

INSTITUTO INTERAMERICANO DE COOPERACION PARA LA AGRICULTURA-IICA
ORGANIZACION EDUCACIONAL, CIENTIFICA Y CULTURAL DE LAS NACIONES UNIDAS -UNESCO

"SEMINARIO INTERNACIONAL DE CAPACITACION MUJER RURAL
EN LA ZONA ANDINA"
IICA-UNESCO

LA CAPACITACION A MUJERES DEL SECTOR RURAL DE ECUADOR Y COLOMBIA:
BALANCE DE LOS AÑOS 80 y PERSPECTIVAS PARA LOS 90

María Cuvil

Villa de Leiva, Colombia
del 18 al 20 de
marzo , 1991



LA CAPACITACION A MUJERES DEL SECTOR RURAL DE ECUADOR Y COLOMBIA: BALANCE DE LOS ANOS 80 Y PERSPECTIVAS PARA LOS 90

María Cuvil¹

INTRODUCCION

En esta presentación intento caracterizar las experiencias de capacitación de los organismos gubernamentales y no gubernamentales (ONG) en Ecuador y Colombia durante la década de 1980, impartidas a través de programas y proyectos dirigidos a las mujeres del sector rural. Me interesa, sobre todo, develar las distintas concepciones sobre la mujer presentes en algunos modelos de capacitación, y en las estrategias de intervención adoptadas durante la ejecución.

En estas experiencias de capacitación hay una intención, al menos discursiva, de aplicar los principios de la educación popular, es decir generar un proceso de acción/reflexión entre capacitadores y capacitados, un proceso de enseñanza/aprendizaje que transforma a las dos partes. A partir de la experiencia de los beneficiarios se busca fortalecer su poder organizativo, técnico/económico y sociocultural, para que se conviertan en actores de su propio desarrollo, elevando la calidad de sus vidas en el sentido más amplio.

Parecería ser que durante la década pasada se institucionalizó una práctica de capacitación con los pequeños productores agropecuarios, que propicia procesos horizontales y concientizadores. Pese a ello, en la capacitación

¹ Investigadora del Centro de Planificación y Estudios Sociales (CEPLAES), Quito, Ecuador. Esta ponencia ha sido preparada para ser presentada en el Seminario Internacional "Capacitación de la mujer rural en la zona andina" organizado por el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) y la Organización Educativa, Científica y Cultural de las Naciones Unidas (UNESCO), en Villa de Leiva, Colombia, del 18 al 20 de marzo de 1991.

This One



LH6G-8HW-4QKY

Digitized by Google

MUSEE-44
(MFN-444)
7997

específicamente dirigida a las mujeres aún subsisten prácticas verticales y asistencialistas. Asimismo, quienes se han favorecido prioritariamente han sido los hombres.

En este esfuerzo de generalización he pasado por alto los ricos matices presentes en realidades agropecuarias tan heterogéneas y complejas como son la ecuatoriana y colombiana, parecidas y distintas a la vez. Confío que en la discusión logremos introducir esos matices y especificidades necesarios para enriquecer los planes de acción. Me preocupa sobre todo el desbalance entre el tratamiento de la experiencia ecuatoriana frente a la colombiana, debido a mi conocimiento práctico y directo de la primera.

Aunque hay pocas evaluaciones y trabajos sistemáticos sobre las experiencias de capacitación dirigidas a mujeres del sector rural, y que cuando esa documentación existe está dispersa y trabajada a distintos niveles, pienso que los problemas centrales de lo que implica trabajar con y para las mujeres ya están identificados e incluso hay propuestas concretas de acción. No me llama la atención, sin embargo, la lentitud y dificultad con la que esas propuestas se van introduciendo tanto en los distintos niveles de decisión política y técnica, cuanto en las demandas de las propias beneficiarias. En gran parte esto se debe a que el trabajo con mujeres ha sido desarrollado generalmente por profesionales mujeres. La reflexión y experiencias acumuladas no han penetrado los espacios masculinos.

1. Qué es el género?

Asumiendo el riesgo de aburrir a quienes están familiarizados con el enfoque de género, dedicaré una parte breve de esta presentación a esclarecer lo que significa el término género, manejado a veces con ligereza o como sinónimo de mujer. Siento que estas aclaraciones son cruciales cuando estamos lidiando con

procesos de capacitación, directamente ligados a la educación, esto es a la comunicación, en síntesis a la dimensión ideológica.

La capacitación, como cualquier proceso educativo no es neutral. Junto a las habilidades y destrezas que se transmiten, se trasladan valores, concepciones, actitudes frente a la organización de la sociedad, cuyo contenido no es explícito ni homogéneo ni para capacitadores ni para capacitados. Cuando capacitamos a mujeres buscamos que ellas participen activamente en los procesos de cambio y desarrollo agropecuarios y para ello necesitamos entender cómo y por qué ciertos valores propician o fortalecen su marginación de esos procesos.

Cuando hablamos de género estamos aludiendo a la específica relación social desigual que se establece entre mujeres y hombres. Estamos refiriéndonos a la construcción cultural de las identidades masculina y femenina, algo muy distinto de las diferencias biológicas de sexo entre macho y hembra. El género es por lo tanto una construcción cultural mientras que el sexo es una distinción biológica, natural.

Hombres y mujeres manejamos estereotipos sobre lo que es masculino y lo que es femenino, con base en los cuales asignamos roles, actividades y espacios distintos a mujeres y hombres dentro de la sociedad. Pero el problema de fondo es que, independientemente de lo que cada sociedad y cultura designe como masculino y femenino, en todos los casos hasta ahora conocidos, lo masculino se valora más que lo femenino.

Como se trata de un proceso cultural milenario, las desigualdades de poder entre ambos géneros toman la apariencia de naturales, por ende inmutables: lo cultural se invisibiliza detrás de lo biológico.

Gracias al papel crucial que juega la mujer en la reproducción biológica de la especie, la tendencia universal es atribuirle roles y tareas directamente ligadas a su función reproductora: crianza, educación y cuidado de niños, atención a viejos y enfermos, labores domésticas y todas aquellas funciones que se asocian con la reproducción social de la familia y el hogar, por ejemplo, salud, nutrición, crianza de animales menores, huertos familiares para el autoconsumo, preparación de alimentos, confección de ropas y manualidades, con el agravante de que estas actividades no son reconocidas socialmente ni valoradas como trabajo productivo.

La ideología sexista está tan enraizada en hombres y mujeres que incluso cuando el ingreso de las mujeres es sustancial para la reproducción familiar, siguen considerándolo complementario. La inferior valoración del trabajo femenino se traslada al ámbito productivo cuando son mujeres las que están desempeñando tareas presuntamente masculinas: sembrar, arar, cosechar, jornalear, empleo en agroindustrias, etc. Pocas veces se reconoce ese papel de agente económico de la mujer, lo cual se traduce en remuneraciones inferiores a las de los hombres, y en una duplicación de esfuerzos, tiempos y energías que atentan contra su salud física y emocional. Algunos estudios recientes (Bonilla 1990), calculan que las responsabilidades domésticas y otras actividades no remuneradas pueden contabilizar alrededor de 70 horas semanales.

2. La concepción de la mujer en los enfoques de familia y desarrollo

Revisemos cómo esta concepción desigual de lo masculino y lo femenino está presente en las concepciones y estrategias de desarrollo que plantean "incorporar la mujer al desarrollo".

Con la modernización de la agricultura y los procesos migratorios campo-ciudad, han aparecido nuevos patrones de producción por

sexo. Hay indicios de que las mujeres campesinas de América Latina están asumiendo, cada vez más, labores agrícolas que dejan de realizar los hombres. Durante las dos últimas décadas ha habido un incremento del trabajo femenino en la producción rural de América Latina. Algunas estimaciones parciales muestran que el 50% del ingreso familiar campesino proviene de actividades realizadas por mujeres (Bonilla 1990:241). Asimismo, ha aumentado el número de hogares rurales con jefatura femenina, cuyas condiciones de vida son inferiores a las de los hogares con jefatura masculina (Bonilla 1990:232).

Estos cambios se traducen en un incremento cualitativo y cuantitativo de la jornada diaria de las mujeres, ya que en su caso las labores reproductivas y productivas son indivisibles. Y es por ello que se debe reconocer que el trabajo de las mujeres tiene características específicas distintas al trabajo del hombre, quien ha sido liberado socialmente de las labores domésticas. No obstante, cuando se habla de incorporar a la mujer al desarrollo se está concibiendo el término trabajo desde una óptica masculina, lo cual presupone que el trabajo reproductivo no es trabajo. Al negarse esta específica condición de la mujer, se asume que el desarrollo es neutral desde el punto de vista del género, es decir que afecta por igual a hombres y mujeres.

