

Mujeres Contracorriente

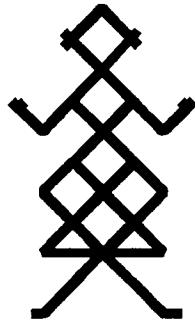
Voces de Líderes Indígenas

Cuaderno de trabajo

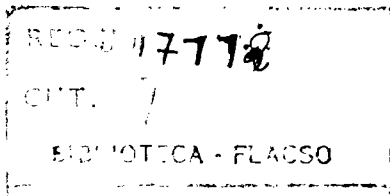


Emma Cervone, Alina Garcés, Sissy Larrea, Abelina Moracho,
Mercedes Prieto, Nely Shiguango, Berta Tapuy, Dolores Yango

FLACSO . Biblioteca



Mujeres *CONTRACORRIENTE:* voces de líderes indígenas



Mujeres Contracorriente

ISBN - 9978 - 93 - 023 - X

Registro de Derecho Autoral # 012410 - CEPLAES

Primera Edición: Diciembre 1998

Edición: Natasha Salguero

Fotos: Lucía Chiriboga

Diseño y diagramación: ARTE CELO, 561714

Impresión: ALFER IMPRESORES, 09 491 127

CEPLAES: Sarmiento N39-198 y Hugo Moncayo.
Telefax: 459 417 Cel.: 09-733 114.
e-mail: cd@ceplae.ecuanex.net.ec
P.O. Box: 17-11-6127

INDICE

PRESENTACIÓN	7
EL LIDERAZGO EN LAS MUJERES INDÍGENAS: TENDIENDO PUENTES ENTRE GÉNERO Y ETNIA	15
El enfoque materialista: capacidades tácticas de las mujeres bajo el sistema de hacienda	17
Los enfoques de la complementariedad y de la subordinación	19
El enfoque de las tensiones entre la igualdad y la jerarquía	26
Hallazgos de los estudios de caso	27
Bibliografía citada	37
“QUIZÁS UN DIA LAS MUJERES TENGAMOS UN SILLÓN EN EL LUGAR DE LAS AUTORIDADES”: El liderazgo de Dolores Yangol	39
1. Introducción	39
2. Dolores, Guamote y los proyectos de desarrollo	41
3. Relaciones de Género y Liderazgos Femeninos	47
4. La participación organizativa y los proyectos que promueven líderes	59
5. Los retos de un liderazgo prometedor	70
ANEXOS	73
HISTORIA DE VIDA DE DOLORES YANGOL	75
Bibliografía	89
ENTRE LA TRADICIÓN Y LA MODERNIDAD: LAS LÍDERES INDÍGENAS DE LA PROVINCIA DEL NAPO.	91
1. Introducción.	91
2. Factores que han contribuido a la formación del liderazgo femenino	97
3. Ámbitos y retos en el ejercicio de su liderazgo	113

4. Problemas que se enfrentan en la construcción del liderazgo en el ámbito organizativo actual	122
5. Lecciones y desafíos	129
Bibliografía	133
HISTORIA DE VIDA DE NELY SHIGUANGO*	135
HISTORIA DE VIDA DE BERTA TAPUY*	149
PROF. ABELINA MOROCHO PINGUÍL ENTRE CANTARES Y CARGOS	163
1. Los Datos	163
2. La Formación de un Liderazgo	167
3. El Discurso Político Actual	184
4. El liderazgo en su ejercicio	192
5. A manera de conclusión	200
Recomendaciones	203
Bibliografía	206
HISTORIA DE LA VIDA DE LA PROFESORA ABELINA MOROCHO PINGUÍL PRIMERA ALCALDESA INDÍGENA DE AMÉRICA LATINA*	209
LECCIONES Y DESAFÍOS DEL LIDERAZGO FEMENINO QUICHUA	227
1. El proceso de formación del liderazgo femenino	227
2. Las prácticas y los discursos	228
3. Desafíos para el futuro	234

EL LIDERAZGO EN LAS MUJERES INDÍGENAS: TENDIENDO PUENTES ENTRE GÉNERO Y ETNIA

Mercedes Prieto N.²

Intrigadas por la desconexión existente entre las organizaciones de mujeres del país y las organizaciones indígenas, en 1997 nos propusimos realizar una exploración sobre el liderazgo femenino indígena entre las poblaciones quichuas de las regiones interandina y amazónica. Nuestra intención principal era entender porqué las mujeres indígenas no se sienten representadas por el discurso ni por las estructuras de lo que se denomina el movimiento de mujeres.

Las mujeres indígenas han propuesto un camino autónomo para hacer oír sus voces.³ Sin embargo, algunas de esas voces son fundamentalmente indianistas y se representan a sí mismas como la encarnación de una cultura que se debe preservar.⁴ No importa que los hombres cambien, pero es enormemente peligroso que las mujeres lo hagan porque se corre el riesgo de destruir las culturas originarias; en esta visión, las mujeres son parte fundamental de la resistencia de los pueblos indígenas. Por ejemplo, en la inauguración de un encuentro continental de mujeres indígenas, realizado en 1995, el máximo dirigente de la CONAIE expresó:

“Hermanas que nos hemos dado cita en estas tierras (...) estamos aquí precisamente para dar el reflejo de una belleza, cual jardines de flores de mil colores, la belleza de la mujer, la sabiduría de la madre, que es el reflejo de nuestra madre naturaleza”.⁵

² La autora agradece los comentarios recibidos de Emma Cervone y Sissy Larrea al borrador de esta presentación. Así mismo agradece los comentarios ofrecidos por las personas participantes en un taller de trabajo desarrollado en marzo de 1998.

³ Ejemplo de ello son las discusiones surgidas en torno a la IV Conferencia Mundial de la Mujer.

⁴ Según Andrés Guerrero, la constitución de la CONAIE y de lo que se denomina el movimiento indígena ha tenido la virtud de homogeneizar las culturas originarias (cfr. En Guerrero, Andrés. “El levantamiento nacional de 1994: discurso y representación política”. En: Memoria, 1995, 5: 89-123).

⁵ Tomado de Memorias “Encuentro de mujeres indígenas de las primeras naciones del continente” CONAIE-UNFPA. Quito. 1995. p. 8.

Pero más allá de los pronunciamientos discursivos, el cambio social y cultural es inevitable y es el insumo básico para la permanente construcción de las relaciones y de la vida social. Las mujeres indias están también inmersas en la vorágine de los cambios de fin de siglo. Una entrada posible para entender el desencuentro entre los movimientos de mujeres y de indios es el liderazgo femenino indígena. Es preciso indagar elementos que nos permitan tender puentes entre las categorías de etnia y género y, consiguientemente, entre las formas en que las mujeres y los indígenas han planteado sus causas y sus objetivos durante la última década.

