
Introducción

Desarrollo rural, género y formación para el trabajo

Sara Silveira

1. Género y desarrollo rural

La inclusión sistemática de la dimensión de género y de un enfoque integral y fuertemente articulado con las políticas económicas y, específicamente con el entorno productivo local en las intervenciones dirigidas al ámbito rural, es una necesidad unánimemente reconocida. La conjunción de discriminación por género y condición de trabajo rural configura uno de los escenarios más rotundos en términos de invisibilidad, precarización, diferencias salariales, desprotección social, aislamiento y vulnerabilidad.

Las mujeres juegan un papel esencial en el área rural, a menudo escasamente valorado en comparación con el del hombre. A pesar de que ocupan un espacio importante en el trabajo rural, son difícilmente reconocidas como productoras o responsables de la gestión de los recursos naturales a través de sus tareas productivas. Del mismo modo, aunque son jefas de una quinta parte de los hogares rurales y, en algunas regiones, de más de un tercio de los mismos, ellas sólo son propietarias de alrededor del 1% de las tierras. Así, a pesar de los avances jurídicos alcanzados en los últimos años, el acceso y control sobre la propiedad de la tierra sigue estando recortado y limitado para la mayor parte de las mujeres rurales, lo que agudiza sus dificultades y limitaciones de acceso al crédito, a la asistencia técnica y a la participación, esenciales para el desarrollo. Menos aún son valoradas las tareas de atención y cuidado (provisión de combustible, agua y comida para el consumo de la casa y para la venta) que no sólo están casi exclusivamente a su cargo sino que constituyen insumos imprescindibles para la actividad productiva “reconocida como tal” y a la que se dedica la

Sara Silveira es Consultora responsable del área Políticas de formación, equidad y género de Cinterfor/OIT. Coordinadora Programa a distancia Calidad y Equidad en la Formación. Coordinadora Regional Programa FORMUJER.

familia. Al ser las principales responsables del trabajo doméstico, las mujeres desempeñan un rol primordial en la economía de los hogares rurales y se constituyen en las principales garantes de su subsistencia. Pero este aporte, que implica sistemáticamente una “triple jornada de trabajo” (trabajo doméstico, productivo y comunitario), cualquiera sea la región geográfica de la que se trate, queda normalmente invisibilizado. Se estima que el volumen de la población femenina económicamente activa en el sector agropecuario, es hasta cinco veces mayor al que ofrecen los datos de encuestas y censos oficiales. Y esta invisibilidad se origina, no sólo en la no valorización de las tareas de atención y cuidado como “trabajo” y, menos aún, como trabajo productivo, sino en el hecho de que la participación femenina en los emprendimientos productivos familiares en el medio rural –en el mejor de los casos–, se clasifica como “trabajo familiar no remunerado”, con todo lo que ello implica en cuanto a cercenamiento de la autonomía, la autoestima, la capacidad de decidir y, por ende, de concebir y gestionar un proyecto de vida personal y laboral propio.

Desde ya que en los países de bajos ingresos y con déficit de alimentación, esta inequidad es aún más notoria y determina una clara asociación entre mujer y pobreza. Las estadísticas demuestran que casi el 70% de las mujeres económicamente activas trabajan en el sector agrícola en las regiones emergentes y que las campesinas constituyen hoy la mayoría de los 1.500 millones de personas que viven en la pobreza absoluta. Cuando el acceso a los medios de producción de las campesinas disminuye, el número de personas que sufre de pobreza y de sus efectos directos (hambre, desnutrición y enfermedad), aumenta ineludiblemente. Asimismo, la sobrecarga de trabajo de las mujeres se refleja en un fuerte incremento del trabajo infantil con el consiguiente aumento de la deserción escolar, en la ausencia de acceso a la tecnología, así como de organismos públicos de seguridad social y de apoyo durante la vejez.