Uno de los costos más altos de la contradicción en la que se desenvuelven las mujeres beneficiarias de los programas de capacitación, y de la manera en que se percibe su desempeño se relaciona con esa subvaloración del trabajo femenino. Ni las mismas mujeres valoran su trabajo.

Esta misma concepción sexista sobre las relaciones hombre mujer cobija las estrategias de desarrollo rural dirigidas a la familia o a la comunidad. Implícitamente se asume que como la mujer es la responsable del espacio doméstico familiar, al incentivar su participación en proyectos que generen servicios comunales o

familiares (agua, vivienda, educación, salud), se está elevando la calidad de vida de la familia rural y beneficiando, por ende, a la mujer. Esta visión instrumental de la mujer ayuda a resolver algunas de sus necesidades prácticas, pero posterga sus necesidades estratégicas en tanto mujer, pues al definir a la familia como objeto de atención se encubren las diferencias de género (Gómez 1990). En este enfoque se relaciona a la mujer con lo sociocultural y al hombre con lo económico productivo.

La discriminación de la mujer no dependen de una actitud personal y voluntaria de los hombres sino de una convención cultural ancestral que autoriza a los hombres a ejercer poder y control sobre la vida y las decisiones de las mujeres. Las mujeres, a su vez, por esta práctica milenaria y consensual aceptan ocupar una posición subordinada, pues ello está interiorizado como algo natural e incuestionable. Por ello las mujeres, sobre todo del sector rural, que manejan menos información y viven bajo situaciones muy precarias, adoptan una actitud de dependencia vital (económica, política, social, jurídico/legal, erótica y afectiva); han aprendido a ser impotentes autocontrolando sus deseos y necesidades y autoimpidiéndose a actuar con poder y capacidad de decisión (Lagarde 1990). Y es esta actitud cultural la que debe ser enfrentada cuando capacitamos a las mujeres del sector rural.

Me limitaré a presentar la capacitación impartida en el marco de proyectos y programas de desarrollo rural orientados a las mujeres, aclarando que no existe una separación tajante entre el contenido de la capacitación y los enfoques subyacentes en esos proyectos.

Trataré por separado los casos ecuatoriano y colombiano, pues si bien prevalecen problemas comunes de fondo, en Colombia hay una experiencia más antigua y continua que en el Ecuador, en lo que a desarrollo rural y al tema mujer se refiere, lo cual ha permitido

consolidar una capacidad institucional para implementar este tipo de proyectos, algo que está construyéndose en Ecuador.

3. El caso ecuatoriano

En el último censo de población realizado en noviembre de 1990 queda en evidencia que de los 9.622.608 ecuatorianos, el 55% vive en el sector urbano. Las regiones más pobladas son la costa y la sierra, donde se concentra el 95% de la población total. Las dos ciudades más grandes del país -Guayaquil y Quito- concentran el 27% de la población total.

Además de los múltiples problemas que acarrea esta acelerada urbanización y concentración de la población, pone en entredicho la eficiencia de las políticas agrarias, cuyo objetivo es, entre otros, contener la migración campo-ciudad.

Aún no hay datos desagregados por sexo sobre la población rural. En todo caso, la población femenina total supera ligeramente a la masculina (50,2% vs, 49,8%), con leves diferencias regionales. El porcentaje de mujeres es superior al de hombres en la sierra (51,3% vs. 48,7%), mientras que en la costa se invierte la relación (50,4% vs. 49,6%).

La capacitación a las mujeres del sector rural se ha dado en el marco de programas y proyectos de desarrollo rural ejecutados por entidades gubernamentales, organismos no gubernamentales (ONG) mixtos, cuyos grupos prioritarios no son las mujeres (a diferencia de las ONG de mujeres creadas con el fin exclusivo de apoyar a este sector poblacional), por instituciones eclesiásticas y por organizaciones de base.

Los inventarios sobre el número y naturaleza de estas instituciones no son completos. En una publicación reciente (Friedrich Naumann, CEAAL, M. Quilla 1990) se señala que existen

en el país alrededor de 130 instituciones que trabajan con mujeres, de las cuales eligieron una muestra 79 instituciones de distinto tipo que mantenían programas de educación con mujeres en 1988. Los resultados muestran que en todas ellas la capacitación es uno de los ejes centrales de sus actividades y que en el área rural se desarrollan más actividades educativas que en el sector urbano. Este predominio se debe, sobre todo, al trabajo realizado por las organizaciones comunitarias y de base. En cambio las ONG concentran su trabajo en el sector urbano, sobre todo las ONG de mujeres. En ese mismo estudio se indica que la población más atendida es la de mujeres campesinas que representan el porcentaje más alto de la muestra (24%), seguido de amas de casa, pequeñas comerciantes y servicio doméstico.

Este panorama aparentemente favorable sobre la atención a las mujeres del sector rural se matiza cuando miramos de cerca lo que ha sido la intervención global estatal y de las ONG en el sector rural, y la legitimidad social del tema mujer en el país.

El tema de la mujer comienza a tener presencia social y algo de visibilidad con la apertura democrática de 1979. Desde comienzos de los años 80 empezó a fundarse la mayoría de organismos no gubernamentales (ONG) tanto mixtos como exclusivamente de mujeres que, a través de proyectos de promoción, educación y capacitación productiva, crédito, servicios legales, salud, comenzaron a trabajar con mujeres, sobre todo el sector urbano.

Las ONG de mujeres, cuyo trabajo es eminentemente urbano, durante la década pasada trabajaron sobre todo en proyectos de autoconciencia. A través de talleres de reflexión, testimonios colectivos, intercambio de experiencias cotidianas, intentan adaptar el feminismo a la realidad ecuatoriana. En algunas ocasiones han estado acompañados de investigaciones participativas de corte histórico, antropológico, cultural, político. Simultáneamente, algunas ONG han brindado capacitación

organizativa y servicios de atención legal, psicológica, salud, nutrición y violencia contra la mujer (CEPLAES 1990).

Asimismo, las organizaciones rurales de base de mujeres dieron un giro sustancial en la década pasada. La mayoría ha orientado su trabajo a recuperar y reflexionar sobre su condición de mujeres: hablar, perder el miedo, salir del aislamiento, refinar su capacidad para actividades reproductivas, autovaloración, etc. Casi todas las organizaciones y federaciones campesinas cuentan formalmente con un espacio propio de las mujeres (Rosero y Armas 1990).

En suma, las ONG de mujeres y las organizaciones de base de mujeres han privilegiado la concientización y organización, asumiendo que ésta es la vía para superar la sumisión y dependencia de las mujeres y para provocar un cambio social.

3.1 La capacitación estatal

A finales de los años 70 y comienzo de los 80 se impulsó el primer programa de desarrollo rural integral (DRI) que, con altibajos debido a las distintas orientaciones de los gobiernos de turno, ha sido la política pública más relevante de generación de ingresos y de empleo para el sector rural ecuatoriano.

No obstante, solo en 1987 se comenzó a ejecutar un proyecto piloto específicamente dirigido a las mujeres campesinas con el objetivo de desarrollar actividades productivas compatibles con las tareas del hogar, que permitieran mejorar los ingresos familiares. Las actividades de capacitación desarrolladas bajo este marco fueron: cría de animales menores, huertos comunales, corte y confección, tejido e hilatura. Las mujeres estuvieron excluidas de toda la capacitación técnico/productiva brindada por los DRI a los pequeños productores (Cuvi 1990).

Los otros dos organismos gubernamentales que han desarrollado capacitación dirigida a mujeres del sector rural son el Fondo de Desarrollo Rural Marginal (FODERUMA), creado por el Banco Central del Ecuador en 1978, y la Dirección Rural del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG). El objetivo de FODERUMA fue promocionar y capacitar a la mujer campesina en actividades ligadas a la economía familiar: huertos comunales, panaderías, cursos de producción de hortalizas, corte y confección, avicultura, crianza de cerdos y conejos con la finalidad de mejorar el autoconsumo familiar. Se trataba de proyectos pilotos que se suspendieron intempestivamente en 1986. La capacitación fue la principal estrategia del programa. Hubo intención de valorar lo doméstico pero poca experiencia y madurez de los equipos técnicos en el tema de la mujer.

Por último, el proyecto del MAG sobre tecnología apropiada para la mujer campesina funcionó entre 1979 y 1987. Su objetivo fue incorporar la mujer campesina al desarrollo incentivando la organización y el uso de tecnologías que permitieran incrementar la productividad del trabajo y mejorar el ingreso familiar. Cubrió apenas el 0.50% de las organizaciones campesinas registradas en el MAG. Se las capacitó en la confección de ropa, apicultura, cría de animales menores, panaderías, producción de mermeladas, procesamiento de café, harina de plátano y de yuca. Igual que en los proyectos DRI, aquí tampoco se invitó a las mujeres a participar en los eventos de capacitación técnica organizados por el MAG, pese a que las actividades que desarrollaban estaban ligadas a los contenidos de los cursos.

