

Género, generación y equidad: los retos del liderazgo indígena binacional entre México y Estados Unidos en la experiencia del FIOB

Odilia Romero-Hernández, Centolia Maldonado Vásquez, Rufino Domínguez-Santos (FIOB), Maylei Blackwell (UCLA) y Laura Velasco (COLEF)

1. Entre México y Estados Unidos: la construcción de un proyecto indígena binacional.

Hace más de 500 años, los españoles conquistaron pueblos americanos que fueron nombrados “indios”, tras un equívoco de los marineros que confundieron estas tierras con la India. Después de siglos de devastación y etnocidio, en 2005 un poco más de 6 millones de mexicanos hablaban un idioma indígena¹. Ese segmento lingüístico es apenas una punta de la enorme madeja de comunidades y pueblos que actualmente se reconocen como indios o indígenas mexicanos, junto a las poblaciones mestizas, afroamericanas y de otros orígenes nacionales en territorio mexicano.

El Frente Indígena de Organizaciones Binacionales (FIOB) hunde sus raíces en la historia de las movilizaciones y resistencia de los pueblos indígenas mexicanos, a la vez que en las migraciones masivas de mexicanos a Estados Unidos del siglo XX, de las cuales los pueblos indígenas no han estado ajenos². El FIOB sintetiza la experiencia de los pueblos indígenas mesoamericanos y las poblaciones migrantes al interior de México y en Estados Unidos.

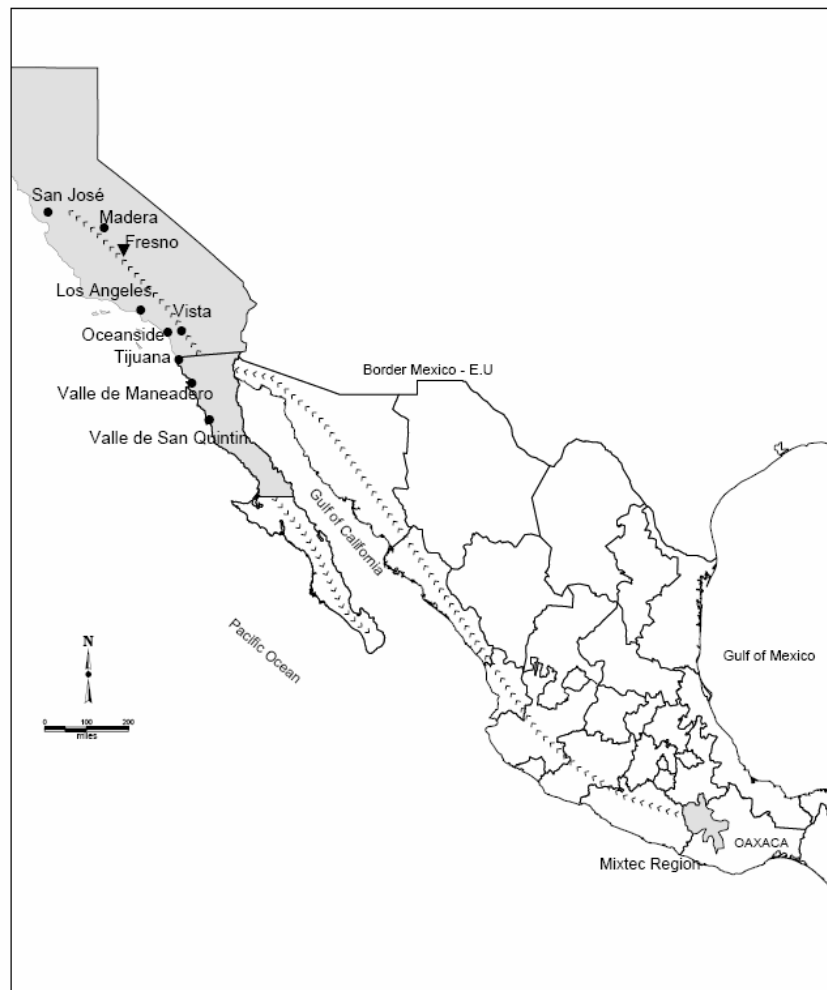
El núcleo principal de la organización lo constituyen una serie de comités comunitarios fundados en California durante los años ochentas del siglo XX en torno a la pertenencia

¹ En 2005, las 5 lenguas indígenas más habladas México eran: nahuátl 1 376 026, Maya 759000, mixteco 423 216, zapoteco 410901 y tzeltal 371730. (INEGI. *II Censo de Población y Vivienda 2005.*)

² Entre 1970 y 2003 la población de origen mexicano residente en ese país aumentó de 5.4 millones a 26.7 millones. De los cuales 9.9 millones son nacidos en México y los otros 16.8 millones son hijos de inmigrantes de segunda y tercera generación (Zúñiga et al, 2005:32-33).

local de sus pueblos de origen en las regiones Mixteca y Zapoteca del estado de Oaxaca³. Estos comités comunitarios activos en tierras de migración, fueron creando alianzas que, sin la ausencia de conflictos, lograron perfilar una organización cada vez más diversa en términos étnicos y sociales, tratando de ajustarse a necesidades asociadas tanto a sus lugares de origen como de los nuevos lugares de inmigración⁴.

MAPA1
Ruta migratoria y organizativa del Frente Indígena
de Organizaciones Binacionales



³ En 2005, Oaxaca era el estado con el porcentaje más alto de población indígena migrante indígenas de todo el país. En ese mismo año, el estado tenía poco más de un millón de hablantes de lenguas indígenas, ocupando el primer lugar a nivel nacional. (INEGI. *II Censo de Población y Vivienda 2005*).

⁴ Para un acercamiento a la historia del FIOB, ver Domínguez (2004).

Entre los innumerables retos sociales y políticos que enfrenta esta organización indígena binacional, se encuentra el de generar una capacidad de constante transformación para responder a las necesidades de una base comunitaria que está dispersa en territorio mexicano y estadounidense, y la cual está también viviendo cambios en la vida familiar y comunitaria. Esos cambios también se observan en el seno de la organización e implican retos internos para dar cabida a esa diversidad cultural y complejidad social. La organización ha desarrollado una reflexión constante en torno a cómo lograr relaciones más equitativas en su interior y la renovación de liderazgos, particularmente de las mujeres⁵. El FIOB es una organización que ha sido semillero de líderes de otras organizaciones y los líderes fundadores han cumplido con trayectorias de servicio muy largas. Ante esta situación, la regeneración de liderazgos se vuelve un tema central para la continuidad de la organización y una oportunidad para la renovación constante de su proyecto político y cultural.

En este escenario ante la convocatoria de LASA-2006, la dirigencia del FIOB se planteó llevar a cabo una investigación colaborativa en torno al tema de equidad de género, generación y etnicidad en el seno de la organización. Para lo cual invitó a dos investigadoras con quienes previamente ya había tenido experiencia de colaboración, con la finalidad de combinar habilidades y perspectivas distintas sobre un tema de relevancia para la organización. Una vez constituido el equipo de investigación por tres integrantes de la dirigencia de la organización (dos mujeres y un hombre) y dos investigadoras (una en México y otra en Estados Unidos), se definió como objetivo de la investigación: documentar y analizar los retos principales para desarrollar un liderazgo binacional indígena equitativo en términos de género, generación y etnicidad.

⁵ Ver Maldonado y Artía (2004).

Se realizaron tres talleres focales: en Tijuana, B.C., 25-26 de Noviembre 2006; en Los Ángeles, California 20-21 de Enero de 2007; en Huajuapán de León, Oaxaca, 31 de marzo y 1 de abril de 2007. Y finalmente se realizó una reunión binacional en Ciudad de México los días 1, 2 y 3 de Junio de 2007, donde se propuso generar una estrategia organizativa que respondiera a los resultados reportados por la investigación en torno a las preguntas centrales de la investigación.

En este documento presentamos la metodología y los resultados de la investigación en torno a la pregunta central ¿Cuáles son los retos que enfrenta una organización transnacional como el FIOB para desarrollar una representación y participación más equitativa en términos de género, generación y etnicidad? Además de estas preguntas generales se plantearon otras como: ¿Qué pasos se deben de tomar para identificar y construir sobre las buenas prácticas que existen dentro de la organización el desarrollo de capacidades de liderazgo del FIOB? ¿Cómo identificar las barreras y prácticas negativas dentro de nuestra organización que impiden el desarrollo pleno de sus miembros y cómo articular una estrategia que supere esos obstáculos? ¿Cuál es el campo del movimiento social que constituye el contexto de acción del FIOB a nivel transnacional? Cada una de estas preguntas derivó otras más específicas que sirvieron de guía a la investigación.

2. Metodología y colaboración activistas-académicas: buscando las líneas de inequidad en la organización.

Un aspecto importante de subrayar es que la investigación fue promovida por la organización, marcando la dinámica operativa del equipo. Las académicas participamos en el diseño de la investigación, pero no cuestionamos los objetivos de la investigación

planteados por la organización, sino que nos sumamos para pensar cómo se podían unir con sus propios intereses de investigación y cómo llevarla a cabo metodológicamente. La amplia experiencia de la organización con el trabajo grupal facilitó el diseño metodológico de la investigación en torno a la técnica de grupo focal, que se realizó a través de una serie de talleres de trabajo, por lo que en adelante se nombraran como talleres focales. En cierta medida estos talleres focales se acercan a otras experiencias metodológicas reconocidas como intervención sociológica⁶, en la medida que el FIOB forma parte de un movimiento social indígena migrante y no migrante que se inscribe en la contienda por lograr mayor justicia social y nuevas formas de ciudadanía, la cual pasa por la autorreflexión de sus propias prácticas organizativas y la reconstitución de su identidad colectiva.