Si se tiene realmente la intención de combatir la pobreza y la discriminación por género, el sector rural debe ser priorizado. Como señalara el Director de la OIT, Juan Somavía: “... quienes producen los alimentos del mundo a menudo no ganan suficiente para poder poner comida en la mesa familiar. Además, constituyen la mayoría de los denominados trabajadores pobres.... Tenemos que luchar para tener empleos e ingresos sostenibles y actividades que produzcan esos ingresos. Es necesario promover oportunidades reales y no caridad”.¹

La no consideración de estas cuestiones en las políticas y programas de desarrollo incide fuertemente en los resultados esperados e incluso puede au-

¹ Exposición en el Simposio internacional sobre el trabajo decente en la agricultura, OIT, Ginebra, 15 al 18 de setiembre de 2003.

mentar la carga de trabajo femenina, afectar su salud y, desde ya, implica un desaprovechamiento notorio de sus aportes y de sus capacidades. Por ello, es imprescindible la incorporación de la lectura de género, así como de un enfoque sistémico de las intervenciones para poder colocar a las personas y su calidad de vida como fin y centro de los procesos. Estos enfoques metodológicos deben estar presentes desde el diagnóstico de la situación de partida, así como en cada instancia y modalidad de intervención para poder asegurar la calidad, equidad y sostenibilidad de las acciones emprendidas.

El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales en cuanto expresa el conjunto de características psicológicas y culturales, las funciones y los roles que una sociedad dada adjudica a los hombres y a las mujeres y, a partir de las cuales, valora y jerarquiza sus actividades. La perspectiva de género, por ende, es un instrumento de análisis que muestra a varones y mujeres situados y condicionados socialmente, revela las relaciones y la distribución de poder y recursos entre unos y otras y, por tanto, constituye una dimensión de base sobre la cual actúan las otras dimensiones generadoras de diferencias: etnia, edad, nivel educativo, ingresos, condición rural o urbana, etc., porque los frenos y transformaciones en el ámbito de género influyen en los otros condicionamientos sociales y viceversa.

Por ello, para diseñar e implementar políticas con perspectiva de género se requiere adoptar la doble lógica de:

- *transversalización de la perspectiva de género*: tomar en cuenta y valorar, en todas las dimensiones y factores del proceso de desarrollo, las singularidades, capacidades, fortalezas y limitaciones para la participación y para una valoración igualitaria de los aportes de mujeres y varones.
- *focalización de metodologías y acciones* para atender las necesidades y particularidades de los grupos poblacionales afectados por desventajas y discriminaciones. Conduce a la implementación de acciones coyunturales de discriminación positiva para superar las desventajas de partida del colectivo femenino, así como para dar respuesta a las problemáticas específicas de cada grupo, sector o región (ámbito rural o urbano, niveles educativos de partida, promoción de la participación en áreas tecnológicamente innovadoras, en organizaciones de desarrollo, empresariales o sindicales, en micro y pequeñas empresas, etc.).

Transversalizar la dimensión de género quiere decir poner en el foco a la persona, concebida en su integralidad y condicionada, tanto por su trayectoria personal, familiar y laboral, como por su inscripción sociocultural y económica. Asimismo implica reconocer y potenciar el rol activo de las personas para cam-

biar y remover los frenos y limitaciones personales y sociales, a partir del reconocimiento de estos condicionamientos, el desarrollo de capacidades y de estrategias individuales y colectivas.

La incorporación del enfoque de género en el desarrollo rural es especialmente determinante por cuanto se trata de territorios más tradicionales e intensamente afectados por los contrastes y por las inequidades entre hombres y mujeres en el acceso y distribución de los recursos y de los beneficios del desarrollo. Pero también porque, dadas las condiciones y la organización de la producción y de la vida doméstica, el grado de aislamiento que padecen las mujeres es muy elevado. Por ello apoyar a las mujeres para que puedan expresar sus necesidades y desarrollar su potencial, en la casa, en el universo productivo y en la comunidad entera es, al mismo tiempo, un objetivo central de la equidad de género y un imperativo para un desarrollo rural sostenible e incluyente.

Por su parte, el desarrollo rural es una perspectiva del progreso que se vincula de forma cada vez más contundente con la del desarrollo local. La globalización de la economía y la reestructuración del sistema productivo han asignado nuevas funciones a las áreas rurales que ofrecen, tanto algunas ventajas comparativas, como vulnerabilidades para la inserción laboral. La fragmentación y descentralización de la producción industrial, la lenta pero ininterrumpida introducción de nuevos hábitos de consumo alimenticio y de actividades económicas relacionadas con el ocio y la recreación, favorecen la aparición de nuevos nichos de empleo en localidades alejadas de los núcleos urbanos. A su vez, si bien la agricultura sigue siendo la base económica de numerosos espacios rurales, se asiste a una profunda reestructuración del sistema productivo agrario —entre otras causas por la intensidad de los cambios tecnológicos— que conduce a la disminución de la población que depende laboralmente del sector. Asimismo, las carencias de infraestructura de servicios del medio rural y la debilidad de los mercados locales, dificultan la viabilidad y competitividad de los diversos emprendimientos productivos y tienen carácter expulsivo, especialmente, para la población joven.