Nuestro estudio enfocó tres casos de liderazgo femenino en los grupos quichuas: el primero de Suscal, en la provincia de Cañar, donde por primera vez en su historia la población eligió a una mujer como alcaldesa del Municipio; el segundo, de Guamote en la provincia de Chimborazo, en donde encontramos a una líder empeñada en crear una organización de segundo grado de mujeres en el marco de un proyecto de desarrollo rural y que, además, participa en el parlamento indígena municipal; y, finalmente, el caso de dos líderes del Napo, vinculadas, la una, como vicepresidenta de una potente organización étnica de segundo grado (la Federación de Indígenas de Napo, FOIN) y, la otra, a una larga e importante trayectoria en la vida comunitaria. Se trata de liderazgos actuales que se ejercen en niveles diferentes de decisión, si bien todos ellos se han desarrollado a partir de la vida en comunidad.

Desde algunos años atrás, varias organizaciones indias con presencia política nacional -de base, de segundo o de tercer grado- han venido discutiendo la pertinencia de una política de las mujeres en su interior. Existen varias tendencias. Una primera posición argumenta que no es pertinente una política de las mujeres, ya que el mundo indio -tanto de las nacionalidades de la sierra como las de la floresta tropical- son igualitarias entre hombres y mujeres; en esta medida el discurso "étnico" y de las nacionalidades representa tanto a hombres como a mujeres. Esta tendencia asume la valoración que se da a las mujeres en diversos grupos indígenas del país como protectoras de la cultura, como ya se señaló: ellas dan vida y reproducen la cultura. En este sentido, las mujeres no son susceptibles de cambio: tienen la responsabilidad de permanecer en las comunidades y asegurar la continuidad de las tradiciones. Otra tendencia -esgrimida por algunas mujeres indias con instrucción formal y la gran mayoría de mujeres de las comunidades- plantea la necesidad de las mujeres de establecer su política propia al interior del movimiento indígena. Esta posición reconoce que las diversas

nacionalidades muestran relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres que deben ser abordadas por el movimiento indígena. Para esta tendencia, las organizaciones indígenas deben enfrentar las desventajas que sufren las mujeres en la educación, el bienestar económico y, especialmente, en la participación política; en otras palabras, coloca en un primer plano el tema de la paridad en el acceso a los puestos de poder.

Paralelamente a estas discusiones, entre la población india se han constituido grupos comunitarios femeninos y se han implantado programas públicos y privados orientados a las mujeres. Asimismo, en algunos casos -tanto de la sierra como de la amazonía- las mujeres tienen una mayor presencia en organizaciones mixtas y en las directivas de los cabildos y de las organizaciones intercomunitarias con proyección nacional.⁶ En las comunidades y en las organizaciones mayores, se las busca en tanto muestran capacidades para algunas funciones administrativas del cabildo -secretarías y tesoreras- o bien para reemplazar a los hombres en puestos de decisión. Poco a poco y a través de diversos mecanismos, se ha establecido un liderazgo femenino en la vida de las comunidades y del poder local. ¿Qué significa este liderazgo? ¿Se trata de una expresión de una política de las mujeres o, más bien, de un recurso de los varones, de carácter familiar y étnico, para mantener a las mujeres alejadas del cambio?

El liderazgo femenino ha recibido relativamente poca atención de los estudiosos de las sociedades indígenas serranas y de foresta tropical. A continuación resumimos cuatro enfoques, propuestos para el mundo indígena andino, que nos pueden ayudar a iluminar el tema de las relaciones de género y a pensar explicaciones sobre el actual liderazgo femenino indígena.

EL ENFOQUE MATERIALISTA: CAPACIDADES TÁCTICAS DE LAS MUJERES BAJO EL SISTEMA DE HACIENDA

Uno de los pocos estudios sistemáticos sobre el liderazgo femenino se relaciona con el sindicalismo rural en las haciendas estatales de Cayambe a mediados del presente siglo. El trabajo de Muriel Crespi (1976) se

⁶ Excluimos de esta reflexión, el liderazgo político nacional de mujeres indígenas.

refiere a la trayectoria de Dolores Cacuango, Tránsito Amaguaña y otras mujeres de la zona. La perspectiva de esta autora sobre el liderazgo femenino parte de la relación entre autoridad y acceso a la tierra. Las mujeres, según su argumentación, al carecer de relaciones y arreglos individuales y directos con el sistema hacendatario y, en consecuencia, de acceso a la tierra, tenían una capacidad táctica de enfrentar a los terratenientes. Es precisamente esta ventaja lo que les habría permitido construir un liderazgo contestatario, amparado por sus familias y por los intereses de los huasipungueros.

Según este enfoque, la falta de acceso al usufructo de la tierra de la hacienda permitía a las mujeres actuar en las luchas contra los administradores y propietarios de las haciendas sin que ello implicara arriesgar la base de la subsistencia de sus familias. "Los roles formalmente subordinados de la mujer en la economía de la hacienda tenían una relación negativa con la propiedad de tierras, lo cual reducía los riesgos que acarrea el activismo político" (Crespi, 1976: 152). Las mujeres se vinculaban a la hacienda en tanto eran parte de la familia huasipunguera o arrimada. Prestaban servicios y jornales a la hacienda como miembros de un núcleo familiar y no en tanto mujeres; su actividad fundamental era la producción casera.

El trabajo de Crespi intenta así buscar una explicación "materialista" al liderazgo, en oposición a enfoques basados en las actitudes. La posibilidad de liderazgo femenino se abre el momento en el cual se rompen algunas pautas tradicionales de las normas y acuerdos que regían la vida de las haciendas. Cabe señalar, sin embargo, que su estudio no trata las características de las mujeres que ejercieron este liderazgo ni de su ejercicio; tampoco indaga sobre el significado de este liderazgo para las mujeres. En este sentido, es pertinente recordar que en el marco del movimiento sindical de Cayambe sí se propusieron algunas demandas en beneficio de las mujeres como, por ejemplo, los derechos a la educación y a una remuneración en el marco de las relaciones con las haciendas. Vemos así que el tema de la educación moviliza desde hace algunas décadas a las mujeres rurales y es uno de los recursos de mayor impacto en los cambios vividos en el medio rural.⁷

⁷ El liderazgo ejercido por estas mujeres es hoy uno de los más importantes referentes para muchas líderes indígenas; hace parte de su identidad, de su historia construida y del acervo de imágenes heroicas de las mujeres indígenas.