Como se describió antes, dada la estructura binacional del FIOB, ligada a la migración, se realizó un taller en cada uno de los lugares donde existe una coordinación regional: California, Baja California y Oaxaca. En forma complementaria se realizaron entrevistas en profundidad y se aplicó una cédula en forma de encuesta a los asistentes en cada taller. La agenda de los talleres se elaboró con base en las preguntas generales de investigación antes señaladas.

Este trabajo reporta resultados preliminares de la investigación, los cuales han sido discutidos en forma conjunta por el equipo de investigación, y en torno a los cuales no existe pleno acuerdo, sino interpretaciones a veces discordantes. Los puntos de vista distintos tanto en el terreno operativo, como en el terreno conceptual e interpretativo ha

⁶ Ver Touraine (1981).

sido una constante de la investigación, que sin dejar de causar tensiones, no paralizaron el trabajo de colaboración.

2.1 Los términos de la colaboración: ¿conocimiento para qué y para quién?

Cómo se mencionó con anterioridad, dado que la investigación surge en el campo de la acción social y política de la organización, la colaboración entre activistas e investigadoras parece definirse en torno a la importancia de estos objetivos para lograr un conocimiento que oriente una transformación en aspectos específicos de la propia organización. Responder la pregunta ¿Cuáles son los retos que enfrenta una organización transnacional como el FIOB para desarrollar una representación y participación más equitativa en términos de género, generación y etnicidad? nos llevó a criticar la imagen de la organización como un todo colectivo homogéneo en torno a la condición de indígenas y migrantes de sus miembros, y observar su fragmentación interna en términos de las diferencias de género, generación y etnicidad. De tal forma que el conocimiento que perseguía la investigación tenía como sujeto a la organización – como identidad colectiva – pero a la vez los sujetos internos cuya voz regularmente se opaca por el discurso o las urgencias de la “organización binacional”. Estas fragmentaciones internas se asociaban a problemas externos a la propia organización como la inequidad de género en el trabajo doméstico o en el empleo, o bien a las líneas de poder generacional en las comunidades migrantes y de origen. Y a la vez, con líneas de subordinación asociadas a su condición étnica y de clase en una sociedad poscolonial más amplia, donde la población indígena ha sido excluida y discriminada. Caímos en cuenta que la organización es un pequeño cosmos donde se expresan todas las contradicciones y dificultades que existen en las sociedades de referencia, pero que dada la voluntad

política de un conjunto de personas se intenta transformar. Estas líneas de conexión entre lo que sucede en la organización y estos grandes temas que atraviesan sociedades con profundas inequidades, hicieron converger conocimientos procedentes de la academia y conocimientos proveniente de la acción política cotidiana para transformar el entorno organizativo inmediato en términos de la equidad y la justicia, asumiendo que sus causas no se agotan en el espacio de la organización. De alguna forma se asumió que era importante traer al discurso de la organización esas voces que se producen en el seno de la organización en algún grado de subordinación o resistencia.⁷

La colaboración se podría pensar como un proceso de constante entendimiento que implica la transformación de cada uno de los participantes, pero que a la vez implica la consecución de un fin colectivo. Esto no significa que no existan relaciones de poder en la colaboración. Por ejemplo, en esta experiencia fue claro que las investigadoras conocían un tipo de tecnología conceptual y metodológica, mientras que los activistas tenían un conocimiento conceptual y metodológico ligado a su práctica de activistas, además conocían las posibilidades de aplicación de esa metodología y las consecuencias políticas de esas conceptualizaciones.

No obstante lo anterior, se pensó cómo traducir esas diferencias de recursos y posiciones en una división del trabajo que al funcionar en forma coordinada tras un fin práctico y un horizonte valorativo de justicia y equidad, no debilite sino que fortalezca al equipo.

Al desarrollar la investigación como un proceso de colaboración en la que fuimos comprendiéndonos mutuamente como personas, activistas e investigadores, encontramos momentos distintos de colaboración en el diseño, en la puesta en práctica, en la

⁷ Ver Fine et al (2005:117).

sistematización de la información y en la interpretación de los resultados. En cada uno de esos momentos la colaboración y la participación de los miembros del equipo tuvieron intensidades distintas. Por ejemplo, el diseño conceptual y metodológico de los talleres nos hizo tener una comunicación más intensa, tanto por teléfono, correo electrónico, como reuniones previas. En tanto la puesta en práctica de los talleres, implicó una división por la ubicación geográfica de los miembros del equipo, delegando en los responsables por área geográfica la realización de cada uno de los talleres. Por ejemplo en este momento, el papel de los activistas fue crucial, puesto que la convocatoria y la operación de los talleres recayeron totalmente en ellos, mientras que las investigadoras se enfocaron al diseño de las dinámicas y contenidos de los talleres también de acuerdo a su ubicación geográfica diferenciada. La sistematización de la información fue guiada por su utilidad en el proceso, por lo que se decidió hacer documentos-memorias con los resultados de cada uno de los talleres, los cuales serían distribuidos entre los activistas de cada nuevo taller. Este ritmo y forma de sistematización no es muy común en el medio académico, por lo que obligó a las académicas a trabajar con una velocidad y lógica guiado por un sentido práctico: elaborar un plan de trabajo.

2.2 Retos principales de la colaboración y cómo superarlos a través de una pedagogía de transformación social.

La comunicación entre investigadoras y activistas no siempre fue fácil, porque la forma de construir el conocimiento con métodos y fines distintos, nos hacía pensar a veces con lógicas distintas y nos dificultaba entender las lógicas de pensamiento de los otros. Esto se cruzaba además con las diferencias de idiomas que imperaban en el equipo: el español, el inglés, el mixteco y el zapoteco. A veces teníamos que trabajar con traducción para

asegurarnos que todos estábamos entendiendo lo que se discutía. En general el idioma del equipo fue el español, lo cual dejó en situación de desventaja a una de las académicas cuyo idioma materno no es el español, sino el inglés, a la vez que a una activista que había migrado de niña a Estados Unidos, y cuya historia escolar la había tenido principalmente en inglés.

Otro obstáculo se asoció con los tiempos de la producción de conocimiento en la academia versus los tiempos de producción de conocimiento y actuación de los activistas. En la academia se puede contar con años para hacer una investigación y lograr resultados. En tanto los activistas necesitan conocer para actuar con la mayor velocidad posible. Esto exigía que las investigadoras respondieran en tiempo muy cortos, tanto para la elaboración de instrumentos, así como para la realización de los talleres y entrevistas en profundidad y sistematización de la información. Esta velocidad no siempre permite la reflexión individual y colectiva sobre los términos del avance. Por ejemplo, ¿cómo reelaborar para cada taller las guías de discusión en función de la experiencia en los lugares anteriores? A veces teníamos la sistematización de los resultados de un taller, cuando prácticamente ya estaba el otro en frente. O ¿cómo articular los resultados de las entrevistas en profundidad con los resultados de los talleres? para tener un escenario más completo y complejo en la reunión binacional dónde se evaluaron los resultados con miras a elaborar un proyecto anual.

El tema del manejo de los tiempos se expresó también en la operación de los talleres focales. Una reflexión a posteriori, una vez que se redactaba este documento, fue los ritmos de tiempo en cada lugar donde se realizaron los talleres. La puntualidad o el avance puntual del taller en función de tiempos específicos, fueron causa de tensión e

incomodidad. Las visiones norte-sur y entre académicos y activistas era distinta sobre este punto. Los talleres en Oaxaca y Ciudad de México funcionaron en forma más relajada en términos de tiempo, a diferencia de Tijuana y Los Ángeles, donde hubo más apego a los tiempos programados; sin embargo en todos los lugares los talleres cumplieron sus objetivos. También, la dinámica temporal de los talleres se alejaron de los talleres focales organizados sólo con objetivos académicos, al combinar la discusión de aspectos tácticos y estratégicos para la organización que se distanciaban de los objetivos de la investigación. Las académicas no siempre estaban preparadas para enfrentar estas dinámicas, y ello fue señalado por algunos de los activistas; haciéndonos reflexionar sobre la importancia de una vez más criticar la forma lineal de asociar el tiempo con la consecución de objetivos.

Además la organización no sólo responde a sus planes a largo plazo, sino también a las coyunturas políticas que introducen crisis organizativa. Por ejemplo, la crisis en Oaxaca, obligó a los activistas a realizar movilizaciones no previstas para responder a una coyuntura política y llevó a recalendarizar el taller que habíamos planeado en Oaxaca. Si bien, logramos ser flexibles para alterar los calendarios de los talleres, lo cierto fue que la crisis oaxaqueña todavía se reflejó en el taller regional debido a que afectó las condiciones de participación de los miembros de la organización. Algunos activistas habían sido alertados sobre posibles órdenes de aprehensión, y eso afectó su asistencia a los talleres.

