

Género y poder en tres organizaciones rurales de la región lagunera

LUZ ELENA MARTÍNEZ GARCÍA,¹ EMMA ZAPATA MARTELO,²

PILAR ALBERTI MANZANARES³ Y RUFINO DÍAZ CERVANTES⁴

Resumen: *Este artículo gira en torno al reconocimiento y el análisis de las relaciones de poder en la acción cotidiana de organizaciones rurales en la Región Lagunera. Utilizamos el modelo genérico tradicional (MGT) y el modelo genérico mixto (MGM) como propuesta analítica para observar los cambios en las identidades genéricas y en las relaciones de poder entre las y los integrantes de las organizaciones estudiadas. La globalización provoca cambios en las identidades de mujeres y hombres. En las mujeres se observa un cierto grado de empoderamiento y en los hombres algunas modificaciones en lo que se denomina masculinidad hegemónica.*

Abstract: *This article centers on the recognition and analysis of power relations in the everyday action of rural organizations in the Lagunera Region. The authors use the traditional gender model (TGM) and the mixed gender model (MGM) as an analytical proposal for observing the changes in gender identities and power relations between male and female members of the organizations studied. Globalization alters the identities of women and men, with women displaying a degree of empowerment, and men showing modifications in what is known as hegemonic masculinity.*

Palabras clave: Género, masculinidad hegemónica, estrategias de poder.
Key words: Gender, hegemonic masculinity, power strategies.

¹ Maestra en ciencias del Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas. Carretera Federal México-Texcoco, km 36.5, C.P. 56230, Montecillo, Texcoco, Estado de México. Teléfono (595) 95 20200, ext. 1887. Trabaja en la Red de Apoyo a la Mujer Lagunera, A. C. Correo-e: <coyolxau68@hotmail.com>.

² Profesora investigadora titular del Colegio de Postgraduados. Especialista en temas relacionados con sociología, desarrollo rural y género. Carretera Federal México-Texcoco, km 36.5, C.P. 56230, Montecillo, Texcoco, Estado de México. Teléfono (595) 95 20200, ext. 1887. Fax (595) 95 20249. Correo-e: <emzapata@colpos.mx>.

³ Profesora investigadora titular del Colegio de Postgraduados. Especialista en temas relacionados con la antropología y el desarrollo rural. Carretera Federal México-Texcoco, Km. 36.5, C.P. 56230, Montecillo, Texcoco, Estado de México. Tel. (595) 95 20200 Ext. 1878. Fax (595) 95 20249. Correo-e: <palberti@colpos.mx>.

⁴ Maestro en ciencias, investigador adjunto, Colegio de Postgraduados, Campus Puebla.

INTRODUCCIÓN

Las hipótesis del trabajo plantean: 1) que las relaciones de género se basan en relaciones de poder a menudo desiguales; 2) que el desarrollo local y regional se ve limitado por las dificultades que encuentran las mujeres para empoderarse y cambiar los roles tradicionales de género; 3) una de las resistencias al cambio está provocada por un modelo de masculinidad hegemónica.

Para analizar el planteamiento anterior presentamos los resultados del análisis cualitativo principalmente, desde la interdisciplinariedad y la reflexión colectiva de organizaciones que aceptaron participar en esta investigación. La principal perspectiva la constituyó el análisis de género. La participación en las entrevistas y talleres, y las conclusiones finales, fueron validadas por las organizaciones.

El documento se divide en cinco partes: 1) las consideraciones teóricas que sustentan la investigación, 2) la metodología, 3) una breve descripción del área y de las organizaciones participantes, 4) los resultados de la investigación y, a partir de éstos, 5) el planteamiento de algunas conclusiones.

I. CONSIDERACIONES TEÓRICAS

a) El concepto de poder como ejercicio y el empoderamiento de las mujeres como alternativa de desarrollo

El poder, como concepto, se plantea como un ejercicio, no una propiedad (Foucault, 1992). No es una actividad presente únicamente en las relaciones políticas del ámbito macrosocial o que tiene que ver sólo con el Estado. En este estudio consideramos el poder como elemento multidimensional y microfísico (Foucault, 1980; 1992). El poder se encuentra reconocido en los discursos pronunciados y no pronunciados, implícitos y explícitos, en el acceso a diferentes recursos y en la participación en la toma de decisiones.

El ejercicio de poder lleva consigo la dialéctica de la imposición y la resistencia, tan creativa como el mismo poder. En las luchas de los países oprimidos y los sujetos sociales afectados por las políticas de desarrollo, Freire (1980) reconoce el ejercicio de poder que inaugura la partici-

pación de las personas en la toma de decisiones de su propio desarrollo y en las propuestas para éste.

En las relaciones genéricas se presenta el empoderamiento⁵ (Batliwala, 1993; Rowlands, 1997) como proceso que lleva consigo el ejercicio de diferentes poderes, como el *poder desde dentro* (Zapata *et al.*, 2002) relacionado con la autoestima y la capacidad de ser; *el poder con*, que implica la organización y el *poder para*, que lleva a la acción planificada para beneficio no sólo individual sino colectivo.

El ejercicio del poder que más se utiliza, tanto en el ámbito internacional como en las relaciones microsociales, es el *poder sobre*, que tiene que ver con la dominación y el control sobre otros. Existen tres tipos de poder sobre: 1) el que ejercen las instituciones sobre los individuos, 2) las y los individuos sobre otras y otros individuos y 3) las y los individuos hacia sí mismos (Alberti, 2002). Sin embargo, existen otras categorías de poder menos opresivo, como el poder desde dentro que hace alusión a la autoconfianza y capacidad crítica para desconstruir la opresión internalizada. Su fuerza radica en el vencimiento de obstáculos para incrementar la independencia y fuerza interna (Townsend, 2002).

Las relaciones de género son relaciones de poder expresadas en lo doméstico y lo público. En ocasiones las mujeres avanzan en su empoderamiento, ya que logran acceder a recursos materiales en beneficio de la familia y la comunidad. Los hombres también se benefician del empoderamiento de las mujeres debido a que pueden permitirse nuevas experiencias emocionales y se liberan de estereotipos tradicionales de género (León, 1997).

b) El concepto de género y sus indicadores de análisis

El género es una categoría teórica y metodológica que analiza la construcción social de la diferencia sexual; se refiere a la construcción histórica que hace la sociedad tanto de hombres como de mujeres (Scott, 1986; Lamas, 1989; Alberti, 1998).

⁵ Término proveniente del inglés *empowerment*, se refiere al ejercicio de poder de los oprimidos. Batliwala (1993) lo empieza a utilizar con el enfoque de género, entendido como el proceso de adquisición de control sobre una y uno mismo, sobre la ideología y los recursos materiales y sociales que otorgan poder; no como un acto o proceso individual, sino en esencia colectivo (Riger citada por León, 1997).

Según Scott (1986), [el género] es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos, donde género es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Esta autora indica que el género se nutre de varios componentes: *a)* símbolos y mitos (representaciones de los recursos y prácticas sociales), *b)* conceptos normativos, *c)* estereotipos e identidad.

Se explica así que se asignen esferas a lo masculino y a lo femenino con esquemas culturales y sociales antagonicos. Las esferas se refieren a papeles o roles que una sociedad impone a las personas para que reproduzcan un modelo de sociedad dado. Se reconoce así que las mujeres tienen una condición y una posición sociocultural por las cuales tienen más desventajas que ventajas con respecto a los hombres.

En respuesta al marxismo y al estructuralismo, Chodorow (1989), Rosaldo (1986), Ortner (1976) y Rubin (1986) realizan estudios sobre maternidad, naturaleza, cultura, distribución de los espacios cotidianos, públicos y de la sociedad, con los cuales elaboraron las bases de la categoría de género, entre otras. Rubin es la primera en definir la categoría *sexo género* como un conjunto de disposiciones por las cuales la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y de esa manera se satisface necesidades transformadas.

Partiendo de estos estudios y de la definición de Rubin (1986), el género es una categoría social que trasciende las diferencias biológicas entre los sexos, centrándose en diferencias y desigualdades de roles entre hombres y mujeres, de acuerdo con el contexto sociohistórico, económico, político, cultural y religioso.

El género es considerado también como un enfoque o categoría metodológica (Alberti, 1998) que concentra su atención en los papeles diferentes de hombres y mujeres, y los considera como una construcción social. Este enfoque se apoya principalmente en los métodos cualitativos de investigación “que buscan hacer visibles a las mujeres y darles la palabra, que analizan las relaciones entre géneros [...] que inician una nueva línea de investigación sobre las masculinidades” (Alberti, 1998: 2).

Alberti (1998) y Connell (1987) proponen indicadores útiles para el análisis de género: poder, trabajo, cathexis y relaciones genéricas. El primero se refiere al componente primario de las relaciones genéricas (Scott, 1986). El trabajo es entendido como el productivo, el reproductivo (doméstico, biológico y reproductor de las relaciones sociales), el trabajo de gestión comunal y la dimensión creativa (que tienen las

mujeres). La cathexis versa sobre la subjetividad de las personas, su imaginario individual, la percepción de la autoestima, los deseos —incluyendo los sexuales—, las realizaciones y limitaciones personales; se refiere tanto a las emociones positivas como a las negativas —odio, celos y envidia— (Alberti, 1998). Las relaciones genéricas aluden a los nudos problemáticos en las relaciones intragéneros, las posibilidades de alianzas inter e intragéneros y las redes de solidaridad entre géneros.

Las relaciones de género incluyen estrategias tanto de hombres como de mujeres, determinan los elementos para conocer los rasgos particulares de la identidad genérica y el tipo de ejercicio de poder que utilizan la y el individuo para moverse en ambientes determinados (de la Rosa Medellín, 1979).

La identidad de género está estrechamente atravesada por las relaciones de poder, porque expresa concepciones propias de una cultura y una época (Fuller, 1997). La identidad, desde la perspectiva psicológica, articula tres instancias básicas en la categoría género (Lamas, 1986; Bleichmar, 1985): asignación, identidad de género y papel (rol) de género. A hombres y mujeres les corresponden papeles, obligaciones y aspiraciones diferentes para la realización social.⁶ Esta jerarquía adjudica mayor valor a la categoría masculina confiriéndole derechos sobre la categoría femenina.

Alberti (1999) desarrolló un modelo analítico para observar los cambios en las identidades genéricas, ejercicio que incluye las relaciones de poder implícitas en la identidad. Llama su propuesta *modelo genérico tradicional* (MGT) y *modelo genérico mixto* (MGM). Se basa en el cuestionamiento crítico de las estructuras de relación, como las normas

⁶ Existen por lo menos cuatro elementos para el estudio de las identidades de género que han sido utilizados en estudios sobre masculinidades, identidad genérica femenina y el estudio microfísico del poder (Fuller, 1997; Foucault, 1982): 1) los discursos y los sistemas de saberes: ciencia, religión, tradiciones orales y escritas, saberes oficiales, etcétera; 2) las representaciones de género, que aluden a la simbolización cultural de papeles asignados —por ejemplo, la masculinidad está simbólicamente asociada al poder y a la autoridad (Scott, 1986; Fuller, 1997), mientras que los papeles asignados a la identidad femenina se asocian con una posición subordinada—; 3) las instituciones de socialización, como la familia, la iglesia, la escuela etcétera y ahora con mayor énfasis los medios de comunicación (Vela, 1982); 4) las relaciones sociales donde las representaciones de género son generadas, reproducidas, revisadas o cuestionadas por los actores sociales.

culturales, los códigos simbólicos, el tipo ideal,⁷ el imaginario⁸ de cada individuo, el etnomodelo (Lagarde, citada por Alberti, 1999), y el *habitus* (Acardó, citada por Alberti, 1999).

El MGT es el corpus normativo y comportamental que asigna las características socialmente aceptadas para mujeres y hombres en una cultura dada. Toma en cuenta los elementos constitutivos del modelo a partir del tipo ideal [...] las características socioculturales, económicas y políticas [de la sociedad de que se trate], en los aspectos normativos como de vivencia cotidiana.

Mientras tanto, el MGM muestra los cambios y las modificaciones observadas en el modelo genérico tradicional,

es el resultado de la selección y criba de posibilidades efectuada por las mujeres y los hombres. Dicha selección surge tanto de la etnia como fuera de ella y desde otros grupos [...] teniendo en cuenta las circunstancias objetivas y subjetivas que influyen en la selección. La selección de factores no tradicionales está hecha por los propios individuos de acuerdo a sus necesidades, deseos, así como a la coyuntura económica, política y social del momento (Alberti, 1998: 6; 1999: 111).

El análisis bajo la óptica de estos modelos es útil pues permite reconocer los imaginarios y los “tipos ideales” que individuos y sociedad construyen sobre los géneros. Esta propuesta teórica permite conocer el antes y el después en sociedades especialmente cambiantes, como aquellas que viven los procesos migratorios donde la intervención de agentes externos para el desarrollo ha sido dirigida a organizaciones tanto de hombres como de mujeres.

