

Acción colectiva, dinámica de género y las restricciones para arriba  
escalamiento Mujeres Iniciativas Rurales en México: el caso de " El color  
de la Tierra " una mujer indígena Networked iniciativa basada  
en el occidente de México  
Contreras Arias, Carolina<sup>1</sup>  
Pernet, Corinne  
Rist, Stephan

## Introducción

La acción colectiva a menudo organizados a través de la construcción de las cooperativas es uno de los tipos más comunes de la resistencia social y la solidaridad en el México rural. Los campesinos usan estos enfoques como tácticas para el acceso a los servicios básicos (capital, extensión, justo los mercados de la salud y la educación) (Hellín, Lundy, y Meijer, 2009). La acción colectiva puede proporcionar un camino más inclusivo del desarrollo, aumentar la resiliencia y tiene la capacidad de enlace campesinos con las instituciones y los mercados y con frecuencia les dará acceso a otros niveles en la sociedad, por ejemplo, mediante la promoción de la movilidad social. Acciones colectivas locales, en el marco del lente de la Comisión Económica de Solidaridad Social (SSE) son una alternativa para hacer frente a la problemas de los campesinos en las zonas rurales (actores excluidos) se enfrentan. Las principales características de este tipo de iniciativas son que tienen un objetivo no-capitalista, pero el objetivo común de la riqueza de los miembros y de la sociedad. Se basan en la toma de decisiones democrática proceso (un voto un miembro), y una visión del excedente de reinversión, para su posterior expansión o la creación y expansión de las iniciativas que comparten sus objetivos sociales (Coraggio, 2011)

Al igual que muchos otros países de América Latina, las políticas macro-económicas de México han desplazado hacia el libre comercio y la industrialización del sector agrícola. Este orientación ha estado favoreciendo agrobusiness sobre los pequeños productores, que son cada vez más forzados a habitar las zonas peri-urbanas y la emigración (Barquera, Rivera- Dommarco, y Gasca-García, 2001). Grandes extensiones de, el campo mexicano sufre de la pobreza extrema, la marginación, la inseguridad alimentaria y la degradación de los recursos naturales (Toledo, Alarcón-Chaires, y Barón, 2002) (King, Adler, y Grieves, 2012).

En consecuencia, el campo mexicano se enfrenta a un proceso de feminización. Debido a la migración dominada por los hombres (a los EE.UU. y las ciudades) (Bacon 2008 pp 51) y la entrada de hombres a los puestos de trabajo mejor remunerados (que queda en el mismo lugar), las mujeres de las zonas rurales tienen tomado las tareas de producción de alimentos y la gestión de los recursos (Perea, 2012). La situación antes mencionada junto con las desigualdades de género y la discriminación de las mujeres, que figuran en la parte rural de México exige soluciones rápidas dirigidas a las zonas rurales mujeres. Los aspectos sociales de las iniciativas colectivas han sido vistos como particularmente

importante para las mujeres mejorando la solidaridad y la capacidad de las mujeres para superar otras formas de explotación de género, así como productiva limita enfrentan los pequeños productores (Agarwal, 2010 y 2011) (Mayoux, 1995).

Por otra parte, Agarwal 2011 sostiene que la reducción de las desigualdades y la discriminación de la mujer rural aumentará la potencial de producción agrícola y por lo tanto de la disponibilidad de alimentos en los países, regiones y en el mundo. Por otra parte, al aumentar la futura capacidad de negociación de las mujeres el bienestar también se mejorará la generación (Agarwal 2011).

A través del estudio de una acción de las mujeres-colectiva ambos temas pueden ser analizados; las relaciones de género asimétricas que afectan negativamente el desarrollo sostenible de las zonas rurales, y la limitada capacidad de los pequeños productores como consecuencia de la situación económica capitalista la orientación en el plano. Del mismo modo, las conclusiones sobre la forma coherente o contradictoria la acción colectiva es, en el sentido de la inclusión, la equidad de género, el empoderamiento y sostenibilidad con SSE.

A los efectos de este artículo, examiné una organización cooperativa-como de una zona rural región del oeste de México (Cuzalapa, Jalisco). El objetivo es reconstruir esta iniciativa de la acción colectiva con el fin de averiguar la forma en que contribuye a la economía social y solidaria (SSE) discusión. Mediante el examen de las tensiones que enfrentan las mujeres rurales mexicanas, como resultado de participar en la acción colectiva y la participación en los esfuerzos para el cambio participativo, tengo la intención para cuestionar los límites de la SSE, examinando por qué son tan frecuentemente incapaz de generar mayor impacto. Espero además de contribuir al discurso sobre cómo SSE contribuye a desarrollo sostenible de las comunidades rurales.

## Métodos

El estudio se llevó a cabo en Cuzalapa, una comunidad indígena ubicada en el oeste de México. El sujeto de la investigación era una organización cooperativa similar llamada "Organización Color de la Tierra ". En total, la organización está compuesta por 15 mujeres asociadas.