Estos proyectos estatales dirigidos a las mujeres del sector rural han tenido una baja cobertura poblacional y geográfica, y han funcionado al margen de las estrategias institucionales dirigidas a los campesinos. Las mujeres han tenido poquísimo o ninguno acceso a los beneficios generales de los programas (crédito, capacitación tecnológica, tierras). Tampoco se ha

logrado fortalecer las organizaciones de mujeres ni aumentar su participación en las organizaciones mixtas (Cuvi 1990).

Este breve recorrido muestra, en primer lugar, la escasa e intermitente atención que el Estado ha puesto en la capacitación dirigida a mujeres campesinas dentro de la estrategia global de desarrollo rural. El énfasis se ha centrado en actividades que constituyen prolongaciones de los roles reproductivos de las mujeres con la intención de satisfacer necesidades básicas familiares. La concepción de la capacitación es de corte técnico/productivo, manteniendo la clásica segmentación entre actividades masculinas y femeninas, es decir actividades de primera y segunda clase. Los proyectos dirigidos a mujeres adoptaron un tinte asistencialista, y como estaba ausente una visión de género en los procesos de capacitación, no se propiciaron condiciones que fortalecieran la autoestima, la confianza y el poder de decisión de las mujeres.

3.2 Las ONG que trabajan con mujeres rurales

La mayoría de ONG que desarrollan proyectos de capacitación en el sector rural son mixtas. La capacitación a mujeres constituye una actividad secundaria dentro de sus líneas de acción. Se trata de centros privados sin fines de lucro, instituciones cuyo personal técnicos oscila entre las 20 y 100 personas. He elegido cuatro ONG y un programa ejecutado por la Pastoral de la Mujer de la Arquidiócesis, cuyos proyectos ilustran bien las tendencias vigentes con respecto a la capacitación a mujeres rurales en Ecuador (Anexo 1).

Los objetivos generales de esas instituciones son desarrollar actividades de investigación-acción, acompañadas, en algunos casos, de proyectos productivos o de servicios destinados a satisfacer las necesidades básicas de la familia o de la comunidad. Cuatro comenzaron a trabajar con mujeres solo a mediados de los años 80, en respuesta a las demandas de las

beneficiarias, y por iniciativa de las mujeres que integraban los equipos técnicos de esas instituciones.

El contenido y la orientación de la capacitación dependen, en gran medida, del nivel de compromiso y conciencia de las mujeres que integran los equipos técnicos, así como de las situaciones concretas en las que se inserta su trabajo.

El proceso de sensibilización institucional hacia el tema mujer en estas instituciones es lento y conflictivo. En la mayoría de los casos son proyectos pilotos de baja cobertura, intermitentes y de pequeña envergadura. Los equipos están integrados por un reducido número de mujeres, cuentan con pocos recursos financieros e infraestructura.

3.2.1. Relación entre las ONG y las organizaciones de base

Como en general las ONG actúan como intermediarias entre las financieras y las organizaciones de base mixtas, su primer esfuerzo ha sido constituir grupos de mujeres dentro de las organizaciones comunales o de otro tipo. Crear estos grupos o fortalecer las incipientes formas de organización cuando las hay, es un proceso complejo y no libre de conflictos, sobre todo en el caso de las organizaciones indígenas.

En el sector rural, especialmente de la sierra, se conformaron organizaciones de base de mujeres para apoyar las luchas de las organizaciones mixtas por la tierra, contra la represión de la fuerza pública y contra la discriminación étnica. Salvo contadas excepciones, una vez que se consiguen las reivindicaciones, las mujeres vuelven ser relegadas.

Frente a esta situación, las profesionales mujeres de algunas ONG mixtas comenzaron a apoyar a las mujeres con educación y capacitación organizativa. El trabajo ha sido lento y con contratiempos, debido a la resistencia de las organizaciones de

base mixtas, a limitaciones de las mismas ONG que a veces confundieron su rol de intermediarias con el de protagonistas de los procesos sociales, y a la propia inseguridad de las mujeres de base. Uno de los principales problemas que han enfrentado y enfrentan las ONG en la capacitación, es el manejo de la resistencia masculina. Los conflictos se han resuelto de tres maneras (CEPLAES 1990):

1. La organización mixta acepta el grupo de mujeres, pero subordinándolo a sus objetivos y estrategias.
2. La organización mixta se enfrenta a la mujeres aduciendo que el trabajo específico con las mujeres de base pone en el peligro a la organización. En la mayoría de casos, la organización mixta adopta esta actitud antes de que se genere ningún conflicto.
3. La organización de mujeres logra negociar con la mixta ciertos espacios y reivindicaciones propios.

3.2.2. El trabajo con población indígena

La resistencia a otorgar un tratamiento específico a la condición de género se agudiza en las organizaciones indígenas y en algunas ONG mixtas especializadas en estos grupos. Como se señala en un trabajo reciente (Rosero 1991), a propósito de la participación y liderazgo de las mujeres indígenas en el levantamiento ocurrido en junio de 1990 en Ecuador, prevalecen una serie de mitos en torno al género, que ocultan la triple discriminación que sufre la mujer indígena: por mujer, por india y por pobre.

1. Se postula la vuelta a la sociedad paradisíaca -el Tahuantisuyo- donde primaba la igualdad entre géneros.

2. Se maneja una concepción idealizada de la pareja y de la familia indígena basada en la complementariedad de roles entre hombres y mujeres.
3. Se sobredimensionan las condiciones sociales estructurales y los factores externos que dan lugar a la organización de las mujeres campesinas indígenas.
4. Se asume que la resolución del problema étnico automáticamente mejorará la discriminación de las mujeres.

Como resultado de esta mistificación, la tendencia de la capacitación a mujeres indígenas ha sido valorizar su pertenencia étnica e ignorar su condición de género. De allí la ausencia de propuestas institucionales para trabajar con las mujeres indígenas. Hasta el momento, el movimiento indígena otorga pequeños espacios a las mujeres en las dirigencias de las organizaciones y ellas mismas desconocen no solo sus derechos sino las reivindicaciones del movimiento (CEPLAES 1990).

Traigo a colación este debate pues es crucial tanto para el contenido como para los mecanismos de capacitación que se impulsen en el caso de las mujeres indígenas.

3.3 Estrategias de intervención del Estado y de las ONG y su conceptualización sobre el género

Denomino estrategias de intervención a las formas como las ONG han desarrollado la capacitación con mujeres rurales. Las experiencias institucionales, gubernamentales y privadas, muestran que para implementar la capacitación se han formado grupos de mujeres, luego de que las organizaciones comunales mixtas, es decir los hombres, han aprobado este trabajo. Por lo tanto, las mujeres atendidas son básicamente mujeres que pertenecen a algún tipo de organización.

La capacitación se ha centrado en aspectos sociorganizativos, con el fin de fortalecer o propiciar la participación de esas mujeres en las organizaciones mixtas, usando como mecanismo han sido los proyectos productivos destinados a satisfacer necesidades familiares básicas. Se las ha capacitado en actividades que constituyen prolongaciones de sus roles reproductivos: corte y confección, bordado, tejido, hilado, huertos familiares, primeros auxilios, preparación de alimentos, salud, nutrición, cuidado infantil, etc. La capacitación de género, cuando se la ha impartido, ha ocupado un lugar secundario en las estrategias.

Estas estrategias colocan sobre el tapete algunos puntos centrales a ser debatidos, para la operacionalización de la capacitación:

1. Grupos mixtos vs. grupos segmentados
2. Organizaciones mixtas vs. organizaciones de mujeres
3. Mujeres organizadas vs. mujeres no organizadas
4. Satisfacción de necesidades básicas vs. concientización de género.
5. lo étnico vs. lo de género.

Más allá de estas consideraciones que son importantes, lo interesante es que independientemente de la estrategia que se adopte, subsisten los problemas de resistencia de parte de los hombres y una escasa motivación de parte de las mujeres. Y esto ocurre, a mi juicio, porque estas estrategias se basan en concepciones que no otorgan la importancia real que tiene la relación social desigual entre hombres y mujeres en los procesos de desarrollo y cambio social.

He identificado tres formas de concebir esa relación de género implícitas en los modelos conceptuales, en los cuales se basan las estrategias descritas.

1. Asumir que la discriminación de la mujer está determinada por su dependencia económica. Por lo tanto, cualquier transformación pasa en primera instancia por la ruptura de esa dependencia económica familiar, a través de proyectos productivos o servicios de apoyo, que incrementen la autoestima y confianza de las mujeres.