En el apartado anterior señalamos las lógicas distintas que implica la colaboración y el proceso de comprensión que es necesario desatar entre los miembros del equipo. Sin embargo, ello no eliminó la posibilidad de que estas distintas lógicas fueran una fuente de

tensión. La lógica de documentar un proceso o un aspecto de la realidad organizativa no siempre era comprendida por parte de los activistas, así como la lógica de la práctica organizativa de los activistas podía ser vista como una limitante a la reflexión pausada por parte de las académicas. A veces, la dinámica de la vida activista empujaba a las académicas más allá de las tareas de investigación, requiriéndoles tareas organizativas a la vez que los activistas eran solicitados para apoyar el diseño y análisis de la información. Aunque estas presiones en ocasiones crearon tensión, también permitieron romper con los posicionamientos rígidos de “académicas” versus “activistas”, permitiendo el cruce de fronteras epistemológicas o de construcción de conocimiento. Al final logramos entender que la colaboración implicaba división del trabajo pero también descentramiento de las formas y lógicas con las que comúnmente construimos conocimiento.

Por ejemplo, un principio de la actividad académica es la necesidad de lo que algunos autores llaman la “vigilancia epistemológica”⁸ que se puede traducir en la distancia que el observador toma sobre lo observado, tratando en la medida de lo posible de estar consciente de qué está proyectando de sí mismo en lo observado. Lejos de la neutralidad u objetividad, este principio significa un ejercicio constante de autocrítica a los prejuicios con los que el investigador construye conocimiento. Los activistas como cualquier persona también tienen esquemas de interpretación o pre-juicios sobre las personas o los hechos y por supuesto sobre su práctica organizativa. De tal forma que la investigación implica una revisión constante de los prejuicios y formas de elaborar supuestos sobre lo que se intentaba entender, en este caso sobre la inequidad de género, generación y

⁸ Ver Passeron (1991).

etnicidad en la organización. Este posicionamiento se relacionaba con una especie de “obsesión” académica por la calidad del dato, en términos de su diseño, registro y sistematización, en tanto los activistas pensaban más en las consecuencias de esos datos para su actuación política o para el futuro de la organización. A veces los datos generados apoyaban más las formas de pensar de unos activistas que otros, y entonces los datos se politizaban al seno de la organización. Esto pasó particularmente con los resultados sobre el tema de género, dada la composición del equipo de investigación.

A lo largo de la investigación hubo tensiones, problemas de comunicación y pequeñas crisis. Los aspectos señalados en párrafos arriba fueron el origen general, pero también hubo obstáculos de orden operativo como la falta de coordinación ocasional, así como el no responder a las responsabilidades contraídas en tiempo y forma. Como en cualquier grupo que se plantea un objetivo común, hubo momentos en que las cargas de trabajo fueron mayores para unos que para otros, sin embargo al final de la investigación se pudo hablar en forma abierta sobre estos problemas de orden práctico y fue posible comprender que todas y todos estábamos por voluntad y gusto en este proyecto, y que teníamos habilidades, capacidades y tiempos distintos para invertir en el proyecto; y que podíamos considerar un logro haber llegado al final y estar dispuestos a seguir con lo que faltaba. El reto fue reconocer esas diferencias para asignar el trabajo en función de ellas y lograr una mayor fluidez y disminuir la insatisfacción.

La distancia geográfica que medió entre los integrantes del equipo fue un problema que no se pudo resolver plenamente con los medios electrónicos y a la vez nos implicó una comprensión limitada por la falta de cotidianidad

Un evento muy importante para generar la tolerancia y encuentro, fue el taller organizado por el proyecto Otros Saberes-LASA (Asociación de Estudios Latinoamericanos), de la cual este proyecto forma parte. Este taller reunió a los cinco equipos que participan en este proyecto latinoamericano en la ciudad de Montreal en el del Seminario de LASA 2007, con el objetivo de intercambiar experiencias y resultados de investigación.

Dada la disposición geográfica del grupo (en países y regiones distintas), así como a la limitación de los recursos financieros, no pudimos contar con reuniones de reflexión sobre el proceso de investigación y sobre los resultados. Aunque no estuvo uno de los integrantes, el taller Otros Saberes-LASA 2007 nos permitió convivir en forma estrecha, hablar en forma casi obsesiva de nuestros datos y comprender las circunstancias personales de cada una. También permitió encontrarnos en torno a experiencias que implicaban disfrute y no sólo trabajo. Ello nos permitió unir la experiencia de trabajo académico y activista, en una perspectiva más integral en términos humanos.

2.3 Las diferencias internas del equipo y de la organización.

De alguna forma hemos hablado de las diferencias internas del equipo que proceden de los campos de conocimiento de la academia y de la organización. También mencionamos de alguna forma, las diferencias en términos étnicos y nacionales, al hablar de las dificultades de comunicación por el dominio distinto del español, zapoteco, mixteco e inglés.

Una fuente interna de diferenciación del equipo fue el género. Tres de las integrantes del equipo somos mujeres y el cuarto es hombre. A lo largo de la investigación se dio una especie de entendimiento implícito entre las mujeres sobre las líneas de subordinación y diferencia de género que atraviesan el FIOB, el cual no siempre fue compartido por el

integrante masculino del equipo. Estas diferencias de género parecían constituir marcos de interpretación muy distintos sobre lo que sucedía en la organización y a la vez servían de marcos de interpretación de los resultados de la investigación en los que el desacuerdo fue atravesado por la diferencia de género. Estas diferencias también parecían cruzarse con las posiciones de autoridad que los activistas ocupaban al interior de la organización, y la importancia del concepto de “servicio” asociado al liderazgo. Por ejemplo, algunas discusiones sobre el poco avance que se mostraba en términos de la participación de las mujeres en posiciones de toma de decisiones. Las activistas mujeres del equipo señalaban que esto se debía a que había una tendencia a incluir a las mujeres “sólo en papel”, es decir en nombramientos y formalización en documentos, más que en la práctica organizativa, en tanto la visión masculina enfatizaba más el avance que esto significaba para la organización visto en una perspectiva histórica, ya que cuando el FIOB fue fundado sólo había hombres. A partir de 1994 comenzaron a incorporarse mujeres en todos los niveles y por primera vez una mujer ocupó un puesto en el Consejo Central Binacional. Este proceso de incorporación de las mujeres inició en California, particularmente en el Valle de San Joaquín y de ahí se extendió a Oaxaca. No reconocer esto visibilizaba más lo que hacía falta y no lo que se había logrado, desconociendo los esfuerzos y el interés de la dirigencia por introducir un cambio “desde arriba” e impulsar un proceso de inclusión de las mujeres. Esta disputa entre la dirigencia sobre cómo lograr la inclusión de las mujeres en el FIOB, y el grado de avance, dejaba ver un acuerdo generalizado de la importancia de la participación de las mujeres. Pero aún persistía el reto de cómo implementar las distintas visiones sobre la inclusión de las mujeres, cómo lo señaló Odilia. Tanto activistas mujeres y hombre privilegiaban las consecuencias

políticas del dato para la organización, y generaban interpretaciones distintas. Se registró un desacuerdo acerca de que varios hallazgos expuestos fueran realmente resultado de los talleres; lo cual en cierta forma era cierto, porque algunos de las ilustraciones o argumentos provenían de la experiencia directa de las activistas, en una especie de autoindagación. Por ejemplo, la sensación de que a las mujeres líderes se les exige más que a los hombres, en términos de eficiencia y responsabilidad, fue cuestionado por el integrante masculino como un dato que no surgió de los talleres, por lo que se criticaba su validez como resultado. En estas discusiones, las académicas guardaban silencio asumiendo su papel de *outsiders* (las de afuera), y más bien se preguntaban como recuperar esos puntos de vista distintos sobre un mismo hecho que enriqueciera la investigación y abriera caminos a la comprensión mutua. El papel de externas a la organización no fue superado por las investigadoras, siempre había duda si relatar los hallazgos de los talleres o de las entrevistas que cuestionaban la autoridad masculina, no sería leído como una crítica antes que como un resultado de la investigación.

Para las académicas entender en forma tan contundente que los datos e interpretaciones tienen consecuencias políticas fue un aprendizaje muy importante. Pero a la vez, las activistas expresaban ideas muy cercanas al punto de vista de las académicas, al decir “nos puede gustar o no pero esos son los resultados que arroja la investigación”. Estas discusiones se dieron sobre el texto escrito, y dieron motivo a intercambios electrónicos, donde no hubo posibilidad de negociar los puntos de vista, sino que más bien quedó claro que había puntos de vista distintos sobre la explicación dada a un hallazgo determinado. Las diferentes posturas sobre los datos y las interpretaciones parecen asociarse a otra diferencia interna del equipo: las posiciones como activistas o académicas. Aunque todo

el equipo posee un objetivo y un horizonte político compartido, lo cierto es que su implicación vital respecto al rumbo y destino de la organización es distinta. Para los activistas el rumbo de sus vidas está estrechamente ligado al de la organización. Esto es lo que podemos llamar una implicación de identidad plena; para las académicas la implicación es distinta, sus identidades tienen otros ámbitos de realización; aún cuando se comulgue intensamente con el proyecto organizativo.

