

La organización de mujeres indígenas como instrumento de cambio en el desarrollo rural con perspectiva de género

Pilar ALBERTI MANZANARES¹

*Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas, México
Área de Género: Mujer Rural*

RESUMEN

Este trabajo muestra las relaciones entre las organizaciones de mujeres y el desarrollo rural en Cuetzalán, México. Se discute el modo en que la mujer nahua transforma los roles de género tradicionales en términos tanto discursivos como prácticos. No obstante, no todas las mujeres experimentan este proceso. El artículo muestra cómo una perspectiva de género en las organizaciones de mujeres contribuye al cambio de las actitudes y la conducta de las mujeres.

Palabras clave: Mujeres indígenas, género, desarrollo rural, organizaciones de mujeres, México.

ABSTRACT

This work shows the relationship between women's organizations and rural development in Cuetzalan, Mexico. The essay discusses the way in which Nahuatl women transform traditional gender roles at the discursive and practical levels. However, not every women undergo this process. The paper shows how gender perspective in women's organizations contributes to women's changing attitudes and behavior.

Key words: Indigenous women, gender, rural development, women's organizations, Mexico.

¹ Doctor Velasco 106-10. Colonia Doctores. México D.F. C.P. 06720.

BASES PARA LA COMPRESIÓN DEL PROBLEMA

En mi trabajo con mujeres indígenas de Cuetzalan, México, me interesó conocer la percepción que tenían sobre su situación de género (mujeres e indígenas) y hasta qué punto la participación en una organización podía modificar esta percepción de una identidad propia. Así pues, el objetivo de este artículo es mostrar, a partir de un estudio de caso, la incidencia que puede tener la organización en el cambio de actitud de las mujeres que participan en ella, señalando que los principios que guían la organización estudiada se encuadran en una ideología feminista y que las mujeres que forman parte de la misma son indígenas (nahuatl). Es decir cómo la organización puede ser instrumento de cambio y facilitadora del desarrollo rural desde una perspectiva de género. La organización como instrumento de transformación y cambio puede considerarse a partir de tres ámbitos: la transformación en la conciencia, la transformación en las relaciones cotidianas y la transformación en la generación de ingresos. En esta ocasión nos centraremos en las transformaciones en el primer aspecto, en el discurso, en el cambio hacia una conciencia de género, que no implica necesariamente un cambio en las relaciones *de facto*.

Cuando hablo de una conciencia de género me refiero al proceso por el cual las mujeres empiezan a cuestionar los valores tradicionales que norman las relaciones entre mujeres y hombres; a la búsqueda de alternativas para construir nuevas relaciones más igualitarias y a que estas alternativas se lleven a cabo a través de acciones colectivas (Pérez Alemán 1990).

En el caso que analizo, esta toma de conciencia fue apoyada por un proceso de organización, que en este caso corresponde a mujeres indígenas.

Si bien la organización, busca una mejora de las condiciones económicas de las mujeres y sus familias, además se plantea como objetivo explícito desarrollar también una conciencia de género. Varias son las preguntas que guían la investigación: ¿qué repercusiones tiene para las mujeres su participación en organizaciones que buscan entre sus objetivos un cambio en la conciencia de género sobre principios de lo que se conoce como Género en el Desarrollo (GED), ¿se da un cambio en la valoración que estas mujeres tienen respecto a su trabajo y a sí mismas? Si existe este cambio ¿es compartido por todas las mujeres que participan en estas organizaciones, o más bien sólo algunas llegan a tener una «conciencia de género»? En este artículo daré mayor énfasis a los aspectos que tienen que ver con la organización en su filosofía, metodología de trabajo, participación, autopercepción y cambios relativos a su visión sobre ser mujer.

A pesar de ser escasos los estudios que han tratado el tema de etnia y género, algunas investigaciones permiten constatar un creciente cambio en la actitud de las mujeres indígenas de América Latina y otros países del mundo (TWGIA 1990; Alberti 1989 y 1992). Algunos ejemplos podemos encontrar-

los en las mujeres aymarás en su lucha por obtener mejores condiciones de vida para ellas y su grupo étnico (Flores 1990), o en las experiencias de las mujeres de la Amazonía Peruana (Detén 1990). Estos cambios en las actitudes y comportamientos de las mujeres, especialmente las que están organizadas, no son homogéneos ni se dan en todas las mujeres del grupo. La cuestión es si las que están participando activamente en organizaciones y movimientos que antes no existían, ¿son consideradas «marginales»? ¿son aceptadas o rechazadas?, ¿cuál es la relación con las demás mujeres y hombres de su grupo? Quedan aún muchos interrogantes al respecto y posiblemente no haya una sola respuesta para todos los casos. Sin embargo, el análisis de estos cambios puede llevar a nuevos aportes teóricos en relación a procesos identitarios que incluyan el género y la etnia. Un avance considerable se ha logrado en la cada vez más abundante bibliografía sobre las cuestiones de género; por ejemplo, en lo referente a la construcción de los sistemas de género encontramos diversas antropólogas (Mead 1982; Ortner 1976; Sanday 1981).

En estos estudios, la preocupación principal se centró en conocer cómo se construían estos sistemas y qué instrumentos ideológico/simbólicos, institucionales, económicos, políticos y sociales contribuían a reproducir la diferencia entre los sexos como desigualdad. Junto con esta inquietud teórica, las autoras buscaron y propusieron alternativas para el cambio de esta situación, señalando aquellos aspectos susceptibles de ser modificados en la construcción del género (Beauvoir 1992; Sullerot 1979; Rosaldo 1974; Valle 1989). Si bien es cierto que las culturas elaboran estereotipos genéricos a través de los cuales se ordenará el comportamiento de mujeres y hombres, también es cierto que no todos los individuos siguen ese estereotipo general. Margaret Mead (1982) hablaba de «inadaptados» refiriéndose a estas personas que no se guían por los modelos establecidos. Teresa del Valle (1989), en lugar de hablar de «inadaptados» hablará de «grupos marginales» en contraposición a «grupos centrales». Para la autora las nuevas construcciones del género, las nuevas formas alternativas no surgirán de los grupos considerados «normales» socialmente, surgirán de estos otros grupos que experimentan ansiedad e inconformidad viviendo situaciones problemáticas. Los aportes de estas autoras, que encuadran en lo que sería teoría de género, junto con el planteamiento de «Género en el Desarrollo» (Guzmán 1991), serán mi marco teórico de referencia para analizar el proceso que se describe en estas páginas.

El concepto de GED surge a mediados de los años 80, derivado de las críticas hechas a la propuesta de «Mujer en el Desarrollo» (MED) que imperaban con anterioridad a 1985, fecha en que se celebró la II Conferencia Mundial para evaluar el Decenio de la Mujer (Nairobi). Algunas de las autoras que desarrollaron el tema fueron Kate Young (1987), Caroline Moser (1991), G.Sen y C. Grown (1988), Patricia Portocarrero (1990, 1991), y Virginia

Guzmán (1991), entre otras. GED parte de una concepción del género como construcción social, la cual, si bien se apoya en diferencias biológicas entre los sexos, se crea a partir de la elaboración de características culturales diferentes para hombres y mujeres. La perspectiva del GED tiene en cuenta el tipo de relaciones que se entablan entre los géneros siendo relaciones de subordinación para las mujeres, y cómo éstas se van construyendo a partir de formas de ser y actuar concebidas como propias de cada género. Sin embargo, no niega la existencia de otros condicionantes como los factores económicos, políticos, étnicos y culturales sin los cuales no podrían entenderse los procesos sociales. Otro de los aspectos que considera el GED es la búsqueda de un cambio en la situación de las mujeres. Un objetivo de las políticas públicas de numerosos países del mundo ha sido esta búsqueda del cambio en la situación desventajosa de las mujeres, al menos en el nivel de las intenciones y del discurso político, a partir de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer formulada en 1979 y ratificada por numerosos países. En América Latina, sin embargo, los resultados no han sido exitosos. Una de las múltiples razones habría que buscarla en la concepción del papel de la mujer en la sociedad, entendido tradicionalmente como madre-esposa, de apoyo a la labor masculina, cohesionadora de la familia y reproductora de seres y relaciones sociales. Los enfoques anteriores al GED así la consideraron y entre éstos se pueden destacar los denominados de bienestar, equidad, antipobreza eficiencia, cada uno con formas de aplicación particulares (Moser 1991). Aún hoy son aplicados en numerosos países, incluido México. Sin embargo, frente a este tipo de enfoques, que no cuestionan la forma tradicional de considerar a las mujeres, se planteará otra visión del papel femenino en la sociedad y el desarrollo llamado «enfoque de empoderamiento».