La confluencia de estas diversas circunstancias conduce al gradual establecimiento de un nuevo sistema de organización rural en el cual las familias obtienen los ingresos mediante la combinación de una multiplicidad de actividades diversas y, mayoritariamente, complementarias. La agricultura familiar continúa siendo una parte significativa de ellas pero su importancia cuantitativa es lo que se reduce. Se trata de diversificar las actividades a las que se dedica la familia rural, utilizar al máximo todos sus recursos en términos de tierra, equipamientos, trabajo, posibilidades financieras y de aglutinar los ingresos que las distintas actividades permiten.

Emerge, entonces, una nueva forma de organización del ámbito rural, caracterizada por la pluriactividad y el desarrollo rural integrado. Es una forma de organización ampliamente potenciada en la actualidad desde los ámbitos públicos y privados dado que en ella parece residir una sólida esperanza para que el medio rural logre retener a una buena proporción de su población que, además, tendría muy poca cabida en el saturado mercado laboral urbano e industrial.

Las actividades que se propugnan para promover el desarrollo rural son múltiples, y van, desde el turismo rural en sus numerosas variantes, pasando por la producción y venta de alimentos orgánicos, las artesanías, la potenciación de los recursos naturales, la tercerización industrial, etc. Así se conforma un amplio colectivo de personas que deben enfrentarse a nuevos requerimientos y competencias para el desarrollo de sus ocupaciones que, esencialmente deben ser creadas e impulsadas por la propia iniciativa, o sea, por el trabajo autogestionario, autónomo o microempresarial. La participación femenina en todas estas actividades se ha dado desde siempre pero, también históricamente, ha sido “invisible o naturalizada”, es decir, no considerada como actividad productiva y, por extensión, no digna de valorización y remuneración.

Enfrentar este nuevo escenario requiere de un planteamiento colectivo de cambio social a mediano y largo plazo y de la promoción de conexiones y redes entre todos los protagonistas con el fin de crear una dinámica endógena, integrando lo social y lo económico en un enfoque sistémico. Así, y a título de mero ejemplo, promover una participación y representación femenina mayor en las organizaciones rurales, es un medio eficaz para contribuir a dicho cambio.

2. Políticas de formación profesional para un desarrollo rural integral y equitativo

Articular recursos y estrategias en pos del desarrollo económico y social, incrementar la participación, modificar pautas sociales y culturales, valorizar y desarrollar competencias para que mujeres y varones puedan enfrentar los cambios constantes en las formas, los contenidos y los requerimientos del trabajo actual, todo ello conduce a la estrecha interrelación entre las políticas de formación y empleo y las políticas de igualdad.

En la actualidad, el acceso a un “trabajo decente”² es determinante, tanto para la concreción del proyecto de vida y la inclusión social de mujeres y varo-

² En el sentido en que lo plantea la OIT: “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social”.

nes, como para el nivel de productividad, competitividad y equidad de una sociedad. Y plantea la necesidad de considerar como un conjunto articulado e interdependiente, el proceso de ajuste entre las nuevas condiciones y exigencias de la producción y las capacidades y competencias de hombres y mujeres, así como los desafíos y oportunidades que este proceso entraña para la conformación de un modelo social y económico más incluyente e igualitario. Son, precisamente, las políticas de formación profesional las que tienen la responsabilidad de constituirse en un punto de encuentro, un espacio de articulación, entre las necesidades y posibilidades del sistema productivo y de quienes producen, varones y mujeres.