2. Identificar y cuestionar los problemas específicos de las mujeres ligados a su condición de género, a través de investigaciones participativas y algunos servicios de apoyo que eleven su autoestima e incentiven su participación en las organizaciones mixtas. En este caso se privilegia la dimensión sociocultural y de género.

La paradoja que enfrentan estos dos enfoques, en lo que a capacitación concierne es elegir entre la eficiencia económica mediante una capacitación técnica adecuada a la demanda del mercado, frente al cuestionamiento de los roles y valores tradicionales que generan y reproducen la desigualdad entre hombres y mujeres.

A la tercera tendencia, que se identifica con los proyectos estatales en la década pasada y con una de las ONG seleccionadas, lo que le interesa es propiciar el desarrollo familiar y comunal apoyando actividades productivas que permitan "incorporar la mujer al desarrollo", mejorando su participación económica. Como esta tendencia ignora su condición subordinada frente al hombre, intenta responder a la pobreza rural desconociendo que la discriminación de la mujer es un obstáculo central para el desarrollo rural. Este enfoque que toma a la familia o a la comunidad como eje de atención y que privilegia la satisfacción de las necesidades básicas es la línea que menos permite tratar adecuadamente la discriminación de la mujer.

3.4. Las lecciones de la década pasada en Ecuador

Los logros que las beneficiarias reportan en algunas evaluaciones sobre la capacitación recibida son: autovaloración, solidaridad entre mujeres, salir del ámbito doméstico, aprender cosas, conseguir equipos. También señalan algunas desventajas: bajo volumen, productos deficientes, dificultades en la comercialización, capital escaso, carencia de capacitación técnica y administrativa, resistencia de los esposos, celos de la organización mixta, falta de tiempo.

Los comentarios de las ejecutoras son menos alentadores: poca dedicación y motivación de las mujeres, alta deserción por falta de tiempo, prohibición de los maridos, desinterés en los temas tratados, conflictos con las organizaciones mixtas, bajísimo respaldo institucional, desconocimiento de la lengua y la cultura indígenas, capacitación intermitente, escasos recursos humanos, financieros e infraestructurales, entre los más importantes.

El Estado y la mayoría de ONG mixtas no han aprovechado las metodologías usadas por las ONG de mujeres y sus concepciones alternativas frente a lo que significa capacitar a las mujeres con una óptica de género. En una investigación reciente (F. Naumann, CEAAL, M. Quilla 1990) se constató el gran aislamiento, desconocimiento y falta de coordinación entre las instituciones que trabajan en programas de promoción y educación con mujeres. Todavía no se ha podido vencer los sesgos ideológicos que impiden introducir una concepción de género en la capacitación, bajo argumentos de que eso pone en peligro las organizaciones de base mixtas, puede generar un divisionismo, que son menos importantes que otros, etc.

Pese a que algunas técnicas de las ONG mixtas manejan un enfoque de género, en la práctica no han podido superar la tendencia a reforzar actividades tradicionales de las mujeres. Hasta el momento, y más allá de la voluntad de los equipos técnicos se han

reproducido estereotipos tradicionales de género en la capacitación. Esto se debe en parte a la intención de responder a las "necesidades sentidas" de las mujeres, olvidando que ellas por su discriminación tienen escasa capacidad para demandar apoyo y para tomar decisiones.

Prevalece un desbalance entre la capacitación técnica/productiva y la de género. No solo que ha primado la primera sino que no se han encontrado mecanismos adecuados para articularlas, cuando se ha impartido la segunda. Se ha trabajado fragmentadamente, funcional y puntual, sobre todo en aquellas concepciones que no consideran el género como una variable central de la capacitación. Las ONG han intentado trabajar de manera más integral que el Estado, el cual se concentra en producción y nutrición (F. Naumann, CEAAL, M. Quilla 1990).

Se concibe el grupo o la organización de mujeres como un espacio colectivo para generar ingresos, adquirir destrezas y conocimientos olvidando que en este caso es también un espacio que les permite expresarse, mostrar sus problemas, los que han sido silenciados socialmente (por ejemplo, la violencia).

Se ha tendido a capacitar a mujeres que pertenecen a organizaciones mixtas asumiendo que esta es la única forma de participación posible, o posiblemente la estrategia de entrada más fácil. El problema es que por lo general estas organizaciones están controladas por los hombres, y que dejan de lado a aquellas mujeres que no están integradas formalmente.

La capacitación ha sido discontinua, a corto plazo, no se ha impartido en la lengua de las mujeres capacitadas, no se ha previsto sus disponibilidades de tiempo ni sus horarios, no se ha realizado evaluaciones sistemáticas y ha habido una concentración regional del trabajo.

4. El caso colombiano

En 1989 se inventariaron 879 instituciones gubernamentales, ONG y asociaciones de mujeres que ejecutaban 437 proyectos dirigidos a mujeres colombianas, los mismos que cubrían el 4.5% de la población femenina total (Ayala et al 1990)

Más de la mitad de esos proyectos (54%) se concentró en la zona rural. Se trata principalmente de microproyectos generadores de ingresos destinados sobre todo al autoconsumo (75%), seguidos muy de lejos por proyectos de capacitación (10%) en áreas como: salud, nutrición, modistería, repostería, recreación, cría de animales menores, cultivos de hortalizas y frutales y comercialización de alimentos (Ayala et al 1990).

Igual que en Ecuador, los proyectos tienden a concentrarse en determinadas regiones geográficas y dejan complementamente desatendidas a otras como Arauca, Chocó, Casanare y la Guajira, zonas consideradas de pobreza crítica (Ayala et al 1990: 299).

Hasta 1985, la actitud del Estado colombiano respecto al tema mujer y las consecuentes acciones fue vacilante, lo permitió el surgimiento y operación de ONG mixtas y de mujeres que, desde finales de los años 70, captaron los fondos de organismos internacionales identificados con el trabajo específico dirigido a mujeres (Ayala et al 1990).

En Colombia existen numerosas ONG mixtas y de mujeres, que desarrollan proyectos orientados a mujeres. Estas instituciones, especialmente las ONG de mujeres, constituyen un espacio importantes de apoyo para lograr un mejoramiento de la participación de la población femenina en el desarrollo. Uno de sus preocupaciones centrales ha sido desarrollar metodologías de capacitación e investigación participativa que permitan avanzar y ampliar la cobertura del trabajo con mujeres (Gómez 1990).

Desde mediados de los años 80, algunas ONG de mujeres han realizado encuentros y talleres de reflexión y recuperación de experiencias históricas de las mujeres, en los cuales han participado alrededor de 1800 mujeres campesinas de todas las regiones del país (Gómez 1990).

Sin embargo, en 1989 se estimaba que del total de proyectos dirigidos a mujeres en Colombia, las ONG cubrían el 23%. Se trata sobre todo de proyectos ejecutados en el área urbana, la mayoría pequeños o medianos (Ayala et al 1990:324). Esto insinuaría que las instituciones gubernamentales tienen actualmente un mayor peso e importancia en los proyectos específicamente dirigidos a mujeres del sector rural, al contrario de lo que ocurre en Ecuador. Por esta razón, concentraré la atención en las actividades de capacitación desarrolladas por las instituciones públicas.

4 6.1. La capacitación estatal

El desarrollo del aparato institucional público, en lo que a asuntos de la mujer se refiere, es más antiguo y consolidado que en Ecuador. Existen instancias especializadas dentro de los Ministerios, dedicadas especialmente a atender a las mujeres del sector rural, y, en algunas, ya se maneja una perspectiva de género: Comunicación para la Infancia y las Mujeres, del Ministerio de Comunicaciones; el Programa de Educación Familiar y Desarrollo Infantil, del Ministerio de Salud, el Apoyo en capacitación a ANMUCIC, del Ministerio de Agricultura; el Departamento Nacional de Planeación, el Fondo DRI, entre otras (Gómez 1990).

En 1984, el gobierno colombiano formuló y aprobó una política específica para la mujer campesina. Esta política, concebida desde una óptica de género, persigue "modificar las condiciones actuales de participación económica y social de las mujeres campesinas asegurando mayor eficiencia en las labores

productivas, incrementando la oferta de alimentos y logrando un mejoramiento de la calidad de vida de ellas y su familia" (Gómez 1990). Ningún "otro país de América Latina ha formulado, hasta ahora, una política para la mujer con un alcance similar" (Ayala et al 1990: 301).

Bajo este marco se gestaron proyectos pilotos que integraban los roles reproductivos y productivos de las campesinas. La formulación y aprobación de esta política respondió, en gran medida, al bagaje de conocimientos e investigaciones sobre la mujer desarrollados en el país, y a la presencia dentro del Estado de mujeres que ocupaban altos cargos de decisión y que conocían el tema mujer (Gómez 1990). El Ministerio de Agricultura puso en marcha esta política en 1985, apoyándose en los programas de las distintas entidades públicas que trabajan en el sector agropecuario.