3. Los resultados de la investigación: saberes concretos y para quién son útiles.

3.1 Participación y reemplazo de liderazgos.

La convocatoria y realización de los talleres fueron actividades que requirieron un trabajo organizativo intenso a nivel binacional y regional. En la invitación a los talleres se trató de respetar el criterio de representación por género, edad y diversidad étnica, así como considerar la participación de miembros de base y dirigentes. De alguna forma, los talleres pusieron a prueba la capacidad de convocatoria de la organización, así como su capacidad de coordinación y operación. Tal vez en una primera mirada reunir a 63 activistas en los diferentes talleres, resulte un dato sin sentido. Pero si recordamos al lector, que el FIOB es una organización cuya membresía está dispersa entre México y Estados Unidos, se podrá considerar el esfuerzo de coordinación y de trabajo organizativo que significó reunir a este número de participantes. En cada región, la organización de los talleres enfrentó retos distintos y arrojó resultados diferenciados en términos de participación. Del total de 63 participantes, 18 asistieron en el taller de Tijuana, B.C. 20 en el de Los Ángeles, Ca, y 25 en Huajuapán de León, Oaxaca. Los talleres realizados en estos dos últimos lugares fueron los más concurridos, no obstante

que los asistentes tuvieron que trasladarse por carretera durante horas desde las localidades donde residen.

Los talleres también brindaron conocimiento sobre los perfiles sociales de los activistas y personas ligados a la organización⁹. De los 63 asistentes, el 52% fueron hombres y 48% fueron mujeres. El promedio de edad de los asistentes fue de 33 años, siendo el más joven de 13 años y el más adulto de 51. Sus edades son muy variables pero se pueden observar grupos generacionales, más de la mitad (27) de los asistentes a los talleres son menores de 35 años. Del total de los asistentes el 60% habla lengua indígena y español, y el 40% sólo español; y una tercera parte del total hablan o entienden inglés. En el taller de Los Ángeles se registró el número más alto de hablantes de lengua indígena de todos los talleres. Las lenguas más comunes fueron el mixteco, zapoteco y triqui, las cuales pertenecen al mismo grupo etnolingüístico que tiene su origen geográfico en el estado de Oaxaca en México y el p'uhrepecha del estado de Michoacán.

La organización no contaba con datos sobre los activistas que sostienen el trabajo organizativo no sólo en términos de los aspectos antes señalados, sino también en términos de su vínculo con la organización. Los talleres permitieron conocer que casi una tercera parte de ellos, se incorporó en la década de los noventa y las restantes dos terceras partes lo hicieron después del año 2000. Lo cual nos dice que existe un grupo importante de miembros con dos décadas de participación en la organización y a su vez un grupo significativo de activistas que se incorporaron en la última década. Este hecho contradice la idea de que no hay renovación de cuadros en la organización.

Es importante considerar que más de una tercera parte de los asistentes a los talleres son miembros de base, es decir no ocupan un puesto de dirección en la organización. Este

grupo de participantes enriqueció los puntos de vista de los dirigentes particularmente en los temas de generación, ya que tanto en Oaxaca como en Los Ángeles, estos nuevos integrantes eran jóvenes. La presencia de los jóvenes también se nota en las escolaridades diferenciadas de los asistentes, casi una tercera parte sólo tiene estudios de primaria, pero casi la misma proporción ya tiene estudios profesionales, es decir se encuentran en la universidad. Lo cual nos señala que la organización posee capital social suficiente para implementar diferentes programas de capacitación. A ese capital se agrega que más de la mitad de los asistentes son bilingües lengua indígena y español, y que casi una tercera parte hablan inglés o tienen un conocimiento que les permite comunicarse en este idioma, como se mencionó con anterioridad. Por lo que en el seno de la organización se habla español, mixteco, zapoteco, triqui, p'uhrépecha e inglés.

Algunas de las características de los participantes son un resultado de la selección¹⁰, sin embargo también expresan la diversidad étnica, generacional y la participación de las mujeres y hombres en la organización. Lo cual señala que existen un grupo potencial de activistas con posibilidades de asumir el reemplazo de liderazgos que la organización se plantea a corto plazo. Se puede recuperar la experiencia de Oaxaca como una forma de ilustrar los retos específicos que enfrenta la organización respecto a la relación base dirigente.

El taller del estado de Oaxaca, después de ser pospuesto por las movilizaciones de la Asamblea Popular de los Pueblos de Oaxaca (APPO) y el envío de la policía federal en 2006, finalmente se realizó en los primeros meses de 2007. En este taller, se registró una falta de participación de algunos dirigentes a nivel estatal y binacional. Esta ausencia fue

⁹ Se aplicó una cédula de información básica a cada uno de los participantes a los tres talleres. 2006-2007.

¹⁰ Se buscó tener una participación equilibrada de hombres y mujeres, y con diversidad lingüística.

problemática, dada la importancia de los talleres para reflexionar sobre el reemplazo de liderazgos, sin embargo esa misma ausencia favoreció la participación de los y las líderes comunitarios, quienes pudieron expresar sus puntos de vista sobre lo que estaba pasando con el trabajo organizativo de base. Al parecer, los líderes con mayor autoridad en la organización, quienes poseen una visión política más amplia que la local, inhiben la participación de los comités comunitarios.

Esta situación llevó a reflexionar en algunas situaciones vigentes: los dirigentes binacionales y estatales están acostumbrados a discutir sin las voces de las bases. Al parecer se ha desarrollado, por lo menos en Oaxaca, una dirigencia que se alimenta muy poco de los puntos de vista y críticas de las bases. Esto genera preguntas como ¿Puede existir la confianza suficiente para que un comité comunitario de California cuestione a la coordinación binacional o algún otro puesto de autoridad sin que cause molestia o división? ¿Es lo mismo que la crítica provenga de las bases que de compañeros activistas? El que la base cuestione a la dirigencia puede ser leído como una fortaleza de la organización, ya que indica procesos de renovación y crítica que a la vez hablan de toma de decisiones colectivas.

3.2 Conectando las líneas de inequidad externas con las internas en la organización: género, generación y etnicidad.

El proyecto no planteó concentrarse sólo en la equidad de género, pero a lo largo de la investigación fue notorio que este tema es el que plantea mayor controversia y atención por parte de los activistas en la organización. Por lo que en este documento se dedica mayor atención al tema de equidad de género, en relación con el de generación y etnicidad.

En cierta forma, todos los integrantes del equipo de investigación comulgamos con la idea, que funcionó como hipótesis, de que había una inequidad de género en la organización, que evita que las mujeres ejerzan una mayor autoridad y representación. No obstante, las voces que se expresaron en los talleres y las entrevistas son tan diversas que cualquier interpretación se tambaleaba ante un ejemplo que la contradecía. Al introducir el tema de la equidad de género, generación y etnicidad, discutimos si no era necesario primero definir que entendían los participantes de cada taller sobre el término equidad. En las tres regiones, los asistentes coincidieron que equidad significa igualdad en derechos y obligaciones. Específicamente en el terreno de la equidad relacionada con el género, en Oaxaca hubo una discusión más polémica, considerándose que no puede haber igualdad sino hay las mismas oportunidades de educación, empleo y salud para las mujeres que los hombres en la sociedad. Es decir que la equidad de género en la organización está ligada a las oportunidades que tienen las mujeres fuera de la organización.

¿Las mujeres participan poco?

En muchas ocasiones se escuchó entre los activistas de la organización “las mujeres participan poco”, pero estas palabras parecían aludir más bien a las condiciones y al tipo de participación de las mujeres. En seguida trataremos de rastrear a que se refiere este sobreentendido en la organización.

En el diseño de la investigación convenimos en abordar el tema de la inequidad a través de los obstáculos que las mujeres tienen para participar en la organización, así como para ocupar puestos de autoridad y representación. Al analizar en los talleres los obstáculos que encuentran las mujeres para la participación en la organización, inevitablemente los

participantes aludían a la condición de las mujeres y los hombres fuera de la organización, particularmente en el ámbito doméstico. Entre los diferentes aspectos que se mencionaban estuvieron: las cargas domésticas – especialmente el cuidado de los hijos-, la autoridad masculina al interior de los hogares, y aunque con menos frecuencia también se mencionó lo que podemos llamar la ideología de género, es decir las formas en que se espera que una mujer se comporte; y que en este caso aludía a un ideal de mujer que “no anda en la calle” sino que está en su casa. En los tres talleres regionales hubo coincidencias acerca de que el principal obstáculo para la participación de las mujeres y sus posibilidades de ser líderes emana de sus cargas domésticas que se traducen en una ausencia de tiempo, energía y libertad de movimiento a diferencia de los hombres. En Oaxaca se especificó un obstáculo más que opera a nivel comunitario al señalar:

“...Existe diferencia de liderazgo entre hombres y mujeres... porque hay mas restricciones por los usos y costumbres de nuestros pueblos, porque no es bien visto que las mujeres vayan a las comunidades a hacer trabajo organizativo...”¹¹

Este factor se analizó como una limitante para el liderazgo regional, al implicar ir más allá del ámbito local de la comunidad donde las mujeres pueden participar con buenos ojos en los comités, actividades diversas e incluso ocupar cargos en representación de sus cónyuges.