⁷ Tomado de la propuesta de Weber (1970) en que el tipo ideal es un concepto referente a la estructura social primaria que da sentido a la acción. Es un modelo con características similares donde se pueden encuadrar los hechos empíricos. En el análisis, es el referente central del comportamiento socialmente aceptado (Bourdieu, 1980).

⁸ Imaginario es un concepto —empleado en la teoría psicoanalítica por Lacan— que alude al universo de representaciones y categorías significantes para una cultura y para los individuos que están dentro de ésta.

c) La identidad masculina y la masculinidad hegemónica

Los estudios sobre las masculinidades pueden diferenciarse en dos grandes grupos, tal como sugiere Coltrane (1998). El primero se refiere a la definición de los espacios masculinos como la calle, el trabajo, el deporte, etcétera, y animan a la reproducción de atributos viriles⁹ como el éxito, la valentía, la fortaleza... En general, contribuye a la proliferación, consolidación de identidades individuales y sociales basadas en el dominio, el control y la desigualdad. En este tipo de estudios se habla de los ámbitos públicos de los hombres como espacio “natural”.

El segundo se enfoca a cuestiones de poder usando marcos de interpretación académicos feministas (Coltrane, 1998). Tratan las contradictorias experiencias de los hombres y los costos que tienen que pagar ellos y la sociedad al construirse socialmente como masculinos. Utilizan marcos de explicación microfísicos o estudios de la cotidianidad, del devenir de los hombres en lo público y lo privado bajo interpretaciones e indicadores de género.

Este segundo enfoque es el que utilizaremos. La identidad masculina la abordamos desde el estudio de la masculinidad hegemónica. No existe una sola forma de ser hombre y, al igual que la identidad femenina, se encuentra en constante cambio. La masculinidad es una construcción social, con diversidad de formas, ambigüedades (los cambios no son unidireccionales ni mecánicos). La masculinidad tiene una estrecha relación con el ejercicio del poder, principalmente con el poder sobre (PS).

La masculinidad es tema de estudio de autores que buscan entender cómo se están dando los cambios de las condiciones del desarrollo económico y las relaciones genéricas, cómo éstas no se presentan de manera mecánica ni unidireccional. Algunos de ellos muestran evidencias empíricas de los cambios en la paternidad sobre todo en las áreas urbanas o populares (Guttman, 1998; Bastos, 1998; Coltrane, 1998).

Kimmel analiza y describe la masculinidad con base en el cumplimiento de cuatro reglas básicas *que tienen que ser suscritas por los hombres*

⁹ La virilidad es identificada como sinónimo de masculinidad, al igual que la hombría, o como demostración de masculinidad (Kauffman, 1989; Gilmore, 1994).

todo el tiempo. Nada de mariconadas. Se sugiere con esto que la masculinidad repudia lo femenino. Sé importante. Se refiere a la medición de la masculinidad por el tamaño de la chequera, el poder, el estatus; sé duro como un roble. La definición de un hombre es ser confiable en momentos de crisis, parecer un objeto inanimado, una roca, un árbol, algo completamente estable que jamás demuestre sus sentimientos; y por último, Chíngatelos. Ten siempre un aura de atrevimiento, agresión, toma riesgos, vive al borde del abismo (Kimmel, 1999: 147).

El concepto de hegemonía lo retomamos de Gramsci (1985) referido a las relaciones de clase cuando un grupo sostiene una posición dominante en la vida social. Lo mismo sucede en el caso de la masculinidad hegemónica cuando hay una forma de masculinidad culturalmente más aceptada que otra (Connell, 1995).

La *masculinidad hegemónica* representa la estrategia comúnmente aceptada para practicar y definir la masculinidad como tal. Expresa un reclamo constante de autoridad, de *poder sobre*. Ésta es la marca de la hegemonía, aunque la violencia con frecuencia se basa o apoya en la autoridad. La hegemonía como construcción histórica es una relación susceptible de ser cambiada.

La diversidad de masculinidades y su frecuente asociación con el ejercicio del poder, indica que no hay una masculinidad única y verdadera (Connell, 1995). La asociación de la autoridad y la responsabilidad como conducta normativa juega un papel importante en la ambigüedad de la masculinidad (Gilmore, 1994; Bastos, 1998).

Gilmore y Bastos, al hablar del *poder doméstico*, concluyen que la relación de la responsabilidad con la autoridad no es lineal, como también lo afirman Benería y Roldán (1992), García y de Oliveira (1994) y González (1991). Estas autoras demuestran, en sus estudios con sectores populares y medios urbanos, cómo la actividad laboral de las mujeres no ha traído cambios en el reparto de autoridad, sino que los hombres siguen ejerciéndola.

Un componente de la masculinidad es la violencia. Según Kauffman (1989), ésta es un factor constituyente de la dominación masculina en nuestra sociedad (violencia física, psicológica, emocional y económica). La violencia puede ser entendida como una clara y cruda expresión del poder de los hombres hacia las mujeres. Kauffman (1989) explica la asociación entre violencia y masculinidad elaborando la *tríada de la*

violencia: la violencia hacia las mujeres, la violencia hacia otros hombres y la violencia hacia ellos mismos.

Existen elementos analíticos para explicar las prácticas cotidianas de ejercicio del *poder sobre*, principalmente de los hombres hacia las mujeres. Corsi (1995) los llama *micromachismos*,¹⁰ los cuales tienen una estrecha relación con la violencia. La violencia se ejerce en la masculinidad hegemónica como un medio de asegurar su preeminencia; sin embargo, se observa que en otros tipos de masculinidades, como las *subordinadas* y las *cómplices* (Connell, 1997) también se aplica.

d) La sociedad organizada: entre las relaciones de poder y las resistencias

El ámbito de acción de las y los participantes en esta investigación es el rural, organizados en diversos grupos. Hay varias concepciones de lo que es una organización; algunas ponen el acento en el quehacer administrativo, otras en la distribución del poder para lograr sus metas y objetivos.

Salaman y Thompson (1984: 42) afirman que la jerarquía es parte de y se traslapa con la división del trabajo; en estos términos, *la jerarquía hace un trabajo de organización* porque propicia que la variedad de tareas que se deben realizar, se coordine de forma que lo que se ejecuta en cada uno de los sectores esté muy alejado de lo que se hace en otro. Esto es en cuanto a la división del trabajo preestablecida y tiene que ver con los objetivos de la organización, pero existe también la división genérica del trabajo (DGT), entendida como la relación de poder entre los géneros basada en la adjudicación de tareas a las mujeres (aspectos

¹⁰ Los *micromachismos* son las prácticas de dominación masculina en la vida cotidiana, en el orden micro, al decir de Foucault, de lo capilar, lo casi imperceptible, lo que está en los límites de la evidencia (Corsi, 1995: 195). Este autor explica con este concepto, utilizado en su investigación sobre violencia masculina en la pareja, que, si bien no es un término claro —porque designa tanto la ideología de la dominación masculina como los comportamientos exagerados de dicha posición—, alude en el lenguaje popular a una connotación negativa de los comportamientos de interiorización hacia la mujer. Corsi los define como “un amplio abanico de maniobras interpersonales que realizan los varones para intentar mantener el dominio y su supuesta superioridad sobre la mujer objeto de la maniobra” (1995: 195).

domésticos) y a los hombres (público, económico y social) (Arriagada y Noordam, 1982; Lamas, 1989).

La DGT es parte de las relaciones de poder en las organizaciones, pero por lo general no es reconocida como tal en los análisis organizacionales, a menos que se incluya expresamente la perspectiva de género.

Otro tipo de relaciones de poder existentes en el interior de las organizaciones es el que mencionan Salaman y Thompson (1984), ubicado en el manejo de recursos y causas o fuentes del poder.

Las organizaciones rurales surgen principalmente por dos motivos; el primero, la promoción estatal que llega a las zonas rurales con el ofrecimiento de recursos limitados y pone como condición que la gente se organice bajo estructuras planeadas anticipadamente. En los últimos quince años, las políticas públicas que orientan la acción de agencias tanto gubernamentales como privadas dirigen su quehacer preferentemente a las mujeres, o bien aceptan su participación porque son ellas quienes encabezan las actividades y proyectos. En este caso, la organización va dirigida a hombres y mujeres, y por lo general se conforman grupos mixtos o exclusivos de hombres o de mujeres.

El segundo motivo por el que surgen las organizaciones es por la iniciativa propia de las personas que tienen necesidades comunes, como resistencia a los ajustes estructurales y las crisis. Los hombres se congregan para la atención de necesidades relacionadas con actividades socialmente permitidas y alentadas para ellos, como la defensa de la tierra y el agua (de las que generalmente son ellos los titulares), y la organización para la producción, entre otras.

En otros casos, las mujeres forman parte de organizaciones *mixtas*, pero empiezan a detectar insatisfacción por no ver satisfechas sus necesidades específicas y porque no están de acuerdo con los procedimientos de los dirigentes de la organización (Zapata, 2002). Hombres y mujeres tienen problemas por distintas causas, con variadas consecuencias que limitan el desarrollo de cada uno como persona, en sus familias, en la organización, en la comunidad y como sector social.

En primer lugar, las mujeres enfrentan problemas causados por su condición social como sector rural, situación que comparten con los hombres. En segundo lugar están los problemas causados por su posición subordinada como género, en la que involucran los tres tipos de roles o papeles sociales: productivo, reproductivo y de gestión comunal (Arriagada y Noordam, 1982; Campaña, 1992).

e) Principales problemas que enfrentan las mujeres en las organizaciones rurales

Los principales problemas que enfrentan las mujeres en las *organizaciones rurales mixtas* —aunque algunos existen también en las organizaciones exclusivas de mujeres— son los siguientes:

La invisibilidad del trabajo de las mujeres. Es invisible su quehacer aun cuando ellas participan mayoritariamente en los servicios, el bienestar de la familia y cada vez más en la producción agropecuaria y agroindustrial, en la gestión de recursos, como trabajadoras rurales y en la industria. Las consecuencias de invisibilizar el aporte de las mujeres quedan reflejadas en la subutilización de recursos humanos femeninos para lograr un desarrollo integral en el ámbito político, económico y social (Centeno, 1996).

Cuando las mujeres integran organizaciones rurales, sean mayoría o minoría, es muy común que sus reivindicaciones específicas de trabajadoras (en el caso de que las planteen), no sean canalizadas ni compartidas, en lo general, por el resto de los participantes hombres (Campaña, 1992: 32).

Ejemplo de la invisibilidad de la participación en el trabajo de la mujer se documenta en el estudio realizado por Campillo (1994)¹¹ en 18 países de América Latina y el Caribe. La autora hace un recuento de las horas trabajadas por hombres y mujeres, en un año, en el sector rural: agricultura, ganadería, comercio, artesanía y trabajo asalariado. Mientras los hombres suman un total de 2 313 886 horas, para las mujeres el total fue de 1 710 182. Estas cifras cambian totalmente cuando se suma el trabajo doméstico de las mujeres. La aportación de las mujeres por actividad y ciclo agrícola es de 61.2% (3 616 549 horas) mientras que la aportación de los hombres es de 38.8% (2 392 659).

Otro punto relevante para invisibilizar el trabajo de las mujeres se halla en los conceptos trabajo y empleo. Mientras el segundo se refiere a ocupación remunerada, el primero define la relación con que las personas se integran a la sociedad. El uso indistinto trae aparejados

¹¹ Visibilizar el trabajo doméstico femenino fue una aportación de la investigadora.

equívocos, ya que cuando se habla de no tener trabajo se está refiriendo a no tener empleo. Ciertos trabajos no son identificados como empleos, como es el caso del doméstico y otros que caen dentro de la categoría de informales y no alcanzan significación social. Este problema afecta por igual a hombres y mujeres, pero tiene consecuencias más profundas para las mujeres ya que en los países menos desarrollados ellas están en trabajos caracterizados por la discontinuidad, el subempleo y la informalidad (Droy, citada por San Agustín y Zapata, 2003).

Devaluación social de las mujeres solas o solteras. Existen organizaciones donde un buen porcentaje de quienes participan son consideradas *mujeres solas*, como las viudas, *abandonadas*, madres solteras, las llamadas *fracasadas* (o sea, las que una vez vivieron con un hombre) y muy pocas solteras. La mayoría de ellas han tenido que vencer muchos obstáculos para incorporarse a los grupos, tales como la tradición y la costumbre que dicen que la mujer no debe participar por sí misma en actividades públicas, porque existe la creencia de que la política no es cosa de mujeres, o porque las actividades que realizan son consideradas como exclusivas de los hombres (como la lucha por la tierra y lo relacionado con ésta). Generalmente participan poco en las decisiones y son destinadas a realizar actividades de poca relevancia como hacer la comida. En ocasiones se les asigna alguna comisión para que piensen que se les toma en cuenta, pero en realidad las decisiones las toman los hombres (Magallón, 1988).