Este enfoque reconoce las desigualdades entre hombres y mujeres, pero además enfatiza que las mujeres experimentan la subordinación de manera diferente según su clase, raza, etnia, historia y posición en las relaciones sociales nacionales e internacionales (aludiendo claramente al juego ideológico, político y económico de países dominantes y dependientes). Una de las aportaciones indudables de este enfoque es que pone en discusión la relación entre poder y desarrollo abogando por un aumento del poder para las mujeres. Sin embargo, matiza que el poder se identifica menos «en términos de dominación sobre otros, y más en términos de la capacidad de las mujeres de incrementar su propia autoconfianza en la vida e influir en la dirección del cambio, mediante la habilidad de ganar el control sobre recursos materiales y no materiales fundamentales» (Moser 1991: 104-105). Es precisamente este planteamiento, definido por Moser y la perspectiva feminista, el que sirve de base para el trabajo que lleva a cabo la organización del caso que nos ocupa.

CUETZALAN, MUNICIPIO INDÍGENA

La organización con la que se trabajó fue la «Maseualsiuamej Mosen-yolchikauanij» (Mujeres indígenas que trabajan juntas), y agrupa a mujeres de cinco comunidades del municipio de Cuetzalan. El trabajo de campo se desarrolló durante los años 1992, 1993 y 1994 si bien los primeros contactos se efectuaron en 1991 y continúa el seguimiento por parte de la autora. La muestra seleccionada fue de 75 informantes incluyendo a 12 hombres, el grupo de artesanos que forman parte de la organización representan el 10% del total de las socias.

Cuetzalan es la cabecera del municipio y se sitúa en la sierra norte del Edo. de Puebla, en México. La zona se ubica en un sistema montañoso expuesto a altas precipitaciones pluviales teniendo un clima semicálido-húmedo con lluvias durante 10 u 11 meses al año. Dadas las características climáticas la vegetación es muy abundante. La actividad económica preponderante en la zona es la agricultura que se practica en pequeñas parcelas. Los cultivos preferentes son el café, la naranja, la pimienta y el mamey con finalidad comercial; otros productos como el maíz, el frijol, las hortalizas, el jitomate, la calabaza, chile, papa, aguacate y chayote son destinados al consumo familiar. La cría de aves de corral y cerdos es otra actividad de la unidad doméstica. Con el monocultivo de café, promovido por el Instituto Mexicano del Café se orientó la producción hacia este producto perdiendo la autosuficiencia en la producción de alimentos básicos y obligó a la zona a depender de los mercados nacionales e internacionales para su abastecimiento.

La tenencia de la tierra es privada existiendo pocos ejidos. El sistema de herencia indígena dispone que al morir los padres, todos los hijos tengan iguales derechos sobre la parcela, heredando partes iguales; las mujeres también heredan pero en menor proporción de tierra. Esto genera un uso parcelario de minifundio en el que la mayoría de los terrenos alcanzan como media dos hectáreas, siendo escasas las que llegan a cinco o más. Esta situación contrasta con la referida a la burguesía y caciques de la región, que controlan entre 20 y 70 hectáreas de cafetal, y aumenta el número de terreno si se ocupa para pastizal (200 a 800 hectáreas, 3.000 y 5.000 hectáreas). La mayor parte de la población indígena renta tierras a los medianos y grandes propietarios durante un período de dos o tres años para cultivar su maíz, después el propietario las utiliza para que crezca el pasto e introducir ganado (Martínez Borrego 1991). Los grupos sociales que se perfilan en esta zona son varios. El grupo de campesinado pobre, que tiene que recurrir a la venta temporal de su fuerza de trabajo para lograr la reproducción de la unidad familiar es el más numeroso. Los gastos ocasionados por el desempeño de los cargos rituales de menor jerarquía, en el caso de este campesinado pobre, los obliga a recurrir al crédito usurario.

El campesino medio posee reducidos terrenos, de dos a cinco hectáreas, dedicados a cafetal. Depende de su fuerza de trabajo y de la de su familia, aunque pueden utilizar fuerza de trabajo externa ocasionalmente. Sus ingresos les permiten sobrevivir aunque algunas familias, o alguno de sus miembros, se vean obligados a emigrar a zonas urbanas empleándose como jornaleros y en el servicio doméstico por falta de alternativas laborales.

Los terratenientes y medianos propietarios son los otros dos grupos que componen el escenario social. Controlan grandes extensiones de terreno utilizado para pastizales, producción de maíz y cafetales. «Generalmente en estos grupos recae también la función de acaparamiento-transformación-comercialización, y en su caso, exportación de los productos agrícolas, así como la de usureros, por lo que podemos hablar de una burguesía terrateniente-comercial» (Martínez Borrego 1991: 110). Este panorama explica en gran medida la lucha entre indígenas y terratenientes-comerciales por acaparar los recursos y el comercio, surgiendo grupos organizados de campesinos que buscan una solución al abuso sufrido. Un ejemplo de organización indígena es la Cooperativa Regional Tosepan Titataniske, de la que hablaremos más adelante.

En Cuetzalan las calles empinadas se amoldan a los desniveles del terreno sobre el que se construyeron las casas y permiten canalizar las abundantes y continuas torrenceras de agua que se forman cuando llueve. Techos de tejas rojas terminan en anchos salientes sobre la calle, que permiten al viandante guarecerse del agua. Servicios administrativos, comerciales, escolares, médicos y de transporte se concentran en la cabecera municipal de Cuetzalan, trasladándose la población de las comunidades y ranchos cuando precisan utilizar alguno de ellos. El municipio de Cuetzalan reúne a una población de 35.676 habitantes. Se trata de una población joven, siendo la media de edad de 18 años, según cálculos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI 1990). La población indígena es mayoritaria en este municipio: el 71,1% de la población habla totonaca o náhuatl, y de ella casi la cuarta parte son monolingües (Censo de Puebla 1990).

En este escenario se ubican las comunidades en las que se realizó el trabajo de campo que nos ocupa. Estas son: San Andrés Tzicuilan (lugar del brinco) nombre relacionado con una cascada cercana a este lugar; San Miguel Tzinacapan (lugar de murciélagos) relacionado con ciertas cavernas conocidas desde la época prehispánica en las cuales se celebraban rituales mágico-religiosos; Xiloxochico (en el lugar de las flores tiernas); Pepexta y Chicueyaco. Estas comunidades presentan diferencias entre sí en cuanto a número de población, infraestructura de servicios comunitarios y distancia con respecto a Cuetzalan.