En el liderazgo actual de las mujeres indígenas el acceso a los recursos parece actuar en sentido inverso. Así, por ejemplo, en la sierra se les reconoce sus derechos a heredar tierras y, si las condiciones económicas lo permiten, pueden incluso comprar tierras y otros recursos. En cambio, en la amazonía, la reestructuración de las poblaciones indígenas ha privado a las mujeres de sus anteriores espacios de poder, lo cual ha desdibujado algunas bases materiales de su autoridad. Igualmente, los casos que presentamos en este estudio muestran que las mujeres cumplen un papel táctico, relevante en la medida en que los miembros masculinos se ausentan de sus familias. Es decir, también en la actualidad se observa una estrategia familiar para representarse y vincularse con los "otros". Cabe, finalmente, señalar que el liderazgo analizado en los tres casos corresponde al Ecuador actual; se desarrollan en un contexto en donde la población indígena tiene un reconocimiento formal de derechos y garantías básicas. Su confrontación fundamental es el reconocimiento de la diversidad y actúa en el marco de la legalidad del país.

En suma, las explicaciones materialistas nos ayudan a fundamentar el liderazgo femenino siempre y cuando extendamos la noción de recursos más allá de la tierra a otros aspectos gravitantes de la vida moderna, como son la educación y la migración. Asimismo, es importante otorgarle un sentido positivo en las relaciones entre recursos y liderazgo. Pareciera que aquellas mujeres que tienen acceso a determinados recursos pueden constituirse en líderes. O, puesto en otros términos, para ser líder una mujer requiere de la experiencia que otorga el acceso a determinados recursos.

LOS ENFOQUES DE LA COMPLEMENTARIEDAD Y DE LA SUBORDINACIÓN

El tema del liderazgo femenino indígena ha sido también tangencialmente abordado en los estudios en torno a la naturaleza de las relaciones de género en el mundo andino. Se distinguen dos posiciones: de un lado, los estudios que concluyen que las relaciones de género en las sociedades andinas (en su diversidad, como un modelo panandino) están basadas en principios de complementariedad entre lo masculino y femenino y en principios de igualdad, no jerárquica, entre los sexos-géneros (v.gr., Harvey, 1989; Hamilton, 1995); de otro, las investigaciones, realizadas en contextos andino-mestizos, que encuentran que las relaciones entre hombres y mujeres son jerárquicas y desiguales (v.gr., Stolen, 1987).

Hamilton (1995), en su estudio de una comunidad india en Cotopaxi, nos deja la sensación de una suerte de "utopía" de la igualdad de género hecha realidad. Las mujeres comparten el poder y lo ejercen en las diversas esferas del hogar, de la comunidad y de sus relaciones externas. En cambio, la lectura del texto de Stolen (1987) nos conmueve enormemente por sus imágenes de dolor y de sufrimiento de las mujeres; no solo que ellas aparecen privadas de cualquier grado de poder y de participación en las decisiones sino que son víctimas de la violencia y del maltrato. ¿A qué se deben estas visiones tan contrapuestas? A continuación pasamos revista a un conjunto de dimensiones que caracterizan a las distintas visiones de la forma en que operan las relaciones de género en el mundo rural andino y sus incidencias en la constitución de las autoridades y del liderazgo.

Lo indio vs. lo mestizo. A juicio de Hamilton (1995) y otros autores,⁸ la disonancia entre las dos imágenes de las relaciones de género se explica por el contexto étnico de los grupos analizados. Efectivamente, Stolen analiza las relaciones de género en un medio "mestizo" (Machachi); en cambio, Hamilton lo hace en un contexto "indio" (Chachaló). En el primer caso estaríamos frente a una apropiación del modelo machista español, imperante entre los sectores dominantes de la sociedad ecuatoriana; en el otro, a la supervivencia de la "tradicción" igualitaria pre-incaica. Pero, como lo señala la propia Hamilton, el mundo de Chachaló no está fuera del mercado ni de la intervención estatal; por el contrario, está altamente imbricado con estas instituciones modernas. A juicio de esta autora, la igualdad de género constituye una especie de resguardo ideológico contra la cultura dominante, lo que, a su vez, pone obstáculos a la práctica de la desigualdad.⁹

En los dos trabajos mencionados, la adscripción étnica utilizada por las autoras se basa en las definiciones de los propios informantes; por ejemplo, la población de Chachaló no es quichuhablante si bien se autoidentifica como india. Stolen se limita a usar la categoría étnica de manera descriptiva pero no hace una indagación sobre su uso. Pensamos que, más allá de definiciones operativas -autoproclamadas o prácticas-, lo "indio" y lo "mestizo" son identidades cuya vivencia, manipulación y

⁸ Ver referencia en texto de Harvey, 1989.

⁹ Resaltamos este aspecto, ya que existe la tendencia a interpretar que las relaciones de inequidad entre los géneros tienen su origen en los contextos coloniales.

uso está en manos de los agentes sociales y, en esta medida, no existen adscripciones congeladas: éstas cambian y se recrean permanentemente. Para que una ideología igualitaria tenga efectos en la realidad, debe ir acompañada de prácticas acordes en el acceso a los distintos tipos de recursos -materiales y simbólicos-; asimismo, es importante que existan posibilidades de redistribución intergeneracional para evitar la implantación de desigualdades sociales.

Los casos estudiados en el presente trabajo se refieren a mujeres indígenas, es decir a mujeres que tienen autoadscripción y vivencia marcadas por la distinción étnica. Las historias de sus vidas, especialmente en lo relativo a su educación, trabajo y vinculación a la vida comunitaria, ponen de manifiesto estas distinciones étnicas que derivan, a su vez, en discriminación por parte del mundo blanco-mestizo y también -aunque silenciosamente- en maltratos de sus propios pares varones. Pese a ello, en uno de nuestros casos de estudio -el de Suscal- se asocia explícitamente la pertenencia étnica a la igualdad de género al interior de la sociedad indígena. En los otros casos, sin desconocer las diferencias étnicas, se establecen también distinciones de género relevantes para el ejercicio de liderazgo, en cuanto a la motivación para la acción y a las barreras que deben ser superadas por las mujeres.

La división sexual del trabajo y los roles de género. Los textos de Stolen y Hamilton muestran otras disonancias. Entienden de manera distinta, por ejemplo, la división sexual del trabajo así como las bases para establecer los principios de autoridad y jerarquía. Para Stolen la división entre los sexos está articulada al mercado de trabajo, en tanto que Hamilton enfatiza la organización del trabajo en el nivel de la finca. Stolen pone énfasis en las desventajas que tienen las mujeres para obtener acceso al mercado laboral, como consecuencia de una división sexual del trabajo según la cual las mujeres tienen responsabilidad exclusiva sobre las tareas domésticas. En cambio, en la visión de Hamilton, mujeres y hombres realizan prácticamente las mismas tareas; incluso el trabajo doméstico aparece como intercambiable entre los sexos. Stolen también observa que las mujeres de Machachi realizan la gran mayoría de tareas de la parcela, pero con limitaciones parciales en el caso de las labores agropecuarias.