Estructura piramidal masculina en la toma de decisiones. Los hombres toman la mayor parte de las decisiones, o bien los recursos son administrados por ellos (Zapata, 1997). El poder interno de la organización es acaparado por un grupo de hombres. Con ello se reproducen estructuras jerárquicas. Según Zapata (1997), esto se debe a que tenemos muy interiorizada la estructura de dominación piramidal. También ocurre en organizaciones exclusivas de hombres o de mujeres.

Magallón (1988) clasifica la participación de las mujeres en las organizaciones *mixtas* en dos niveles: las que participan *a)* como parte integrante de la organización o *b)* como familiares de los hombres miembros de la organización. Para efectos de análisis empezaremos con las integrantes.

Los principales problemas que enfrentan las *organizaciones exclusivas de mujeres* son: *invisibilidad de las mujeres ante los órganos de decisión; información escasa y poco clara para un adecuado uso de recursos y planificación;*

escasez de recursos. Con el neoliberalismo, los recursos económicos asignados para el sector agrícola buscan eficiencia y productividad. Ambos objetivos son difíciles de lograr cuando los recursos destinados para las organizaciones de mujeres son raquíticos e insuficientes (Bonfil, 1977). Además, muchos de los proyectos se basan en el trabajo impago de las mujeres, lo que provoca que se les aumente la carga de trabajo (Zapata *et al.*, 1994; 1997). Por otro lado, no se considera el uso de y acceso a los diversos tipos de recursos.

Importancia del rol reproductivo. Es el resultado de las políticas públicas y la planeación de agentes externos (AE) (Campaña, 1992). Se deja como secundario o se desconoce su capacidad productiva y de gestión. Además, no se toma en cuenta el desempeño de estos tres tipos de roles al diseñar los proyectos productivos o sociales, por lo que muy a menudo la carga de trabajo doméstico aumenta y con ello las relaciones intrafamiliares se alteran.

Permanencia de la estructura tradicional de poder comunitario. Cada comunidad tiene una determinada organización de las relaciones de poder, cierta estructura o espacio de posiciones y relaciones generadoras de poder político (en sentido común y global) que inciden en la vida de la comunidad (Sierra, 1987). La estructura de poder comunal, tanto formal como no formal, está atravesada por las contracciones de la sociedad global.

El poder formal (o civil) en la comunidad lo constituyen las autoridades designadas (comisariado, jueces, etcétera) que se institucionalizan y eligen por determinados periodos, bajo ciertas normas. También son parte de este poder las autoridades religiosas (Cottom, 1992).

Las mujeres se relacionan con el poder *no formal*, a través de liderazgos y reconocimientos hacia ellas. Este tipo de liderazgo favorece el empoderamiento femenino. Es común que al ingresar las mujeres en las organizaciones y empezar a desarrollar algunas de las fases del proceso de empoderamiento, surjan conflictos en la estructura de *poder intrafamiliar*. De esta forma afloran dificultades con la pareja, los esposos niegan los *permisos* de salidas porque suponen que las mujeres van a descuidar las actividades domésticas (Zapata, 2002; Oliveira, 1998).

Analfabetismo o bajos niveles académicos. Por lo general, las mujeres cuentan con bajos estándares de escolaridad. Esto se convierte en una

dificultad para desarrollarse en la organización, formar parte de comisiones de gestión y desenvolverse en el ámbito público.

Carencia de recursos productivos propios. Desde los inicios de la Reforma Agraria las mujeres no fueron tomadas en cuenta como titulares, a menos que fueran cabeza de familia y la sostuvieran. Para alcanzar algunos proyectos productivos es necesario que cuenten con tierra: por ejemplo, en las reglas de operación, 2003, del Programa de la Mujer en el Sector Agrario (Promusag) se dice que deben presentar copia certificada que acredite la titularidad de derechos agrarios expedida por la autoridad ejidal y/o comunal (Estados Unidos Mexicanos, Promusag, 2002).

Dependencia económica del marido. Ante la ley, el hombre es *la cabeza de familia*. Además, debido a que muchos hombres están con cartera vencida, utilizan a la mujer para obtener recursos para sus proyectos o necesidades (Zapata, 1997: 143). Las mujeres acceden sólo a créditos raquíticos.

Insuficiente capacitación. Las mujeres no suelen ser tenidas en cuenta para capacitación en aspectos productivos, transferencia de tecnología y administración. Estos temas son impartidos a los hombres.¹² Tampoco las personas que capacitan están sensibilizados(as) en la perspectiva de género. Por el contrario, la capacitación en género facilita el trabajo con las mujeres y las considera actrices del desarrollo (Alberti, 2001). Aranda (1993: 210), refiriéndose a las Unidades Agrícolas Industriales para la Mujer (UAIM), señala que, aunque los organismos encargados de éstas han impartido cursos relacionados con los procesos productivos, no han considerado cursos y talleres que resuelvan la falta de entrenamiento en gestión y administración de las empresas colectivas. Tampoco han previsto metodologías adecuadas a las adversas condiciones, como el analfabetismo, que enfrentan las socias. Todo ello hace que no aprendan a operar sus empresas —ya que cuando mucho una o dos socias desempeñan los trabajos de administración— y propicia la centralización de funciones y la dependencia de funcionarios(as) externos(as).

Desigualdad en la competencia. No hay canales de comercialización previamente planeados, ni estudios que contribuyan a colocar los

¹² Los programas de extensión agrícola estuvieron dirigidos a los hombres productores. Actualmente se desmontaron estos programas debido a que el Estado se retira de su función social en el sector.

productos elaborados por los grupos de mujeres. Se impulsan proyectos de productos que no tienen mercado en la zona y se desconoce la manera de introducirlos en mercados más amplios. En el mejor de los casos, el mercado es dependiente de la buena voluntad de las y los compradores. La desigualdad también se presenta por la dependencia de insumos externos, que aumenta los costos. Los proyectos se diseñan sin contemplar las condiciones de competencia con la industria a gran escala (como la industria o producción del vestido a pequeña escala, o la maquila). Lo anterior

Tiene como resultado que las mujeres se autoexplotan, su trabajo no se paga como debería, porque la producción en pequeño es costosa. Algunas organizaciones sociales consideran que como las mujeres son dueñas de los proyectos no tiene por qué pagarse el trabajo que realizan, lo que provoca que ellas tengan que luchar por conseguir al menos un salario mínimo (Zapata, 1997: 145).

Al relacionarse en algún giro productivo sin adecuada planeación, enfrentan la racionalidad empresarial que ellas desconocen, ante la cual tienen muchas desventajas, porque no han resuelto su carga de trabajo doméstico (Fernández *et al.*, 1995).

También se enfrentan a la burocracia, ya sea estatal o relacionada con el giro productivo. Para Zapata (1997) esto puede tener una parte positiva, porque representa un entrenamiento político, pero también una negativa, porque las desgasta e implica destinar recursos que no tienen.

La desventaja se basa también en la escasa capacitación para producir, de la cual es parte importante la disciplina laboral. Las dificultades sociales e individuales ocasionan indisciplina, porque las mujeres no tienen resuelta la jornada doméstica o proyectos que contribuyan a aligerarla. Esto puede ser consciente o inconsciente (Zapata, 1997).

Vinculación aparentemente ocasional de las mujeres. En las organizaciones donde la participación de las mujeres es más escasa, superficial e inconstante, muchas veces no están enteradas de los objetivos, demandas, logros, etcétera de los grupos a los que apoyan, ya que generalmente no asisten a las asambleas y carecen de voz y voto (Magallón, 1988).

Desvalorización del apoyo de las mujeres. Es frecuente que en las organizaciones *mixtas*, la participación de las mujeres se considere sólo como *apoyo*, cuando esposos o hijos no pueden asistir a las reuniones, o como primera línea de lucha en la toma de tierras.

Lo expuesto anteriormente se corrobora en un estudio del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) donde Campaña (2003: 6) señala que en el sector rural de América Latina algunas de las brechas de inequidad más fuertes entre hombres y mujeres (brechas de género) son: *a)* hay más mujeres analfabetas que hombres analfabetos; *b)* hay más hombres que mujeres con títulos de propiedad; *c)* la participación de la mujer rural en la fuerza de trabajo está muy por debajo de la del hombre; *d)* en el campo por lo general el jornal del hombre es mayor que el jornal de la mujer; *e)* en las organizaciones hay más dirigentes hombres que mujeres; *f)* el hombre está excluido de los servicios de salud reproductiva.

Campaña (2003: 9) señala que los puntos anteriores, si bien importantes, no son suficientes para explicar las complejas desigualdades que se registran en zonas rurales entre los hombres y las mujeres:

algunos de los factores de discriminación más decisivos en relación con el género están arraigados en el entorno cultural del medio rural, como por ejemplo el machismo, el que determina los prejuicios basados en el sexo presentes en el derecho consuetudinario. Hoy en día, a pesar que la mayor parte de los países han cambiado sus marcos jurídicos e institucionales respecto a la herencia, la compra y la tenencia de la tierra, y que la titulación conjunta hace parte de la ley de propiedad agrícola de muchos de nuestros países, los programas de titulación y de propiedad de la tierra continúan favoreciendo a los hombres en porcentajes importantes.¹³ Asimismo, difícilmente se acepta a la mujer como beneficiaria directa en los programas de crédito oficiales aún teniendo un título de propiedad.

II. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

La metodología se basó en los principios de la investigación participativa, en la que se incluyó el proceso de toma de decisiones de hombres y mujeres, en su cotidianeidad y entorno (De Schutter, 1981).

¹³ Toma como referencia el trabajo de Deere y León (2002).

Se partió de la experiencia de mujeres y hombres participantes para luego confrontarla con los conceptos científicos a través de un proceso participativo en el que mujeres y hombres pudieron revisar y procesar los resultados. Esto se realizó tanto en entrevistas como en historias de vida y talleres aplicados. La investigación se realizó en tres comunidades, a partir de la perspectiva de género.

Por las características de cada organización y las peculiaridades de la etapa en el momento de hacer las entrevistas, fue necesario combinar datos individuales, confidenciales y anónimos —sobre las relaciones genéricas de poder— con datos individuales de las instituciones que intervenían en las comunidades.

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron *básicamente cualitativos*, como las *historias de vida* de hombres y mujeres. Además, *cuestionarios* a informantes clave (integrantes y no integrantes de las organizaciones) con preguntas abiertas, y algunos datos cuantitativos sobre toma de decisiones, participación y división genérica del trabajo.

Asimismo, se realizaron *talleres de reflexión participativa* con una combinación de las técnicas del método Reflect y las técnicas formuladas para el desarrollo sustentable con enfoque de género (Archer y Cottingham, 1997; Vargas y Bustillos, 1989; Aguilar *et al.*, 1995). Por último, se utilizaron *fichas de observación en campo* (diario de campo) para las visitas cotidianas y los eventos de las organizaciones en los que se participó. Las diferentes técnicas y el número de personas a quienes le fueron aplicadas pueden apreciarse en el cuadro 1.

Para realizar la presente investigación se seleccionaron tres comunidades que cumplieran con los siguientes criterios:

- Tener una organización mixta (Colonia 1° de Abril)
- Organización mixta con participación mayoritaria de mujeres (La Campana)
- Organización exclusiva de mujeres (Urquizo).

En total se realizaron 54 entrevistas, de las cuales 12 se aplicaron a hombres y 42 a mujeres (22% y 78% respectivamente). Además, ocho entrevistas a *agentes externos* (representantes de instituciones o agentes voluntarios del desarrollo). De éstas, siete fueron entrevistas a hombres y otra a una mujer que había intervenido en la comunidad desde hacía cuatro años. Estos instrumentos incluyeron preguntas abiertas y cerradas.

CUADRO 1
TÉCNICAS UTILIZADAS EN LA INVESTIGACIÓN

<i>Comunidad</i>	<i>Entrevista informante clave de cada comunidad</i>	<i>Entrevista informante clave de cada organización</i>	<i>Historias de vida de mujeres</i>	<i>Historias de vida de hombres</i>	<i>Observación participante</i>
Urquizo	11	10	9	3	En las asambleas y eventos de las orga- nizaciones
La Campana	9	9	8	2	
Colonia 1° de abril	8	7	3	2	
Total	28	26	20	7	

FUENTE: Elaboración propia, 2001.

Las familias de las y los entrevistados en 63% fueron nucleares, mientras que las modalidades extensas y múltiples fueron de 13 y 24% respectivamente. La edad media de los entrevistados hombres y mujeres fue de 40 años; en las mujeres la media es de 39 años, mientras que en los hombres entrevistados, 51 años.