Chicueyaco es la comunidad que tiene menor densidad de población (376 habitantes). Se trata de un grupo poblacional disperso en ranchos, mientras

que las demás comunidades tienen núcleos concentrados. De ellos el que agrupa un mayor número de pobladores es San Miguel Tzinacapan (2.114, según censo de 1990). Sin embargo, la comunidad que cuenta con mejores servicios públicos y diseño urbanístico es San Andrés Tzicuilan. En las cinco comunidades existe escuela primaria y telesecundaria, salvo en Chicueyaco. Un centro del Instituto Nacional de Educación de Adultos (INEA) coordina esta región desde Cuetzalan. Los índices de analfabetismo en un porcentaje que estima el total de la población son menores, encontrándose una población mayoritariamente alfabetizada, según los censos.

Un servicio indispensable en el bienestar doméstico, que tiene repercusiones sobre el trabajo femenino e infantil, es el agua canalizada. En el municipio la mayoría de las mujeres (40%) la obtiene mediante acarreo desde los manantiales cercanos a las viviendas; un 20% la obtiene de fuentes públicas situadas en la comunidad; otro 20% cuenta con agua en su domicilio; el 8,6% «recurre a otros medios para obtener este líquido como es el captarlo de la lluvia por escurrimiento de los techos» (Mejía 1991: 34). La luz eléctrica está instalada en más de la mitad de las viviendas de las mujeres entrevistadas (54,3%), un porcentaje alto utiliza el petróleo, el 5,7% emplean gas, y el 2,9% velas. Otro 2,9% no utiliza ningún método de alumbrado (Mejía 1991).

LOS PERSONAJES: LAS MUJERES DE LA ORGANIZACIÓN

La organización de artesanas es una Sociedad de Solidaridad Social (SSS) y tiene su sede en Cuetzalan, donde se ubican las oficinas y la tienda. Sin embargo, en cada comunidad existen comités de artesanas que agrupan a todas las mujeres que pertenecen a la organización. El número de socias asciende a 200, si bien es una cantidad que tiende a incrementarse por el ingreso de nuevas socias. El trabajo de campo realizado mostró que las edades y el estado civil de las integrantes no es homogéneo. La mayoría de las mujeres están casadas y tienen varios hijos, pero también hay madres solteras, separadas, viudas y solteras. Las edades que predominan son entre 20 y 40 años, añadiéndose muchachas que tienen menos de 20 años, casi niñas que se incorporan siguiendo a sus madres, y mujeres de más de 40 años, hasta ancianas de 76 y más que siguen trabajando la artesanía de telar o de jonote. El tipo de artesanía que realizan se especializa en tejido de telar de cintura, y todas las piezas que se pueden confeccionar en él; bordados en camisas, vestidos, servilletas, manteles, etc., y elaboración de objetos con la fibra del jonote como servilleteros, cestos, huacales, maceteros, hueveras, revisteros, etc.. Este último tipo de artesanía es elaborada en la organización por una sola comunidad: San Miguel Tzinacapan, a la cual pertenece el único grupo de hombres que participa en la SSS.

Las mujeres de la SSS que tienen una edad entre 15 y 30 años, dedican 13,15 h. a su jornada de trabajo al día, como promedio, lo cual no incluye el trabajo para la compra-venta de productos, ni el trabajo como jornaleras que realizan en algunas épocas del año. En cuanto a las mujeres de 31 a 45 años, realizan una jornada de trabajo de 13,3 h. al día. «En este grupo se incrementa, aunque mínimamente la jornada de trabajo de las mujeres, con respecto al grupo anterior» (Mejía 1991: 10)

«Esta distribución de las horas diarias por actividad (...) nos habla de la división del trabajo entre las mujeres de una misma casa; las de menor edad cuidan niños, acarrean agua y leña; las siguientes elaboran artesanía, acarrean leña, lavan ropa y preparan alimentos (...). La participación en el trabajo de campo es mayoritaria en el grupo de 15-30 años.» (Mejía 1991: 12).

Entre las mujeres de 46 a 65 años la jornada de trabajo diaria es de aproximadamente 14 horas.»Este grupo tiene mayor participación en actividades agropecuarias, parecen ser las encargadas principales de la preparación de los alimentos y del lavado de ropa dentro de la distribución del trabajo de las mujeres de los grupos domésticos» (Mejía 1991: 13). La participación de las mujeres en los ámbitos productivo, reproductivo y creativo es permanente. Quisiera señalar que cuando me refiero al ámbito creativo lo hago en el entendido de que las mujeres crean también cultura. A nivel teórico se ha calificado el trabajo femenino en los ámbitos de producción y reproducción, sin embargo, el creativo ha sido escasamente considerado. Por ello es de singular importancia resaltar este tercer ámbito por el aporte que hacen las mujeres en la búsqueda de alternativas en todos los aspectos de su vida cotidiana. Además de las labores en el campo, en la recogida de maíz y en la pizca del café, de las labores domésticas, también realizan artesanía textil con una finalidad comercial de pequeña escala. Este trabajo, al realizarse en la casa tiene un horario flexible, más adecuado al ritmo de actividades de las mujeres y resulta una base económica importante para el sustento familiar, además de expresar en sus dibujos y formas conceptos culturales propios de la etnia. También realizan actividades como el cuidado de los animales domésticos (pollos, guajolotes, o en casos más esporádicos, cerdos), también se encargan del huerto familiar donde se producen plantas alimenticias y medicinales. Sumadas a estas actividades ya mencionadas, estarían las del ámbito doméstico, las cuales se realizan en condiciones muy difíciles debido a que deben trasladarse a largas distancias para acarrear agua y leña.

Hasta este momento se ha presentado el contexto socioeconómico y familiar en el que están insertas estas mujeres. Teniendo en cuenta éste, la organización desarrolla su labor y es sobre esta situación económica, so-

cial, cultural, comunitaria, familiar y personal sobre la que inciden los cambios operados a consecuencia de la participación de las mujeres en la misma.

LA ORGANIZACIÓN COMO INSTRUMENTO DE CAMBIO

Desde sus inicios la organización de artesanas ha pasado por diversas etapas. No podríamos entender el momento actual y los cambios ocurridos si no conocemos los antecedentes de esta organización así como el proceso que siguió, a través del cual se explica el giro que tomaron los acontecimientos y las razones que guiaron a sus protagonistas.

Antecedentes

El suceso que nos sirve de indicador para conocer el cambio hacia lo que yo denominaría «empoderamiento del grupo de artesanas» fue la decisión de separarse de una organización regional mixta cuyo escenario de acción es la Sierra Norte de Puebla. Se trata de la Cooperativa Agropecuaria Regional Tosepan Titataniske (CARTT). Sin embargo, este suceso, por sí solo, no constituye el único indicador de cambio. Influyeron otros, como veremos.