Ambos estudios y, en general, los estudios del medio rural andino, sean de poblaciones indias o mestizas, evidencian la existencia de una gran flexibilidad en los roles de género a nivel de las fincas y de las actividades

agropecuarias. El ámbito de tareas domésticas parece variar, aunque por lo general se lo asocia a las mujeres. Weismantel (1988) lo propone precisamente como el espacio de las mujeres, de su poder y de su liderazgo. En todo caso, es importante reconocer la diversidad cultural de las sociedades andinas. Encontramos culturas que permiten la flexibilidad y complementariedad funcional -sobre las cuales tenemos mucho que aprender-. Pero también existen culturas inflexibles en los roles de género, en donde la responsabilidad estratégica sobre el trabajo doméstico está en manos de las mujeres, lo cual las pone en desventaja en diversas situaciones sociales y económicas, especialmente en el mercado de trabajo y en el ejercicio de nuevas funciones.

En los casos analizados, observamos que, de una u otra manera, las mujeres líderes tienen dificultades para desarrollar sus potencialidades. Todas ellas debieron encontrar una salida a sus responsabilidades domésticas antes de poder asumir sus papeles públicos. Recurrieron a variados arreglos para obtener el tiempo y la legitimidad necesarios para cumplir roles no domésticos. Esta dimensión de las diferencias de género es asumida sin mayores conflictos por los hombres y por las mujeres indígenas, aunque de manera confusa. Por ejemplo, se insiste en que el trabajo es igualitario entre los sexos pero, a la vez, se plantea que las mujeres no reciben remuneración por su trabajo y sufren de una sobrecarga de trabajo debido a sus responsabilidades domésticas.¹⁰

La toma de decisiones en el hogar. En la interpretación de Hamilton (1995), la mayor o menor flexibilidad en los roles de género se asocia tanto a la existencia de una ideología étnica igualitaria como al tema de las decisiones al interior del hogar; hombres y mujeres participan por igual en las decisiones cruciales de la finca, incluido el mercado. En su visión no existen ámbitos femeninos y masculinos demarcados, como plantean algunas etnografías andinas, sino una arena de intercambios permanentes. De allí que esta autora propone la existencia de hogares con doble cabeza o bicéfalos: las decisiones se hacen de manera compartida entre los cónyuges, quienes despliegan grandes esfuerzos por establecer consensos sobre los diversos temas de la vida familiar.

En mi experiencia de campo en la sierra, tanto los hombres como las mujeres insisten efectivamente en la idea de la igualdad y de la

¹⁰ Estas concepciones hacen parte, por ejemplo, de las discusiones registradas sobre mujer y trabajo en *Memorias*, Op. Cit.

comprensión de las parejas como base para las decisiones compartidas. Sin embargo, no deja de intrigar -en contraposición a los hallazgos de Hamilton- que otras fuentes muestren patrones diferenciales de decisión al interior de los hogares (por ejemplo, BID-IICA, 1993): se observan espacios de decisión productivos exclusivos de las mujeres junto a espacios compartidos, así como la significativa importancia que tienen las mujeres en la administración del hogar, aunque no siempre de manera excluyente.

En todo caso, lo relevante para nuestra discusión es que la autoridad, las responsabilidades, y otros factores de la vida de los hogares no parecerían estar exclusivamente en manos ni de los hombres ni de las mujeres, especialmente si articulamos los aspectos productivos con otras dimensiones de la vida rural. Las mujeres no son un grupo privado absolutamente de poder y autoridad, y las relaciones de género -ligadas a otras dimensiones sociales y culturales- tienen cabida tanto para la jerarquía cuanto para la igualdad. No obstante, los límites los marcan los varones, quienes tienen la decisión última sobre los aspectos estratégicos del hogar.¹¹

La toma de decisiones en la comunidad. Hamilton señala que en Chachaló las mujeres tienen sus propias formas organizativas y que participan igualitariamente en las decisiones comunitarias. Stolen, por su parte, no revisa estos aspectos en su estudio. Otros análisis han planteado que las mujeres no participan formalmente en las decisiones comunitarias, sino que su voz se expresa a través de las consultas que hacen los varones a nivel del hogar. Harvey (1989), en un estudio de caso del Perú, observa que las mujeres andinas sienten que carecen de legitimidad en las asambleas políticas; no usan el discurso oficial sino un discurso paralelo y, en esta medida, se excluyen y son excluidas de tener la última palabra; son un grupo de presión.

De nuestro estudio, especialmente de los casos serranos, surge la imagen de que el liderazgo de las mujeres se basa en una noción de "cargos familiares". Es decir, tanto el hombre como la mujer cabezas de familia reciben un determinado encargo o papel; el hombre y la mujer comparten

¹¹ Cabe señalar que estas son dimensiones bastante distintas a los grupos quichuas amazónicos. De un lado, las estructuras de género aparecen como espacios paralelos, altamente excluyentes; y, por otro lado, los cambios contextuales han derivado en una pérdida de las bases tradicionales de la autoridad de las mujeres.

el liderazgo. Las mujeres cobran paulatinamente visibilidad y autonomía en la medida que el aumento de la migración masculina las requiere como reemplazo de los hombres. Su actuación es posible gracias a la forma en que opera, por un lado, la flexibilidad de roles y, por otro, la capacidad estratégica de decisión en última instancia acordada a los hombres. ¿Hasta qué punto la subrogación de las mujeres ha logrado modificar la capacidad estratégica de decisión de los varones? Los casos de estudio muestran variaciones: Dolores de Guamote parecería mostrarnos que es posible traspasar esa barrera; en cambio, en Suscal nos encontramos con una gestión compartida aparentemente entre marido y mujer. ¿Cómo explicar estas diferencias? ¿Depende acaso del nivel en el cual se ejerce el liderazgo? Todo parecería indicar que lo que está ocurriendo hoy en día es la implantación de un liderazgo femenino a nivel de las comunidades, espacio en el cual el conflicto intragénero puede aparecer sin que ello acarree mayores riesgos para el grupo étnico. Sin embargo, el liderazgo ejercido de cara al exterior -hacia los sectores blanco-mestizos- mantiene una lógica monolítica de género: continúa en manos de los varones.