A pesar de todas estas reflexiones, cada vez que se revisaba el componente principal de los comités de base o comunitarios en cada uno de los lugares, surgía con contundencia que las mujeres tenían una amplia participación.

Por ejemplo, en Los Ángeles las mujeres eran un componente clave en las organización de las festividades asociadas a los lugares de origen, o bien en las marchas en apoyo a la

¹¹ Mujer participante en el taller de Huajuapán de León, Oaxaca, 30 de abril y 1º de mayo de 2007.

reforma migratoria en Estados Unidos. Este hecho fue todavía más claro en Oaxaca, donde los comités que sostienen los proyectos comunitarios, como las cajas de ahorro, son mayoritariamente mujeres. Incluso esta participación femenina se ha incrementado a la luz de la ausencia de los cónyuges o parejas quienes migran hacia el norte o Estados Unidos; lo cual ha incrementado las cargas de trabajo para las mujeres en la vida comunitaria.

¿Pueden ser líderes las mujeres? Desnaturalizando inequidades y construyendo liderazgos integrales.

Al avanzar en estas discusiones, cada vez quedaba más claro que si había participación de mujeres en la organización, pero que esta participación se acotaba a las actividades cotidianas comunitarias o de núcleos de residentes en lugares de migración de orden local; esto se daba a nivel de base donde incluso la adscripción organizativa se diluye para dar paso a la adscripción a comités locales.

Esa situación fue aún más evidente al revisar la presencia de las mujeres en puestos de representación regional, estatal o binacional. De tal forma, que surgió con más claridad que cuando se habla de poca participación femenina en la organización se alude a la participación en puestos de autoridad y representación. Al revisar este tema en los talleres quedó asentado que la participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones aún es notablemente menor que la de los hombres.

Al tratar de explicar esta situación, ya no sólo se recurrió a las cargas externas de la vida doméstica, de las mujeres, sino más bien la discusión se dio en torno a los mecanismos que operan al interior de la organización y que evitan que las mujeres ocupen esos puestos.

Se puede ilustrar con la polémica suscitada en el ala activista del equipo de investigación, ya adelantada en una de las secciones anterior, sobre la iniciativa de incorporar a mujeres en puestos de autoridad o representación. En opinión de las mujeres activistas esta iniciativa ha sido más exitosa como discurso que como práctica al interior de la organización, ya que son muy pocas las mujeres que ocupan un puesto de dirección. En opinión del hombre del equipo, quien ocupa el puesto de responsabilidad más alto en la jerarquía organizativa, tales explicaciones no reconocen el avance de contar con mujeres en puestos de autoridad y de representación, como sería el caso de las propias activistas que participan en esta investigación, quienes ocupan puestos de autoridad y responsabilidad muy altos, y quienes tienen un reconocimiento externo muy amplio. En este punto, las mujeres consideraban que la visibilidad de estos escasos liderazgos femeninos había dado pie a un discurso de equidad de género en la organización, que no correspondía con la participación de las mujeres en otros puestos de dirección. En su opinión, se ha seguido una estrategia de nombrar mujeres en puestos de dirección sin que esto derive en una participación efectiva y una transformación de las dinámicas organizativas. En otra línea, la opinión masculina era que la explicación real a ese hecho era que existían pocos liderazgos femeninos. De nuevo la idea de la ausencia de iniciativa para ser líder -con iniciativas propias- se enfrentó con la idea de las restricciones de distinto orden que enfrentan las mujeres para participar. Odilia señaló las limitaciones que las mujeres enfrentan al vivir en California tales como: no tener la habilidad de conducir un auto, la falta de documentos legales, el control de los esposos –celos-, la carga doméstica (atención de hijos y esposo). De nuevo el centro de la polémica era: los pocos liderazgos femeninos se explican por falta de iniciativa de las mujeres o por

restricciones de orden estructural en el ámbito de la familia y la comunidad, o bien por su condición de inmigrantes en un país extranjero.

Esta discusión no surgió tanto en los talleres como en el momento de redactar este documento, cuando las ideas estaban plasmadas en papel y era posible observarlas y valorar la representación que surgía de la propia organización. En este punto se hizo presente el tema del liderazgo y la posibilidad de que las mujeres fueran líderes, que a diferencia de ser participante, requiere de otros recursos, compromisos y responsabilidades con la organización. En los talleres se dibujó una idea de liderazgos natos y creados, a la vez que de un tipo de liderazgo indígena caracterizado por la vocación de servicio a la comunidad. Esto lo puede ilustrar, la reflexión de Centolia Maldonado, en torno a si realmente no existen liderazgos femeninos. En su opinión y experiencia, existen muchos liderazgos femeninos natos con poca formación, y el reto de la organización es crear las estrategias necesarias para dotar a esas líderes *natas* de los conocimientos y herramientas necesarias para que se conviertan en líderes capacitadas. Sin embargo, la reflexión de Centolia conectaba esta empresa con un obstáculo de índole externo, que a la vez se convierte en uno de carácter interno. Cómo pueden las mujeres asumir más responsabilidades fuera del hogar, si no hay quien las supla con los hijos y con las cargas domésticas, además de la presión social que recibe una mujer líder cuando tiene que alejarse de su familia. Centolia Maldonado lo resume en esta frase: “Si una mujer deja a los hijos por varios días es una mala madre e irresponsable, si el papá sale por varios días es un hombre que trabaja demasiado”.

De alguna forma esta discusión tenía como fondo una especie de contienda por cómo representar la organización, porque una interpretación u otra señalaban un perfil opresivo o bien contestatario.

Ante estas discusiones, las investigadoras nos manteníamos alertas pero guardando silencio, no por falta de opinión, sino porque somos conscientes de que las relaciones de género son un tema crítico y de gran complejidad, y de que participábamos en un equipo donde había relaciones entre activistas de mucho tiempo atrás que nosotras no compartíamos. La condición de minoría del hombre, nos hizo estar alertas de no crear un discurso dominante acrítico, dado que entre las cuatro mujeres existía una gran solidaridad de género y una coincidencia de puntos de vista sobre la inequidad de género en la sociedad. Tal vez, esta sinergia entre las mujeres, también a veces nos limitaba a valorar otras perspectivas, que surgieron en la discusión con nuestro colega masculino. Introduciremos un ejemplo.

Un pasaje puede ilustrar la idea anterior. En el taller de California, donde suponíamos que existe un discurso más asentado sobre equidad de género¹², encontramos poca reflexión colectiva y polémica en torno a este tema. Nos apresuramos a interpretar que esto reflejaba la inequidad presente en la organización en California y encontramos ejemplos y anécdotas muy contundentes. Cómo el hecho de que en el taller de Los Ángeles durante las presentaciones, uno de los participantes presentó a su pareja sin dejar que ella hablara de sí misma. Ese evento, fue interpretado por alguna de nosotras como un signo de discriminación hacia la mujer. Sin embargo, el colega masculino del equipo nos hacía ver que, el hombre presentó a la mujer porque ella no hablaba español y que él apenas lo

hablaba, además de que ella no participa en la organización. El hecho de que la mujer no se expresara con su propia voz, fue signo para nosotras de inequidad frente al hombre. Nuestro razonamiento fue ¿por qué es necesario que un hombre hable por una mujer cuando se está en un espacio donde hay otros que hablan lengua indígena? Por un lado parecía evidente que este hecho era una expresión de la discriminación estructural asociada a la condición de los indígenas monolingües en México¹³. Por otro lado, también parecía “normal” que en tal circunstancia en un medio indígena, el hombre hable por la mujer; por lo que parecía conjugarse la condición estructural de discriminación por ser indígena, donde el hombre tiene preeminencia en el espacio público (una reunión organizativa).

Sin embargo, también es importante reconocer que en estas relaciones de subordinación se han tejido relaciones amorosas, de amistad y de compañerismo. Por lo que también es posible considerar otra arista coexistente al razonamiento anterior. El hecho de que el hombre hablara por la mujer –aún con dificultades, ya que el tampoco habla fluidamente el español- podría ser un signo de solidaridad en un marco discriminatorio, ante la imposibilidad de su compañera para expresarse en el idioma del grupo, el hombre estaba tratando de evitarle una pena. Esta “pena” de hablar el idioma propio sólo es comprensible en el marco de la discriminación étnica en México. Lo que no es comprensible es ¿por qué sigue produciéndose al interior de la organización? Por qué en una reunión de indígenas, una mujer monolingüe tiene pena de hablar su propio idioma?

¹² La literatura sobre migración femenina discute estos cambios en las relaciones de género, señalando cierto relajamiento de los controles de la autoridad masculina en los nuevos lugares de llegada o el acceso a nuevos recursos que no existían en los lugares de origen.

¹³ En 2005, el 12.3% de hablantes de lengua indígena mexicanos eran monolingües. (INEGI. *II Conteo de Población y Vivienda 2005*).