La CARTT se inscribe dentro del movimiento campesino que a partir de 1967 se ve apoyado por la acción gubernamental, en este caso, por el Plan Puebla, cuyo objetivo era canalizar recursos estatales hacia el campo y la organización de campesinos, incluidas las mujeres, como productoras. Una extensión del Plan Puebla fue el Plan Zacapoaxtla. Se quería con estos programas hacer llegar a los campesinos los beneficios de la Revolución Verde, y para ello se consideró la necesidad de unir esfuerzos entre los campesinos y el estado. Sin embargo, el programa encontró importantes trabas para su implementación que lo hicieron fracasar: escollos burocráticos, estructuras monopólicas, relaciones de dominación, visión estrecha de los técnicos, divisiones en el interior de las comunidades, etc. No obstante, la voluntad de salir adelante de algunas comunidades y el replanteamiento del plan de acción de algunos técnicos del Plan Zacapoaxtla germinó en una organización que cambiaría la forma de actuación, antes impositiva y vertical, por otra de apertura, diálogo y análisis con los propios campesinos, lo cual logró la creación de la CARTT en 1980. Los objetivos de la cooperativa fueron de índole productiva, especialmente apartarse del control de los acaparadores e intermediarios en la comercialización, agrotransformación y aumento de la producción; así como de índole social, al promover obras comunitarias como mejora de caminos y viviendas, asimismo como promover el nivel educativo. La

CARTT surge como respuesta netamente indígena contra el poder mestizo, reflejándose una conciencia de clase y etnia como resultado de un mismo sistema de subordinación económico y social. Un vacío que tiene consecuencias importantes es la falta de objetivos culturales propiamente étnicos en los planteamientos de la CARTT, los cuales permitirían acrecentar el poder del campesinado organizado para reapropiarse de las estructuras propiamente indígenas y de esa manera lograr una autonomía sociocultural en términos étnicos. Esta falta de objetivos culturales se expresa en el apoyo más decidido de la CARTT hacia los proyectos productivos y la comercialización enfocada hacia el mercado nacional y de exportación. Otras instituciones como el Instituto Nacional Indigenista (INI), han apoyado estas iniciativas culturales en la zona. Incluso en el aspecto de ritos y mitos, Cuetzalan conserva tradiciones singulares que remiten a creencias totonacas y nahuas vigentes en la actualidad.

Si la CARTT surge como respuesta indígena contra los intermediarios y el poder mestizo, resulta interesante comprobar que en el interior de la cooperativa se dio la misma lucha, pero esta vez por parte de las mujeres, por el reconocimiento y el respeto a sus derechos, a sus opiniones y a sus acciones.

Participación de las mujeres en la CARTT

La participación de las mujeres en la CARTT ha estado vinculada principalmente a la elaboración y comercialización de artesanías, pues se trata de un producto elaborado en su mayoría por mujeres. El tejido en telar de cintura, el bordado y las piezas de jonote constituyen el tipo de artesanía más común. La preocupación por dar salida comercial a las prendas elaboradas se canalizó a partir de 1985 dentro de la cooperativa a través de la iniciativa de una de sus asesoras, que inició la organización de un grupo de artesanas pertenecientes a dos comunidades: San Miguel Tzinacapan y San Andrés Tzicuilan. Estos dos grupos mantuvieron su organización hasta 1987, año en que se les unieron siete grupos más de artesanas, llegando a contabilizarse hasta 300 mujeres. Sin embargo, para 1989, este grupo no pudo mantenerse debido a la limitación de las ventas, lo cual supuso que algunos grupos de mujeres se retiraran.

La participación de las mujeres supuso la mejora en aspectos comunitarios pero, también, incidió en el mismo funcionamiento de la CARTT, siendo escaso el reconocimiento de la cooperativa hacia la dedicación y esfuerzo de las mismas. Se observó una diferente concepción de la participación en la organización pues las mujeres planteaban un tipo de trabajo integral donde la producción podía mejorar la calidad de vida. Sin embargo, la visión de la directiva no les reconoció sus aportes, ni se les permitió participar direc-

tamente en la toma de decisiones de la CARTT. En opinión de las asesoras de las artesanas en su informe (Pastrana y Magallón 1990) expusieron que el esfuerzo y participación de las mujeres era poco valorado y reconocido en el interior de la cooperativa. Esto se traducía en prácticas que bloqueaban el crecimiento y madurez del proceso ya que condicionaban el ingreso de las mujeres en la organización a que sus maridos fuesen cooperativistas, y ello no permitía que la mujer tuviera ese derecho por sí misma. Otra de las limitaciones que observaban las asesoras era que al estar las mujeres en una Comisión más de la CARTT estaban sometidas a las decisiones de toda la asamblea, obligándolas a acatar los acuerdos sin tomar en cuenta si les convenían o no.

Ante esta situación, las mismas asesoras propusieron la autonomía de las mujeres a través de una forma específica de trabajo organizativo en cuanto al funcionamiento, estructura, reglamento y dinámica, negociando con la CARTT este espacio y luchando por este derecho. Incluso se propuso la conveniencia y ventajas de la separación de la CARTT continuando con el esfuerzo por lograr una organización independiente de mujeres. Resulta interesante anotar la fecha en que se realizó esta evaluación, en 1990 porque, la ruptura de la Comisión de artesanas (1992) tiene su germen precisamente en las situaciones que estaban denunciadas en este informe y, donde se da cuenta del malestar que se iba creando al interior de la CARTT. Un elemento que influyó en la ruptura eran las prácticas poco respetuosas de los directivos de la CARTT con respecto a los fondos financieros otorgados al proyecto de las artesanas.

La búsqueda de la autonomía para el grupo de mujeres

Si tenemos en cuenta todo el proceso desde que se creó la CARTT y el talante que la animó (lucha contra los acaparadores e intermediarios), así como la forma de participación de las mujeres, resulta paradójico que la CARTT quisiera luchar contra la injusticia social y económica hacia fuera y reprodujese esa misma injusticia en el interior, subordinando a las mujeres. La ruptura fue la consecuencia de un clima de malestar y desacuerdo gestado varios años antes. La junta directiva decidió expulsar a las artesanas de San Andrés Tzicuilan, y en apoyo de estas mujeres se salieron de la cooperativa otras artesanas como muestra de desacuerdo por no respetar dos principios básicos del buen entendimiento entre la Comisión de artesanas y la directiva de la CARTT, a saber: el respeto a las decisiones tomadas en consenso por las mujeres y el respeto a los fondos financieros destinados a su proyecto.

La opinión de las mujeres sobre el tema me interesó especialmente porque a través de ella se podía establecer el grado de compromiso personal que tenían con sus compañeras y con la organización propia de mujeres.

«Fueron muchos los problemas, los hombres decidían por las mujeres desde lo económico a todo. Éramos criticadas. Querían independizarse las de Tzicuilan, querían registrarse solas, fueron acusadas de divisionismo, ignoradas, las criticaban; las otras mujeres decidimos irnos. La cooperativa es buena pero los dirigentes están corrompidos.» (Xiloxochico, mujer 26 años, 1994)

También hubo hombres que apoyaron a las artesanas y de hecho, también salieron de la CARTT y se unieron a la organización autónoma de la SSS. Concretamente fueron hombres que estaban vinculados por el parentesco con las mujeres que se marcharon, como padres, hermanos, tíos, abuelos, esposos. Pero, también, se dio el caso en que salieron algunos sin tener vínculos familiares con ellas, como muestra del desacuerdo en el manejo que hizo la directiva de la CARTT. Algunas de las opiniones de estos hombres sobre el conflicto fueron:

«Los hombres quisieron mandar en las pertenencias de las artesanas, no se dejaron. Los recursos eran para artesanía y no para manejar los hombres, y formaron su propio registro.» (Chicueyaco, hombre, 19 años, 1994)

Desde que se inició el conflicto, diciembre 1991, hasta que se registraron formalmente como organización independiente, septiembre 1992, la tensión y la crispación estuvieron presentes entre las mujeres artesanas y los miembros de la CARTT. Las consecuencias de esta ruptura para las artesanas fueron de diversa índole, tanto a nivel comunitario como organizativo y personal. En las comunidades tuvieron problemas porque la presencia de la CARTT estaba representada por las autoridades, que pusieron obstáculos para que ellas siguieran reuniéndose en sus locales de las comunidades. Sin embargo, a nivel de organización, el saldo parece favorable pues consiguieron la independencia como grupo. A nivel personal, resulta bastante elocuente el testimonio de una de las socias:

