo lo toque, diga una oración o frase de su conversación con esta persona que nos muestre por qué desea que esta persona lo ayude y qué tarea está usted haciendo. Piense en una acción que las mujeres realicen en el hogar o en sus alrededores todos los días. Piense en la mujer que está realizando esta actividad. Empiece siendo esa persona y realizando esa actividad. Piense en las características físicas de la persona que está representando. Piense en las expresiones faciales: cómo siente su cuerpo, su espalda, sus piernas, etc. Piense en cómo se sentirá su cuerpo después de años de realizar la misma tarea... y seguir haciéndola otra vez y otra vez.

Historia 3: Un día en la vida de una mujer

Usted se levantará temprano para preparar té para sus hijos antes de que se vayan al colegio. Su esposo todavía está durmiendo. Usted sale de la casa despacio y camina hacia el pozo. Es un largo camino, y después de un rato empieza a sentirse cansada. Cuando llega al pozo, encuentra a varias mujeres que han llegado antes, así que pone su vasija en el piso y espera por su turno en la cola. Usted se preocupa, porque tal vez se le hará tarde para preparar el té de sus hijos y quizá tengan que ir al colegio sin haber tomado nada. Usted se pone muy impaciente.

Después de un rato, por fin llegó su turno. Mete su vasija al pozo, la ladea para llenarla y empieza a subirla. Es un gran esfuerzo. Ahora la pone sobre su hombro y se encamina hacia su casa. Cuando llega a su casa, su marido quiere su té. El fuego está algo apagado, así que tendrá que ir a traer más leña para avivar el fuego... y así continúa...

Ocupaciones (mimo individual)

Escriba los nombres de varias ocupaciones en varios pedazos de papel (dos copias de cada ocupación, suficientes para que alcancen para todos los participantes): granjero, sacerdote, camionero, vendedor de mercado, pescador, secretaria, profesor, soldado, enfermera, etc. Guíe a los participantes para que pasen un día viviendo las características de la ocupación que les ha tocado. Pídales que hagan un mimo de esa actividad y cómo transcurre el día de una persona que tiene esa ocupación: al levantarse en la mañana, al alistarse para ir a trabajar, al tomar desayuno, al movilizarse hacia su centro de trabajo... y continúe. Una vez que ellos se encuentren haciendo su trabajo cotidiano, pídales que busquen a otra persona que esté haciendo su mismo trabajo.

Esta actividad puede usarse también para DIVIDIR AL GRUPO EN PAREJAS.

Carrera en cámara lenta (mimo individual)

Todos se pararán formando una línea. La idea es hacer una carrera. El ganador será la persona que llegue último a la línea de llegada. Las reglas son: rodillas levantadas, el paso deberá de ser lo más largo posible y todos deberán estar en movimiento todo el tiempo. ¡Es un buen energizante!

Formas divertidas de dividir a los participantes en grupos

¿Está buscando una nueva manera de dividir a los participantes en grupos? Los métodos que presentamos a continuación son muy sencillos, llenan de energía y agrupan a todos para los ejercicios en grupos pequeños.

Las cuatro primeras actividades requieren de una preparación previa: se escribirá un nombre (de una canción, de un animal, de una emoción o de un grupo ocupacional) en un pedazo de papel, que se entregará a cada participante. Los nombres servirán como base para la formación de los grupos.

Encontrando a mi grupo cantante

Escriba los nombres de canciones conocidas en hojas de papel; por ejemplo, Feliz cumpleaños, o cualquier canción conocida en su área. Haga copias suficientes para que todos los miembros del grupo tengan una (por ejemplo, divida treinta personas en cinco grupos; necesitará seis copias de cada canción). Luego, reparta las hojas de papel aleatoriamente en un círculo y pida a los participantes que se pongan de pie. A una señal, pídales que cierren los ojos, que empiecen a cantar su canción y que busquen a los otros que tienen la misma canción. Ayude a los miembros que están

perdidos a encontrar sus grupos. Una vez que los grupos ya estén formados, pida a los participantes que abracen a sus compañeros y que canten juntos su canción. Actúe como conductor para dar más energía. Aplausos para cada grupo.

Encontrando a mi grupo de animales

Escriba nombres de ANIMALES (como con las canciones) en hojas de papel; por ejemplo, VACA, PERRO, GATO, PATO, LEÓN. Pida a los participantes que a través del mimo encuentren a los miembros de su mismo grupo. También pueden imitar el sonido de ese animal. Trate que los participantes lo hagan con los ojos cerrados.

Encontrando al grupo que comparte mi emoción

Esta vez se escribirán las emociones en una hoja de papel. Por ejemplo, FELIZ, TRISTE, ASUSTADO, MOLESTO, SORPRENDIDO, PREOCUPADO, etc. Los participantes deberán caminar por el salón, representando con mimo la emoción que les haya tocado (ésta tendrá que mostrarse en sus caras y con su lenguaje corporal) y que encuentre a otros participantes que tengan la misma emoción.

Una vez que los grupos hayan sido formados, pida a cada grupo que, por turnos, hagan mimo con su emoción, y que el resto del grupo adivine de qué emoción se trata.

Encontrando a mi grupo ocupacional

Entregue a cada participante un papel con una ocupación escrita. Por ejemplo: pescador, granjero, sacerdote, camionero, vendedor, secretaria, profesor, ingeniero, cocinero, soldado, enfermera, cantante, etc. Pida a los participantes que hagan un mimo sobre lo que estas personas hacen en su trabajo, y que luego traten de identificar a los otros miembros de su grupo. Una vez que los grupos hayan sido formados, pida a cada grupo que hagan el mimo y que el resto del grupo adivine de qué ocupación se trata.

