

LIDERESAS RURALES

Entrenando adultas para enfrentar la vida

Blanca Fernández Montenegro

CENTRO DE LA MUJER PERUANA "FLORA TRISTÁN" / Perú

e-mail: blanca@flora.org.pe

INTRODUCCIÓN. El Centro de la Mujer Peruana "Flora Tristán" trabaja desde hace más de doce años, de manera sistemática, en el tema de las mujeres rurales y el acceso a recursos productivos y económicos con la perspectiva y estrategia de reforzar su ciudadanía. Así, llevamos a cabo tanto acciones de sistematización e investigación, como de capacitación.

Nos interesa en este artículo transmitir a los lectores y lectoras la valiosa experiencia llevada a cabo, con un grupo piloto de mujeres representativas de diversas zonas del país, en el plano de la capacitación técnica desde una perspectiva de género.

A pesar de la diversidad y heterogeneidad cultural y lingüística del Perú, nos propusimos un objetivo común: responder a una de las necesidades más sentidas de las mujeres de nuestra población rural que se dedican a la producción y transformación de alimentos propios de sus zonas; acceder a la tecnología adecuada que les permita, a la vez que conservar sus técnicas tradicionales, mejorar las mismas a través de una capacitación que combine teoría y práctica.

La propuesta se basa en una metodología adaptada a cada zona, como resultado del diagnóstico que se llevó a cabo en cada lugar y que nos dio como resultado las diferencias sociales, culturales, económicas y de experiencias sobresalientes en cada lugar. La capacitación debería estar basada en la superación de las brechas de género que sabemos existen de manera muy marcada



JESÚS QUINTANAR / IMAGENLATINA

en detrimento de las mujeres, en especial en nuestras zonas rurales.

Creemos que lo valioso de la experiencia consiste en haber congregado equipos multidisciplinarios de capacitadores, en los que cada integrante aporta desde sus conocimientos y habilidades, pero a la vez aprende de los otros y en conjunto convalidan métodos de enseñanza en los cuales se tiene en cuenta la diversidad cultural y las relaciones entre los géneros.

ACTIVIDADES. En este contexto, una de las actividades ha sido el diseño de una metodología de capacitación integral y gradual con líderes que producen y transforman alimentos de calidad para su venta en el mercado; con el valor agregado de conservar los recursos locales, asegurar la alimentación de la población, básicamente rural y empoderar a las mujeres en su mundo público y privado.

Es así como en cada uno de los lugares de intervención, zonas de sierra central, ceja de selva y sierra sur, se llevó a cabo un convenio con instituciones lo-

cales, como universidades e institutos tecnológicos, líderes en sus zonas en el campo de la alimentación. Pero como esto no resultaba suficiente para asegurar nuestro objetivo, se trabajó la propuesta conjuntamente con ONG locales que manejan la perspectiva de género. Se forman así equipos de capacitación multidisciplinarios que se reúnen periódicamente con nuestro equipo central para diseñar la propuesta adecuada para cada uno de los casos.

Los módulos de capacitación que generalmente son pensados y producidos en función de alumnos hombres, tuvieron que ser adaptados y validados para ser trabajados con mujeres provenientes de sectores rurales o peri urbanos, con poca instrucción, poco adaptadas a la escuela formal y en muchas ocasiones quechua hablantes.

Se prefieren así los dibujos, la letra grande, los ejemplos sencillos y cotidianos, en ocasiones teatralizados. En algunos casos se han hecho traducciones al quechua para un mejor entendimiento de las mujeres que vienen de zonas donde el quechua es el idioma materno.

Pero, es necesario resaltar que esta "simplificación", es tan solo de carácter metodológico, pues la propuesta es de calificar técnicamente a las líderes de manera tal que puedan entrar al mercado en igualdad de condiciones, preparadas por instituciones solventes.

La gran ventaja nuestra de capacitar a estos grupos de mujeres, es que como contraparte contamos con todo su

acervo cultural que permite contrastar conocimientos tradicionales con la nueva tecnología.

Es necesario destacar que, nuestras interlocutoras son productoras y transformadoras de alimentos, mujeres adultas, que a pesar de no tener una capacitación formal completa, no se les puede ni debe tratar como menores de edad o minusválidas.

En ese sentido apostamos por una capacitación en espacios reconocidos de enseñanza de adultos y en los que los conocimientos que se les transmitan sean de igual cantidad y calidad que los que se da a sus pares hombres.