«Aprendimos que las mujeres requerimos un espacio propio para dar nuestros primeros pasos, para platicar de todo lo que queremos y de todo lo que somos, de lo que sentimos, de lo que vivimos, porque nosotras apenas estamos intentando demostrarnos a nosotras misma que valemos, que tenemos derechos como mujeres, que somos seres humanos con problemas y aspiraciones propias.» (García Ramos 1992: 360-361)

Constitución de la Sociedad de Solidaridad Social (SSS). Organización y estructura interna

El 11 de septiembre 1992 se celebró el acto de registro como Sociedad de Solidaridad Social (SSS). «Decidimos formar una organización propia para trabajar como nosotras queremos, tomar nuestras decisiones y decidir nuestro propio rumbo» (García Ramos y Mejía 1992: 168). Se publicó el folleto «Estructura y Reglamento de la organización de mujeres artesanas de la Sierra Norte de Puebla» (Reglamento 1993). Su contenido fue elaborado con las aportaciones de las participantes de las cinco comunidades y aprobado en la Primera Asamblea General. En este Reglamento quedan explicitados los Objetivos, Características, Organización interna, Reglas de Funcionamiento, así como los Derechos y Obligaciones de las socias. Se incluyen a continuación, de manera textual los objetivos y características de la organización, para mostrar someramente el espíritu que animaba a estas mujeres en la búsqueda de otras formas de participación colectiva.

OBJETIVOS de la organización:

- 1) Unir a las mujeres de la Sierra Norte de Puebla para construir una organización propia.
- 2) Luchar como mujeres para mejorar nuestra salud, alimentación, educación y defender nuestra propia cultura.
- 3) Valorar y defender nuestro trabajo vendiendo a precios justos nuestros productos.
- 4) Evitar la competencia invitando a más mujeres a nuestra organización y con las artesanas tomar acuerdos de precios» (Reglamento 1993).

En este ideario se contemplan aspectos laborales, pero también, aspectos que yo denominaría de «género» pues aluden al reconocimiento de las mujeres como sujetos autónomos con valor propio y no sólo en función de los demás.

CARACTERÍSTICAS de la organización:

- 1) Independiente, para defender nuestra persona, nuestro trabajo, nuestros derechos, nuestros recursos y nuestra organización.
- 2) De mujeres, porque no tenemos experiencia necesitamos aprender y tenemos trabajos, problemas y tiempos distintos a los de los hombres.

- 3) Cuando haya problemas personales, analizarlos y superarlos evitando los chismes, las envidias y peleas entre nosotras.
- 4) Nuestra organización no divide pueblos u organizaciones, al contrario las hace más fuertes pues podemos luchar juntos» (Reglamento 1993).

Las características siguen el mismo talante expresado en los objetivos, pues se valora una organización que sea independiente, que busque la sustentabilidad económica, que considere la experiencia de sus componentes femeninas adecuándose a sus ritmos y tiempos. Pero no es excluyente, sino que busca las alianzas con otros grupos comunitarios en aras de objetivos comunes. El discurso proclamado en el Reglamento está en la línea de los enunciados del GED y feministas, pero habría que preguntarse en qué medida el discurso se aproxima o se aleja de las prácticas y, qué costo tienen que pagar estas mujeres por hacer de estos objetivos una realidad. La estructura interna se compone de cinco instancias decisorias, las cuales son: Asamblea General, Reunión de Comités, Consejo de Mujeres, Áreas de comercialización, organización, educación-capacitación y bienestar social, y Equipo de apoyo. Se trata de una estructura de carácter horizontal donde predominan las decisiones por consenso y la representación de los grupos. En las entrevistas que realicé a las artesanas y artesanos sobre su participación en la organización una de las preguntas fue acerca de los logros y problemas que tuvieron. De sus respuestas se pueden inferir los siguientes logros, de manera muy resumida: mantener una organización unida, tener claridad en que lo prioritario es la organización, tratar entre todas los problemas personales que puedan afectar el desempeño de las actividades, adquirir una disciplina organizativa que se demuestra en las dinámicas de las reuniones que incluyen el nombramiento de la moderadora y secretaria para llevar el acta de la reunión, orden del día, lectura del acta anterior y turnos de palabra. Obtener un registro para la venta de sus artesanías, conseguir financiamiento para construir la casa de las artesanas en dos comunidades, así como poner en marcha proyectos productivos y de bienestar social.

Con respecto a los problemas, algunos de los que se presentaron, y que aún persisten, son la competencia y falta de mercado para comercializar sus productos; problemas en las relaciones de género debido al modelo tradicional que adjudica a las mujeres su espacio «natural» en la casa, suponiendo una sobrecarga de trabajo participar en la organización; problemas en las relaciones de pareja y familiares en general por falta de valoración del trabajo de la mujer fuera del ámbito doméstico. También hay que añadir otros problemas con mujeres que no participan en la organización y que critican la labor de las artesanas porque se reúnen y salen a vender sus productos fuera de Cuetzalan, suponiendo ello una transgresión al espacio asignado a las muje-

res; críticas en el sentido de que salen porque no quieren atender sus obligaciones en la casa ni hacia sus hijos, esposo y familiares, o para buscar relaciones con otros hombres.

ASESORAS, LÍDERES Y SOCIAS

Asesoras

Las asesoras han acompañado el proceso de las artesanas desde el principio de la formación del grupo, antes en la CARTT y ahora en la SSS. Según el Reglamento las asesoras/res forman el Equipo de Apoyo y entre sus funciones se destacarían las de llevar el seguimiento de la organización, apoyar y dar asesoría a los grupos de mujeres, a los Comités, al Consejo y a la Asamblea. También se responsabilizan de la elaboración de planes y proyectos que impulsen la organización en todas las áreas. Participan en todas las reuniones de la organización teniendo derecho a voz pero no a voto. En los informes realizados por las Asesoras quedan perfilados lo que denomino «declaración de principios del trabajo con las mujeres». El proceso seguido en el planteamiento ideológico del equipo puede constatarse en este extracto de su informe:

«A lo largo de los cuatro primeros años de trabajo la orientación metodológica se ha ido definiendo y precisando desde la perspectiva de clase y género, es decir, tratando de ubicar la situación de las artesanas dentro de una clase social (en términos económicos y políticos) y a partir de sus condiciones específicas de ser mujer.» (Pastrana y Magallón 1990: 12).

Esta metodología se ha ido perfilando cada vez con mayor claridad hasta definirse como:

«Una metodología de educación popular feminista,(...)»