Un pasaje de la reunión puede ilustrar el punto de vista masculino del equipo. Una de las dinámicas del taller fue la definición de ser líder a través del juego de la pelota; en esta dinámica la pelota cayó en manos de la mujer acompañante y el hombre tomó de sus manos la pelota explicando porque hablaría él:

“... porque ella no habla muy bien español, ella me ha dado permiso de cómo aprender...” Ser líder... se me hace un poco difícil decir que es. [Él intenta en mixteco y dice]... Rufino ayúdame a traducir... [habla en mixteco... Rufino traduce]: un líder necesita tener voluntad para ayudar a los demás con sus necesidades, sin esa voluntad no se puede decir que es líder... habrá mucha gente que hable bien de esa persona, pero también habrá gente que hable mal... por lo que se requiere estar preparado [con su propia voluntad]...”¹⁴

Este pasaje habla de una solidaridad entre hombre y mujer (“ella me ha dado permiso de aprender”) y a la vez de un problema real de comunicación con el idioma del taller, que fue el español. El cuestionamiento de nuestro colega masculino nos hizo recuperar la arista afectiva de las relaciones género-etnia y nos alerta evitar ver lo que sucede sólo con el ojo de la inequidad de género y olvidar el traslape con la discriminación étnica. La organización tiene que cuestionarse por qué en sus espacios de discusión sigue operando este traslape género-etnia, que lleva a que una mujer no se sienta cómoda hablando su idioma materno. Es una tarea todavía pendiente desnaturalizar estas relaciones de subordinación que han producido relaciones afectivas en marcos discriminatorios. Hasta aquí algunos puntos de reflexión. Lo señalado por Centolia y el último pasaje aluden al hecho de que las mujeres no acceden a puestos de toma de decisión de mayor jerarquía por que están atadas a las responsabilidades domésticas y por el control social que emana del valor de la autoridad masculina; pero a la vez señala factores diferenciales como formación escolarizada y dominio del idioma oficial, por ejemplo. En las

¹⁴ Taller focal en Los Ángeles, Ca. 1 y 2 de Abril de 2007.

estadísticas nacionales la población hablante de lengua indígena presenta niveles de escolaridad más bajos que la no hablante, y a la vez las mujeres hablantes de lengua indígena están por debajo de la escolaridad masculina y son más monolingües que los hombres. De tal forma que en la organización se filtra la inequidad étnica-género que existe en la sociedad. Ante esto, se puede decir que la voz femenina en la organización es más crítica de esta situación, tratando de desnaturalizar un orden social que se ha instalado como lo debido para todos. Este razonamiento crítico funciona como un mecanismo de revitalización del colectivo – que pone en crisis los supuestos dados de la organización- y permite plantear problemas y acciones a nivel organizativo para revertir tal situación de inequidad de género. Que esto suceda en diálogo y – y a veces confrontación- con los hombres en un espacio de solidaridad más amplio, como lo es una organización, instauro el problema como un tema no sólo de las mujeres sino también de los hombres.

Ahora bien lo anterior, no quiere decir que simultáneamente a este orden dominante, no existan modalidades de liderazgos femeninos en la organización diferenciadas de acuerdo al contexto de cada región. En Tijuana, las mujeres expresaron una voz disidente con confianza y defendieron puntos de vista sobre el avance del trabajo en la región. Por ejemplo ante la interpelación del coordinador general de que había poca presencia de la organización en la región, una de las mujeres expresó “... quizá desde fuera se espera un rendimiento muy alto... pero como activistas de Tijuana hay un compromiso acorde con nuestras posibilidades de tiempo... es como en la escuela una espera que los alumnos tengan 10 de calificación y el alumno sólo logra 8 con un gran esfuerzo... nosotras tenemos que reconocer que eso es lo que pueda dar el alumno y para él es un gran

logro...” Se puede decir que la oradora trataba de establecer una referencia de valoración de sus logros en forma autónoma de la opinión del líder hombre.

En Oaxaca la mayoría de las mujeres están en los proyectos comunitarios, sin embargo ya hay algunas mujeres profesionistas y líderes en diferentes posiciones, no solamente frente a proyectos productivos. A este respecto, en Oaxaca se registraron dos visiones del proyecto y liderazgo organizativo que parecían cruzar la diferenciación de género.

Aunque no se expresó en forma explícita, fue posible seguir, en la revisión de las discusiones plenarias, una tensión entre lo que se podría llamar la línea política y la línea desarrollista. En la primera está la corriente de opinión de los dirigentes a nivel estatal de la organización en Oaxaca que considera que el FIOB debe ser una organización eminentemente política que contribuya al cambio social y político a nivel del estado y el país, por lo que se debe priorizar un tipo de política y ciertos espacios. En la segunda corriente de opinión está la dirigencia regional de Juxtlahuaca, quien que el FIOB debe ser una organización que responda a las necesidades de desarrollo de las comunidades y de las personas, por lo que debe priorizar los proyectos productivos y de inversión en infraestructura y servicios y velar por mejorar las condiciones de vida de las comunidades a nivel local.

En un primer acercamiento esta polémica parece asociar la línea política con una visión masculina y la línea desarrollista con una visión femenina, donde están más involucradas las mujeres. Sin embargo, en las entrevistas en profundidad se pudo constatar que aunque en esta segunda línea están involucradas un número mayor de mujeres, también hay hombres, dirigentes medios, quienes están muy interesados en promover esta línea de trabajo al interior de la comunidad. Así como también hay mujeres, que están muy

involucradas en la visión política y que consideran que esa vía es estratégica para la organización. A la vez, hay activistas que consideran que estas dos perspectivas organizativas son viables de convivir al interior de la organización y que cada una de ellas tiene sentido y su lugar en la organización.

Se dieron momentos en que el énfasis en la situación de inequidad de las mujeres frente a los hombres al interior de la organización fueron leídos como una crítica a la dirigencia, sin embargo fue posible plantear el tema más allá, al profundizar en el análisis de los resultados de los talleres y conectar la situación de las mujeres dentro de la organización con la inequidad de género, de etnicidad y de clase con las condiciones de vida que imperan en las comunidades y sociedades estatales que dan origen al FIOB. Además de recuperar la responsabilidad colectiva por introducir temas de discusión y nuevas prácticas en torno a este tema.

Dados los resultados de los talleres parece un reto generar estrategias que no ubiquen sólo el tema de género en la toma de decisiones y puestos de representación de las mujeres, sino en hacer de los obstáculos que emanan de la vida privada de las mujeres como las cargas domésticas y las relaciones de poder en el hogar un tema de preocupación en la organización, de tal forma que se consideren liderazgos más integrales tanto para hombres como para mujeres. Ello podría ir lentamente cambiando la idea de que “las mujeres sólo están en la casa”, “que no tienen iniciativa” o “que están atrasadas”, desnaturalizando características que son producto de la inequidad estructural.

Ampliar el tema de equidad más allá de la presencia de mujeres activas y en puestos de representación hacia el trabajo doméstico, la maternidad, las relaciones amorosas, la realización profesional de las mujeres, ayudará evitar que se “masculinicen” a los

liderazgos de la organización y se deshumanicen, de lo cual tanto hombres como mujeres serán beneficiarios. En el taller de Los Ángeles, Saúl Sarabia¹⁵ mencionó que lograr liderazgos sustentables era una meta de muchas organizaciones, no sólo indígenas, ya que era importante evitar sólo vivir para la organización. Esto fue coincidente con la evaluación de costos que hicieron los asistentes a los talleres, en la que subrayaron los sacrificios que hacen en distintos terrenos para poder participar en la organización. Tanto hombres como mujeres relataron costos muy grandes en su vida familiar, amorosa, en su economía y en su salud física y emocional. Esto parecía agravarse para las mujeres líderes, quienes tienen cargas de trabajo muy fuertes en sus hogares, tanto en lugares de destino como en los lugares de origen, y quienes viven con un sentimiento constante de no responder a las expectativas de eficiencia masculina, que generalmente supone una ausencia de vida familiar y personal.

Otra estrategia posible es valorar la riqueza en las distintas formas de participación de las mujeres, así como reconocer la importancia de que existan distintos liderazgos, ya sea uno más político y otro más comunitario. Estos dos tipos de liderazgo tienen diferentes fuentes de poder y son funcionales para la organización. La mayor valoración de uno sobre otro, puede estar reproduciendo la visión masculina y colonizadora de lo político, donde los hombres están en lo público y las mujeres trabajando en la casa o por extensión en las comunidades. La valoración de ambas formas de liderazgo y sus espacios puede facilitar su articulación, permitiendo la movilidad entre uno y otro, sin reproducir la división de trabajo de género.

La experiencia de esta investigación y las discusiones entre el equipo de investigación sobre el tema de género en la organización, parecen señalar –al menos para este caso- que

¹⁵ Moderador del taller de Los Ángeles, Ca. 20-21 de enero de 2007.

la forma de pensar el tema entre hombres y mujeres es muy distinto. Por lo que el hecho de que mujeres ocupen puestos de representación y autoridad con el poder de decisión si puede contribuir a una visión más heterogénea, en términos de género, de las necesidades de la organización, al introducir temas que de otra forma quedarían oscurecidos.