Con la aprobación de la política para la mujer campesina, se redefinieron las exigencias de capacitación y asistencia técnica para esta población, involucrando a todos los institutos descentralizados del Ministerio de Agricultura (ICA, DRI, Caja Agraria), y comprometiendo el apoyo de otras instituciones oficiales y semioficiales como el SENA, Artesanías de Colombia, CVC y PLADEICOP (Ayala et al 1990: 304) El personal que ha impartido la capacitación ha estado integrado por técnicas agropecuarias, mejoradoras del hogar y promotoras de desarrollo rural

A través de tres proyectos ejecutados por tres instancias públicas, ejemplifico los logros y limitaciones en la ejecución de esta política, en lo que a capacitación se refiere.

El proyecto Mujer para el Desarrollo Ingral de la Familia Campesina se planteaba fortalecer tanto los aspectos sociales como productivos, promocionando la organización de la mujer

campesina. Por este medio se intentaba capacitarla en la toma de decisiones, en la cría de animales menores y en la transformación, conservación y comercialización de alimentos.

Pese a que la política concebía el trabajo de la mujer desde una óptica de género, hasta 1989 las mujeres campesinas estuvieron excluidas de la capacitación tecnológica brindada a los campesinos hombres, pues institucionalmente se separó entre el contenido tecnológico/económico y el social; se incluyó a la mujer dentro de este último, lo que muestra las dificultades institucionales para definir a las campesinas como productoras y entender su condición específica de género. Actualmente se están diseñando tecnologías para ahorrar el tiempo y el esfuerzo de las mujeres en el manejo de proyectos, pero existe poco interés de los investigadores (Ayala 1990:308-9).

El INCORA también ha ejecutado, desde 1985, proyectos productivos generadores de ingreso, dirigidos a mujeres campesinas. Ha impartido capacitación técnico-empresarial y sobre el mejoramiento del hogar, tratando de promover la organización de las mujeres. Como el programa de la mujer no tiene identidad dentro del INCORA, los proyectos operan aisladamente, tienen bajo impacto y son coyunturales, pues dependen de la voluntad de la persona que ocupe la gerencia (Ayala et al 1990: 311).

El proyecto Mujer Campesina del Fondo de Desarrollo Rural Integrado (DRI) se orienta a la capacitación y asistencia técnica y al suministro de crédito. Se ofrece capacitación en organización, participación, salud, ecología, mejoramiento de técnicas de producción, gestión empresarial y diseño de proyectos.

El DRI atiende proyectos agropecuarios y artesanales, cuya duración oscila entre los 2 y 5 años. Previamente se realizan diagnósticos usando una metodología participativa, para conocer

la relación de las mujeres con los factores de la producción, sus dificultades para acceder al crédito, la asistencia técnica, la información y otros servicios sociales; el grado y la calidad de la participación de las mujeres en el proceso productivo y la distribución de la jornada laboral de esas mujeres.

De las tres instituciones revisadas, evidentemente el DRI es la que mejor integra los distintos y múltiples aspectos que definen el trabajo y la participación social de las mujeres campesinas.

Como un objetivo específico de la política hacia la mujer campesina, se impulsó en 1984, una organización de mujeres - Asociación Nacional de Mujeres Campesinas e Indígenas- para defender sus derechos a asociarse, que les es negado por algunas organizaciones campesinas mixtas y por algunos funcionarios del Estado. La función de esta Asociación es velar porque se cumplan los proyectos a ellas dirigidos, lograr cambios legales que beneficien a las mujeres campesinas y acceder con representación a las instituciones públicas que rigen la política agraria (Gómez 1990).

También existen comités de mujeres que participan en organizaciones mixtas como la Asociación Nacional de Usuarios DRI, pero allí las mujeres tiene que "luchar permanentemente por ser protagonistas y no servidoras" (Gómez 1990).

⁴ 6.2. Las lecciones

En 1989, el Ministerio de Agricultura, unilateralmente dio por terminada la ejecución del Programa de la Mujer Rural. Como los responsables de ese programa no hicieron evaluaciones de los logros alcanzados, no hubo argumentos para rebatir esta decisión (Ayala et al 1990).

En una evaluación reciente (Ayala et al 1990) se señala que los proyectos de mujeres no se articularon a los objetivos centrales

de las instituciones públicas ejecutoras, razón por la cual constituyeron proyectos aislados, secundarios que los volvía muy vulnerables dentro de las instituciones.

Pese a que en la política hacia la mujer campesina existe un mandato explícito de reconocer la condición específica de la mujer campesina, en la ejecución de los programas aún se sigue desconociendo el papel central de esas mujeres en el desarrollo rural y en la producción de alimentos. Los proyectos tienden a reproducir una actitud asistencialista y a convertir a las mujeres en trabajadoras voluntarias, pues no se cuestiona la división del trabajo según géneros (Ayala et al 190: 330).

Dentro de las instituciones ejecutoras se asigna muy poca importancia a los proyectos específicos para la mujer campesina. El personal es escaso y no está lo suficientemente entrenado para responder a las exigencias particulares de esos proyectos, sobre todo aquellas de orden técnico. Cuentan con escaso financiamiento e infraestructura y siguen primando las actividades tradicionales con pocos resultados económicos en la mayoría de los casos.

Como no se ha desarrollado una capacitación de género que tienda a elevar la confianza y autoestima de las mujeres, las beneficiarias han perdido interés en participar, pues los logros económicos "no compensan la desorganización de la vida doméstica ni los conflictos con sus maridos que no siempre aceptan de buena gana ni apoyan la participación de sus mujeres en actividades extradomésticas" (Ayala et al 1990:334).

No obstante han habido logros parciales. Las mujeres han accedido a espacios de aprendizaje gestor y de administración de recursos; han podido combinar sus tareas domésticas con actividades generadoras de ingresos que si bien no constituyen un aporte monetario significativo, estas se han realizado en horarios muy reducidos (Ayala et al 1990).

Todas las evaluaciones coinciden en la necesidad de fortalecer la organización de la mujer rural promoviendo acciones orientadas directamente a cuestionar las relaciones de género y a fortalecer su identidad como mujeres.

5. Conclusiones

La capacitación para el género tiene una lógica conceptual y metodológica propia. Si bien se nutre de las metodologías de educación popular, los contenidos están cuestionando valores profundamente arraigados en hombres y mujeres y que a fuerza de una costumbre ancestral aparecen como naturales, es decir como inmutable. El fin último de esta capacitación es volver visible la discriminación de la mujer y modificar los patrones culturales que la reproducen. Lograr que las relaciones hombre/mujer se cimenten en las diferencias que de hecho existen más no en la desigualdad.

Dada la temperatura social del tema, no se puede seguir cometiendo errores, improvisando, basando el trabajo en las buenas intenciones personales. Es necesario enfrentar el desafío con una alta dosis de creatividad y flexibilidad, por tratarse de un tema nuevo de un viejo problema, pero contando con una planificación y programación institucional basadas en diagnósticos que reflejen adecuadamente las múltiples y heterogéneas situaciones en las que están insertas las mujeres rurales. Existe conocimiento teórico acumulado que puede apoyar la planificación, ya que el pensamiento feminista viene reflexionando sobre las relaciones de género desde hace ya 30 años. Es necesario que eso se incorpore a la planificación institucional para el desarrollo rural, a fin de modificar la concepción tradicional sobre la mujer rural que ha impregnado los modelos de desarrollo y ha constituido un obstáculo en la capacitación hasta ahora impartida.

Debemos desechar aquellos modelos institucionales de capacitación que han ignorado el género como uno de los principios básicos de organización social y de división del trabajo, y que al hacerlo han focalizado la atención en la familia y la comunidad. Estos enfoques, lejos de beneficiar a las mujeres, las han instrumentalizado para cumplir objetivos que no necesariamente permiten su autovaloración y la superación de su subordinación.

También es necesario re/pensar aquellos modelos que si bien persiguen la eliminación de la discriminación de la mujer, conciben la capacitación como un proceso fragmentado y secuencial, en el cual se privilegia la satisfacción de las necesidades básicas inmediatas y visibles, difiriendo el tratamiento específico de las relaciones hombre/mujer dentro de la pareja, la familia y los valores que sustentan la desigualdad de género. Las experiencias están mostrando que si no son tratados estos aspectos de manera particular e intencional, se siguen reproduciendo, pese a las modificaciones que ocurren en el campo económico.

6. Hacia una operativización de la capacitación de género

A continuación señalo los aspectos, a mi juicio, centrales que deben ser contemplados en la programación de las acciones de capacitación dirigidas a mujeres rurales.

La capacitación para el género responde a una concepción integral e integradora de la educación. Implica desarrollar destrezas y habilidades prácticas, a la vez que incentivar el poder de las mujeres para demandar y definir propuestas y soluciones que mejoren sus situaciones concretas y su condición subordinada.