Las políticas de formación para el trabajo no pueden por sí mismas generar empleo pero tienen la potencialidad de gestionar, mediante un enfoque integrador y sistémico, los conocimientos, esfuerzos y recursos de los distintos actores e instancias que confluyen en su generación en un escenario en el que el empleo se crea de a uno en uno y mediante estrategias de emprendimiento y cooperación. De igual modo, no pueden asegurarle a las personas un trabajo y, menos aún, para toda la vida, pero pueden apoyarlas para que sean sujetos activos, detectores y constructores de oportunidades, capaces de identificar y desarrollar sus propias estrategias de empleabilidad. La empleabilidad, en el actual contexto y como lo plantea la *Recomendación 195 de la OIT sobre el Desarrollo de Recursos Humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*, refiere al conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades que se le presenten de encontrar, conservar o cambiar de trabajo, así como de crear su propio empleo, ya sea por cuenta propia o en asociación con otras; de adaptarse a la evolución de la tecnología y a las condiciones del mercado de trabajo de manera tal de poder mantenerse activas a lo largo de la vida. Estas competencias requeridas tienen que ver con los contextos de vida de cada sujeto y por tanto, se complementan y articulan con las necesarias para insertarse y participar socialmente. Como nunca antes, la formación para el trabajo converge con la formación para la ciudadanía. En ambos casos, se actúa en las tres dimensiones fundamentales del desarrollo de la vida: las relaciones consigo mismo, con los demás (vida en familia y participación en el espacio social más amplio) y con el entorno. En todos los casos se requiere de capacidad de expresarse y comunicar, de tomar decisiones, de optar, de comprensión del medio en el cual se actúa, valoración de la complejidad, abordaje sistémico de la realidad, trabajo en equipo, solidaridad, participación, autocuidado y cuidado de los demás, etc.

La empleabilidad y la ciudadanía, por tanto, tienen que ver con procesos que ocurren en distintos niveles: estructurales, económicos, normativos, cultu-

rales y personales, y todos, responden al orden de género que se expresa en las relaciones sociales. Los dos últimos son los que, prioritariamente, pueden y deben abordarse desde la formación. Los factores afectivos y relacionales, las historias de vida de cada sujeto, se articulan con su entorno cultural y económico concreto, dando por resultado diferencias e inequidades en las posibilidades de acceso a los recursos, en las oportunidades de empleo o generación de actividades productivas, en la participación y toma de decisiones respecto de cuestiones atinentes a su comunidad o grupo de pertenencia.

Por ello, empleabilidad, ciudadanía y género, son dimensiones interdependientes que deberían estar presentes en todas las intervenciones que tienen como fin contribuir a un desarrollo integral, a la mejora de la calidad de vida y al combate a la pobreza.

Para el ámbito rural, esta concepción de la formación como articuladora de recursos y posibilidades del entorno y promotora del protagonismo y de la valorización de los roles y aportes de todos los actores involucrados en los procesos de desarrollo, es especialmente pertinente y necesaria. Conduce a la inclusión y atención de las condiciones y necesidades del desarrollo local y recupera las prácticas y competencias que las mujeres y varones ponen en juego en sus actividades productivas para valorizarlas, fortalecerlas e innovarlas con el fin de mejorar la productividad y competitividad.

En los últimos quince años, en América Latina, se han emprendido múltiples y variadas acciones dirigidas al sector rural e incluso, específicamente, a la mujer rural. Casi por unanimidad apelan a la sensibilización, capacitación o formación pero se distinguen claramente dos tendencias: las que las incorporan como un insumo o estrategia más, para, por ejemplo, promover la asociatividad, incrementar la representación en organizaciones rurales sectoriales o territoriales, promover microemprendimientos, etc.; y aquellas que las conciben como un medio para lograr la inserción laboral o incrementar la productividad. Estas últimas son generalmente ejecutadas por instituciones o programas de formación y mayoritariamente se ubican en la lógica de la focalización, es decir se dirigen exclusivamente a mujeres para brindarles capacitación técnica específica, ya sea en actividades productivas, en gestión contable, comercial, etc.

Asimismo, en los últimos años, se ha incrementado el número de experiencias que adoptan la perspectiva de género junto a las acciones de discriminación positiva para mejorar la calidad de vida, la inserción laboral o la participación ciudadana de la mujer rural. Las intervenciones que son escasas o, al menos, sobre las que hay poca información, es sobre aquellas que responden a una conceptualización global del desarrollo rural e incorporan la perspectiva de

género como una dimensión transversal e imprescindible para lograrlo. Menos aún son las que conciben a las políticas de formación profesional y técnica como una herramienta pertinente y efectiva para promover el encuentro de la oferta con la demanda; la articulación de actores y recursos de nivel local, sectorial, público y privado; el apoyo a cadenas productivas y el fortalecimiento de las competencias que las mujeres y los hombres necesitan para incrementar sus oportunidades de inserción productiva y comunitaria y, de esa forma, mejorar la productividad y competitividad del sector rural. Esta orientación –que ha comenzado a extenderse a nivel teórico– necesita aún de mucha divulgación y análisis de buenas prácticas y de innovaciones metodológicas que, desde una planificación estratégica sistémica y con perspectiva de género, aborden el ciclo completo de interrelaciones y retroalimentación entre lo personal, lo familiar, lo cultural, lo económico-productivo y lo sociopolítico.