4.3 Los jóvenes del FIOB y los nuevos liderazgos.

El tema de la generación nos plantea el tema de los y las jóvenes, y por lo tanto del reemplazo de liderazgos. Los tres contextos fueron muy diferentes, en Oaxaca participaron varios jóvenes en el taller, particularmente mujeres jóvenes y adolescentes; lo cual puede estar asociado a la migración de los hombres. Estas jóvenes están participando en proyectos productivos a través de sus madres, hermanas, tías o como jefas de hogar. O sea que los proyectos productivos son una vía para incorporar a los y las jóvenes a la organización. En ellos, los jóvenes están encontrando – sobre todo las mujeres- una ocupación que complementa sus estudios de secundaria y les abre una vía de capacitación informal a través de los talleres que ofrece el FIOB. Según las entrevistas, las actividades organizativas que promueve la organización se insertan en la vida comunitaria con mucha naturalidad, por lo que los miembros de las familias participan con fluidez. Los proyectos productivos y las cajas de ahorro están dirigidas y constituidas principalmente por mujeres cónyuges o jefas de familia que generalmente se auxilian de sus hijas adolescentes para llevar la administración de los proyectos o a quienes piden apoyo para asistir a los talleres de capacitación.

Algunas jóvenes que asistieron al taller en Oaxaca estaban representando a sus madres como miembros de la organización. Notamos que esto, incomodó a algunos hombres líderes hombres a nivel estatal, refiriendo que estas “jóvenes sólo venían por los

proyectos y que no tenían conciencia política”. En las entrevistas pudimos observar que en efecto estas jóvenes participan en los proyectos productivos como una actividad familiar, pero que viven con entusiasmo las actividades de la organización, particularmente la realización de talleres. Ellas pertenecen a familias con varios de sus integrantes en Estados Unidos, generalmente padre y hermanos mayores. Según relataron, sus hermanas al casarse se habían ido hacia el norte con sus esposos. Estos contextos familiares, nos permite valorar la importancia de estos proyectos productivos y de las actividades que se realizan en la comunidad para estas jóvenes, que muy pronto terminarán la secundaria y no tendrán más opción, “que tal vez casarse y migrar, como lo han hecho sus hermanas”. En la perspectiva de algunas líderes regionales de Juxtlahuaca, éstas jóvenes se están formando como una generación nueva de mujeres líderes que saben leer y escribir, que crecieron en familias divididas por la migración en pueblos con pocos hombres y sin opciones de empleo. Son las hijas más pequeñas de la familia, por lo que hay una especie de vacío generacional entre su madre y ellas. Algunas entrevistas transcurrieron con una madre de más de cincuenta años con una hija de catorce años, ambas participando en los comités de proyectos productivos de las comunidades.

En Tijuana, no asistieron a los talleres jóvenes; según la reflexión sobre este tema lo que sucedió es que no fueron invitados a los talleres, pero si hay jóvenes en la organización, lo cual es ya significativo de la importancia que se le otorga a su participación.

En Los Ángeles, California asistieron varios jóvenes a los talleres y tuvieron una participación muy activa en las discusiones. Hombres y mujeres jóvenes están participando en los eventos culturales del FIOB. Muchos de ellos son estudiantes universitarios con liderazgo en sus comunidades estudiantiles en torno a temas culturales

(asociados con sus lugares de origen) y como inmigrantes. Muchos son los hijos o sobrinos de miembros de la organización. La participación en el FIOB se asocia con su condición de inmigrantes e indígenas en California y su proceso de incorporación a la sociedad local y nacional estadounidense. Algunos testimonios vertidos en los talleres nos dan indicio de este proceso y el papel de la organización.

“... Yo llegué a Estados Unidos cuando estaba tratando de encontrar mi propia identidad. Los estudiantes que viven en Oaxaca no entienden su cultura; [sólo] entienden su cultura cuando salen... mi abuelito me regañaba pero yo pensaba que él era abuelo, y pensaba “que sabe él de la vida”... Cuando yo llegué en el 2000 a Fresno vi el anuncio de la Guelaguetza¹⁶, la cual yo conocía solo por discos de mi abuelo... y entonces conocí a Leoncio... él me motivó y me ayudó... y me interesó incorporarme al FIOB por su trabajo con la cultura...” (Jorge¹⁷)

“... yo viví 13 años en el Distrito Federal, pero siempre obtenía rechazo de parte de mi familia, y tenía resentimiento. La familia en el pueblo me rechazaban, porque decían que yo no era oaxaqueña sino chilanga¹⁸ ... y cuando llegue a Estados Unidos yo no sabía nada de Oaxaca... Entonces me enteré de un evento de Guelaguetza. Y fue cuando conocimos el frente [FIOB]... conocí sus bailables folklóricos. Lo tuve que dejar porque tenía que prepararme más [ir a la escuela], tenía que competir con los nacidos en Estados Unidos... por ahora ya estoy en la universidad... y ahora ya regrese al FIOB. (Joven mujer¹⁹)

Este diálogo entre estos dos jóvenes nacidos en México y ahora residentes en Estados Unidos, es una pequeña muestra de las preocupaciones que atraen a los jóvenes a la organización. A diferencia de Oaxaca, la sobrevivencia económica y el empleo, las fuentes de ingreso, no son el centro de sus reflexiones, sino la identidad y la cultura, y la necesidad de estudiar en un contexto de diversidad migratoria, incluso para los procedentes de México.

¹⁶ Guelaguetza es una tradición milenaria de intercambio mutuo, convivencia entre los pueblos oaxaqueños, para darle gracias a Dios, principalmente en los valles centrales de Oaxaca y con más arraigo en los pueblos zapotecos. Sin embargo, en los lugares de migración como el D.F. y California se ha apropiada y reapropiada por otros pueblos, como los mixtecos que son eventos auténticamente comunitarios.

¹⁷ Participante en el taller de Los Ángeles, 20 y 21 de Enero de 2007.

¹⁸ Se dice de una persona nacida y crecida en el Distrito Federal, que es la capital de México. Fuera del D.F., generalmente tiene una connotación negativa.

¹⁹ Participante en el taller de Los Ángeles, 20 y 21 de Enero de 2007.

En cada lugar el reto de incorporar a jóvenes y formarlos como líderes es distinto, porque las formas de ser jóvenes en cada lugar son distintas y sus intereses dependen de sus contextos regionales. Sin embargo, es posible registrar el papel de soporte social y cultural que encuentran en la organización en una etapa de su ciclo de vida estratégica y el potencial de liderazgo que tienen en sus regiones.

4.4 Diversidad cultural y étnica

Las líneas de diferenciación étnica y cultural que se expresan en la organización se conectan con las dos grandes líneas de inequidad que ubican su campo de contienda: la condición de indígenas en el marco estatal mexicano y la condición de migrantes en el marco estatal estadounidense. Ambas condiciones definen el contexto del movimiento social en el que se inscribe el FIOB y su identidad política. Si bien los talleres dieron cuenta de que existe una comprensión clara de que estos dos movimientos –indígena y migrante- constituyen el horizonte político cultural del FIOB, también mostraron la complejidad de articular las formas locales en que se expresan esos mismos movimientos y la urgencia diferenciada, de cada región, de inscribirse más en uno que en otro.

En la introducción de este capítulo mencionamos que la organización fue fundada por activistas pertenecientes a comunidades indígenas del estado de Oaxaca, particularmente de la región de la Mixteca Baja. En el curso de los años la organización fue ampliando su membresía al incorporar a individuos, comunidades y organizaciones zapotecas, triquis, p'uhrépecha, mixes, mexico-estadounidenses, chicanos y mestizos. Esta diversidad estuvo presente en los talleres y, cómo se esperaba, fue más evidente en Tijuana y Los Ángeles, dado que la migración ha desatado un proceso de apertura de fronteras locales y

étnicas al poner en contacto personas con diferentes adscripciones étnicas y locales, facilitando las alianzas interétnicas en el nivel organizativo.

En Tijuana y Los Ángeles, hubo mayor énfasis en las dificultades de comunicación y entendimiento asociadas a las diferencias culturales, particularmente por el dominio de distintas lenguas y poco el conocimiento de la cultura de los otros. En Los Ángeles también se expresó la diversidad étnica de zapotecos, triquis, p'uhrépechas, mixtecos (Guerrero y Oaxaca, variante dialectal en alto y bajo), chatinos, mestizos, mayas, nahuas y mixes. A la vez que en las comunidades donde desarrollan sus proyectos existe una gran diversidad de personas con etnicidades como chicanos, indígenas de Estados Unidos, punjabs de la India, puertorriqueños, argentinos, hmongs, africanos-estadounidenses y coreanos.²⁰ Por lo que se creó una polémica acerca de la unidad étnica de la organización, como indígenas mexicanos, y las alianzas y coordinaciones externas con otras etnicidades. En este taller la diversidad se abordó como una riqueza, pero se aceptó que existe tensión y problemas de comunicación por las distintas lenguas, incluyendo el inglés entre los más jóvenes. El FIOB en Los Ángeles incrementó su número de miembros con las movilizaciones en solidaridad con Oaxaca – su estado de origen- y con las marchas pro-migrantes en 2006. Al interior del movimiento migrante son los únicos con una composición y proyecto indígena; lo cual constituye una oportunidad y un reto a la vez. Muchas veces su identidad y demandas indígenas son borradas por el movimiento más amplio de inmigrantes y en otras ocasiones el FIOB es reconocido como una de las pocas organizaciones que trabajan con los pueblos indígenas migrantes de México.

²⁰ De hecho la reunión se realizó en el centro laboral coreano.