Encontrando al otro participante que tiene mi misma ocupación

Escriba los nombres de diferentes ocupaciones en pedazos de papel (dos copias de cada ocupación, suficientes para que alcancen para todos los participantes) por ejemplo: pescador, granjero, sacerdote, camionero, vendedor, secretaria, mesero, profesor, ingeniero, técnico, etc. Guíe a los participantes para que pasen un día en las vidas de estos personajes. Pídales que describan a través del mimo cada actividad: levantarse en la mañana, alistarse para ir a trabajar, tomar desayuno, dirigirse a su centro de trabajo... y continúe. Una vez que hayan empezado a hacer su trabajo diario, pídales que busquen a la otra persona dentro del grupo a la que le ha tocado hacer el mismo trabajo.

Encontrando a mi grupo numérico

Pida a cada participante que escoja un número: 1, 2 o 3, y que lo mantenga en secreto. Luego, pida a los participantes que caminen en silencio y que estrechen las manos de los otros. Si el número del participante es 1, entonces estrechará la mano una vez; si es 2, la estrechará dos veces, y si es 3, entonces la estrechará tres veces. Si dos jugadores tienen diferentes números, habrá un momento de tensión, pues alguno de los participantes querrá detener el movimiento mientras el otro querrá continuarlo. Pero si

dos jugadores tienen el mismo número, terminarán al mismo tiempo y descubrirán que tienen algo en común. Ellos se juntarán y se pondrán a encontrar a los otros de su grupo. Al final del juego, se habrán formado tres grupos.

Variación: En África, puede usarse el saludo africano, que alterna manos y pulgares. En Asia del Sur, la gente no se saluda con las manos sino con un movimiento de cabeza como haciendo una negación (de izquierda a derecha).

Encontrando a mi grupo a través del tacto

Divida a los participantes en grupos de cinco o seis. Cada grupo se encuentra y decide cuál va a ser la señal que los identifique. Pida a los participantes que vengán al centro de la habitación. Mézclelos y haga que caminen en diferentes direcciones con los ojos cerrados. Pida a cada grupo que encuentre a sus miembros sin abrir los ojos.

Encontrando las piezas de mi rompecabezas

Entregar rompecabezas cortados en piezas con un número apropiado para formar un grupo (los rompecabezas pueden tener figuras alusivas al tema del taller). Cada participante recibe una pieza y debe encontrar a los demás miembros de su grupo, haciendo que coincidan las piezas de su rompecabezas. Una vez que los miembros de un grupo se han reunido y han completado su rompecabezas, se les pedirá que contesten preguntas acerca de la figura que les ha tocado. Escriba estas preguntas atrás de la figura o en un papel aparte.

Más juegos de cooperación

Estos juegos son una buena introducción al tema de cooperación. Simulan situaciones variadas en las que se espera que los participantes funcionen como grupo.

El nudo

Este juego implica acciones de mucho contacto físico. En algunas culturas puede ser apropiado dividir a los grupos según su sexo.

Divida en grupos de ocho personas. Pida a cada grupo que forme un círculo apretado. Luego, a una señal, cada persona estirará sus manos y sujetará las manos de dos personas que estén frente a él en el círculo (no deben ser las personas que están a su lado). Tampoco debe haber tomado las manos de la misma persona, deben ser dos personas distintas. Esto crea el “nudo”. El objetivo del juego es desatar el nudo sin soltar las manos, hasta que todos terminen de nuevo en un círculo.

Este juego puede usarse para analizar el nivel de cooperación en un grupo. Un grupo hizo el siguiente análisis:

- Es difícil analizar un problema cuando estás dentro de él o demasiado cerca.
- Aprendemos a través de ensayo y error.
- La acción espontánea sin un plan claro falla a menudo.
- La resolución de un problema requiere de la participación de todos y de un trabajo de equipo.

- El liderazgo es clave para ayudar al grupo a salirse del nudo.
- Resolver un problema requiere de creatividad (en este caso, pararse de manos).
- Los miembros del grupo debieron estar abiertos al cambio, especialmente tratándose de cosas nuevas.
- Resolver un problema en grupo aporta un enorme sentido de logro colectivo.

Las sillas musicales cooperativas

Este es el mismo juego de las sillas musicales, pero ninguno sale eliminado; lo que se elimina son las sillas. Ponga las sillas en dos líneas, cada silla en un sentido opuesto a la otra. Los participantes deben pararse en círculo alrededor de las sillas. Introduzca una canción conocida, ponga a todos a cantar y a marchar, y saque una o dos sillas. Al gritar ¡ALTO!, todos correrán a tomar asiento en una silla y en algunos casos habrá dos en una misma silla. En cada ronda se irán sacando sillas, hasta que sólo quede una silla y todo el mundo termine aplastado encima de ella. ¡Saque una foto del grupo!

Juego con pelotas

Los participantes se pararán en círculo (o en varios círculos, si son más de quince). Tire la pelota a B cruzando el círculo, quien se la tirará a C, y luego este a D, de modo que todos hayan recibido la pelota al menos una vez. Este será el patrón de las tiradas. Cada persona tendrá que arrojar la pelota a la misma persona. Luego, empiece el proceso de nuevo, agregando más pelotas. Luego de tirar la pelota a B, arrojéle otra pelota, y luego una tercera, y así continúe. Una vez que haya varias pelotas en el aire, el grupo tendrá que concentrarse más, cuidando de no provocar choques, tratando de dirigir la pelota de modo que el otro pueda recibirla y llamándolo para que la reciba. Si una pelota cae al suelo, hay que recogerla y continuar.