El feminismo lo entendemos como una forma específica de conocimiento de lo que es la transformación de la realidad, un modo de análisis, un método para acercarse a la vida y a la política, así como una forma de hacer preguntas y buscar respuestas (..) Haciendo énfasis en las experiencias personales, en la vida cotidiana y en la necesidad de relacionar éstas con las estructuras que determinan la transformación de la realidad. De esta manera se logra ubicar en la esfera de las actividades de la vida cotidiana, las relaciones de poder en todas sus manifestaciones, la ideología y las estructuras de carácter económico y político.» (García Ramos y Mejía 1992: 165)

Esta manera de concebir el trabajo se ve reforzada por la participación de las asesoras en dos espacios de construcción de ideología: la Interregional Feminista Rural y la Red Nacional de Promotoras Y Asesoras Rurales, así como el apoyo del grupo Mujer y Familia del CEICADAR-Colegio de Postgraduados en CC. Agrícolas. Desde estos ámbitos se concibe un trabajo con mujeres campesinas desde una perspectiva de género, clase y etnia. Se cuestiona el papel tradicionalmente asignado a las mujeres «concibiéndolas como sujetos activos, pensantes y críticos» buscando alternativas liberadoras para ellas y la sociedad en la que se encuentran inmersas (Aguirre, Carmona y Alberti 1993: 9). Creo que es importante resaltar el objetivo que anima a las asesoras, técnicos, personal de apoyo, etc. que trabajan con los grupos de mujeres y hombres campesinos porque la ideología de la que se parta, así como el método que se siga serán determinantes para direccionar los procesos del Desarrollo Rural, especialmente si lo que se persigue es el empoderamiento de las mujeres. En este sentido habría que apuntar que si bien los grupos y organizaciones de mujeres tienen sus propios objetivos y metas, el papel de las asesoras es clave para potenciar aspectos personales y grupales latentes, que se refuerzan desde la perspectiva de género.

En el planteamiento de principios de esta organización quedan implícitos y aún explícitos en algunos momentos, lo que se denominan «necesidades prácticas de género» e «intereses estratégicos de género» según la terminología empleada por Caroline Moser (1991), es decir, por un lado se plantea cubrir las necesidades prácticas de género que se derivan de las necesidades de las mujeres al cumplir con los roles asignados por el modelo genérico tradicional (Alberti 1994) y en este caso, étnico. Algunas de las cuales serían el cuidado y educación de los hijos, el mantenimiento de la casa, el cuidado de ancianos y enfermos, atención al marido y a la familia política, mantenimiento de las redes familiares y servicios a la comunidad. Los «intereses estratégicos de género» serían aquellos que tienen como objetivo enfrentar la desigualdad de las mujeres en los ámbitos social, económico, político y personal teniendo en cuenta cada contexto cultural particular (Moser 1991).

La ideología seguida en los principios que guían el trabajo de las asesoras en la SSS de Cuetzalan está buscando dar solución a las necesidades básicas y estratégicas de género, y por ello su trabajo está dentro del planteamiento de Género en el Desarrollo. Sin embargo, me gustaría resaltar también el aspecto subjetivo que tiene que ver con la actitud de las asesoras para encarar el trabajo con estas mujeres. En ese sentido incluyo parte de la entrevista que tuve con una de las asesoras, la cual muestra un aspecto del compromiso que va más allá de lo estrictamente formal establecido por contrato, es el compromiso personal:

«Te iba a comentar que esto que estoy haciendo es lo que me gusta. A mi no me cuesta trabajo. Es más, lo gozo. Todos los días hablando con ellas, trabajando, platicando sus problemas. Es lo que yo quería en mi vida, ahora sí que algo que lo que a mi me gustaría en mi vida es esto, lo que yo quiero. Yo quiero mucho a esta organización, como que he vibrado mucho con ellas. De todas las cosas que me han pasado en mi vida, las cosas que he pasado en la organización han sido las que más han influido en mi vida, de crecimiento, de broncas personales, también yo les he confiado mucho. Hemos llegado a hablarnos así de cosas muy fuertes, muy personales, tanto de ellas como mía y creo, que eso sí me ha ayudado mucho a crecer y bueno, pues, a seguir adelante.» (Entrevista a una asesora, Cuetzalan 1994)

Creo que las mujeres que trabajan con grupos organizados femeninos, en gran parte, lo hacen motivadas por un compromiso personal que transforma su trabajo en pasión.

Líderes

¿En qué medida la ideología expresada en el trabajo de las asesoras surge de las mismas mujeres con las que trabajan? ¿Hasta qué punto es una visión propia o ajena para las mujeres indígenas, artesanas de Cuetzalan esta forma de entender la organización? La respuesta a estas preguntas viene dada por las mismas mujeres indígenas, por el proceso seguido y por la experiencia alcanzada al participar en la organización. Por ello me interesa mostrar el punto de vista de las líderes de la organización y de las socias. ¿Todas participan del mismo grado de concienciación?, ¿en qué se distinguen las líderes del resto de las socias? En la SSS encontramos dos tipos de liderazgo: líderes formales y líderes naturales, en el sentido que lo definieron varios autores (Bogardus 1958; Rangel 1992; Brown 1984; Gibb 1958; Knickerbocken 1958). Los líderes formales son personas formadas a partir de un proceso de aprendizaje cuya meta es el liderazgo; los líderes naturales son personas que, por sus características personales son elegidas por el grupo como guía.

En relación a la SSS se sigue un tipo de liderazgo que privilegia la importancia que se da al grupo por encima de los intereses individuales, modelo ya estudiado por Gibb (1958). En este sentido se debe considerar la forma en que se entiende el concepto de autoridad y la naturaleza de las funciones que realizan las líderes, siendo determinante esta definición para entender el papel que juegan éstas en la organización. El concepto de AUTORIDAD que se entiende en la SSS es el de que no hay una autoridad personificada, la au-

toridad es colegiada; las cuestiones se analizan y deciden en grupo; la organización interna se estructura en una jerarquía de representación colectiva y, los puestos de autoridad se van turnando entre las socias. Por otro lado, la naturaleza de las funciones que realizan tendrían las siguientes consideraciones: el cargo está al servicio de las socias y no hay una recompensa económica por ejercer el puesto directivo. Esta forma de concebir el liderazgo está basada en dos lineamientos teóricos y metodológicos: la educación popular y el feminismo. Según éstos la participación debe ser horizontal, sin jerarquías ni privilegios en las acciones y responsabilidades, la toma de decisiones debe ser por consenso y no tanto por mayoría, tratando de que el análisis y la reflexión sean la constante en la toma de decisiones y teniendo en cuenta los intereses de las propias mujeres. Las relaciones líder-socias son de igualdad y servicio siendo la estructura de la tarea se plantea desde la eficacia y el compromiso de servir a la organización.

¿Hay líderes formales y naturales en la SSS? Existen de los dos tipos. Desde el grupo de asesoras se han implementado talleres de dirigentas para captar y preparar a las mujeres con capacidades de líder. Y al mismo tiempo, existen líderes naturales que dadas sus características personales, como la inteligencia, visión clara, capacidad de trabajo, etc. son elegidas por sus compañeras para que las representen. En cada comunidad, las socias eligen a su representante de Comité, la cual asume ciertas responsabilidades relacionadas con la participación en tareas diversas, la transmisión de la información haciendo de enlace entre el Consejo de Mujeres y las socias. El Consejo de Mujeres reúne a las representantes elegidas por todas las socias, órgano máximo de decisión. Estaría conformado por mujeres con larga experiencia en la organización y prestigio reconocido, al menos por una mayoría de las socias. Durante el tiempo que desempeñan sus tareas de representantes se da un proceso de aprendizaje en cuanto a ciertas destrezas, como hablar en público, moderar reuniones, exponer razones y tomar decisiones. Es una experiencia que consolida su liderazgo y no es extraño que sean re-elegidas en el siguiente periodo. Sin embargo, la evaluación del grupo es constante y si no desempeñan bien sus funciones pueden ser apartadas del puesto.

Es importante mencionar que los cargos representativos son rotatorios con el objetivo de que asuman el cargo un número elevado de socias y evita que se concentre el poder en una o dos representantes, dando la oportunidad también a las jóvenes. En este intercambio se pierde y se gana algo. Se pierde en el sentido de que las que ya desempeñaron el cargo han adquirido cierta experiencia que facilita sus labores y lleva de manera más eficaz a la consecución de los objetivos del grupo pero, al cambiar estas mujeres con experiencia, por otras que están aprendiendo, se pierde en eficacia logística. Sin embargo, se gana en formación de recursos humanos al capacitar a las jóvenes en esas tareas que desempeñarán más adelante.