Para que las mujeres puedan participar en la toma de decisiones, primero deben prepararse, adquirir nuevas destrezas, incrementar su confianza en sí mismas, a partir de sus propias experiencias. Necesitan ser escuchadas. Es menester despertar su conciencia

sobre las formas como ellas se autodiscriminan, estimularlas para que hablen sobre sus propios valores y sobre los valores de los demás, que tomen conciencia de la manera como esos valores limitan sus opciones personales.

Se ha mantenido a las mujeres rurales al margen de las fuentes de asistencia técnica y financiamiento. Como resultado muy pocas se han convertido en líderes o promotoras locales, capaces de replicar y transferir los conocimientos adquiridos. Están desinformadas sobre la oferta tecnológica, las fuentes de financiamiento, los servicios de apoyo, etc. Por esta marginación, tienen poquísima o ninguna capacidad para comunicar sus necesidades. No constituyen un grupo social que demanda efectiva, inmediata y activamente. Lo que se les ofrece no siempre les sirve.

Las mujeres no pueden identificar sus necesidades sin antes manejar información, conocer y comprender cómo la distribución de recursos dentro y fuera de la familia es desigual entre hombres y mujeres y no solo entre grupos sociales pobres y ricos. En el mismo sentido es necesario informarles sobre las dificultades de toda índole que enfrentan las técnicas, cuando desarrollan proyectos que pretenden beneficiar a la mujer.

La capacitación a mujeres rurales no puede ser vista únicamente como un apoyo técnico, administrativo y financiero, sino y ante todo como un proceso de autovaloración. Es preciso considerar la esfera de lo cotidiano/familiar, el mundo doméstico, y no solo el trabajo extra-doméstico y la organización, valorando las múltiples experiencias de esas mujeres, sus prácticas de sobrevivencia, el manejo del medio ambiente, su participación en la producción, y reconociendo sus derechos al descanso, al tiempo libre y la diversión.

Las inversiones en la capacitación a las mujeres rurales no pueden ni deben regirse única y exclusivamente por los criterios de rentabilidad económica. Debe asumirse como una manera de retribuir y reconocer socialmente su trabajo gratuito en la reproducción biológica y social.

Formar a la mujer valorizándola, significa enfrentar nuevos desafíos a corto, mediano y largo plazo. Como se trata de una propuesta de cambios profundos, siempre generará resistencias. Hay que prever las posibles consecuencias conflictivas de este proceso y los mecanismos para manejarlas adecuadamente cuando se presenten.

También los hombres deben ser capacitados en torno al género, algo que no se ha tomado en cuenta con la suficiente fuerza en los proyectos dirigidos a mujeres. Como se trata de una relación social en la que actúan las dos partes, los hombres deben comprender cómo sus actitudes y comportamiento desvalorizan a la mujer, e identificar los distintos espacios sociales donde ello ocurre. Este tipo de capacitación sí ha dado buenos frutos cuando se la ejecuta en grupos mixtos. Entre otras cosas, se debería cuestionar el relegamiento de las mujeres en las organizaciones mixtas, los valores autoritarios y la violencia contra la mujer, tratar el manejo de los ingresos domésticos, y buscar soluciones colectivas que faciliten la organización del trabajo doméstico y de las relaciones familiares.

Es necesario sensibilizar a los/as técnicos de las instituciones que participan en los proyectos de desarrollo rural, pues si no han recibido capacitación especializada, que les permita diferenciar las preferencias y necesidades de las mujeres frente a las de los hombres, seguirán considerando que las mujeres no contribuyen eficientemente a la producción, y tenderán a trabajar solo con hombres, que serán quienes se sigan beneficiando de la capacitación. Además, serán sus preocupaciones y necesidades las

que los técnicos/as transmitan a las fuentes institucionales generadoras de tecnología y asistencia financiera. Esta tendencia se agrava por el alto porcentaje de hombres que conforman los equipos técnicos.

La capacitación debe ser un proceso continuo, a largo plazo y con metodologías flexibles para poderlas aplicar a diferentes grupos de mujeres. Deberán nutrirse de las experiencias alternativas de capacitación y educación desarrolladas por distintas ONG de mujeres, lo cual les permitirá reformular las concepciones tradicionales sobre la mujer que han imperado hasta ahora en la mayoría de programas de capacitación dirigido a mujeres del sector rural.

Es indispensable identificar las experiencias concretas de las mujeres, sus necesidades, intereses y deseos, a partir de las situaciones particulares y heterogéneas en las que están insertas. Para conocer qué hacen, y porqué lo hacen se puede combinar varias variables que entregue información sobre la familia, desagregada por sexos: edad, estado civil, edad de los hijos, número de hijos y dependientes en la familia, jefatura masculina o femenina, nivel de instrucción, ingresos, lengua, experiencia laboral y organizativo, lo cual permitirá determinar sus disponibilidades de tiempo, sus aspiraciones, así como los niveles y formas específicas de discriminación que sufre. Así mismo será necesario caracterizar los contextos socioeconómicos, ecológicos, productivos, de mercado en el cual se mueven, a fin de elegir actividades productivas viables para las cuales capacitarlas. La investigación participativa ha mostrado ser un buen instrumento para combinar diagnóstico y capacitación. Algunas experiencias (Colombia 1989) han concebido el diagnóstico como un instrumento de formación de las mujeres y de los hombres. Esas experiencias muestran que, por este medio, los hombres descubren la real participación de la mujer en la producción.

Las estrategias de intervención pueden ser múltiples y flexibles, siempre y cuando respondan a esta concepción integral. La elección de trabajar con grupos mixtos o segregados, de formar o no organizaciones de mujeres, de privilegiar lo comunal o lo familiar, las actividades productivas o reproductivas dependerá de las experiencias de las mujeres que varían en cada situación particular. No basta con reconocer la condición discriminada de la mujer, es pertinente también recuperar la heterogeneidad de situaciones que vive.

Es necesario mantener un espacio exclusivo de mujeres, para tratar los problemas que ellas no se atreven a expresar frente a hombres. Esta capacitación colectiva y segregada es fundamental pues les permite socializar experiencias que consideran individuales. El éxito depende de la seguridad que hayan alcanzado sobre sí mismas lo cual les permitirá enfrentar mejor su participación en grupos mixtos.

Hasta ahora, el espectro de beneficiarias se ha circunscrito a mujeres madres de familia, por lo general organizadas. Es cierto que esta población se ubica en los estratos más pobres de la sociedad rural y no puede ser desatendida, pero es necesario detener la emigración, presentando alternativas para los jóvenes que además de ser una población numerosa en nuestros países es más flexible al cambio.

Las mujeres indígenas deben ser capacitadas en su propia lengua, lo cual implica que es necesario formar técnicos/as que hablen al menos el quichua, la lengua más generalizada. La contratación de traductoras no ha dado buenos resultados.

En las fases iniciales del proceso de capacitación, las mujeres necesitan realizar algún trabajo visible, que les permita justificar su salida del hogar. Necesitan ver resultados

inmediatos, palpables y concretos, lo cual les ayuda a incrementar su autoestima.

ANEXO 1

1. CENTRO DE EDUCACION Y CAPACITACION DE CAMPESINOS DEL AZUAY
(CECCA)

Este Centro se fundó a principios de los años 70 para apoyar a los campesinos de la región sur del país. Desde 1979 trabajan con comités femeninos, filiales de organizaciones campesinas de segundo grado, y con mujeres que pertenecen a organizaciones comunales mixtas. Los comités femeninos surgieron a principios de los años 70 para apoyar las luchas de las organizaciones mixtas por acceder a la tierra.

El CECCA imparte capacitación técnica, productiva y de género a mujeres campesinas madres de familia que no cuentan con ingresos estables. El objetivo de la capacitación ha sido enfrentar parcialmente los problemas económicos de las familias campesinas, cuestionar aspectos ideológicos que insiden en la discriminación de la mujer y formar dirigentes mujeres.

Durantes 12 años de trabajo han capacitado alrededor de 2000 mujeres, asentadas en zonas de sierra, subtropicales y tropicales del sur del país. Actualmente están sistematizando y evaluando la experiencia.

Se ha impartido capacitación técnica en corte y confección, artesanía, tejidos, primeros auxilios, nutrición, cría de chanchos y cuyes, huertos, formación de promotoras de base para atender centros infantiles y manejo administrativo - financiero de proyectos de desarrollo. También han realizado talleres específicos sobre autovaloración, identidad de género, derechos de la mujer, situación de la mujer dentro de la familia, las organizaciones mixtas, la comunidad y la iglesia.

La elección de actividades responde a las solicitudes de las beneficiarias, o a la oferta externa de instituciones estatales y privadas que apoyan proyectos productivos en la zona. Se trabaja

en grupos exclusivos de mujeeres, pues ello permite a las integrantes hablar de sus problemas con confianza.