Las bases del igualitarismo y de la jerarquía. El derecho a la tierra que tienen tanto hombres como mujeres constituye, a juicio de Hamilton (1995) y otros autores, la base material de la supuesta igualdad de género en las sociedades indias. Como lo mencionamos, existe efectivamente evidencia poco sistemática que muestra que las mujeres de la sierra, especialmente en áreas "indias", tienen un mayor acceso a la tierra, ya sea por la vía de la herencia o del mercado; en cambio, las mujeres de otros contextos culturales tienden a ceder sus derechos a la herencia a favor de los hombres y no parecen considerar la compra de tierras. La diferencia podría explicarse por la amplitud de los espacios de decisión abiertos a las mujeres. Esta línea de argumentación es similar a la de Crespi (1976) pero en sentido contrario. En la época de la hacienda, al no tener acceso a tierras, las mujeres podían construir un liderazgo sin riesgos para sus familias. En la actualidad, las mujeres tienen posibilidades de acceso a la tierra y por ello mismo pueden abrirse espacios de autoridad. En este sentido, las bases materiales ayudan a explicar algunos aspectos de la autoridad. Pero debemos recordar que la autoridad requiere no solo de acceso a la tierra sino también a la educación y a otros recursos materiales y simbólicos.

! Otra base del igualitarismo de género es -como hemos dicho- la ideología. El trasfondo ideológico no permitiría que se construyan jerarquías, sino

relaciones entre iguales. Sin embargo, la presencia de una ideología igualitaria en las sociedades indias no ha sido sistematizada, ni en sus contenidos ni en su funcionamiento.

Las explicaciones de las desigualdades de género en el mundo andino tampoco han sido elaboradas sistemáticamente. Hablamos ya de la penetración del modelo hispano-machista, al que se suman los procesos de desarrollo del capital, los niveles de articulación de la agricultura de pequeña escala con la agricultura comercial, la influencia de la migración y del trabajo asalariado extra-finca, entre otros. Para Stolen, las bases de la subordinación están también en factores culturales e ideológicos, ya que la división sexual del trabajo no prescribe que las mujeres deban quedarse exclusivamente vinculadas a la casa. En este sentido, la construcción y reproducción de las categorías de "buena" y "mala" mujer, con referentes directos a la naturaleza biológica de las mujeres y al control de su sexualidad, son elementos claves para entender la subordinación. Lo importante es señalar que, a juicio de esta autora, no existen factores culturales locales que expliquen la subordinación de la mujer, sino que son los factores ideológicos de la clase dominante de la sociedad ecuatoriana los que construyen los modelos de feminidad y masculinidad, argumentación que ha sido cuestionada por diversos estudios de caso y nuevos enfoques analíticos.

Un parámetro poco explorado para analizar las alternativas entre el igualitarismo y la jerarquía entre hombres y mujeres es el de los niveles de salarios o ingresos. Este ha sido uno de los temas paradigmáticos de los estudios feministas. Si consideramos que el salario es lo que la sociedad asigna como valor a los distintos grupos, aquel se transforma en un interesante indicador para aclarar la polémica. Hamilton menciona -muy al paso- que en Chachaló las mujeres ganan un jornal similar al de los varones. Mis propias observaciones indican lo contrario: las diferencias salariales no solo responden a las desigualdades entre el mundo blanco-mestizo y el indígena, sino también a aquellas entre hombres y mujeres indígenas. En otras palabras, la ideología indígena parecería aceptar y recrear las diferencias de remuneración en el trabajo entre hombres y mujeres.¹²

¹² Datos de la ECV de 1994 señalan la existencia de grandes diferencias de ingresos entre hombres y mujeres, de igual formación y otras variables, en el medio rural: el 52% en el caso de asalariados y el 36.3% en el caso de no asalariados, índices que varían para la costa y sierra (Reed et. al., 1996). Información aún preliminar estaría mostrando que esta disparidad se mantiene constante tanto en hogares mestizos cuanto en hogares indígenas.

EL ENFOQUE DE LAS TENSIONES ENTRE LA IGUALDAD Y LA JERARQUÍA

Un cuarto enfoque que ha iluminado el tema del liderazgo femenino indígena es aquel que señala que las relaciones de género no son enteramente jerárquicas o inequitativas ni enteramente igualitarias. En esta línea de reflexión podríamos ubicar a Harvey (1989) quien insiste que los poblados andinos son indios y mestizos a la vez. Desde esta perspectiva, distinguir segmentos territoriales y sociales es claramente inútil. Además, la etnicidad tanto como el género son relaciones sociales, identidades y discursos que se manejan contextualizadamente: no existe lo "indio" ni lo "mestizo" en términos esenciales. Lo mismo es aplicable a las relaciones de género; en su caso de estudio (Ocongate, Perú), "el género es construido en un contexto en el cual tanto lo 'tradicional' como lo 'occidental' son percibidos como aspectos igualmente auténticos de su cultura" (Ibid: 8).

En cuanto a las relaciones de género, Harvey argumenta que "las nociones sobre diferencias de género pueden ser, pero no son necesariamente, constitutivas de jerarquías entre hombres y mujeres" (Ibid: 6). A lo largo de su análisis, esta autora propone los siguientes espacios en los cuales se manifiesta una permanente tensión entre igualdad y jerarquía: primero, el ámbito doméstico en el cual las decisiones se toman, idealmente, de manera conjunta por los cónyuges, pero en el cual los varones son considerados -tanto por ellos mismos como por las mujeres- como "la autoridad final de la unidad doméstica"; segundo, la moral sexual que diferencia a hombres y a mujeres ya que privilegia la autoridad masculina y se expresa en la violencia doméstica: "la construcción cultural del género femenino es tal que no existe contradicción entre condición femenina y dominación masculina" (Ibid: 11); y, finalmente, las asambleas políticas en las cuales, como lo mencionamos anteriormente, las mujeres sienten su falta de legitimidad.

En suma, en el análisis de Harvey, las mujeres andinas solo pueden actuar como grupo de presión e influencia, pero no pueden ser agentes de sus decisiones. Tal vez en ello se encuentra una de las grandes rupturas con el movimiento de mujeres de origen urbano. ¿Cuál es la base de esta limitación de las mujeres andinas? Su falta de competencia bilingüe aparece como una razón esgrimida por las mujeres y la comunidad, pero ello es solo una razón aparente. Harvey analiza este

hecho en la perspectiva de que el género va más allá de la polémica entre igualdad y diferencias; en su opinión, se trata de un concepto que permite observar la contradicción, la multiplicidad y la heteronomía¹³ en las relaciones sociales.¹⁴

HALLAZGOS DE LOS ESTUDIOS DE CASO

El material empírico proveniente de los estudios de casos que presentamos permite validar algunas hipótesis sobre los vínculos entre género y etnia en la construcción de la autoridad y del liderazgo femeninos en contextos quichuas.