Desde esta convicción, Cinterfor/OIT ha emprendido un proceso de sistematización, disseminación y transferencia de reflexiones y experiencias con el fin de construir colectiva y compartidamente el conocimiento sobre enfoques, metodologías, estrategias y buenas prácticas formativas dirigidas a fortalecer la participación, la productividad y la formación de las mujeres y las familias rurales. En esta línea, ha creado la sección *Desarrollo rural, formación y género* en el sitio *Desarrollo Rural y Formación* de su portal Web. También está encarando la sistematización de tres estudios de casos elegidos intencionalmente porque, perteneciendo a contextos nacionales e institucionales bien diversos, comparten una similar concepción del desarrollo rural, un abordaje sistémico, la voluntad de apoyar el trabajo productivo femenino y promover la equidad de género. Asimismo, en todos ellos, la formación profesional y técnica –ya sea para dar respuesta a las demandas de las personas y a las necesidades del camino transitado, como estrategia o como modalidad de intervención– se constituye en un factor clave para el logro de los objetivos y para la transformación de la situación de partida a nivel personal y colectivo. El primer caso –al que está dedicado el presente documento– es el de la Asociación de Mujeres Rurales del Uruguay (AMRU), los otros serán el Programa de Fortalecimiento del Liderazgo Femenino Rural VERANERA de la Presidencia de Panamá, y las Experiencias Piloto con Mujeres Rurales implementadas por el Subcomponente Formación Técnica con Enfoque de Género del Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica de Ministerio de Educación de Bolivia.

3. La sistematización de la trayectoria de la Asociación de Mujeres Rurales del Uruguay (AMRU)

¿Qué entendemos, desde Cinterfor/OIT, por sistematización, disseminación y transferencia? La función de la sistematización es acumular memoria, recolectar, ordenar e interpretar críticamente los procesos, estrategias y herramientas puestas en práctica a la luz de criterios metodológicos previamente establecidos y atendiendo a los resultados alcanzados y a las lecciones aprendidas. Es, por ende, un insumo clave para la disseminación, mediante la cual se pone a disposición, se difunde y comparte lo logrado. Cuando la disseminación masiva o general –que se realiza fundamentalmente a través de la página Web y las publicaciones– se complementa con actividades de intercambio, capacitación y cooperación técnica dirigidas a un público más específico –una institución de formación, un programa, seminarios, talleres técnicos, etc.–, hablamos de transferencia porque implica una promoción más concreta y activa del conocimiento adquirido junto con la búsqueda de retroalimentación para enriquecer y mejorar los enfoques y herramientas a través de su aplicación en otros contextos o por otros actores. De esa manera se maximizan esfuerzos y se avanza colectivamente con mayor rapidez y menores costos. Sistematización, disseminación y transferencia constituyen, por ende, tres instancias o fases concatenadas de un proceso continuo como lo es la socialización y gestión del conocimiento. Se puede empezar por cualquiera, y cada una es insumo para la otra. No es posible transferir sin antes haber realizado la sistematización; por su parte, la disseminación y transferencia, en la medida en que generan modificaciones en otros contextos abren un proceso que requiere de una nueva sistematización.

La experiencia realizada junto a AMRU que recoge esta publicación, transitó –aunque con intensidad dispar– por estas tres fases. El punto de partida fue la conjunción del interés de AMRU de reflexionar y compartir su historia al cumplirse diez años de su creación y el de Cinterfor/OIT de identificar y analizar buenas prácticas en el ámbito de la formación para el desarrollo rural con perspectiva de género que pudieran ser contrastadas y retroalimentadas con los enfoques metodológicos y estratégicos, mayoritariamente aplicados en la formación de mujeres y varones urbanos, desarrollados en el marco de los Programas FORMUJER y PROIMUJER y del Programa de fortalecimiento institucional a distancia “CALIDAD y EQUIDAD”³ en el diseño y gestión de las políticas de

³ El Programa CALIDAD Y EQUIDAD, al igual que esta publicación y el sitio *Desarrollo rural y formación* cuentan con el apoyo de la Cooperación Suiza para el Desarrollo. Para profundizar en los tres Programas ver el sitio *Género, Formación y Trabajo* en el portal www.cinterfor.org.uy

formación para el trabajo”, todos ellos ejecutados bajo su coordinación técnica. Se acordó encarar un trabajo conjunto cuyos resultados esperados fueron:

- a) la elaboración de un documento de sistematización de la trayectoria de AMRU que incorporara los enfoques metodológicos promovidos por Cinterfor/OIT, tomando como insumos el material ya publicado *Construyendo nuestra historia - 10 años de AMRU*,⁴ otras fuentes de información de las que AMRU dispusiera y que recabara nuevos testimonios de informantes-clave para evaluar impactos e identificar lecciones para transferir a otras iniciativas similares;
- b) el fortalecimiento técnico-metodológico de un equipo designado por AMRU en las temáticas de género y formación para el desarrollo productivo a través de la puesta a disposición de documentos de referencia y del asesoramiento de Cinterfor/OIT para el proceso de sistematización.

El equipo técnico de AMRU estuvo integrado por su Coordinadora Técnica, Veterinaria Rosario García y Santos, por la Ingeniera Agrónoma Rebeca Baptista, encargada del área social y por la Ingeniera Agrónoma Martha Chiappe, a quien la Asociación encomendó la realización del documento central de sistematización. Desde Cinterfor/OIT, la suscripta, Ana Clara Matosas y Emmanuelle Harris,⁵ asumieron la asesoría técnica, mediante la entrega de materiales de referencia, la propuesta de criterios y ejes para el análisis y para la formulación de un modelo de políticas transferible y la realización de comentarios y sugerencias al documento de la Ing. Chiappe. Se inició así, un proceso de retroalimentación y construcción conjunta de conocimiento que trasciende a los textos que aquí se publican y que, confiamos, se profundizará en el futuro.

La preocupación central para Cinterfor/OIT fue la identificación y caracterización:

- a) del rol y los aportes de la formación para el trabajo, concebida desde un enfoque sistémico con perspectiva de género como se plantea en el punto 2;
- b) de las estrategias —explícitas o implícitas— que AMRU transitó para alcanzar su estadio actual de desarrollo y los logros que detenta, tanto desde el punto de vista de las mujeres rurales, como desde lo productivo, lo organizacional y lo político.

⁴ Editado por Martha Chiappe y Rosario García y Santos, publicado por AMRU y Agriterria, Montevideo, diciembre, 2003.

⁵ En el marco de la pasantía que, como instancia final del postgrado en Gestión y Dinamización del Desarrollo de la Universidad Pierre Mendés de Grenoble, Francia, realizó en Cinterfor/OIT.

Pensar desde la formación para el trabajo es pensar en procesos de construcción y cambio; el sentido de la actividad formativa es la adquisición de las competencias requeridas para mejorar la situación de partida de la población destinataria (individuos, grupo, comunidad, institución, empresa, sector, etc.) y lograr el objetivo o meta que, en concordancia con la población, puede referirse a uno o más niveles del quehacer económico y social. Las estrategias y metodologías aplicadas para promover estos procesos son las que permiten extraer lecciones transferibles para otras intervenciones similares y otros contextos.

Desde la mirada del rol de la formación, AMRU se ubica en la primera de las opciones que caracterizamos en el párrafo final del punto 2. No es una intervención que adopte, desde el comienzo, la formación como la estrategia central para el cumplimiento de su objetivo último (caso del Programa VERANERA), ni es una entidad formativa y, menos aún, responde a criterios rectores de una política nacional (caso de Bolivia). AMRU es una entidad sin fines de lucro que surge “con el gran cambio que comienza a procesarse a partir de la apertura democrática⁶ y la irrupción de la mujer en la esfera del ámbito público, antes restringida al ámbito privado del hogar y lo doméstico. Esta coyuntura, junto a la crítica situación del sector agropecuario, son los dos pilares básicos sobre los que la Asociación nace y desarrolla su proceso de crecimiento y consolidación”.⁷

Es decir, la prioridad fundacional de AMRU se ubica en torno a la participación femenina y a la calidad de vida de la mujer y la familia rural.

Como objetivos específicos principales se propone:

- Defender el arraigo de la familia rural, atender su problemática sociocultural, procurando mayores espacios de participación y valoración del rol de la mujer rural.
- Promover y consolidar microemprendimientos productivos.
- Conformar una red de comercialización.

Para ello apela a la asociatividad; la organización es la herramienta para romper el aislamiento, para trabajar juntas en la búsqueda de soluciones en común para enfrentar el hecho de que “ser mujer y además rural, es una tarea difícil”.