Socias

¿Qué opinan las socias que no han ocupado cargos directivos? ¿tienen el mismo nivel de conciencia de sus derechos y logros como mujeres que las líderes? Algunas de las opiniones fueron las siguientes:

«Me incluí en la organización por la necesidad, con el tiempo me fui interesando, no sólo por lo económico, también por mi libertad, capacitación y conocer. Pensaba que lo que nos pasaba era algo común, que tenía que pasar, luego vi que era una injusticia y que debíamos cambiar.» (Tzicuilan, mujer, 24 años. 1994)

«Dan préstamos de enfermedad y muerte. Capacitamos más y ver que todas somos importantes, sabemos y exigimos nuestros derechos.» (Chicueyaco, mujer, 27 años. 1994)

«Aprendí a tejer y entré en 1988. También aprendí a plantar hortalizas, se trabaja colectivamente el terreno. Perdí la pena de hablar, opinar y participar.» (Tzinacapan, mujer 22 años. 1993)

Ciertamente hay distintos niveles de participación, compromiso y conciencia. En cuanto a la participación tendríamos que tener en cuenta seis aspectos que inciden en ésta:

1) Las características y objetivos de la organización de artesanas; es un factor que selecciona el tipo de mujer que puede acceder a ser socia, pues se trata de una organización de artesanas en la que se pide un cierto conocimiento y habilidad para la ejecución de las piezas, que pueden ser elaboradas en telar de cintura, bordados, o trabajo en jonote. El objetivo es la comercialización de las piezas y la obtención de algunos ingresos económicos para el sustento de la familia.

2) Las situaciones de vida de las socias; tiene que ver con su situación de género, es decir su vinculación con la estructura social y familiar a partir del ser mujer. En este sentido cabría distinguir dos categorías: mujeres vinculadas a algún hombre (marido, novio, padre, hermanos u otro familiar varón) y mujeres solas (viudas, solteras sin novio, etc.) Este factor es importante porque la injerencia de los hombres en la vida social y laboral de las mujeres está considerada dentro de los patrones culturales. Es decir, las mujeres deben contar con la anuencia de los varones para realizar actividades fuera del ámbito doméstico y, por ello, si no tienen el permiso de éstos, no pueden asistir a reuniones de la organización, asambleas, talleres, salir para comercializar sus prendas en otras localidades y ciudades, etc. En muchos casos las mujeres dejan de participar por evitar problemas familiares

con el esposo, novio o familiar varón. En el caso de que las mujeres sigan participando, a pesar de no tener el permiso, deben afrontar los enfados, insultos y hasta golpes de los varones. Es después de un largo proceso de negociación, en algunos casos, cuando las mujeres obtienen el consentimiento, y a veces, el reconocimiento de los varones por su participación en la organización.

La segunda categoría aludida es la de mujeres que no están bajo la tutela de ningún varón. En éstas se observa una mayor participación, más constante y con menos conflictos personales y familiares. Este factor ha permitido un mayor involucramiento en las actividades de la organización, una mejor capacitación y adquisición de responsabilidades, lo cual, ha derivado en una valoración de sus actividades, de su persona y de la organización por parte de las mujeres. En definitiva podría decirse que éstas han seguido un proceso de adquisición de conciencia de género. También se encuentran casos de mujeres solteras, que si bien no están bajo la tutela de ningún varón, no han seguido el mismo proceso de adquisición de conciencia. Esta diferencia me lleva a sugerir que en todo proceso colectivo, y la organización de artesanas es un ejemplo de ello, se observan niveles diferentes entre los individuos que participan. En última instancia, si bien la estructura y acciones es la misma para todos los integrantes, la manera de percibir los mensajes, de entender las metas y de ejecutar las acciones, está determinada por la personalidad de cada persona. Los factores subjetivos están presentes de la misma manera que los objetivos en la toma de decisiones. Como conclusión se podría decir que no por pertenecer a una misma organización, cuyos postulados consideran y fomentan el enfoque de género, todas las mujeres han alcanzado el mismo nivel de conciencia y deseos de cambiar su papel tradicional. Si bien en algunos casos esto se consigue, en otros hay una resistencia al cambio, siendo ambas posturas fruto de una elección hecha por las propias mujeres en la que consideraron las ventajas y desventajas de este cambio.

Por otro lado hay mujeres casadas que, viviendo su papel tradicional, han alcanzado un nivel de conciencia alto y son líderes. Sin embargo, en estos casos ellas tuvieron que triplicar su jornada de trabajo para responder a las demandas familiares, económicas y de organización. Un caso similar pero encontrado en el ámbito urbano es el estudiado por la antropóloga Maetzin Laguna (1992).

3) Los elementos circunstanciales; que influye en el nivel de participación, compromiso y conciencia que mencioné anteriormente es el de los elementos circunstanciales. Estos se podrían definir como aquellas situaciones que previstas o no, irrumpen en la trayectoria de vida de las mujeres, favoreciendo o perjudicando su participación. Las circunstancias económicas, políticas, culturales y sociales que confluyen en el escenario de esta región de es-

tudio, como la migración, por ejemplo, hace que las mujeres abandonen sus hogares y busquen nuevas oportunidades en otras zonas (Puebla, México, etc.) Las que se quedan ven en la SSS una posibilidad de obtener recursos, aunque escasos, sin tener que abandonar a su familia.

4) El tiempo de participación; está relacionado con el tiempo mayor o menor de participación de estas mujeres, como veremos en la tipología que propongo más adelante.

5) La distancia a la sede de la organización. Algunas deben caminar dos o tres horas, y otras veinte minutos, resultando que las que están más cercanas a Cuetzalan pueden participar en mayor número de eventos que las que se encuentran más alejadas. Además consideremos que muchas de estas mujeres no usan huaraches, van descalzas y el terreno es bastante accidentado, por lo que se les dificulta sobremanera el viaje a pie hasta la sede de la organización.

6) El interés por participar. Esto será fundamental para superar los obstáculos que se presenten, haciendo todo lo posible por seguir en la organización.

Sin embargo, la participación, por sí sola no es un factor de concienciación de género, aunque es necesaria. La toma de conciencia se puede dar en socias que ingresaron apenas tres meses, como no darse nunca, a pesar de llevar años en la organización. Pero hay que señalar que los elementos para que analicen su situación y opinen se ofrecen en la organización porque sus planteamientos surgen de lo que se llama Género en el Desarrollo.

CONCLUSIONES

La organización de artesanas ha experimentado un importante cambio a lo largo del proceso que ha seguido, desde su origen hasta el momento actual. La organización ha sido uno de los principales impulsores de dicho cambio hacia la mejora de las condiciones de vida de las mujeres y sus familias. Esto se logró por el trabajo específico desde el planteamiento de género, que busca la transformación en la situación de las mujeres, a partir de su autovaloración, su participación en el rumbo de la organización y en el control de los recursos materiales y simbólicos. En este tipo de organizaciones se ofrecen los instrumentos necesarios para analizar las relaciones generacionales desde una óptica crítica y ello ha propiciado la formación de una «conciencia de género» que puede comprobarse, en un primer momento, en el nivel del discurso: una valoración de su trabajo, sus opiniones, sus ideas y

sus decisiones y, en una segunda fase, en la transformación de sus prácticas cotidianas.