El origen del liderazgo. El cuadro 1 resume el contexto de cada estudio, algunas características sociales de las líderes, y los factores intervinientes en la construcción de los liderazgos. Los contextos varían fundamentalmente entre los grupos quichuas de la amazonía y de la sierra. Para nadie son desconocidas las diferentes historias de contacto entre el mundo blanco-mestizo y las culturas originarias de estas dos regiones. Las diferencias fundamentales son de profundidad histórica y se refieren a las instituciones de articulación entre los grupos originarios y los de conquista. La existencia de tierras de resguardos (es decir, fronteras móviles de expansión) en el caso amazónico ha permitido una resistencia cultural basada en una relativa autonomía de los territorios, que solo se ha visto limitada en el presente siglo. Las poblaciones quichuas amazónicas han sido expuestas tardíamente a ordenamientos basados en el mercado y el Estado. En cambio, las poblaciones quichuas de altura tienen acumulada una vieja historia de articulación con ambas instituciones. Lo novedoso de las últimas décadas es la conformación de territorios de refugio de las poblaciones indias de altura. En varias

¹³ En tanto fenómenos que están sometidos a otros factores y no tienen entera autonomía explicativa.

¹⁴ La gente de Ocongate considera que existen dos fuentes de poder: del Estado, castellano hablante y el poder del paisaje animado quechua hablante. El poder en la cultura andina combina el potencial para hacer el bien y hacer daño. El castellano se vincula a los aspectos positivos del poder estatal, frente al cual las mujeres son "mudas"; el quechua, por su parte, que se vincula a los aspectos positivos del poder del paisaje animado, que es la fuente de poder india y no de las mujeres. La experiencia les muestra que, "el orgullo de una identidad quechua es privilegio de los bilingües que pueden usar esa identidad sin implicaciones negativas" (Harvey, 1989: 30).

regiones -v.gr. Chimborazo y Cañar- se observan espacios, muchas veces pertenecientes a un municipio, en los cuales se asientan poblaciones predominantemente indígenas.¹⁵

El presente estudio muestra que estas diversas historias tienen resultados distintos para las mujeres. A modo de ejemplo, cabe destacar que las mujeres de los grupos quichuas del Napo se han visto expuestas a una pérdida de las bases de su poder tradicional, en tanto que las mujeres quichuas de altura han reconstruido esta capacidad a través de nuevas posibilidades de acceso a ciertos recursos. Pareciera que las mujeres del Napo están en la búsqueda de nuevas bases de poder. En la sierra, en cambio, se vive un proceso de ajuste de las bases de poder derivado, en parte, de los nuevos roles que deben asumir las mujeres indígenas por la alta migración temporal de los hombres. En ambos grupos, la educación de las mujeres es una de las nuevas fuentes de poder y base de la autoridad femenina.

Pese a las restricciones que tienen las mujeres casadas para desenvolverse en el ámbito de la gestión pública, tres de los casos estudiados corresponden a mujeres casadas que se encuentran en etapa de crianza de hijos. En los tres casos vemos el despliegue obligado de estrategias para el cumplimiento de sus responsabilidades domésticas. Aparentemente resulta difícil que mujeres muy jóvenes desarrollen un liderazgo «mayor»¹⁶ fuera de sus comunidades. Se trata de una suerte de “carrera” del liderato. Empieza de joven a nivel comunitario o intercomunitario, sin mayor acceso a los espacios de negociación hacia el mundo blanco-mestizo. La experiencia acumulada puede derivar luego en algún tipo de protagonismo mayor, ya sea en organizaciones de segundo o de tercer grado o en espacios multiétnicos. Sin embargo, otras fuentes muestran que, por lo general, las líderes indígenas mayores han debido apartarse del ciclo esperado para una mujer. Muchas de ellas no se han casado, o bien no han tenido hijos.

Otro factor destacable en los casos estudiados se refiere al prestigio de la familia de origen de la mujer líder frente al grupo étnico o a su

¹⁵ Ver al respecto la tipología realizada por Ramón, Galo. *Movimientos sociales y gobiernos locales*. Quito, julio de 1996. (mecanog.).

¹⁶ Como liderazgo mayor referimos liderazgos ejercidos en arenas políticas amplias, complejas y multiétnicas.

comunidad. Tanto las mujeres de Napo como las de Suscal pertenecen a familias de prestigio local, ya sea por razones económicas, de conocimientos especializados, o de relación con los ancestros. En otras palabras, nos encontramos ante casos de poder simbólico acumulado que actúa en beneficio tanto de hombres como de mujeres.¹⁷

Hay factores comunes en el liderazgo femenino de la sierra y de la amazonía. Es notoria, por ejemplo, la combinación de la educación con un proceso de etnogénesis como factores de la construcción del liderazgo. Es decir, no basta con ser mujeres educadas, sino que deben acompañar esta educación con una revalorización de su grupo étnico y con el manejo de la tecnología que acompaña la vida organizacional y de las intervenciones, públicas y privadas, en las comunidades. Todos los casos corresponden a mujeres bilingües, que de una u otra manera manejan las fuentes de poder tradicionales y modernas (principalmente la estatal). Las líderes de Napo y de Suscal terminaron el colegio y continuaron sus estudios en temas educativos. En este sentido, solo el caso de la líder de Guamote es excepcional ya que no involucra ni educación (no terminó el colegio) ni poder tradicional (no pertenece a una familia de poder local); son precisamente estas diferencias las que nos permiten explicar que, como veremos más adelante, su liderazgo sea también distinto.

Hemos señalado ya que el liderazgo de las mujeres se desarrolla al amparo de la vida de las organizaciones étnicas y campesinas. Ello implica que sus referentes de actuación están marcados por estas instituciones. Al mismo tiempo, la vida de las organizaciones y su tecnología han permitido que las mujeres se desarrollen como líderes. En muchas ocasiones la vida de las organizaciones está acompañada por el manejo de «proyectos» de desarrollo, de capacitación, etc. El caso de Dolores en Guamote muestra la importancia de los proyectos en la creación de nuevos temas e instituciones en el medio rural. Específicamente muestra el rol cumplido en la promoción del liderazgo femenino. Por otro lado, el proyecto, en este caso, cumple un papel sustituto a la educación formal: entrega conocimientos y destrezas para el trabajo adulto.

¹⁷ Este tema excede el presente trabajo. Sin embargo, es una dimensión que requiere de profundización y análisis. Igualmente, el factor religioso no ha sido suficientemente explorado y es presumible que la pertenencia a grupos evangélicos facilite el surgimiento de liderazgos femeninos, por la consideración que hacen a las personas e individuos.