III. EL ÁREA DE ESTUDIO Y LAS ORGANIZACIONES ESTUDIADAS

La Región Lagunera se ubica al centro norte de México. Está compuesta por 16 municipios de Coahuila y Durango. Se considera uno de los primeros polos de desarrollo económico del país. Inicialmente, la actividad principal fue agrícola, pero también se desarrollaron la industria, el comercio y los servicios, de los que ahora viven 1 280 767 habitantes. Se presentan cuatro fenómenos que están afectando de manera negativa y que son producto de las relaciones de poder económico en el ámbito internacional y nacional: 1) la renta de derechos de agua ejidales (hasta en 90%) a los grandes productores (debido a este fenómeno están cambiando las ocupaciones y las fuentes de trabajo en el área rural, por lo que las y los trabajadores se dirigen principalmente a la maquila textil y los servicios); 2) el incremento de la industria maquiladora no sólo en el área urbana, sino también en la rural, en donde se emplea 56% de mujeres —incluyendo personal obrero, admi-

nistrativo y ejecutivo— (*El Siglo de Torreón*, 2000); 3) el empobrecimiento relativo creciente de gran parte de la población, reflejado en índices de expulsión (migración) (lo anterior puede verse en las tasas negativas de crecimiento poblacional, INEGI, 1990; 2000); 4) las iglesias juegan un importante papel en organizaciones rurales (generalmente quienes se organizan en torno a la iglesia son mujeres, conformando una estructura de participación que muchas veces es aprovechada —ya que es la única o la más cohesionada— por las organizaciones que promueven el desarrollo; estas organizaciones eclesiales también han sido base de participación civil en demanda de nueva cultura y democracia política).

Dos de las comunidades se sitúan en los municipios de San Pedro de las Colonias (Urquizo) y en Torreón (Colonia 1º de Abril, del ejido Juan Eugenio), ambas en Coahuila. La otra, La Campana, en el municipio de Lerdo, en Durango.

La población total de Urquizo es de 1800 habitantes, de La Campana, 420, y de la Colonia 1º de abril, 544.

CUADRO 2
POBLACIÓN TOTAL Y POR SEXO EN LAS COMUNIDADES

	<i>Población total según censo de población, 2000</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Urquizo	1800	792	1008
La Campana, Durango	420	202	218
Colonia 1º de abril	544	256	288

FUENTE: Elaboración propia, 2001.

Desde la década pasada, la actividad preponderante en estos ejidos ya no es la agricultura. Los ejidatarios, que habían optado por sembrar cultivos básicos, dejaron de hacerlo por la falta de crédito, el alza en el costo de la electricidad y la escasez de agua. La población ocupada se centra en las maquiladoras de la zona. Actualmente, la principal fuente de empleo en las tres comunidades es la maquila, situación que no ha frenado la migración ni de hombres ni de mujeres, aunque predominan los migrantes jóvenes de los dos sexos. En 43% de los

hogares entrevistados existe migración de diferente tipo. La infraestructura de las comunidades cuenta con un nivel de urbanización compuesto por vías de comunicación como carreteras pavimentadas, calles internas sin pavimentar, escasez constante de agua potable, letrinas y sanitarios secos, transporte suburbano, casetas telefónicas y canchas deportivas.

Las organizaciones sociopolíticas presentes en las comunidades son: Desarrollo Integral de la Familia (DIF), el Consejo Nacional de Fomento Educativo (Conafe), la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro, Unidad Laguna (UAAAN, UL), la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural (Sagar)¹⁴ y la Secretaría de Educación Pública (SEP). Los partidos políticos, el Partido Revolucionario Institucional (PRI), el Partido de Acción Nacional (PAN) y el Partido de la Revolución Democrática (PRD). También hay presencia de iglesias diversas.

Tanto los programas gubernamentales como las organizaciones no gubernamentales impulsan en esta década la conformación de grupos exclusivos de mujeres y grupos mixtos donde ellas colaboran como parte de la concepción del desarrollo donde la mujer es el soporte de la familia en tiempos de crisis y es la encargada de asegurar la reproducción familiar a bajo costo (Zapata *et al.*, 1994). Por ello encontramos mujeres en proyectos de tortillerías, panaderías, cocinas populares, costureras, etcétera, actividades todas ellas que representan la continuación de sus actividades domésticas (Arizpe, 1988). Pero las mujeres también forman parte de contingentes políticos junto con los hombres, o bien participan junto con ellos en la planeación de proyectos comunitarios.

Los hombres, por su parte, continuaron integrados en las organizaciones tradicionales, como la ejidal, las organizaciones políticas y las que defendían sus derechos a la tierra. La presencia de mujeres aumentó en las organizaciones que antes eran exclusivas de hombres, como las asambleas ejidales, debido a que el número de viudas creció, o bien a que los hombres emigraban dejando a las mujeres a cargo de las decisiones de la parcela.

Las condiciones políticas imperantes en las tres microrregiones revelan el innegable resquebrajamiento del monopartidismo que existió hasta hace algunos años (Hernández, 1992), y del cual se derivaban las

¹⁴ Ahora Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural y Pesca (Sagarpa).

organizaciones de hombres, de mujeres o mixtas, inmersas en la misma estructura de participación. Otra característica política es la búsqueda de expresiones democráticas que coincide con el mismo fenómeno en el escenario nacional y estatal con repercusiones en el ámbito local, y que ha provocado que surjan diversas expresiones organizativas comunitarias.

a) Origen de las organizaciones

¿Cuándo se formaron las organizaciones?, ¿qué motivos las originaron?, ¿qué número de personas las conforman? ¿qué cambios y permanencias se observan? Las tres organizaciones se fundaron en la primera mitad de los años noventa, por lo que su contexto socioeconómico puede describirse como de impulso a organizaciones donde la participación de las mujeres se consideraba necesaria, tanto por la precariedad de los ingresos familiares como por el antecedente de otras mujeres que se integraron a las mismas.

Las organizaciones participantes fueron las siguientes (véase cuadro 2.1): *Hagamos Nuestro el Futuro, A. C.*, ubicada en la Colonia 1º de Abril, del ejido Juan Eugenio, municipio de Torreón, Coahuila (organización mixta). Pertenecientes a la misma asociación civil, se hallan *La Campana*, Municipio de Lerdo, Durango, la cual está compuesta por mujeres activas y hombres no participantes, que sólo tienen sus nombres en el papel; y el *Grupo de Mujeres de la Tortillería de Urquizo*, municipio de San Pedro de las Colonias, Coahuila. Las primeras dos organizaciones tienen una historia ligada a un proyecto de desarrollo que echó a andar la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro, Unidad Laguna (UAAAN, UL). La universidad inició el trabajo a principios de los años noventa con la toma de unas tierras que había hecho suyas un pequeño propietario y que reclamaron los avecindados del Ejido Juan Eugenio. La Universidad respondió, en un principio, a una petición de asesoría técnica que le hicieron para medir los límites de las tierras. A partir de esta actividad, se inició una relación de cooperación en la cual el grupo solicitaba apoyo técnico y acompañamiento para la gestión de servicios. Al mismo tiempo, se impulsaron varios proyectos productivos.

CUADRO 2.1
ORGANIZACIONES PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN

<i>Nombre de la organización</i>	<i>Integrantes</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Causas de su formación</i>
Grupo de la Tortillería Urquizo (San Pedro, Coahuila)	18	0	18	1992. A convocatoria del programa Mujeres en Solidaridad en 1992 cuando eran aproximadamente 60 mujeres que pedían un proyecto productivo.
Hagamos Nuestro el Futuro, A. C. Colonia 1º de abril (Juan Eugenio, Torreón, Coahuila)	15	6	9	1991. Colaboración de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro para prácticas y la prestación de servicios sociales de la universidad. — Prioridades de tipo productivo y con una organización más formal.
La Campana (Lerdo, Durango)	12	9*	12	1988. Su origen fue eclesial. Las mujeres se reunían para organizar la misa y otros oficios hasta que algunas familiares de mujeres del ejido vecino (a un kilómetro) asistieron a un curso de apicultura organizado por la UAAAN, UL, razón por la cual empezaron a integrar el grupo formalmente.

* Los 9 hombres únicamente integran el grupo para efectos legales; ellos no asisten periódicamente a las reuniones. Sólo participan en ocasiones extraordinarias en las labores de trabajo, cuando es necesaria la fuerza física, y los domingos o días festivos. Cuando ellos no pueden asistir, las mujeres contratan peones. Generalmente son las mujeres quienes realizan las labores cotidianas de apicultura.

FUENTE: Elaboración propia, 2001.

En *La Campana* participan hombres y mujeres tanto en asambleas como en proyectos. Las mujeres forman parte también de otras organizaciones en la misma comunidad, como la construcción de un dispensario

CUADRO 3

PROYECTOS Y ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN
 HAGAMOS NUESTRO EL FUTURO, A. C., COLONIA 1º DE ABRIL, 1991 A 1999

<i>Proyecto*</i>	<i>Participantes</i>	<i>Institución o agente promotor</i>	<i>Situación actual / observaciones</i>
Construcción local para las reuniones de la organización	Hombres y mujeres		Continúa hasta la fecha y también da servicio a la comunidad
Apicultura	Hombres y mujeres	UAAAN, UL	Continúa hasta la fecha
Caprinocultura	Hombres y mujeres		
Elaboración y venta de productos de limpieza	Sólo mujeres		Se inició como capacitación y luego como actividad productiva individual; dejó de realizarse
Educación básica de adultos	Hombres y mujeres	INEA	Para miembros de la organización y otras personas de la comunidad; los exámenes se aplicaban en el centro de desarrollo, la promotora era una mujer de la organización
Capacitación en primeros auxilios	Sólo mujeres	Dr. Eleno Hernández, UAAAN, UL	Se inició a solicitud expresa de la organización
Curso de cocina	Mujeres principalmente	Sra. Trinidad Caudillo	A solicitud expresa de las mujeres
Curso de corte y confección	Sólo mujeres	Sra. Trinidad Caudillo	A solicitud expresa de las mujeres
Capacitación en naturismo, masajes, conocimiento y utilización de plantas medicinales	Hombres y mujeres	Sra. Trinidad Caudillo	Se inició a solicitud expresa de la organización

* La mayoría de los proyectos han sido asesorados técnicamente por la UAAAN, UL que, además, les ha brindado el acompañamiento organizativo constante desde 1991. INEA= Instituto Nacional de Educación para Adultos.

FUENTE: Elaboración propia, 2001.

médico, el cual fue apoyado por mujeres voluntarias (esposas de directivos de la Comisión Federal de Electricidad) que promovían formas organizativas siguiendo un modelo participativo asistencialista.

En el momento de la investigación, las mujeres de La Campana continuaban con la actividad de apicultura para autoconsumo y atendían un comedor infantil en el cual desayunaban los niños de la comunidad.

En el cuadro 3 se presenta un ejemplo del tipo de actividades promovidas en las organizaciones. Tomamos el caso de *Hagamos Nuestro el Futuro, A. C.*, en la Colonia 1º de Abril.

En Urquizo, el desarrollo del grupo ha sido muy diferente del de las otras dos organizaciones. Éste se creó con la promoción del Programa Mujeres en Solidaridad (PMS), por lo que la mayoría de ellas son simpatizantes y activistas del PRD. El PRI es el principal partido político en el ejido, al que han apoyado las autoridades, aunque con una fuerte oposición del PRD. Las autoridades ejidales y municipales están integradas por miembros del PRI. La comunidad veía con disgusto que las mujeres del PRD se beneficiaran porque nunca habían participado en actividades productivas ni políticas.

No obstante, a pesar de la oposición de las autoridades, de la propia comunidad y de los hombres, ellas empezaron a tener éxito en el proyecto de tortillería financiado en gran parte por el PMS. Iniciaron un interesante proceso de empoderamiento con resistencias que limitaron la continuidad del proyecto y el desarrollo comunitario.