Sin embargo, el hecho de pertenecer a una organización que trabaja con el enfoque de género no implica que todas sus componentes alcancen el mismo nivel de conciencia y deseos de cambiar su papel tradicional. También hay resistencias al cambio, que obedecen a un cálculo personal de las ventajas y desventajas asociadas a esta nueva situación, sobre todo porque supone un cuestionamiento a las normas establecidas.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE, Irma, Gloria CARMONA y Pilar ALBERTI
 1993 *De la práctica a la teoría del feminismo rural*, Red Nacional de Promotoras y Asesoras Rurales, México.
- ALBERTI, Pilar
 1989 «Mujeres del Tercer Mundo: un desafío al pensamiento Occidental». En *Mujeres y Hombres en la formación del pensamiento occidental*: 51-59, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Universidad Autónoma de Madrid.
 1992 «Mujer indígena y II Encuentro continental 500 años de Resistencia Indígena, Negra y Popular. Guatemala 1991», *Revista de Historiografía y Bibliografía Americanista*, Escuela de Estudios Hispano Americanos, Vol. XLIX, n.º 1: 186-193, Sevilla.
 1994 *La identidad de Género en tres generaciones de mujeres indígenas*, Tesis de Maestría en Antropología Social, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México.
- BEAUVOIR, Simone
 1992 *El segundo sexo*, Ed. Alianza Editorial, México.
- BOGARDUS, Emory
 1958 «El liderazgo y las situaciones sociales». En *El estudio del liderazgo* (Grow G.G. y Cohn, T.S.): 56-59, Ed. Paidós, Buenos Aires.
- BROWN, Heydi
 1984 «Grupos de Trabajo». En *Control e ideología en las organizaciones* (Sala-man, Graeme y Kenneth Thompson comps.): 191-210, Ed. Fondo de Cultura Económica, México.
- CENSO
 1990 *... del Estado de Puebla*, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), México.
- DETEN, Rebeca
 1990 «Perú: experiencias de las mujeres nativas en la Amazonía peruana», En *Mujeres Indígenas en Movimiento*: 49-55. Copenhagen.

- FLORES, Andrea *et al.*
1990 «Bolivia: Nosotras las mujeres aymarás», En *Mujeres Indígenas en Movimiento*: 9-13. Copenhagen.
- GARCÍA RAMOS, Juana M.^a
1992 «Mi lucha en la organización», *Memoria del 1.º Encuentro Nacional Mujer, Cultura y Sociedad*: 44-47, Puebla, México.
- GARCÍA RAMOS, J. y MEJÍA, Susana
1992 «Mujer y cooperativismo. las artesanas de Cuetzalan y la Cooperativa «Tosepan Titataniske». En *La empresa social y sus problemas de organización* (Cadena, Félix *et al.* eds.): 161-171, Ed. Praxis, México.
- GIBB, Cecil
1958 «Los principios y los rasgos del liderazgo», En *El estudio del liderazgo* (Brown G.G. y Cohn, T.S.): 60-67, Ed. Paidós, Buenos Aires.
- GUZMÁN, Virginia
1991 «Desde los proyectos de desarrollo a la sociedad». En *Género en el Desarrollo* (Virginia Guzmán, Patricia Portocarrero y Virginia Vargas comps.): 303-324. Ed. Flora Tristán, Lima.
- IWGIA
1990 *Mujeres Indígenas en Movimiento*, International Work Group for Indigenous Affairs, Doc. 11, Copenhagen.
- KNICKERBOCKEN, Irving
1958 «El liderazgo: concepto y algunas consecuencias». En *El estudio del liderazgo* (Brown, G.G. y Cohn, T.S.): 3-10. Ed. Paidós, Buenos Aires.
- LAGUNA ZUAZO, Maetzin
1992 «Bases, activistas y dirigentas: mujeres de la Unión de colonos de Xalpa», En *Mujeres y ciudades. Participación social, vivienda y vida cotidiana* (Alejandra Massolo comp.): 97-116. PIEM, El Colegio de México. 1992.
- MARTÍNEZ BORREGO, Estela
1991 *Organización de productores y movimiento campesino*, Ed. Siglo XXI, México.
- MEAD, Margaret
1982 *Sexo y temperamento*, Ed. Paidós, Barcelona.
- MEJÍA, Susana
1991 *Diagnóstico de la Organización*, Documento interno, Sociedad de Solidaridad Social, Cuetzalan, México.
- MOSER, Caroline
1991 «La planificación de Género en el Tercer Mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de Género». En *Una nueva lectura : Género en el Desarrollo* (Virginia Guzman, Patricia Portocarrero, Virginia Vargas comps): 55-124, Ed. Flora Tristán, Entre Mujeres, Lima.

- ORTNER, Sherry
1976 «¿Es la mujer respecto al hombre lo que la cultura respecto a la naturaleza? En *Antropología y Feminismo* (Harris y Young eds.): 109-131, Ed. Anagrama, Barcelona.
- PASTRANA, Ofelia
1993 «Un programa de género en la organización de mujeres artesanas». Ponencia presentada al *XIII Congreso Internacional de Ciencias Antropológicas y Etnológicas*, México.
- PASTRANA, O. y MAGALLÓN, C.
1990 *Documento general de la experiencia del trabajo con las mujeres indígenas artesanas de la Sierra Norte de Puebla*, Cuetzalan (mimeo).
- PASTRANA, O. y MEJÍA, S.
1992 «Las mujeres nahuas de Cuetzalan han tomado la palabra: una lucha por la autonomía». Periódico *Uno más uno*. Sección: campo. Lunes 6 abril. México.
- PÉREZ ALEMÁN, Pablo
1990 *Organización, identidad y cambio: las campesinas en Nicaragua*, Centro de Investigación Acción para la promoción de los derechos de la mujer, Managua.
- PORTOCARRERO, Patricia y RUIZ BRAVO, Patricia
1990 *Mujeres y desarrollo. Recorridos y propuestas*, Ed. IEPALA y Flora Tristán, Madrid.
- RANGEL, Alejandra
1992 «Amelia Mata: liderazgo femenino y demandas populares». En *Mujeres y ciudades. Participación social, vivienda y vida cotidiana* (A. Massolo ed.): 167-193, PIEM, El Colegio de México, México.
- REGLAMENTO
1993 *... de la organización «Maseual siuamej Mosenyolchikauanij»*, Cuetzalan, México.
- ROSALDO, Michelle
1974 «Women, Culture and Society: A Theoretical Overview». En *Women, Culture and Society* (M. Rosaldo y L. Lamphere comps.): 17-42, Stanford, California.
- SANDAY, Peggy
1981 *Poder femenino y dominio masculino. Sobre los orígenes de la desigualdad sexual*, Ed. Mitre, Barcelona.
- SEN, G. y G. Grown
1988 *Desarrollo, crisis y enfoques alternativos. Perspectivas de la mujer en el Tercer Mundo*, Ed. El Colegio de México, México.
- SULLEROT, Evelyne (comp.)
1974 *El hecho femenino*, Ed. Argos Vergara, Barcelona.

VALLE, Teresa del

- 1989 «El momento actual en la antropología de la mujer: modelos y paradigmas». En *Mujeres y hombres en la formación del Pensamiento Occidental*, Vol. II: 5-50. Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.

YOUNG, Kate

- 1987 «Accidents of WID and GAD». Seminario en el *Institute of Development Studies*, University of Sussex, England.
- 1991 «Reflexiones sobre cómo enfrentar las necesidades de las mujeres». En *Una nueva lectura: Género en el Desarrollo* (Virginia Guzman et al. comps.): 15-54. Ed. Flora Tristán y Entre Mujeres, Perú.