Una estrategia de capacitación que ha resultado sumamente eficaz, es el de los viajes de visitas de experiencias denominados pasantías, a través de los cuales se refuerza lo aprendido en los talleres de capacitación.

El efecto multiplicador. La capacitación recibida por las lideresas, no se queda en un aprendizaje que traerá solamente frutos personales. Desde una perspectiva del desarrollo de las capacidades, se promueve en ellas el compromiso de reproducir de manera sencilla los temas elementales de la capacitación que han recibido. Se produce de esta manera un efecto multiplicador en las comunidades de origen de las mujeres, en las que ellas ya tienen un reconocimiento por su liderazgo formal o informal.

Completa la propuesta de nuestro plan piloto, la actividad de seguimiento *in situ* de la aplicación de los conocimientos adquiridos, lo que nos permite, hacer ajustes y/o alcanzar nuevas ideas a las mujeres que han participado de la experiencia. Se refuerzan así contenidos técnicos, pero también los de género, apoyando el empoderamiento tanto en los espacios locales, como en los familiares.

Resultados. Al momento se cuenta con un grupo de mujeres capacitadas que han podido asegurarse un lugar en el mercado local y que han cambiado notoria-



CARLOS BLANCO

mente su situación de género en el espacio local y familiar.

Ellas son convocadas por otras instituciones para capacitar a más mujeres en zonas alejadas del país. Es decir pasan a su vez a formar parte de un grupo multidisciplinario.

Las instituciones que se dedicaban a la capacitación tecnológica con una visión muy tradicional donde las mujeres no eran parte de sus planes, se dieron cuenta de lo importante que es mirar a la otra mitad de la población desde una perspectiva de equidad de los géneros.

El acceso a la tecnología para las mujeres no es más una utopía, sino una realidad que tiene que extenderse a partir de un modelo que esperamos sea acogido en la políticas educacionales del país.

Se espera ahora que con la difusión de esta propuesta, el estado asuma la responsabilidad de incorporar en los espacios de educación tecnológica a las mujeres con un diseño metodológico adecuado a las diferencias de género, cultural, étnicas y edad, asumiendo así el carácter heterogéneo de nuestro país.

RECOMENDACIONES PARA LA ACCIÓN

1. Dada la discriminación que sufren las mujeres en las diferentes socieda-

des y culturas, prestar especial atención en su capacitación y formación les permitirá afianzar sus conocimientos ancestrales, tener ingresos propios y ejercer su ciudadanía plenamente.

2. Las mujeres no deben ser marginadas de la capacitación tecnológica que se imparte en los centros especializados, sean universidades o institutos. Esto implica revisar los contenidos y la metodología para darles una perspectiva de género.

3. Las carencias de las entidades especializadas en tecnologías deben ser cubiertas por otros especialistas en el campo del desarrollo rural y en especial en el de género.

4. La estrategia de la concertación interinstitucional, es fundamental para el caso al que hacemos referencia en este artículo, ello permite dinamizar la capacitación y diseñar propuestas metodológicas enriquecidas por contenidos provenientes de diversos espacios del saber. □

Lecturas sugeridas

CUBA SALERNO, AMALIA B., 1993. *Participación de la Mujer en la cadena agroalimentaria peruana*, Lima, UNIFEM.

UNIFEM, REPEM, 1994. *Mujeres y tecnologías alimentarias: Primer concurso andino*. Lima, UNIFEM, REPEM,.

VILLANUEVA DÍAZ, ELENA, 2001. "Género y microempresas rurales: Una experiencia para compartir", suplemento *Revista Chacarera* N° 8. pp. 14-18.

ALVAREZ BAUTISTA, CARMEN, 2001. "La tecnología y el acompañamiento en el desarrollo de las mujeres rurales", suplemento *Revista Chacarera* N° 8. pp. 23 - 25.

VILLANUEVA DÍAZ, ELENA, 1995. "Capacitación técnica para acceder al desarrollo". *Revista Chacarera*, N° 19, pp. 26 - 28.

BENAVIDES, MARISELA, 1992. "Mujeres campesinas: conociendo sus necesidades tecnológicas y de capacitación". *Revista Chacarera*, N° 11, pp. 18-21.

FLORES JANET, LIGIA ALENCASTRE MEDRANO, 1992. "Cusco: capacitar desde la perspectiva de género". *Revista Chacarera*, N° 10, pp. 35-36.

Las lecturas pueden conseguirse en: rosav@flora.org.pe y www.flora.org.pe