En el taller de Tijuana quedó en evidencia que Baja California es la región donde existe la dirigencia más heterogénea en términos étnicos, ya que existen líderes de origen p'uhrépecha con bases en comunidades p'uhrépechas de Tijuana y Rosarito, a la vez que líderes mixtecos con bases comunitarias en Tijuana y Ensenada. Se mencionó antes que la migración pone en contacto a personas de distintos pueblos indígenas, lo cual facilita el encuentro, pero a la vez puede fortalecer las fronteras étnicas. Por ejemplo, las entrevistas en Tijuana mostraron que existe una clara diferenciación entre mixtecos y p'uhrépechas, y que a nivel de los núcleos residentes se atribuyen conductas valoradas como negativas a los “oaxaqueños” como sinónimo de mixtecos: por ejemplo la mendicidad. En tanto desde la perspectiva mixteca, se observa a los residentes de origen p'uhrépecha como poco “activos” políticamente. En el espacio organizativo del FIOB el encuentro entre P'uhrépechas y mixtecos, desató un proceso de etnización, en la medida que para algunas organizaciones que se nombraban como michoacanas, les abrió expectativas de nombrarse p'uhrépechas. Entre los líderes y activistas de Baja California hay un cuestionamiento al concepto de inmigrante, aludiendo que el uso de este concepto los excluye de los derechos que como ciudadanos tienen en este estado. Frente al concepto de inmigrante se antepuso el de residente, con la connotación de una persona que está ya residiendo en forma permanente en la región. Por lo que a demandas como derechos humanos, laborales, también se agregan las demandas como residentes y ciudadanos de la región.

“... no me gusta que me llamen migrante. ¿Quién me puso así? Porque el mismo diputado o gobierno me llama migrante para que no tenga derechos. Estoy convenciendo a los hermanos indígenas nativos de Baja California²¹ para tener un acuerdo como

²¹ En Baja California el 98% de los indígenas hablan una lengua de origen inmigrante, en su mayoría procedente de Oaxaca, por lo que los indígenas de habla nativa sólo constituyen cerca del 2%. INEGI. 2000.

indígenas para hablar de indígenas residentes de Baja California y llevarlo a la cámara de diputados...” (Dirigente de MIULI. Ensenada, B.C., 2006).

La postura de los bajacalifornianos pareció chocar con el punto de vista de los líderes del FIOB que venían de California y Oaxaca, quienes externaron preocupación por olvidar que “somos migrantes”. En este contexto Baja California está atrapada entre las demandas que vienen de Oaxaca y las que llegan de California, y tiene muy poca posibilidad de visibilizar la situación de los jornaleros agrícolas en el sur de la península. Aunque muchos activistas de Baja California participaron en las marchas promigrantes en la frontera, los más activos fueron los miembros del FIOB del lado estadounidense en California (Fresno, Los Ángeles, San Diego, Santa María, Greenfield). En varios lugares surgió la relación con los indígenas nativos como un tema de reflexión. Por ejemplo, los días 10 y 11 de julio de 2004, se realizó el Simposio de los Derechos de los Pueblos Indígenas en Fresno, California en donde se trataron los temas: Cultura y Desarrollo, territorio y movilidad, en donde participaron como 40 personas, la mayoría indígenas Mono, Chumash, Winnebago, Comanches, Hmong y Yaquis de los Estados Unidos, y Zapotecos, Mixtecos, Triquis, P’urhépehas, Nánuatl de México²². Participaron los dirigentes binacionales del FIOB, incluido a Odilia Romero Hernández como Coordinadora de la Mujer. También, Jesús Estrada Velasco, Coordinador Estatal en California de la organización comentó que fue invitado por la radio American Indian Airwaves por un activista local chumash, para invitarlo a tratar el hecho de que naciones Indígenas en Estados Unidos que están siendo afectados negativamente por la migración y no han recibido información que contrarreste la publicidad que culpabiliza a los inmigrantes latinos en los medios masivos de comunicación. En Baja California, cómo se

puede observar en el testimonio arriba introducido, no parece registrarse una competencia entre nativo y migrantes el terreno de las organizaciones, sino más bien parece que existen relaciones de solidaridad sobre asuntos muy específicos.

En Oaxaca fue menos discutida la diversidad étnica y las discusiones se dirigieron más hacia la importancia del trabajo como pueblos indígenas. Sin embargo hubo algunas voces que enfatizaron los retos de la diversidad étnica en el estado:

*“ Si existen diferencias étnicas porque el estado de Oaxaca es un estado multicultural y multétnico. Cada región tiene una forma distinta de hablar, incluso una misma lengua tiene palabras con diferentes significados. Hay personas de lugares a muy poca distancia que hablan variantes de una lengua. También hay diferencias de costumbres porque hay grupos que emigran y traen nuevas costumbres, provocando confrontación con la cultura materna... Es difícil trabajar con indígenas de diferentes etnias... Aparentemente todos somos indígenas pero tenemos necesidad y lenguas distintas... por ejemplo los mixtecos se caracterizan por ser más migrantes que otros grupos étnicos... ”*²³

No obstante, conclusiones como las anteriores, hubo menos discusión en este tema que en los otros talleres. Tal vez esto se deba al hecho de que el trabajo organizativo del FIOB se ha concentrado en la región Mixteca Baja de Oaxaca, con muy poca participación de los triquis.²⁴ La mayoría de los asistentes procedían de comunidades donde se habla mixteco y fue el taller donde hubo menos hablantes de lenguas indígenas.

Cómo se puede leer en el pasaje citado líneas arriba, en Oaxaca se expresó una fuente de diferenciación asociada a la migración, al hablar de los que están en las comunidades y los que “vienen del norte”, los cuales muestran comportamientos culturales alejados de lo que se considera como propio. A veces, esta línea de distinción toca también a la

²² Memoria del Simposio, publicado en octubre de 2005 en Printing Press Logic S. A. De C. V., bajo el auspicio de Pan Valley Institute del Comité de Servicios de los Amigos Americanos (AFSC).

²³ Conclusiones presentadas por un equipo de trabajo en el taller de Huajuapán de León, Oax. 30 de abril y 1º de mayo de 2007.

²⁴ Los triquis son un grupo étnico asentado en Oaxaca y el cual comparte territorio regional con los mixtecos.

dirigencia, que percibe formas de hacer política distinta en el norte que en el sur, o bien movilización de recursos diferenciados, particularmente en lo que toca a los fondos de origen internacional.

No obstante esta diversidad en la membresía y en los liderazgos regionales, todavía la representación a nivel binacional está dominada por dirigentes de origen mixteco.

En las discusiones de estos datos entre los integrantes del equipo caímos en cuenta que la organización ha partido del supuesto que la promoción de las actividades culturales es más importante en el norte, en condiciones de migración, que en el sur.²⁵ Ese supuesto parece basarse intuitivamente en que el contacto con nuevas culturas y formas de vida representa una amenaza al proyecto cultural; en tanto que la cultura en las comunidades de origen por sí sola saldrá adelante ya que es el asiento territorial de la “costumbre”. Por lo que se da por sentado que como organización no es prioritario promover las tradiciones o las lenguas indígenas en los lugares de origen dadas la urgencia de la precariedad de las condiciones laborales y económicas. Sin embargo, se pensó que el enfoque desarrollista con el que se está trabajando en el sur podría incorporar la importancia de la educación intercultural, de las festividades y de la vida comunitaria, sin dar por sentado que por sí mismas sobrevivirán por el sólo hecho de estar en Oaxaca. Sobre todo en el marco de la discriminación que existe en el sistema de las relaciones étnicas en Oaxaca y en México.

Bibliografía:

Domínguez, Rufino (2004) La experiencia del Frente Indígena Oaxaqueño Binacional: Crisis Interna y Retos Futuros. En Jonathan Fox y Gaspar Rivera-Salgado (coords). *Indígenas Mexicanos Migrantes en los Estados Unidos*. Porrúa, Universidad de Zacatecas y Universidad de California.

Fine, Michelle, Lois Weis, Susan Weseen and Loonmun Wong (2005) For Whom? Qualitative Research, Representations and Social Responsibilities. In Denzin, Norman K. and Yvonna S. Lincoln *Handbook of Qualitative Research*. Sage. USA.

INEGI. *II Censo de Población y Vivienda 2005*.

<http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/ept.asp?t=mlen03&s=est&c=332>

8. Consultado el 1º de noviembre de 2007.

Maldonado, Centolia y Patricia Artía. (2004) “Ahora ya despertamos”: Participación política de las mujeres en el Frente Indígena Oaxaqueño Binacional”. En Jonathan Fox y Gaspar Rivera-Salgado (coords). *Indígenas Mexicanos Migrantes en los Estados Unidos*. Porrúa, Universidad de Zacatecas y Universidad de California.

Passeron, Jean Claude. (1991). *Le raisonnement sociologique*. Paris. Nathan.

Touraine, Alain. (1981). *The Voice and the Eye: An analysis of social movements*, Cambridge: Cambridge University Press.

Zúñiga, Elena, Paula Leite y Alma Rosa Nava. (2005) *La nueva era de las migraciones*. Consejo Nacional de Población. México.

²⁵ Ello no quiere decir que la organización en Estados Unidos no ha atendido y dirigido energías a la participación cívica en los gobiernos locales, estatal y federal sobre diferentes temas como la vivienda, pesticidas, derechos a un seguro médico y los derechos humanos de los migrantes en general.