⁶ En 1985, Uruguay retoma la senda democrática después de más de una década de dictadura.

⁷ *Construyendo nuestra historia – 10 años de AMRU*, op. cit.

Es desde ese punto de partida –el aislamiento, la invisibilidad, la desvalorización, las limitantes y discriminaciones en el acceso a la propiedad, la formación y los ingresos, etc., que caracterizan la condición de mujer rural– que AMRU va desarrollando diversas estrategias para encontrar soluciones de mejora: el fomento de la participación, la consolidación de grupos, la construcción de alianzas, el proyecto productivo colectivo, el fortalecimiento de liderazgos locales. En todas ellas, la sensibilización y capacitación están presentes como insumo, de manera informal y sin ser visualizadas como tal –por ejemplo, los encuentros son instancias de intercambio y capacitación– pero en la medida en que se van descubriendo desafíos y posibles soluciones, “la capacitación integral en base a las demandas” se constituye en una estrategia en sí misma con un papel fundamental para la construcción de la propia AMRU como herramienta de desarrollo, para su evolución y para hacer realidad sus metas. AMRU le dedica a la formación enormes esfuerzos y en torno a ella logra articular recursos y apoyos muy variados.

Como puede observarse en el documento central de sistematización, este rol de la formación está presente, tanto en la estructuración organizativa, como en el fortalecimiento de las cuatro áreas de trabajo o intervención (institucional, producción, social, comercial) y, de manera determinante, en la concreción de los más relevantes procesos de cambio transitados a lo largo de estos primeros diez años de vida y que dan cuenta de un avance en espiral ascendente de la trayectoria institucional y del empoderamiento de sus integrantes y de la mujer rural en su conjunto. Los vectores del cambio fueron definidos y caracterizados en el trabajo conjunto de sistematización del equipo técnico de AMRU y Cinterfor/OIT y luego fueron validados y complementados por un grupo de directivas convocadas a esos efectos en agosto de 2004 con lo cual trascienden el rango de enunciados teóricos para adquirir validez vivencial, refrendada desde la perspectiva de sus protagonistas. Ellos son:

1. De la asociatividad al empoderamiento individual y colectivo
2. De la construcción de la autonomía de las mujeres hacia una mirada más global de género
3. Del posicionamiento en el ámbito familiar al posicionamiento en el ámbito público
4. Del saber local y la producción tradicional a un proyecto colectivo de calidad integral y de profesionalización

El nivel de maduración es muy dispar –siendo el 2 el más débilmente concretado– pero lo que ya no ofrece dudas es que se trata de dimensiones que se retroalimentan y que evidencian la interrelación y el carácter indivisible de lo

personal, lo familiar, lo social, lo productivo y lo político. Desde el punto de vista sincrónico, cada vector expresa un mismo recorrido que se inicia con el reconocimiento y valorización de las propias capacidades y derechos, sigue con su puesta en práctica o ejercitación para luego avanzar hacia la formulación y concreción –ya dijimos que con diferentes estadios de desarrollo– de estrategias personales y colectivas de empoderamiento y cambio. Una formulación bien demostrativa de este recorrido es la consigna “*Puedo porque podemos y podemos porque puedo*”, recogida en la publicación institucional ya citada *Construyendo nuestra historia*.

Por su parte, una mirada diacrónica muestra los puntos de inflexión del proceso evolutivo institucional, caracterizado por el crecimiento y la expansión de metas y actividades:

- 1992: Feria de Pan de Azúcar, generación de bases y espacios de diseminación de actividades
- 1994: creación de AMRU. El énfasis de la autonomía de la Asociación
- 1995: creación del fondo solidario
- 1996: designación de AMRU como organismo representante de las ONG del país, en varios eventos
- 1997-1998: definición de objetivos por áreas y surgimiento del concepto de capacitación integral (aún sin perspectiva de género); creación del fondo rotatorio (FRA), del Banco de bollones en préstamo y consolidación del equipo técnico
- 1999: formulación de un diagnóstico consensuado (evaluación y proyección de las líneas de acción); ubicación de la Asociación en un local propio; avance en la comercialización mediante la instalación de dos puestos de ventas permanentes
- 2000: crisis interna, que se tradujo en la necesidad de fortalecer los grupos y su incidencia en las políticas de la Asociación
- 2001: participación de más de cincuenta grupos en la “Mesa criolla”⁸ que marca un hito en el desarrollo institucional; introducción de la dimensión de género; lanzamiento de la marca común “Delicias Criollas”; visualización de la Asociación hacia afuera y reconocimiento a nivel nacional (cobertura de medios de comunicación, incremento de la demanda de incorporación de grupos, etc.)