Los equipos técnicos están formados por profesionales mujeres y por mujeres dirigentes de base. Eventualmente se contrata técnicos hombres para actividades específicas.

Logros y limitaciones

1. Se ha logrado mejorar los sistemas productivos para autoconsumo y modificar ciertos patrones alimenticios de las familias.
2. Se ha introducido dentro de las organizaciones mixtas la discusión sobre la discriminación de la mujer.
3. Se ha formado líderes y dirigentes mujeres.
4. Se han desarrolado destrezas entre las mujeres de base para manejar proyectos de desarrollo.
5. Persiste el hostigamiento y resistencia de parte de los maridos y de los dirigentes hombres de las organizaciones mixtas. Se han suscitado conflictos serios en ciertas épocas.
6. Las mujeres disponen de muy poco tiempo para participar en los talleres de capacitación.
7. No se han modificado los roles tradicionales dentro de la familia.
8. Se ha modificado la situación productiva de la zona con el apareamiento de oro y la consecuente explotación. Las mujeres se desplazan de un lugar a otro; hay una fuerte rotación en los grupos.

9. Se ha incrementado el tiempo que dedican las mujeres a obras de beneficio comunal.

10. La cobertura población es limitada.

(Entrevista a Margarita González, Coordinadora de los proyectos de las mujeres y los niños, desarrollados por el CECCA, Quito, 25 de febrero de 1991).

2. CENTRO DE DOCUMENTACION E INFORMACION DE LOS MOVIMIENTOS SOCIALES DEL ECUADOR (CEDIME)

Este Centro, fundado en 1981, realizaba proyectos de investigación-acción y de educación popular principalmente con población indígena de la sierra y de la Amazonía ecuatorianas. En 1987 iniciaron proyectos de capacitación a mujeres indígenas, pues constataron que tenían poquísimo espacio de decisión en las organizaciones mixtas y en el movimiento indígena.

El objetivo de la capacitación fue potenciar el liderazgo de las mujeres para que puedan demandar servicios de apoyo al Estado y a las ONG, así como defender sus derechos dentro del movimiento indígena. No desarrollaron proyectos productivos. Brindaron apoyo en salud. La capacitación se centró en el fortalecimiento de la identidad de género y étnica de las mujeres participantes en los talleres y cursos que se impartieron a grupos de 20 mujeres cada uno.

Eventualmente se integraba a hombres para evaluar si la concientización a mujeres había tenido algún impacto en el comportamiento masculino. En estos casos, las mujeres dejaban de expresarse, se replegaban pues los hombres tomaban la palabra y dirigían la discusión.

La mayoría de mujeres participantes eran quichua hablantes; entendían bien el castellano pero tenían dificultades para expresarse en este idioma. Por ello trabajaron con traductoras, quienes frecuentemente distorcionaban el mensaje y el contenido de la capacitación.

La capacitación se suspendió en 1990, por falta de personal especializado dentro del CEDIME. El equipo técnico estuvo integrado solo por profesionales mujeres.

Las lecciones

1. Las mujeres indígenas no piensan en sí mismas, sino en su familia, en la organización, en la comunidad. Es necesario desencadenar una reflexión que haga visible la discriminación en la que viven. Están sometidas a mucha violencia y maltrato de parte de los maridos.
2. Existe una fuerte resistencia de los dirigentes hombres y del movimiento indígena en general, frente a la organización de las mujeres. Temen que esto separe o aleje a la mujer de dicho movimiento.
3. Hace falta investigar la lógica propia de las culturas indígenas sobre las relaciones de género.
4. No existe la complementariedad en la distribución de roles entre hombres y mujeres, como se sostiene comunmente en la literatura sobre las culturas indígenas. La mujer sufre distintos tipos de discriminación.
5. El trabajo con mujeres indígenas es lento y a largo plazo. Es necesario realizar una capacitación más intensiva y continua haciendo énfasis en la autovaloración de las mujeres a fin de que no sean instrumentalizadas por los dirigentes hombres.

6. La capacitación a mujeres indígenas debe ser integral: género, organización y producción. Se debe implementar proyectos generadores de ingresos, pero sin dar la sensación de que estos van a resolver su situación de discriminación. Y esos proyectos deben ser eficaces, técnica y económicamente para que fortalezcan la confianza de las mujeres y su organización. De otra manera se consigue el efecto contrario, como ha ocurrido hasta ahora en la mayoría de casos.

(Entrevista a Gloria Campos, Directora de CEDIME y Coordinadora de los proyectos de mujer de ese Centro, Quito, febrero 21, 1991)

3. CENTRAL ECUATORIANA DE SERVICIOS AGRICOLAS (CESA)

Esta institución trabaja con campesinos e indígenas desde los años 60, con el objetivo de "fortalecer la toma de conciencia de las organizaciones". A través de la capacitación y promoción social y organizativa se articulan todas las actividades productivas y los servicios sociales de apoyo.

En 1986 realizaron un diagnóstico sobre la situación de las mujeres de las zonas donde ejecutaban los proyectos productivos, ante la constatación en terreno del importante papel que esas mujeres desempeñaban en la producción y de su escasa participación en las organizaciones mixtas.

Los resultados del diagnóstico modificaron la orientación institucional con respecto al trabajo con mujeres. Se creó una línea específica de acción para esta población. Hasta entonces se había trabajado con las mujeres pero con un enfoque de familia. No obstante, hasta el presente el nuevo enfoque no es compartido por todas las personas que integran los equipos de CESA. Aún persisten resistencias institucionales internas y falta de conocimiento de los profesionales hombres sobre el género.

Desde 1987 comenzaron a desarrollar proyectos productivos para el autoconsumo con mujeres indígenas y campesinas de la sierra norte

y central, que pertenecen a organizaciones mixtas. Se las capacita en alimentación, nutrición, salud, huertos familiares, crianza de animales menores y artesanía. Esta capacitación técnica es acompañada por capacitación sociorganizativa. No se imparte capacitación de género pues hay temor de que ello provoque resistencias de los hombres y de las organizaciones mixtas. Antes de formar los grupos de mujeres, las técnicas consultaron a los hombres dirigentes. En lo sucesivo han tratado de "todas las actividades que realizan con las mujeres sean transparentes para la comunidad". Discuten eventualmente en grupos mixtos sobre la discriminación que sufre la mujer en las organizaciones comunitarias usando audiovisuales y sociodrama.

El equipo de mujeres de CESA concibe la capacitación de género como un proceso dividido secuencialmente en etapas. El primer paso es lograr la autoconfianza de las mujeres y despertar su interés en organizarse, a través de actividades productivas concretas con las cuales ellas estén familiarizadas y que le entreguen resultados tangibles, de tal manera que puedan autojustificarse y justificar a su maridos la inversión de tiempo fuera del hogar. En una segunda etapa se puede pensar en actividades no tradicionales y en capacitación de género.

El equipo institucional está conformado por 9 profesionales mujeres (enfermera, nutricionista, trabajadora social, sociólogas, promotora y antropólogas) para atender alrededor de 1500 mujeres.

Resultados y problemas

1. Ha aumentado el número de mujeres dirigentes en las organizaciones mixtas.
2. Se han formado grupos de mujeres y su participación es mayor en la reuniones comunales. No obstante, mientras en los grupos

de mujeres expresan y comentan sus problemas, no lo hacen cuando los hombres están presentes.

3. Aunque no se ha evaluado si las nuevas actividades productivas recargan la jornada diaria de las mujeres, las beneficiarias están motivadas; sienten que les ayuda a romper su rutina doméstica; están ansiosas por aprender, capacitarse, participar.

4. Comienzan a tener conciencia de su discriminación; entre ellas comentan y buscan maneras de superarla. Han modificado su gestualidad; están más abiertas y dispuestas al diálogo.

5. Persiste la resistencia de los hombres para que las mujeres se reúnan y organicen. El proceso de sensibilización a los hombres es lento y conflictivo. Ellos se sienten amenazados.

6. Es necesario conocer más la cultura y reivindicaciones de las mujeres indígenas. Ellas se identifican en tanto miembros de una familia, de una etnia, de una comunidad. Tienden a postergar sus deseos y aspiraciones individuales.

7. Las mujeres invierten mucho tiempo en conseguir leña y agua.

8. Hay problemas serios de maltrato físico de parte de los maridos.

9. Son mujeres quichuahablantes que entienden el castellano pero tienen dificultades para expresarse en este idioma.

10. La capacitación a mujeres campesinas e indígenas es un proceso lento y a largo plazo. Necesitan más apoyo que los hombres, pues no se han enfrentado a agentes externos y tienen pocas posibilidades de expresar lo que quieren porque no conocen otras alternativas que las de su reducido medio circundante.