CUADRO 1
Contextos, características de las líderes y origen del liderazgo

Parámetros de comparación	Susal	Guamote	Napo
Contexto de cambios	<ul style="list-style-type: none"> • Región interandina • Desaparición sistema de hacienda • Espacio eminentemente indígena • Conflictos interétnicos • Alta migración masculina 	Idem	<ul style="list-style-type: none"> • Floresta tropical • Desaparición sistema de hacienda • Economía extractiva • Colonización y lucha por territorios indígenas • Conflictos con petroleras
Características sociales:			
<ul style="list-style-type: none"> • Ciclo de vida • Educación y formación • Familia 	<ul style="list-style-type: none"> • Casada, con hijos • Bachiller y maestra parvularia • Familias de líderes 	<ul style="list-style-type: none"> • Casada, con 5 hijos/as • Primaria incompleta • Familias con participantes en educación comunitaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Casadas, con hijos y sin hijos • Bachiller y maestra • Familias de líderes
Origen del liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Educación - Capacitación • Religión - Proyectos • Empleo estatal • Familia de líderes • Organizaciones comunitarias 	<ul style="list-style-type: none"> • Educación • Capacitación • Proyectos • Empleo estatal • Organizaciones comunitarias 	<ul style="list-style-type: none"> • Educación • Capacitación • Organizaciones étnicas • Grupos de mujeres • Pequeños proyectos para mujeres

Las características de los liderazgos. El cuadro 2 (p. 32) resume las principales dimensiones que caracterizan a los liderazgos analizados, incluyendo sus relaciones con distintos actores, la representación que ejercen y su ubicación social. Una primera constante en los tres casos es que todos ellos se relacionan de una u otra manera a organizaciones mayores, de carácter étnico y con cobertura regional o nacional. Únicamente en un caso, Suscal, se observa un vínculo con un partido político, cuya maquinaria está justamente construida desde las organizaciones indígenas y sindicales. Es decir, son liderazgos vinculados a la problemática indígena que se ha consolidado en el país a partir de la década de 1980. Ninguno de los casos analizados mantiene vínculos con organizaciones y grupos de mujeres blanco-mestizas. En cambio, en dos de ellos hay una base de mujeres indígenas que reconoce su liderazgo.

Los liderazgos analizados se desarrollan en la legalidad vigente en el país y se ejercen en torno a las dinámicas locales: desde lo comunitario monoétnico a lo local multiétnico. En el caso de Suscal encontramos un liderazgo claramente político local en una compleja arena multiétnica. Como dijimos, se trata de la Alcaldesa, elegida a través de votación universal y del sistema de partidos existente en el país. En el caso de Guamate, el liderazgo está basado en el poder ejercido por un proyecto de desarrollo implementado desde el Estado, y su ejercicio se mueve desde lo comunitario hacia las instancias de poder local, de base indígena; se trata de una búsqueda de visibilidad de las mujeres indígenas en el concierto de fuerzas y actores locales, con especial interlocución con la propia población indígena. Los casos de Napo representan dos escenarios: el uno, un liderazgo eminentemente comunitario monoétnico; y el otro, un liderazgo intraétnico en el marco de la región y sus conflictos.

Cada caso de estudio representa a distintos grupos; entre ellos, las mujeres aparecen representadas de variadas maneras. El caso de Suscal representa a los indios de cara a la población mestiza; las mujeres están implícitamente incluidas en la categoría étnica. Por su parte, Dolores representa a las mujeres en el marco de las dinámicas comunitarias y de las instituciones indígenas -creadas ad hoc- para el control de la gestión municipal. En los casos de Napo, las líderes representan a las mujeres frente a la propia organización y estructura étnica quichua.

CUADRO 2
Características de los liderazgos

Parámetros de comparación	Suscal	Guamote	Napo
Relaciones con el movimiento indígena	<ul style="list-style-type: none"> • AINCA • Pachakutik 	<ul style="list-style-type: none"> • Parlamento Indígena de Guamote 	<ul style="list-style-type: none"> • FOIN • CONFENIAE • CONAIE
Relaciones con grupos y movimientos de mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos comunitarios de mujeres • Organización de mujeres de segundo grado 	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos comunitarios de mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos comunitarios de mujeres • Organización de mujeres de la FOIN
Ubicación actual de su liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Municipio 	<ul style="list-style-type: none"> • Parlamento indígena • Proyecto de desarrollo de la mujer rural 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunidad • FOIN
Nivel de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Político local • Étnico 	<ul style="list-style-type: none"> • Político local • Comunitario 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunitario • Étnico
Representación	<ul style="list-style-type: none"> • Población indígena, frente a la población mestiza 	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres indígenas, frente a la población indígena 	<ul style="list-style-type: none"> • Población indígena y mujeres, frente a la población indígena y a las empresas.

El liderazgo y las relaciones de género. El cuadro 3 (p. 34) sistematiza información que permite establecer nexos entre los liderazgos y algunos parámetros de género. Anteriormente observamos las diferencias notorias entre el mundo andino y el de floresta tropical no solo en cuanto a historias, contextos y tradiciones, sino también a los roles de género. En las sociedades amazónicas los sistemas de género son paralelos, demarcando espacios diferenciados para hombres y mujeres; en cambio, en el mundo indígena serrano existe flexibilidad de roles de género, en donde los cargos y algunas responsabilidades son asumidos familiarmente. En los casos presentados en este estudio, las líderes del Napo han tenido que penetrar mundos tradicionalmente masculinos para construir su autoridad y liderazgo. En cambio, en el medio andino, las mujeres acceden al liderazgo en conjunto con sus maridos, en el marco de una relativa flexibilidad de roles de género. Sin embargo, en Guamote se pregona la existencia de una ideología de género jerarquizada, lo contrario al caso de Suscal. Las diferentes apreciaciones parecen estar relacionadas con las características y compromisos de los liderazgos asumidos.

Tanto en la población quichua de la floresta tropical como en la de altura, las mujeres manejan espacios de poder. En la primera, las oportunidades de las mujeres aparecen asociadas con el conocimiento de resortes básicos de la vida -el cuerpo, la salud y la chacra-, si bien la significación de cada uno de ellos está en proceso de cambio, generando desventajas para las mujeres. En los casos de la sierra, las oportunidades de las mujeres se basan en su capacidad para obtener y administrar recursos de manera autónoma, aunque funcionalmente existe una complementariedad de esfuerzos con los varones. En este sentido, el mundo andino abre mayores posibilidades de que las mujeres logren acceso a puestos de decisión comunitarios o locales.

En ambas regiones el recurso de mayor relevancia en el liderazgo es la educación. Parafraseando a Harvey (1989), el mayor orgullo de la identidad quichua es privilegio de las personas bilingües, que pueden usar el poder del castellano y del quichua sin connotaciones negativas. Este aspecto es aplicable indistintamente para hombres y mujeres bilingües.