⁸ Evento de promoción y venta de alimentos artesanalmente elaborados, organizado por la esposa del Presidente de la República.

-
- 2002: crisis financiera del país; primera experiencia de ventas con la marca común, con resultados muy alentadores; reconocimiento de AMRU a nivel internacional. “Delicias criollas” se va consolidando en el mercado
 - 2003: procesos de reafirmación y redefinición institucional
 - 2004: fortalecimiento de la marca común; fundación de la Cooperativa “Delicias Criollas” con establecimiento de responsabilidades y deberes, marco legal, gestión de recursos, compra colectiva de insumos, etc.; participación creciente en la agenda política.⁹



Los textos que se presentan a continuación abordan la trayectoria de AMRU desde miradas complementarias: Martha Chiappe, desde la academia, desarrolla y analiza las estrategias de intervención y los ejes del proceso evolutivo de AMRU. Rosario García y Santos, desde su involucramiento y responsabilidad en la formulación y gestión de la política institucional, puntualiza las lecciones aprendidas en ambas dimensiones y los desafíos a futuro.

Desde la óptica de las políticas de formación para el trabajo, y a modo de lecciones preliminares, se puede considerar que la experiencia de AMRU demuestra la necesidad y potencialidad de:

- ✓ la participación femenina organizada para generar cambios, incrementar la productividad, reducir la pobreza y avanzar hacia un desarrollo rural sostenible e incluyente;
- ✓ reconocer las implicaciones de género en las políticas de desarrollo y de tomar medidas concretas para enfrentarlas;
- ✓ abordar la interdependencia entre perspectiva de género, condición rural, competencias para la empleabilidad y para una participación ciudadana activa y responsable;
- ✓ la doble y simultánea pertinencia con el entorno productivo local y nacional y con las personas;
- ✓ de una formación integral que aborde y fortalezca, tanto las competencias básicas, transversales y aptitudinales, como las técnicas que, a su vez, refieren tanto al sector específico como a la gestión y adminis-

⁹ Esta sistematización llega hasta agosto de 2004. En lo que va del año 2005, el involucramiento político de AMRU se ha acentuado, así como su capacidad de propuesta expresada en la presentación, con motivo del Día de la Mujer, del documento “Políticas Públicas para la Mujer Rural: un compromiso ético y una necesidad política”.

-
- tración contable y empresarial, comercialización, marketing, etc., requeridas para un desempeño autogestionario del propio empleo;
- ✓ el desarrollo de las competencias emprendedoras de las mujeres, no sólo para mejorar su inserción laboral sino como una vía para el “empoderamiento” a través de la adquisición de mayores habilidades y conocimientos, confianza en sí misma y autoestima, reforzamiento de su capacidad para incidir en las decisiones al interior de la familia y la comunidad;
 - ✓ el trabajo en red, la creación de alianzas estratégicas, la sumatoria de recursos y actores, el diálogo social y el desarrollo de una estrategia de interacción activa entre el entorno productivo y social y el entorno familiar y comunitario –dado que éste incide fuertemente en las posibilidades y la disponibilidad femenina para el trabajo;
 - ✓ la estructuración del proceso formativo y de las estrategias de acción en función del diseño y gestión de un proyecto ocupacional¹⁰ viable y colectivo que incrementa su viabilidad y competitividad en la medida en que resuelve de manera compartida y solidaria los problemas de escala, abastecimiento, comercialización, marketing, etc., en una lógica de cadena productiva o desarrollo local .

Por último, y como aporte a la identificación de nuevos desafíos para AMRU, sugerimos su posicionamiento como herramienta de profesionalización y de certificación de calidad en el mundo rural. AMRU puede desarrollar capacidades para convertirse en una institución capaz de gestionar el conocimiento y promover la profesionalización de las mujeres rurales mediante la definición de perfiles profesionales y la certificación de las competencias individuales o colectivas. Ello requiere de todo un proceso de definición y gestión de la calidad. La adopción de la marca común y la preocupación por la definición de criterios de calidad para acceder a la misma, ya constituyen primeros pasos en esa línea.

¹⁰ Para mayor desarrollo ver subsitio *Género, formación y trabajo* en el portal Web de Cinterfor/OIT.