Para conocer los cambios y permanencias ocurridos en las y los participantes de estas organizaciones nos basamos en las historias de vida. En ellas se mostraban las creencias sobre “la mujer de verdad” y el “hombre de verdad”, es decir, se presentaba el “modelo genérico tradicional” (según Alberti, 1999) que exponemos a continuación.

b) Modelo Genérico Tradicional (MGT)

El cuadro 4 muestra los atributos que debe tener una mujer. Los elementos considerados como menos susceptibles de cambio, y por lo tanto centrales del MGT, son recato en las relaciones sexuales y obediencia al marido, que no excluye la movilidad para realizar trabajos remunerados o participar en organizaciones, siempre y cuando no se al-

CUADRO 4

ATRIBUTOS DE LA MUJER SEGÚN EL MODELO GENÉRICO TRADICIONAL (MGT),
ELEMENTOS DEL DISCURSO IDENTITARIO EN
TRES ORGANIZACIONES DE LA REGIÓN LAGUNERA

<i>Atributos de la mujer o modelo ideal expresión de la entrevistada</i>	<i>Edad</i>	<i>Antecedente organizativo en que ha participado la mujer</i>	<i>Distribución del trabajo doméstico en la casa de la mujer</i>
La mujer se porta bien y no anda de <i>volada</i> con los hombres, llega al matrimonio, tiene hijos y los atiende	59	UAIM (el comisariado les vende su producto a bajo precio / les renta la tierra)	No se distribuye, lo hacen las mujeres
La que se casa y sabe traer a sus hijos limpios y con lo necesario para vivir; si no se casa; igual debe ayudar en lo doméstico a su familia.	42	Estuvo en organización con las MEP; ahora las cuestiona por su autoritarismo	No se distribuye, lo hacen las mujeres
La que sabe hacer trabajo doméstico para su esposo y familia; si no, no sirve para nada y es mal vista	36	GMTR / hace poco vivió un conflicto familiar donde la despojaron de la propiedad de la tierra	Lo distribuye entre sus hijos (hombres y mujeres) y el hombre ayuda a veces
La responsable del trabajo doméstico y que sabe llevar la obligación de tenerle su comida al marido	38	HNFLC / en su organización sólo ha tenido cursos y actividades domésticas*	No se distribuye, lo hacen las mujeres
Una persona que se da un buen lugar en la familia y sabe obedecer al marido; puede ser muy activa y participar en organizaciones	47	HNFLC / en su organización sólo ha tenido acceso a cursos y actividades domésticas	Se distribuye el trabajo doméstico, incluso con el esposo
Una persona que respeta al marido, se dedica a la familia, no se <i>mete</i> con hombres sin haberse casado	44	HNFLC / en su organización sólo ha tenido cursos y actividades domésticas (vive maltrato familiar)	No se distribuye, sólo lo hacen las mujeres

(continúa)

CUADRO 4
(continuación)

Alguien que es sexualmente diferente al hombre y siempre debe atender a su familia aunque trabaje fuera de la casa o esté en una organización	50	HNFLC / en su organización sólo ha tenido acceso a cursos y actividades domésticas (vive maltrato familiar)	No se distribuye, lo hacen las mujeres
Una persona que cumple con las obligaciones de su familia en lo doméstico y les enseña a defenderse	33	HNFI°	No se distribuye, lo hacen las mujeres
Hay muchas formas de serlo, soltera o casada; soltera es más responsable, porque toma más decisiones; porque casada la toma más el cuidado de la familia	43	HNFI°	Se distribuye entre ella y los hijos; el esposo no, porque su trabajo no le deja tiempo
La que tiene su familia y es trabajadora y capaz de tomar sus propias decisiones	40	HNFI° / ha desempeñado cargos de responsabilidad en varios de los proyectos	No se distribuye / ella trabaja como empleada doméstica / vive maltrato del esposo
La que administra el hogar	55	HNFI°	No se distribuye / vive maltrato del esposo a veces

* Las mujeres de La Campana también se dedican a la producción de miel.

UAIM=Unidades Agrícolas Industriales para la Mujer. GMTR=Grupo de mujeres de la tortillería de Urquizo. MEP=Mujeres ejidatarias priistas de Urquizo. HNFLC=*Hagamos Nuestro el Futuro, A. C.*, La Campana; estas mujeres han tenido acceso a otras organizaciones de mujeres, y actualmente participan en tres grupos durante la semana. HNFI°=*Hagamos Nuestro el Futuro*, Colonia 1° de Abril; estas mujeres tienen el antecedente de haber participado desde hace nueve años en la organización con diferentes proyectos.

FUENTE: Elaboración propia, 2001.

tere la jornada doméstica (*tenerle lista la comida al marido*). A la mujer se le ubica en un papel único de servicio al marido y a la familia.

Normalmente, el trabajo doméstico no se reparte. Existe el maltrato doméstico como coerción para que las mujeres continúen obedeciendo, para que no olvide *quién es el que puede usar la fuerza y quién es el jefe*.

En la toma de decisiones hay diferentes tipos de comportamientos:

1) Sólo decide la mujer. Ella es quien permanece en la casa y necesita tomar decisiones. En estos casos, el hombre no necesita tomar decisiones porque ya hay acuerdos tácitos. Un ejemplo de esto se encuentra en el discurso tradicional que dice que una mujer debe cuidar a su familia, de lo contrario *no es nada*. Se indica así cómo el cuidado de los otros y la maternidad son elementos de la identidad arraigados profundamente en ellas.

2) La toma de decisiones centrada en los hombres sólo la señalan cuatro mujeres; dos de ellas están pasando, en su experiencia organizativa, por un conflicto en el que protagonizan el cuestionamiento de los manejos autoritarios de las mujeres líderes. Los otros dos casos son de mujeres que sufren maltrato por parte de los hombres y ambos están en las organizaciones, situación que indica que el grupo, como espacio y experiencia, da oportunidad de empezar a cuestionar el ejercicio del *poder sobre*.

3) Reproducción del rol doméstico. Analizando la trascendencia de los antecedentes organizativos y los contenidos de los cursos de capacitación a que han tenido acceso, nos percatamos de que han sido invariablemente domésticos, por lo que puede afirmarse que estas mujeres no han tenido posibilidad de capacitaciones alternativas que las hagan probar habilidades distintas a las del rol reproductivo.

c) Modelo Genérico Mixto (MGM), femenino

Para mostrar los factores de cambio, en el cuadro 5 se consignan los elementos del Modelo Genérico Mixto (MGM).

En este modelo se encuentran algunas características del anterior (MGT), pero con mayor influencia de cambios y algunas resistencias, como las que ocurren ante el maltrato doméstico. Las mujeres afirmaron que estos cambios les proporcionan una posibilidad de bienestar en términos de autoestima (*poder desde dentro*), la cual les ayuda a visualizar las posibilidades que tienen como personas y a acceder a distintos recursos.

CUADRO 5

ATRIBUTOS DE LA MUJER SEGÚN EL MGM, ELEMENTOS DEL DISCURSO
IDENTITARIO EN TRES ORGANIZACIONES DE LA REGIÓN LAGUNERA

<i>Atributos de la mujer o modelo genérico mixto</i>	<i>Edad</i>	<i>Antecedente organizativo</i>	<i>Distribución del trabajo doméstico</i>
Grande y valiosa tanto por sus actitudes como por la inteligencia y capacidad de amar y ser creativa	36	MEP / es parte de la estructura tradicional de poder comunitario	Sólo lo hace la mujer, alarga su jornada
Debe colaborar en los quehaceres, se le debe respetar en opiniones igual que a los hombres y debe saber defenderse	33	Estuvo en el GMTR	Es soltera, lo hace ella sola y en ocasiones paga para que se lo hagan / trabaja en la maquila
Compañera del hombre sin ser menos o más que él	49	UAIM, donde el comisariado les maneja la venta de cosecha o la renta del agua	Lo hacen ella y sus hijos (hombre y mujer), trabaja como responsable y vendedora del gas en el ejido
Ser humano con defectos, virtudes y sabiduría para llegar a ser grande, que debe estudiar y prepararse	33	GMTR, líder de la organización / milita en el PRD	Lo distribuye con sus hijos hombres* / el esposo migra casi todo el año / superó relación de maltrato con otra pareja
Motor en la vida que puede lograr mucho, que hace las cosas más de corazón que de razón; trabajadora, espontánea y aguantadora, pero la atan los hijos	35	Líder de GMTR / CEB, sociedad de <i>padres de familia</i> / profesionista / estuvo en organizaciones	No distribuye el TD, en ocasiones los hijos ayudan*
Alguien que tiene hijos y atiende la casa, pero hay mujeres que pueden tener los dos comportamientos llevando el sustento y atendiendo la casa	45	GMTR	No distribuye el TD* / vive actualmente maltrato doméstico del hijo

(continúa)

CUADRO 5
(continuación)

Es la base de la casa; si no tiene esposo debe trabajar y salir adelante así, sin un hombre	39	HNFLC	No distribuye el TD, sólo lo hacen las hijas / su esposo migra cada 15 días
Una persona como mi mamá, que sabe llevar una familia, con hijos y esposo; que tiene desarrollado el instinto maternal; también la que sin casarse se desarrolla como persona de trabajo y realizaciones	33	HNFLC	Vive en la casa materna donde no se distribuye el TD, el esposo migra en la semana y a veces participa cuando no está la suegra
Una persona trabajadora en su casa y en un trabajo; que es cariñosa	34	HNFI°	Distribuye el TD entre ella, sus hijos y su esposo / ambos trabajan en maquila

* Se trata de mujeres que únicamente tienen hijos hombres.

MEP=Mujeres Ejidatarias Priístas de Urquizo. GMTR=Grupo de Mujeres de la Tortillería de Urquizo. UAIM=Unidades Agrícolas Industriales para la Mujer. CEB= Comunidades Eclesiales de Base. HNFLC= *Hagamos Nuestro el Futuro*, La Campana. Estas mujeres han tenido acceso a otras organizaciones de mujeres, y actualmente participan en tres organizaciones durante la semana. HNFI°=*Hagamos Nuestro el Futuro*, Colonia 1° de Abril. Las mujeres tienen el antecedente de haber participado desde hace nueve años en la organización con diferentes proyectos.

FUENTE: Elaboración propia, 2001.

Únicamente existen dos casos entre todas las entrevistadas que han accedido al recurso de la educación formal: una tiene preparatoria y la otra, una carrera técnica (mujer de 35 años del GMTR y mujer de 33 años del HNFLC), pero ambas tienen un amplio antecedente organizativo de tipo eclesial y político. Las dos afirman que su actitud ante el poder genérico es producto de la influencia organizativa. Las demás mujeres han tenido acceso a diversos cursos de capacitación y, aunque en su gran mayoría han estado relacionados con lo doméstico, les posibilitan movilidad fuera de su casa, desempeño de actividades y destrezas y sobre todo autoestima, y reconocimiento comunitario y familiar.

Los cambios en el MGM están influidos, en buena medida, por la participación de las mujeres en una organización, por acontecimientos o situaciones que les ayudan a cuestionar las estructuras de poder existentes, o bien por el hecho de que el hombre participe en el trabajo doméstico y en el trabajo remunerado en las mismas condiciones. En el cuadro 6 se pueden ver los cambios en la identidad genérica femenina.

CUADRO 6

CAMBIOS EN LA IDENTIDAD GENÉRICA FEMENINA
DE FACTO (CONTINUACIÓN DEL CUADRO 5, MGM)

<i>Tipos de cambios</i>	<i>Actividades</i>
Sobre recursos normativos	Repartición del trabajo doméstico con la familia; ellas trabajan fuera de la casa
Recursos de ilustración (capacitación)	Desempeño de actividades no tradicionales (trabajo remunerado o proyectos); gestión comunitaria a través de su participación organizada
Recursos económicos	Acceso a ingresos producto del trabajo remunerado o de los proyectos impulsados por la organización
Factores externos a las mujeres	Cuando el hombre comparte la toma de decisiones o si ellos realizan trabajo doméstico por iniciativa propia
<i>Cathexis</i> (reconocimiento por parte de las propias mujeres de los símbolos culturales sobre los papeles asignados)	Mayor autoestima por las actividades realizadas fuera de la casa y la familia (<i>poder desde dentro</i>); mayor cuestionamiento a los poderes establecidos en el interior de la comunidad (enfrentamiento de las mujeres a la asamblea ejidal y a las mujeres líderes tradicionales), en la familia (intolerancia al maltrato y al abuso de los hombres) y en la organización, tanto en el discurso como en la gestión colectiva, y movilización junto a otras mujeres; movilización colectiva de las mujeres para acceder a varios tipos de recursos y fortalecer sus procesos de empoderamiento, en la organización de actividades complementarias al proyecto original, como otros cursos, otras actividades (<i>activación del poder para y el poder con</i>)

FUENTE: Elaboración propia con base en historias de vida y talleres, 2001.

Los recursos normativos aluden a las representaciones de género, como por ejemplo el hecho de que esté menos penalizado que la mujer trabaje fuera de la casa o participe en organizaciones. Otros factores que motivan cambios son: la realización de actividades no tradicionales, la movilidad fuera de la casa y de la comunidad, así como procesos de empoderamiento que cuestionan abiertamente el *poder sobre*. En cuanto a las representaciones de género, se consideraron las expresiones del *poder desde dentro* como elementos de autoestima y percepción de sentimientos.

En el terreno de los logros, las mujeres también expresaron que eran de gran importancia aspectos como la educación, el tener una carrera y dedicarse a ella para sentirse personas satisfechas, completas y productivas. Las mujeres que experimentan algún tipo de maltrato dicen sentirse realizadas si logran que sus hijos estudien y tengan experiencias diferentes a las suyas.