En el mundo andino también existen patrones «ideológicos» -en tanto representaciones y discursos- más igualitarios entre los sexos que en otros contextos culturales. Este marco ideológico tiene algún nivel de

eficacia en las relaciones sociales; en el caso de las mujeres, abre oportunidades de resistencia y reconstrucción. Estos patrones igualitarios hacen que el tema de la paridad en el acceso al poder no sea un tema de mayor relevancia en el mundo andino, aspecto crucial para las mujeres del Napo, en donde esta necesidad se plantea como una estrategia explícita de las mujeres.

El liderazgo femenino en las comunidades andinas muestra dos situaciones. De un lado, el de Avelina que recoge los intereses de las mujeres en tanto éstos se desdibujan en los intereses del grupo étnico; las mujeres no son grupos autónomos sino que ejercen presión silenciosa en el marco de los intereses del grupo que, en lo estratégico, son masculinos. En cambio Dolores verbaliza y actúa intereses de las mujeres en el campo del conflicto intra e interétnico. Las líderes del Napo, por su parte, representan a las mujeres en el marco de las dinámicas intraétnicas, presionando abiertamente para mejorar su acceso a los espacios de poder.

CUADRO 3
Relaciones entre el liderazgo y las relaciones de género

Parámetros	Suscal	Guamote	Napo
Grado de acceso de las mujeres a recursos	Alto, aunque a un número reducido de recursos	Idem	?
Grado de flexibilidad de roles	Reemplazan a la población masculina	Idem	Rompen tradiciones respecto a los roles de género
Ideología de género reivindicada	Igualitaria	Combinación de jerarquías e igualdad	Jerárquica
Existencia de intereses de las mujeres	Representa intereses indios; no existirían intereses de las mujeres	Representa intereses de las mujeres	No hay un discurso de los intereses de las mujeres, excepto el acceso a puestos de decisión

Los discursos étnico y de género. El cuadro 4 (p. 36) intenta organizar relaciones entre los discursos -étnico y de género- y la representación de cada uno de los liderazgos descritos. Hemos señalado reiteradamente que cada uno de los casos seleccionados enfatiza aspectos distintos, de manera que no podemos extraer un conjunto de comportamientos predecibles que expliquen el surgimiento del liderazgo femenino. Podemos señalar, sin embargo, que se configuran distintos tipos de liderazgo femenino, si articulamos las categorías de etnia y género, en torno tanto al discurso como a la representación de las líderes.

De una parte, el caso de Suscal no plantea una política -entendida como discurso- y representación de las mujeres. Claramente, el liderazgo representa los intereses indios frente a la población mestiza local, aunque con la disyuntiva de construir, desde el cargo, el "bien común" de la localidad, lo cual implica establecer acuerdos con la población blanco-mestiza. En cambio, en Guamate, con una historia personal y contextual bastante similar, la líder busca representar a las mujeres: construye una organización intercomunitaria de mujeres y está presente en el parlamento indígena en tanto mujer. Parecería mantener un discurso y una práctica en donde el género y la cultura se construyen como identidades paralelas. En Napo, por su parte, con una historia diferente, el liderazgo de las mujeres enfatiza su interés por lograr paridad en los puestos de poder, sin levantar una política en beneficio de las mujeres.

Es indudable que el discurso de las diferencias de género, así como una política en torno a estas diferencias, no son prioridades en las acciones de las líderes; el tema de la mujer está encapsulado en la problemática étnica que aparece de mayor relevancia para las propias mujeres, especialmente de cara al mundo de los "otros". Sin embargo, todos nuestros casos de estudio, como se observará al leerlos, evidencian que a nivel de las comunidades, el tema de las desigualdades de género y una política para las mujeres parecen ineludibles. Ello debe ser considerado de manera urgente tanto por el movimiento indígena como por el movimiento de mujeres.

CUADRO 4
Relaciones entre discursos y representación étnicos y de género

Discurso Representación	Discurso étnico	Paralelismo entre discurso de género y étnico
Representa a mujeres indias	Caso Napo	Caso Guamote
Representa al grupo étnico	Caso Suscal	

Para concluir, debemos preguntarnos ¿hasta qué punto estos diversos liderazgos pueden distinguirse de los liderazgos ejercidos por los varones indígenas, tanto en sus bases constitutivas como en el ejercicio?. Los aspectos revisados en torno a los determinantes del liderazgo muestran que no parece haber mayores diferencias. Para hombres y mujeres juegan positivamente el acceso a la educación, a las organizaciones étnicas, a los recursos económicos, así como la pertenencia a familias de prestigio, entre otros. En el ejercicio del liderazgo, solo en el caso de Guamote se levanta el tema de que las mujeres son más solidarias que los hombres. Sin embargo, a este nivel cabe señalar que los diferentes roles ejercidos por hombres y mujeres hacen que el ejercicio de los liderazgos sea distinto. Su responsabilidad estratégica en lo doméstico las constriñe en su ejercicio público, acrecentado en estos casos, debido a que no logran levantar un discurso público y una política que problematice los temas domésticos y personales. Consiguientemente, la construcción de un liderazgo diferente por parte de las mujeres solo puede ser posible si los temas de desigualdades de género se abren a la discusión y a la intervención.

Bibliografía citada

BID e IICA. *“Políticas agrícolas frente a las mujeres productoras de alimentos en América Latina y el Caribe. Informe de Ecuador”*. Mimeo, IICA. Quito, 1993.

CONAIE y UNFPA. *Memorias. Encuentro de mujeres indígenas de las primeras naciones del continente*. CONAIE, UNFPA. Quito, 1995.

CRESPI, Muriel. *“Mujeres Campesinas como líderes sindicales: la falta de propiedad como calificación para puestos públicos.”* Estudios Andinos, V (1), pp. 151-170. 1976.

DE LAURENTIS. *Technologies of Gender: Essays on Theory Film and Fiction*. Bloomington: Indiana University Press. 1987.

GUERRERO, Andrés. *“El levantamiento nacional de 1994: discurso y representación política”*. Memoria, 5, pp. 89-123. 1995.

HAMILTON, Sarah. *“The Two-headed Household: Gender and Agricultural Development in an Andean Setting (Cotopaxi Province, Ecuador)”*. Tesis para obtener el grado de Ph.D. 1995.

HARVEY, Penelope. *“Género, autoridad y competencia lingüística. Participación política de la mujer en pueblos andinos”* (Documento de Trabajo No. 33). Instituto de Estudios Peruanos. Lima, 1989.

RAMÓN, Galo. *Movimientos sociales y gobiernos locales*. Quito, 1996 (mecanog.).

STOLEN, Kristi-Anne. *A media voz. Relaciones de género en la sierra ecuatoriana*. CEPLAES. Quito, 1987.

WEISMANTEL, Mary. *Food, Gender and Poverty in the Ecuadorian Andes*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press. 1988.