(Entrevista a Ana Maister, Cooperante de CESA, que participa en el proyecto de la mujer, Quito, febrero 25, 1991).

4. CENTRO ANDINO DE ACCION POPULAR (CAAP)

Este Centro, fundado en los años 70, realiza investigación acción y apoya proyectos productivos dirigidos a la población indígena. Trabaja en la sierra central y norte del país.

El enfoque analítico del CAAP son las estrategias de reproducción familiar, considerando la dimensión étnica pero no la de género. Les interesa identificar y analizar cómo se estructura la reproducción dentro de la familia indígena, indistintamente de los papeles sexuales, y las formas de inserción de sus miembros en el mercado.

Operativamente trabajan con la familia y con la comunidad, concebidas como formas naturales de organización y los espacios más importantes de la reproducción económico-social. Por lo tanto, no privilegian a grupos organizados formalmente ni propician la creación de organizaciones

Desde mediados de los años 80 hasta principios de los 90 han apoyado programas de capacitación a mujeres en actividades como: corte y confección, tejidos, huertos familiares, salud, nutrición y alimentación, y tiendas comunales. Dentro de su enfoque, apoyar a la mujer y capacitarla para actividades que generen ingresos, significa apoyar el espacio básico de la reproducción social, ámbito, según ellos, controlado por la mujer. Además, esto les permite entender cómo circula el conocimiento y la información dentro de la familia, pues son las mujeres las generadoras y reproductoras de la cultura. De allí que ellas mantengan un control absoluto y sean los agentes idóneos y naturales de salud, educación y nutrición.

Los temas de capacitación se eligen de acuerdo con lo que demandan las mujeres y de la viabilidad en el mercado, variable que consideran central en el éxito de los proyectos productivos. En el caso de salud, se intentó recuperar las prácticas tradicionales de salud para prevenir ciertas epidemias endémicas. A través de la capacitación en nutrición y cuidado infantil se recuperó las experiencias de las mujeres y se conoció el circuito de enfermedad y el manejo de la medicina oficial.

Resultados

1. Existe una metodología sobre las prácticas de medicina tradicional que pueden ser usadas en otros grupos indígenas.
2. La horticultura para autoconsumo tiene poco éxito; es necesario considerar el mercado.
3. No se puede introducir paquetes tecnológicos sin antes conocer cuál es el manejo y control de la producción parcelaria.
4. Los grupos de mujeres que se capacitan en corte y confección funcionan autónomamente, pues existe en la zona una experiencia antigua en la producción artesanal y una buena demanda del mercado (Otavalo). La calidad de los productos excelente y entran al mercado de exportación. Las mujeres controlan esta actividad y han podido resolver los conflictos que se generaron con los hombres.
5. Las estrategias de intervención y las actividades deben responder al contexto específico donde se va a desarrollar los proyectos. Los programas generales no dan buenos resultados.
6. No existe problemas con la lengua, pues se capacita a mujeres bilingües.

7. La tienda para venta de lanas fue manejada por una asociación de mujeres, que se agruparon con ese fin. Funcionó solo dos años. El CAAP financiaba el local y el sueldo de una persona. Cuando se retiró el apoyo financiero, no pudieron sostener la actividad, pues necesitaban un capital muy alto para poder ingresar al monopolio de las industrias proveedoras de insumos.

8. El silencio de las mujeres en las Asambleas comunitarias es parte de un proceso de comunicación que responde a una lógica andina de participación comunal. En las Asambleas todas las decisiones se toman por consenso, pues las mujeres han opinado previamente en sus hogares. De allí que sostener que no participan porque no hablan en público es muy relativo.

(Entrevista a Francisco Rhon, Director del CAAP. Quito, febrero 22, 1991).

5. PASTORAL DE LA MUJER DE LA ARQUIDIOCESIS DE CUENCA

El trabajo pastoral en el área de mujeres impulsa un proceso de reflexión crítica sobre la realidad de la mujer desde todos los espacios pastorales: catequesis, animación, asambleas, grupos juveniles, pastoral social, etc.

En 1987 efectuó un diagnóstico sobre la situación de la mujer en la provincia del Azuay, con la mayor participación posible de las mujeres involucradas. Este material ha sido complementado con datos estadísticos e investigaciones que han contribuido a esbozar un perfil de las heterogéneas situaciones en las cuales están insertar las mujeres de esa provincia.

Antes de comenzar a trabajar con las mujeres, se motivó a toda la población sobre la necesidad de reflexionar de manera profunda y sistemática sobre la situación de la mujer, los principales problemas que la aquejan y la forma como estos problemas afectan

a la familia y a la comunidad. La motivación es una actividad permanente dentro del proceso.

Las mujeres que participan en este proceso provienen de las zonas rurales y suburbanas y pertenecen a alguna organización de primer grado. La mayoría son campesinas y artesanas. La migración, uno de los más serios problemas de la provincia, ha agudizado la ya crítica situaci[on de la mujer; muchas enfrentan solas la responsabilidad familiar; el nivel de ingresos está por debajo del mínimo vital. Realizan y combinan múltiples actividades agrícolas y artesanales. La mayoría tiene solo nivel primario de escolaridad.

La capacitación se lleva a cabo a través de cursos, talleres, encuentros, seminarios. El temario incorpora dos grandes capítulos: formación bíblico-teológica (relectura desde la perspectiva femenina), y realidad de la mujer. La metodología usada es: ver, juzgar, actuar.

Si bien los grupos son solo de mujeres, creen indispensable hacerlo también con grupos mixtos.

Los equipos están formados con mujeres beneficiarias, personal de la Iglesia y eventualmente con expertos/as en diferentes temas: teólogos, historiadores, antropólogos, etc.

A grandes rasgos, los siguientes son los logros alcanzados durante estos cuatro años:

1. Sensibilización en todos los espacios pastorales, sobre la problemática de la mujer.
2. Aceptación comunitaria de que las mujeres cuenten con espacios de formación y reflexión propios.

3. Respuestas positivas de las comunidades a las iniciativas planteadas por las mujeres frente al alcoholismo, la migración, el transporte, la salud, la nutrición.

4. Las mujeres han desarrollado en varias parroquias iniciativas concretas para resolver problemas acuciantes: tiendas comunales, huertos familiares, talleres artesanales, etc.

Una de las más serias dificultades enfrentadas por este programa es la resistencia desde dentro de la misma estructura eclesiástica. Una crónica visión y actitud machistas no solamente de los sacerdotes sino de las mismas mujeres, ha obstaculizado el proceso.

Otra dificultad permanente es la falta de material de apoyo y la necesidad de ir elaborándolo sobre la marcha, lo que retrasa enfrentar simultáneamente la sistematización de esta experiencia.

Finalmente, los escasos medios económicos que limitan el alcance del trabajo propuesto.

(Entrevista a Belén Andrade, Coordinadora de los proyectos de mujeres de la Pastoral de la Mujer de la Arquidiócesis de Cuenca, Quito 5 de marzo de 1991.)

BIBLIOGRAFIA

Ayala, U. et al. 1990. Perfil de la situación de la mujer y las políticas y programas relacionados en Colombia. Vol. 1. Bogotá. Informe final.

Bonilla, E. 1990. La mujer trabajadora en América Latina.

Bonilla, E. sa. Problemática general de la mujer en Colombia: contexto para una política social. snt.

CEAAL. 1988. Seminario sobre educación popular y feminismo. Uruguay.

CEPLAES. 1990. Las mujeres ecuatorianas. Quito. Informe final preparado para la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI).

Colombia. 1989. Metodología de investigación participativa con mujeres campesinas. Documento de trabajo no. 3. Bogotá. snt.

Cuvi, M. 1990. Políticas agrarias y papel de la mujer en el desarrollo rural del Ecuador. San José: IICA.

Friedrich Naumann, CEAAL, María Quilla. 1990. Mujeres, educación y conciencia de género en Ecuador. Quito.

Gómez, Ofelia. 1990. Políticas para la mujer en el sector rural: el caso colombiano. San José: IICA.

La Tribuna. 1984. Buscando nuestro camino. Boletín informativo no. 23. Nueva York.

Lagarde, M. 1990. Qué es el poder?. Tejiendo nuestra red (Quito), año 2, no. 5:34-35.

Quiroz, T., E. Díaz y A. Grunfeld. 1990. Mujer y desarrollo local. Serie Documentos de Estudio, Programa Mujer, no 12. Santiago de Chile: Centro El Canelo de Nos.

Rosero, R. 1991. El protagonismo de las mujeres indígenas en el levantamiento. Quito: Centro María Quilla.

Rosero, R. y A. Armas. 1990. La organización de la Unión Popular de Mujeres de Loja, Ecuador. Quito: Consultoría para FAO.
atina. snt.