Mis realizaciones han sido hasta ahora que estoy grande, estando en la organización, porque tengo nuevos conocimientos. No termina una de realizarse, la forma en que lo estoy haciendo es sacar a mis hijos adelante, pero para hacerlo y realizarme bien yo misma, me falta aprender mucho más (Laura, 70 años. Urquizo, 2001).

El ciclo reproductivo y la responsabilidad doméstica familiar como una actividad exclusiva de las mujeres interrumpen sus aspiraciones personales, como las actividades profesionales remuneradas, la actividad laboral y en menor medida la organizativa.

Soy técnica en trabajo social, además de que siempre estudié cursos y seminarios, me gustaba mucho. Pero nada más me casé y enseguida tuve mis hijos y ya no hice nada. Como que a las mujeres nos atan los hijos y la casa, nadie más se hace responsable. Mi esposo de plano no me ayuda en el quehacer porque todo el día está en su trabajo, de regreso se va a la labor y pues ya llega muy cansado. Aquí en el rancho no hay guardería, ni se usa, además de que las guarderías sólo son para niños menores de cinco años y yo tengo tres más grandes y uno de dos años. Ahora mis realizaciones han sido ayudar a otras mujeres a que se desarrollen, les ayudo con mis conocimientos y experiencia (Elena, 35 años. Urquizo, 2001).

No logré lo que quería porque me casé. Yo tenía la idea de que aprendiéramos algo sobre mercados en la organización, para saber cómo planear, para vender, como en eso de los champús, el cloro y esas cosas. Vinieron a invitarnos a un curso de comercialización, las personas de Procades,¹⁵ pero como era de ir a Torreón, pues no pude, porque ¿dónde dejo los niños? Como sea los puedo dejar con mi hija más grande, pero son varias horas, y después mi esposo se quedaría sin comer porque pues, ¿quién le hace de comer? Muchas veces hay cosas que uno de mujer no puede hacer, pero yo sigo en la organización porque me gusta mucho, y a lo mejor nos sale o se nos ocurre un proyecto que sí deje algo más y seguimos aprendiendo (Consuelo, 33 años. Colonia, 1o de abril, 2001).

d) Identidad masculina, cambios, posibilidades y resistencias en la masculinidad hegemónica

Los contenidos de la identidad masculina expresados en la recopilación de información y resultados de las reflexiones se presentan en tres tipos de indicadores: el ideal de hombre, el tipo de actividades (como división sexual del trabajo y experiencias fundantes), la toma de decisiones y la relación del hombre con las actividades femeninas (trabajo doméstico, por ejemplo).

En el cuadro 7 (MGT) se presentan los discursos identitarios en los que se observan mayores resistencias para cambiar las relaciones genéricas que colocan a la mujer en una posición subordinada o secundaria. Los elementos de resistencia son atributos como saberse imponer (sinónimo de fuerza y rectitud) ante la mujer, los hijos y los demás cuando es necesario; cumplir con la familia como una obligación para ser bien reconocido por la sociedad; saber hacer trabajos pesados y afirmarse en sus decisiones hacia la familia y acerca de lo que se piensa. Hay cierta diferencia entre los hombres con resistencias y los que tienen más elementos de cambio en su masculinidad por la generación a la que representan. Los más jóvenes tienden a expresar la igualdad del hombre con la mujer.

¹⁵ Promotora de Calidad del Desarrollo Empresarial Social, S. C.; es un centro regional de apoyo a la mujer en la Región Lagunera.

CUADRO 7

ATRIBUTOS DEL HOMBRE (MGT) DONDE PREVALECÍA LA MASCULINIDAD
HEGEMÓNICA EN LOS ENTREVISTADOS Y TIPO DE MOVILIDAD DE SUS PAREJAS

<i>Ideal de hombre (Modelo Genérico Tradicional)</i>	<i>Edad</i>	<i>Toma de decisiones</i>	<i>Distribución del trabajo doméstico</i>	<i>La mujer trabaja fuera</i>	<i>Mujer en or- gani- zación</i>
Una persona firme en las decisiones de su vida y creencias, demostrándolo con hechos y sin andar por las ramas; sabe llevar a la familia por caminos correctos aunque ellos (la familia) no quieran	59	El hombre	Sólo las mujeres, aunque trabajen fuera de la casa	Sí	Sí
Una persona responsable que mantiene a su mujer y a sus hijos, pero que hace únicamente el trabajo pesado	53	El hombre	Sólo las mujeres, aun si tienen ingresos	No	Sí
Una persona trabajadora que puede hacer cualquier actividad, aunque es mal visto que haga trabajo doméstico, no lo debe hacer; cada cual su trabajo	35	El hombre	Sólo lo hacen las mujeres de la casa	No (sólo las hijas)	No
Es el que no hace pleitos ni dificultades en la casa y el rancho; que trabaja y trata bien a la familia, le lleva el sustento	63	La pareja	Sólo lo hacen la mujer y los hijos (H y M)	Sí	Sí
El que es diferente a la mujer, que hace trabajo pesado; encargado de que no falte nada en casa	39	La pareja	No se distribuye, lo hacen las mujeres	Sí	Sí

(continúa)

CUADRO 7
(continuación)

Una persona trabajadora que sabe llevar el sustento a sus hijos y esposa, una persona de bien con la comunidad	75	El nieto*	No se distribuye, lo hacen las mujeres	No	No
Demuestra ser trabajador y sabe mantener a una mujer; debe imponerse ante la mujer	70	La mujer	No se distribuye, lo hacen las mujeres	No	Sí

* El entrevistado afirmó que su nieto es quien toma las decisiones porque lleva más ingreso a la familia.

FUENTE: Elaboración propia, 2001.

Para los hombres tiene gran valor social cumplir con la familia como proveedores, aun cuando aporten ingresos otros familiares como la esposa o las hijas. La aportación de ingresos que hacen las mujeres no altera el papel de proveedor principal, que era uno de los ejes de control doméstico. Los ingresos femeninos son considerados como complemento o *ayudas*

Por otro lado, un factor de resistencia muy notorio en estos hombres es el de una rígida división genérica del trabajo, por ejemplo, saber hacer trabajos pesados, *trabajos de hombres*, arguyendo que está mal visto que hagan trabajo doméstico. Aprueban que las mujeres tengan cierta movilidad trabajando o estando organizadas, siempre y cuando no dejen de cumplir con el trabajo doméstico y atiendan a los hombres para que *cada cual tenga su lugar*.

En el Modelo Genérico Mixto (MGM), los hombres reconocen la participación económica de las mujeres, aceptan que ellas tomen decisiones en los grupos domésticos y que tengan autonomía; afirman que esto no lesiona su *hombría* ni su *imagen* ante los demás hombres y la comunidad, siempre y cuando no se abandonen o descuiden las labores domésticas.

CUADRO 8

MAYORES CAMBIOS EN LA IDENTIDAD MASCULINA Y EN LA RELACIÓN DE PAREJA

<i>Modelo genérico mixto</i>	<i>Edad</i>	<i>Toma de decisiones</i>	<i>Distribución del trabajo doméstico</i>	<i>La mujer trabaja fuera</i>	<i>Mujer en organización</i>
Una persona tan importante como la mujer, un alma viviente con necesidades físicas y materiales que debe satisfacer ===	39	La pareja	Todos	Sí	Sí
Es trabajador responsable, no comete abusos con la familia; si hay necesidad de hacer trabajo doméstico, debe participar ===	49	La pareja	Todos participan	No	Si
Aquel que cumple con la familia, trata bien a sus hijos, si no trabaja fuera debe ayudar en algo a la familia (sólo trabajos pesados, no los domésticos --- y ===	43	La pareja	Sólo las mujeres de la casa, principalmente las que no trabajan fuera	No (sólo las hijas e hijo)	Sí
Lo mismo que cualquier ser humano con derecho a la vida y a compartir lo que tenemos todos ===	40	La pareja	Su esposa no trabaja fuera de la casa / él ayuda a veces en el trabajo doméstico	No	No

Cambios ===; resistencias ---.

FUENTE: Elaboración propia, 2001.

Ahora que he estado casado y mi esposa se va a trabajar, ella es la única que hace el quehacer. La última vez que trabajó, por eso se salió de trabajar. Porque era muy pesado para ella cumplir con todo el trabajo que tenía. Entre los dos no hay problema, porque ella participa en la organización. Nada más que a veces ella se involucra mucho y no le queda tiempo ni para ella y anda haciendo todo a la carrera, no deja que los demás tengan más responsabilidades, ella quiere andar en todo. De cualquier forma, ella nunca descuida su quehacer de la casa, pero yo no dejo de decirle que no se eche muchas responsabilidades (José, 32 años. La Campana, 2001).

Otros cambios son atribuidos a influencias externas a la comunidad, que antes no había, como los medios de comunicación con nuevas ideas y diferentes comportamientos de hombres y mujeres. Los hombres dicen que los jóvenes han tomado las libertades como libertinaje, tales como la drogadicción y la vagancia. Otro factor que contribuye a la movilidad de las mujeres es la migración, aunque sólo se trate de las jóvenes.

Existen cambios en el modelo económico de familia, o bien en la acción de las políticas públicas y la crisis económica, que demandan mayor participación de las mujeres en actividades asalariadas. Las mujeres se involucran mayormente en organizaciones buscando alternativas para el bienestar familiar.

La relación entre hombres y mujeres está cambiando, en mucho por la instalación de maquilas, porque la mujer tiene oportunidad de trabajar y así ya no es tan dócil, ya no es resignada a las costumbres y tradiciones (David, 38 años. Urquizo, 2001).

Primero ellos [los hombres] que decían que qué bueno que se hiciera un proyecto de beneficio para el rancho, porque así hasta nos ayudábamos nosotras. Pero luego nuestros esposos se empezaron a molestar porque vieron que las cosas iban en serio, que lo que hacíamos en el proyecto tenían efectos en nosotras, empezábamos a tener poder cada una de nosotras, descubríamos lo que podíamos ser como personas. Las salidas a gestión se convertían en llegadas a las nueve de la noche y nuestros esposos llegaron a decir que ya no los atendíamos igual y que queríamos hacer lo que nos daba nuestra gana. El mío, había veces que si llegaba yo noche me cerraba las puertas, ventanas, no me dejaba entrar, y ahí me estaba sentada afuera, porque no tenía a dónde ir (Magdalena, 48 años. Urquizo, 2001).

Los cambios en el MGT, para efectos de análisis, se interpretan como transformaciones en la masculinidad hegemónica. Los cambios más visibles se relacionan con la percepción que los hombres tienen de sus conductas como negativas y perjudiciales para las mujeres o la familia. A veces esta percepción va acompañada de experiencias de maltrato de ellos hacia sus mujeres o bien de sus padres hacia ellos o su familia durante la niñez.

He cambiado con mi mujer porque ya no la maltrato. Ahora la ayudo a atender los animales que tenemos en la casa o hacer algún otro trabajo en lo que ande apurada; en estos tiempos en que no alcanza el dinero, también nos ayudamos con lo de los animales. Eso pasa porque yo mismo he visto que mi actitud realmente le hacía daño, no tenía caso que siguiera de borracho y machista (Juan, 40 años. Urquizo, 2001).

Siempre he visto cómo los hombres abusan de sus mujeres, como lo hacía mi padre; creo que por eso soy acomedido a las labores de la casa, ayudarle a mi esposa. En el rancho me dicen “mandilón” y me critican porque me dicen que ella me manda, pero no es así, a mí me gusta ayudarle a barrer, a limpiar. Creo que es mejor compartir las responsabilidades de la casa (Leopoldo, 49 años. La Campana, 2001).

No hay cambios significativos en la distribución del trabajo doméstico, aunque hay hombres que lo desempeñan en calidad de ayuda.

Siempre lo he hecho con ella, aunque tenga trabajo o esté desempleado como ahora (Leopoldo, 49 años. La Campana, 2001).

En la casa todos tenemos tareas que hacer, nos repartimos igual el trabajo mi esposa y yo. Ella me dice en que le hace falta ayuda (Ramón, 39 años. Colonia 1º de abril, 2001).

Él [el esposo] me ayuda en mis quehaceres, siempre lo ha hecho, por eso a veces decidimos que yo salga a trabajar a la maquila (Rosario, 34 años. Colonia 1º de abril, 2001).

También existen resistencias al cambio como las siguientes:

- El ejercicio del *poder sobre*, del poder de dominio, como constitutivo de la masculinidad hegemónica, aunque experimente cambios en lo individual, se acentúa como capacidad de fuerza y éxito masculino porque es reproducido como tal en ámbitos diferentes al doméstico.

- En el interior de las organizaciones y proyectos se reproduce una división sexual del trabajo con actividades específicas para mujeres, y otras para hombres, en donde se perpetúan los papeles y comportamientos domésticos.
- Los hombres también se resisten a participar en organizaciones aduciendo que su jornada laboral les impide llevar a cabo una actividad de ese tipo. Entre los papeles que se consideran asignados está el de divertirse, descansar o tomar cerveza en los tiempos libres. Por el contrario, para las mujeres el trabajo doméstico y de gestión comunitaria se vincula con su rol reproductivo y deja de lado el descanso; toma como obligación participar en organizaciones o proyectos para beneficio familiar.

e) Estrategias de hombres y mujeres ante el ejercicio del poder

Las estrategias de hombres y mujeres ante el ejercicio del poder son principalmente las que ubican al *poder sobre* como un ejercicio de dominio, de control e imposición.

Las mujeres se relacionan con el *poder sobre* principalmente por su posición social en la estructura de poder genérico. Las estrategias que usan ante el poder económico que las oprime y ante las políticas públicas son las de organizarse para buscar alternativas generando *poder con* y *poder para*. Los medios más frecuentes son la gestión, la búsqueda de habilidades accediendo a recursos de información, conocimiento y recursos humanos como amistades o contactos con agentes externos que acuden a la comunidad o autoridades gubernamentales.

A las mujeres que ejercen el *poder sobre* (como las líderes), prefieren no enfrentárseles en términos de liderazgo, aunque también existe la confrontación, como en el caso de la tortillería de Urquizo. Las mujeres tienen otro tipo de estrategias ante los hombres que ejercen el liderazgo; pueden enfrentarlos o responden con apatía.

Un fenómeno interesante entre los hombres organizados al enfrentarse al *poder sobre* ejercido por los líderes de sus partidos u organizaciones, es la demanda de un ejercicio de poder más compartido, que permita la inclusión de nuevas generaciones de militantes y miembros que aporten nuevas ideas.

Lo que yo hago como estrategia, que inclusive ya lo expuse ante las autoridades, es que nos fijáramos muy bien todos los campesinos para poner gentes (como líderes) con estudio, no nada más porque sea una persona que compró los votos o que anden repartiendo dinero para poder tomar ese cargo (Juan, 40 años. Urquizo, 2001).

Las estrategias que usan las mujeres ante el ejercicio del poder masculino incluyen la de *obedecer*, porque no hacerlo significa conflicto; implica también no tomar decisiones, hacer ver al hombre que tiene la razón y o anular la propia iniciativa. *La obediencia sutil* significa darle la razón al hombre, realizar por ejemplo el trabajo doméstico y asistir a la organización sin que se dé cuenta o en horarios que no afecten la atención a la familia y al esposo. En suma, alargar la jornada de trabajo —sin importar las consecuencias en la salud y el cansancio— o limitar su desarrollo.

Esta estrategia depende en mucho de la idea de jefatura que tienen hombres y mujeres (Bastos, 1998), que no es confrontativa o de contrincante frente al cónyuge (salvo para los hombres que ejercen alguna forma de maltrato), en que se da primacía, en última instancia, a las decisiones del hombre. La obediencia sutil es más o menos frecuente dependiendo de la fase del proceso de empoderamiento que viva la mujer, de acuerdo con el acceso a recursos que ésta tiene, que generalmente potencia la organización.

Los recursos más importantes a que se tiene acceso para llevar a cabo esta estrategia son remunerativos, de bienestar, humanos, de conocimiento y habilidades, pero en mayor medida normativos.

f) Las rupturas parciales o separaciones

En las organizaciones estudiadas hubo un divorcio, como opción propuesta por el esposo de una de las compañeras del GMTR y aceptada por ella debido al maltrato a que estaba expuesta y limitaba su proceso de empoderamiento. Las iniciativas de los hombres fueron compartir las decisiones y distribuir el trabajo doméstico, pero no incrementaron o redundaron en la organización, por tratarse de acciones realizadas fuera de ésta y no reconocidas como parte del desarrollo de hombres y mujeres.

Las estrategias de las mujeres ante el ejercicio del poder masculino son aisladas e individuales. Los hombres, ante el ejercicio de poder de las mujeres (resistencias), las culpabilizan por *desobediencias* o por *provocar* conflicto en la familia.

Los hombres, al cuestionárseles qué hacen cuando las mujeres empiezan a ejercer algún poder, respondieron que esperan obediencia, gritan o exigen que las mujeres cumplan con lo que ellos consideran debe ser una mujer, que *cumpla con su casa y su marido*. En estos dos casos, los hombres ejercen maltrato. En los que se observan cambios, porque las mujeres se han integrado a una organización y empiezan a empoderarse, contestaron qué hacen por apoyarlas, pero que las formas de hacerlo son pocas ya que ellas siguen realizando sus tareas domésticas como de costumbre y es difícil que cambien porque así han sido educadas.

Cuando las mujeres organizadas empiezan a identificar su posición estratégica y deciden cambiar la correlación de fuerzas para lograr beneficios para sus proyectos y para sí mismas, las estrategias incluyen: pedir más participación para ellas, pero también para los hombres. Solicitan, y en ocasiones exigen, involucramiento de mayor calidad, sobre todo en la toma de decisiones, para lo que utilizan el *poder con*; cuestionan la estructura de poder comunitario, algunas veces abiertamente, o también lo hacen con su acción organizada; comparten lo que saben e involucran a otras mujeres en sus acciones. Este último tipo de estrategia a veces no contempla la distribución adecuada de beneficios y recursos, para lo cual es necesaria una estrategia de desarrollo con diferentes tipos de proyectos que incluyan a más mujeres.

La ausencia del análisis de género en las organizaciones para reflexionar e identificar cuál puede ser su mejor posición ante los embates de los diferentes poderes (el económico, el estatal, el económico privado) contribuye a que las limitaciones que tienen las mujeres ante el poder masculino continúen. El aparente equilibrio en la toma de decisiones en las familias actuales, con respecto a las anteriores, lleva a la negación de una estrategia a seguir, ya que no hay reconocimiento expreso del ejercicio del *poder sobre* que subordina a las mujeres.

CONCLUSIONES

En este artículo se propusieron tres hipótesis que retomamos, a tenor de los datos obtenidos en la investigación.

Primera, que *las relaciones de poder se basan en relaciones a menudo desiguales*. Las cuatro formas más importantes de ejercicio del poder que señalan los y las integrantes de las tres organizaciones con las que realizamos el trabajo son, en *primer lugar*, el ejercicio de poder económico que se realiza en el ámbito internacional y propicia la concentración de la riqueza principalmente. Se reproduce en el ámbito del Estado y por las políticas públicas. *El segundo* es el liderazgo en las comunidades, mencionado como femenino, que empieza a ser más frecuente que antes en las zonas rurales.

El tercer tipo de ejercicio de poder es el masculino, que exhibe las características de la *masculinidad hegemónica* como si ésta fuera la única existente, como si no hubiera otra forma de relacionarse con las mujeres. *Un cuarto tipo* de ejercicio de poder lo constituyen los poderes colectivos (*poder desde dentro, poder para y poder con*), que no llevan a procesos de *empoderamiento* que contribuyan a cambiar la posición social de las mujeres, precisamente porque se topan con los poderes ya descritos.

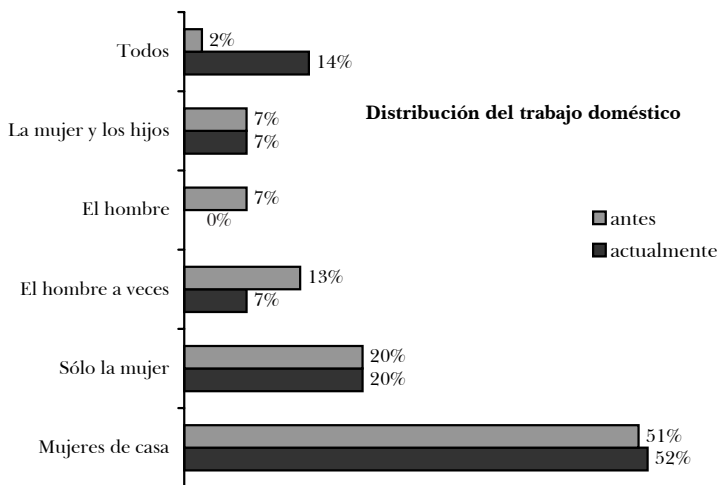
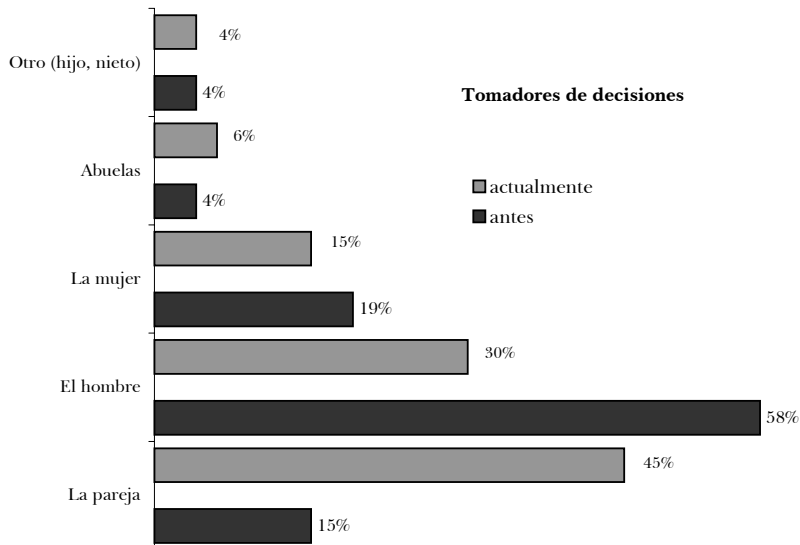
La segunda hipótesis afirmaba que el desarrollo local regional se ve limitado por las dificultades que encuentran las mujeres para empoderarse y cambiar los roles.

Podemos afirmar que las mujeres de las organizaciones están en proceso de empoderamiento y que algunos factores han contribuido a la movilidad y el reconocimiento social hacia el trabajo de las mujeres. El trabajo doméstico sigue siendo responsabilidad de las mujeres, pero ahora los hombres empiezan a participar junto con las y los hijos, debido a la ausencia de las mujeres trabajadoras, ya sea en una actividad laboral o en proyectos producto de su actividad organizada.

Las mujeres empiezan a tener más autonomía, a tomar decisiones individuales y a prescindir de pedir permiso a los esposos. Se movilizan *porque saben que esa movilización y relativa autonomía* beneficiará a su familia y a su comunidad. Se liga esto al proceso de *empoderamiento* con los elementos de la identidad femenina que todavía forman parte del Modelo Genérico Tradicional en su *ser para otros* y realización como madres y esposas.

GRÁFICAS 1 Y 2

TOMADORES DE DECISIONES Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO (ANTES Y ACTUALMENTE)



FUENTE: Elaboración propia, 2001.

La tercera hipótesis plantea que una de las resistencias al cambio depende de un modelo de masculinidad hegemónica y en este sentido el modelo económico actual está reforzando en cierta medida dicho tipo de masculinidad. Algunos indicadores de esta masculinidad tradicional que siguen vigentes son la violencia hacia las mujeres y la falta de involucramiento de los hombres en las tareas domésticas. La práctica de distribuir el trabajo doméstico armónicamente entre hijos hombres y mujeres se da todavía en pocas familias.

Esto dificulta los procesos de *empoderamiento* que han iniciado las mujeres que participan en organizaciones, y lleva a conflictos en los que se presenta el rompimiento en la relación de pareja.

Las relaciones desiguales se presentan en las mujeres con una mezcla de actitudes de sumisión, imposición y cuestionamiento.

Las estrategias más comunes de las mujeres ante el ejercicio de poder de los hombres, son la obediencia y la obediencia sutil. La primera subsiste como toma de decisiones (concluyendo que no tomar decisiones es una forma de hacerlo) que implica no demandar igualdad en la relación (reparto de trabajo, cambio de comportamiento, etcétera), y también implica ausencia de conflicto. La segunda estrategia es parte de la negociación y lleva continuamente las limitaciones que harán más dificultoso el proceso de empoderamiento, así como la negación expresa de que existe desigualdad en las relaciones de poder y conflicto.

Cuando las mujeres tienen conflictos de poder en la relación con sus parejas, se llega a limitar y hasta interrumpir la participación organizada, y con ello el proceso de *empoderamiento*, y esto coincide con la ausencia de tratamiento del tema en las organizaciones (porque no existe la perspectiva de género), o bien la no mención de la existencia de maltrato y violencia. De este modo, en la organización se reproduce el *poder sobre* y se fortalecen la *masculinidad hegemónica* y la desigualdad del poder entre géneros.

Por último cabría mencionar que la participación de las mujeres en las organizaciones abre caminos para su empoderamiento, pero éste sólo será logrado si los hombres modifican su "masculinidad hegemónica". Con lo anterior, el desarrollo local y regional avanzará sustentado en relaciones más equitativas e igualitarias.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, Lorena; Ivania Ayales; y Giselle Rodríguez. *Género y figura no son hasta la sepultura. Guía para la construcción de relaciones de equidad en iniciativas de desarrollo sostenible*. San José de Costa Rica: Unión Mundial para la Conservación de la Naturaleza/HORMA/Área Social, 1995.
- Alberti Manzanares, Pilar. *Curso: Introducción a los estudios de género en las ciencias sociales*. Texcoco, Estado de México: Maestría en Estudios del Desarrollo rural con especialidad en Género, Mujer Rural/Colegio de Postgraduados, 1998.
- . “La identidad de género y etnia. Un modelo de análisis”. *Nueva Antropología* XVI, núm. 55 (1999): 105-130.
- . “Capacitación para el desarrollo rural con equidad de género”. En *La participación de la mujer en el desarrollo rural*, coordinado por Isabel Castillo Ramos, 135-168. México: Universidad Autónoma de Tlaxcala/Conacyt, 2001.
- . “El poder sobre: dominación, opresión y resistencia”. En *Las mujeres y el poder. Contra el patriarcado y la pobreza*, compilado por Emma Zapata Martelo, Janet G. Townsend, Pilar Alberti, Jo Rowlands y Marta Mercado. México: Colegio de Postgraduados/Plaza y Valdés Editores, 2002.
- Aranda Bezaury, Josefina. “Políticas públicas y mujeres campesinas en México”. En *Mujeres y relaciones de género en la antropología latinoamericana*, coordinado por Soledad González. México: El Colegio de México, 1993.
- Arizpe, Lourdes. “La participación de la mujer en el empleo y el desarrollo rural en América Latina y El Caribe: trabajo de síntesis”. En *Las mujeres en el Campo*, compilado por Josefina Aranda. Oaxaca: Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, 1988.
- Archer y Cottingham. *Alfabetización freireriana regenerada mediante técnicas para potenciar el apoderamiento de la comunidad, alfabetización comunitaria para la acción. Manual Base del método Reflect*. Londres: Actionaid, Hamlyn House, 1997.
- Arriagada, Irma y Johanna Noordam. “Las mujeres rurales latinoamericanas y la división del trabajo”. En *Las trabajadoras en el agro*, compilado por Magdalena León, 39-53. Bogotá: ACEP 1982.

- Bastos, Santiago. “Desbordando patrones: el comportamiento doméstico de los hombres”. *La Ventana* 7 (julio, 1998): 166-224. Guadalajara.
- Batliwala, Srilatha. “Empowerment of Women in South Asia: Concepts and Practices”, available from FFHC/AD Programme Officer, FAO, 55 Max Mueller Marg, New Delhi, 110 003 India, 1993.
- Benería, Lourdes, y Martha Roldán. *Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*. México: El Colegio de México/Fondo de Cultura Económica, 1992.
- Bleichmar, Emilce Dio. “Psicoanálisis y feminismo: aportes para una comprensión de la feminidad”. *Tramas* 2 (1985): 103-115.
- Bonfil, Paloma. “La mujer rural y problemas en las investigaciones de género”. Ponencia presentada en la primera sesión formativa para centros regionales de apoyo a la mujer, Grupo de Educación Popular con mujeres, Programa de Formación de mujeres de empresas sociales, Torreón, 16-17 de mayo, 1997.
- Bourdieu, Pierre. *El oficio del sociólogo*. México: Quinto Sol, 1980.
- Bustillos, Graciela, y Laura Vargas. *Técnicas participativas para la educación popular*. México: Instituto Mexicano para el Desarrollo Comunitario (IMDEC), 1989.
- Campana, Pilar. *El contenido de género en la investigación en sistemas de producción*. Santiago de Chile: Red Internacional de Metodología de Investigación de Sistemas de Producción (RIMISP), 1992.
- . “Género como instrumento para el desarrollo rural y reducción de la pobreza”. Documento Taller de las Encargadas de Género. Progénero. Buenos Aires: Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), 2003.
- Campillo, Fabiola. *Productoras de alimentos. Políticas agrícolas frente a las mujeres productoras de alimentos en América Latina y el Caribe*. San José de Costa Rica: Instituto Interamericano de Cooperación Agropecuaria (IICA), 1994.
- Centeno, María del Socorro. “La invisibilidad de la participación de las mujeres en las organizaciones comunitarias (municipio de Texcoco, Estado de México)”. Tesis de maestría en Ciencias en Desarrollo Rural. Texcoco, Estado de México: Colegio de Postgraduados, Instituto de Socioeconomía, Estadística e Informática, 1996.

- Chodorow, Nancy. *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Berkeley: University of California Press, 1989.
- Coltrane, Scott. "La teorización de las masculinidades en la ciencia social contemporánea". *La Ventana* 7 (julio, 1998): 7-48. Guadalajara.
- Connell, R. W. *Gender and Power*. Cambridge: Polity Press/Blackwell Publishers, 1987.
- . *Masculinities*. Cambridge: Polity Press/Blackwell Publishers, 1995.
- Corsi, Jorge. *Violencia masculina en la pareja. Una aproximación al diagnóstico y a los modelos de intervención*. México: Paidós, 1995.
- Cotton, Boly. *El pueblo, su cultura y su religiosidad. Una aproximación a la religiosidad popular en la coyuntura actual*. México: Centro Antonio de Montesinos, 1992.
- Deere, Carmen Diana, y Magdalena León. *Género, propiedad y empoderamiento: tierra, Estado y mercado en América Latina*. México: PUEGUNAM/Flacso, 2002.
- De la Rosa Medellín, Martín. *Promoción popular y lucha de clases (análisis de un caso)*. México: Servicios Educativos Populares, A. C., 1979.
- De Schutter, Anton. *Investigación participativa. Una opción metodológica para la educación de adultos*. Pátzcuaro, Michoacán: Centro Regional de Educación de Adultos y Alfabetización Funcional para América Latina (CREFAL), 1981.
- El Siglo de Torreón*. "Resumen 1999 de actividades económicas en la Comarca Lagunera". Suplemento Especial, 1° de enero, 2000.
- Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de la Reforma Agraria, Programa de la Mujer en el Sector Agrario (Promusag). "Reglas de operación del programa de la mujer en el sector agrario". *Diario Oficial de la Federación*, 17 de junio, 2002.
- Fernández, Anna María; Guadalupe Martínez; y Cristina Safa. *Las políticas y las empresas sociales de mujeres*. México: Grupo de Educación popular con Mujeres, A. C. /Programa de Formación y Capacitación de Empresas Sociales, 1995.
- Foucault, Michel. *El sujeto y el poder*. Madrid: Ediciones de La Piqueta, 1980.
- . *Vigilar y castigar*. México: Gedisa, 1982.
- . *Microfísica del poder*. Madrid: Ediciones La Piqueta, 1992.
- Freire, Paulo. *Pedagogía del oprimido*. México: Siglo XXI, 1980.

- Fuller, Norma. *Identidades masculinas*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, 1997.
- García, Brígida, y Orlandina de Oliveira. "Relaciones de género en familias de sectores medios y populares urbanos". En *Trabajo femenino y vida familiar en México, 197-222*. México: El Colegio de México, 1994.
- Gilmore, David. *Hacerse hombre. Concepciones culturales de la masculinidad*. México: Paidós, 1994.
- González, Soledad. *Los ingresos no agropecuarios, el trabajo remunerado femenino y la transformación de las relaciones intergenéricas e intergeneracionales de las familias campesinas*. México: El Colegio de México, 1991.
- Gramsci, Antonio. *Cuadernos de la cárcel*. México: Siglo XXI, 1985.
- Guttman, Matthew. "Machos que no tienen ni madre: La maternidad y la masculinidad en la ciudad de México". *La Ventana* 7 (julio, 1998): 120-165. Guadalajara
- INEGI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. *X Censo General de Población y Vivienda 1990*. México: Secretaría de Programación y Presupuesto/INEGI, 1990.
- . "Resultados Preliminares del XI Censo General de Población y Vivienda 2000". México: INEGI, 2000.
- Kauffman, Michel. *Hombres, placer, poder y cambio*. Santo Domingo, República Dominicana: Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF), 1989.
- Kimmel, Michael. "La masculinidad y la reticencia al cambio". *Letra S*, Suplemento de *La Jornada*. 8 de abril, 1999. México.
- Lamas, Marta. "La antropología feminista y la categoría género". *Nueva Antropología* VIII, núm. 30 (1986): 173-198.
- . "Las mujeres y las políticas". En *Mujeres y políticas públicas*, compilado por Elena Tapia y Patricia Mercado, 16-29. México: Fundación Frederick Hebert, 1989.
- León, Magdalena. "El empoderamiento en la teoría y practica del feminismo". En *Poder y empoderamiento de las mujeres*, compliado por Magdalena León, 1-26. Bogotá: Tercer Mundo Editores/U. N./ Facultad de Ciencias Humanas, 1997.

- Magallón, María del Carmen. "Participación de la mujer en las organizaciones campesinas: algunas limitaciones". En *Las mujeres en el campo*, compilado por Josefina Bezaury, 411-424. Oaxaca: Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, 1988.
- Oliveira, Orlandina de. "Familias y relaciones de género en México". En *Familias y relaciones de género en transformación*, compilado por Beatriz Schmukler, 23-52. México: Edamex/Population Council, 1998.
- Ortner, Sherry. "¿Es la mujer respecto al hombre lo que la cultura respecto a la naturaleza?" En *Antropología y feminismo*, 109-131. Barcelona: Anagrama, 1976.
- Rosaldo, Michelle. *Women, Culture & Society: A Theoretical Overview*. Stanford: Stanford University Press, 1986.
- Rowlands, Jo. "Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo". En *Poder y empoderamiento de las mujeres*, compilado por Magdalena León, 213-245. Bogotá: Tercer Mundo Editores/U. N./Facultad de Ciencias Humanas, 1997.
- Rubin, Gayle. "El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo". *Nueva Antropología* VIII, núm. 30 (1986): 95-145.
- Salaman, Graeme, y Kenneth Thompson. *Control e ideología en las organizaciones*. México: Fondo de Cultura Económica, 1984.
- San Agustín Hernández, Norma Angélica, y Emma Zapata Martelo. "Evaluación socioeconómica del trabajo productivo de la mujer". En *Espacios múltiples. Horas interminables: quehaceres de mujeres*, compilado por Beatriz Martínez Corona y Emma Zapata Martelo, 191-242. Guanajuato: Instituto de la Mujer Guanajuatense, 2003.
- Scott, Jean. "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En *Historia y género. Las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, compilado por James Ameland y Mary Nash, 23-56. Valencia: Edicions Alfons el Magnanim/Institutio Valenciana d' estudis i investigacio, 1986.
- Secretaría de la Reforma Agraria. *Reglas de operación del programa de la mujer en el sector agrario*. México, 2003.
- Sierra Camacho, María Teresa. *El ejercicio discursivo de la autoridad en asambleas comunales (metodología y análisis del discurso oral)*. México: Cuadernos de la Casa Chata/SEP-CIESAS/146, 1987.

- Townsend, Janet G. "Poder desde dentro: ¡salir de la casa!" En *Las mujeres y el poder. Contra el patriarcado y la pobreza*, compilado por Emma Zapata Martelo, Janet G. Townsend, Pilar Alberti, Jo Rowlands y Marta Mercado, 87-111. México: Colegio de Postgraduados/Plaza y Valdés Editores, 2002.
- Vela, Andrés. *Teoría y práctica de las relaciones humanas*, México: Humana, 1982.
- Weber, Max. "El uso de los tipos ideales en sociología". En *El oficio del Sociólogo*, compilado por Pierre Bourdieu, Jean-Claude Chamboredon y Jean-Claude Passeron, 262-269. México: Siglo XXI, 1970.
- Zapata, Emma. "Proyectos productivos con mujeres rurales". Ponencia presentada en la primera sesión formativa para centros regionales de apoyo a la mujer, Grupo de Educación Popular con mujeres, Programa de Formación de mujeres de empresas sociales, Torreón, 16-17 de mayo, 1997.
- . "Poder con: organizarse". En *Las mujeres y el poder. Contra el patriarcado y la pobreza*, compilado por Emma Zapata Martelo, Janet G. Townsend, Pilar Alberti, Jo Rowlands y Marta Mercado, 113-138. México: Colegio de Postgraduados/Plaza y Valdés Editores, 2002.
- Zapata, Emma; Marta Mercado; y Blanca López. *Mujeres rurales ante el nuevo milenio*. México: Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas, 1994.
- Zapata Martelo, Emma; Janet G. Townsend; Pilar Alberti; Jo Rowlands; y Marta Mercado. *Las mujeres y el poder. Contra el patriarcado y la pobreza*. México: Colegio de Postgraduados/Plaza y Valdés Editores, 2002.

Recibido: 21 de agosto de 2003.
Aceptado: 24 de agosto de 2004.