La investigación, que se llevó a cabo mediante el uso de la observación participante (DeWalt y DeWalt, 2010), las entrevistas semi-estructuradas, entrevistas abiertas y grupos de enfoque adaptado de (Pretty, 1995). Los cuestionarios semi-estructurados, así como las preguntas de orientación para las entrevistas abiertas fueron diseñados basándose en el marco de los medios de vida Enfoque El análisis elaborado por el Comité Asesor Medios de Vida Sostenible del Medio Rural de la Desarrollo Internacional Departmentof (DFID) (Scoones, 1998) (Krishna, 2009)

En un trabajo de campo de las ocho semanas, me pasé al menos tres días en la casa de cada miembro. Durante los tres días, las observaciones sobre: la división

sexual del trabajo, relaciones de poder, dinámica de los hogares y la infraestructura se realizaron. Además, las mujeres eran entrevistadas, sino que respondieron a un semi-estructurada y una entrevista abierta. Además, 13 observaciones participativas durante los eventos (ver página 4) y se realizaron 14 actores2 externa fueron entrevistados. Se tomaron notas de campo en conversaciones informales y eventos espontáneos y Se registraron todas las entrevistas, la mayoría de los eventos fueron grabado en video, y se registraron observaciones con notas. También se registraron algunas conversaciones informales.

Los resultados obtenidos de este estudio no deben ser generalizada como una realidad compartida. Ellos profundamente explicar la situación y la realidad de la organización y sus miembros en el juego.

Sin embargo, a través del examen y la reconstrucción de esta experiencia local, más discusión sobre las posibilidades y límites de la expansión SSE son posibles.

“ Organización color de la Tierra ”

La iniciativa funciona en una comunidad indígena marginada; Cuzalapa, Jalisco, México. Esta región es una de las ocho regiones más pobres del estado (CENEVAL 2010).

La principal actividad económica es la agricultura de subsistencia. La organización comenzó como un grupo hace once años. Comenzó como un grupo de bordado, organizado por Rosa (el grupo líder), comenzó mostrando las niñas (entre 8 y 12 años) para bordar y para comercializar sus productos en la comunidad. A medida que pasa el tiempo, los estudiantes se forman en la Universidad de Guadalajara (UDG), que estaban haciendo la investigación en la región, comenzó a exigir su productos, y, como la demanda aumenta, las mamás de la niña se unieron al grupo para ayudarles a con la producción. Al final, las chicas se fueron, y las mujeres se quedaban en el grupo y comenzado a producir otras cosas para la venta (bordado ya no estaba de moda). Café era un cultivo tradicional de la región, pero debido a los precios internacionales disminuyen su la producción se detuvo, sin embargo, las mujeres decidieron tratar de producir y comercializar café de nuevo. Con forma de apoyo UDG que comenzó con la venta en el cerca de las regiones turísticas. Como la demanda de café aumentó las mujeres, es necesario mejorar su infraestructura (maquinaria e instalaciones), por lo que aplica para algunos proyectos gubernamentales. Debido a esto, consiguieron la maquinaria y el apoyo a las instalaciones compra, y la construcción, donde en realidad están funcionando. En realidad, ellos basan su la producción agrícola en los conocimientos tradicionales, las prácticas culturales y ecológicos principios de la producción de alimentos en la agricultura, haciendo uso de los recursos locales.

La principal actividad es la producción, transformación y comercialización de productos locales como así como el ecoturismo.

El trabajo se organiza de la siguiente manera: La primera vez, con la intención de describir las tensiones mexicanas rurales las mujeres de la zona estudiada como resultado de tomar parte en una organización colectiva acción. A continuación, presento las recompensas que las mujeres consideran que obtienen de la organización.

Después, trato de explicar cómo las mujeres toman decisiones sobre el ser o no activo dentro de las actividades de la organización y, al final, se presentan las discusiones y conclusiones.

### **Las tensiones que las mujeres rurales mexicanas enfrentan como resultado de participar en acciones colectivas**

Las mujeres, que forman parte de una acción colectiva, las tensiones que enfrentan con diferentes grupos de la sociedad. Estas tensiones influyen en su vida y actividades cotidianas, pero también tienen un impacto en su desarrollo personal y el desarrollo de sus empresas. En la comunidad, las tensiones surgen principalmente cuando las mujeres no cumplen con lo que es considerado como el "papel adecuado". Dividí las tensiones en tres tipos: el primero intrafamiliar tensiones, en segundo lugar, las tensiones dentro de la organización, y tercero, las tensiones con actores externos.

#### **" El papel apropiado de la mujer " en la comunidad de Cuzalapa**

En esta sección he dividido los roles que las mujeres se desarrollan de acuerdo a las tres funciones propuestas por Caroline O.N. MOSER en su papel de " La planificación de género en el Tercer Mundo " (Moser, 1989, p 1801)., Gestión productiva y reproductiva de la comunidad trabajar. En la comunidad se asume que la responsabilidad principal de las mujeres es a la casa y los hijos. Ellos son responsables de la maternidad y la crianza (reproductiva trabajar). En casa las actividades femeninas típicas incluyen: hacer tortillas, limpiar la casa, preparación de alimentos, lavado y planchado de la ropa y el cuidado de mascotas. Homeactivities masculinos típicos incluyen: hacer el fuego, arreglar las cosas rotas, llevar cosas pesadas, la construcción de la casa habitaciones y de conducción (si tienen un coche). Por otra parte, las mujeres son responsables de todas las actividades que se refieren a la conocida bienestar (salud, educación y nutrición); cuidado de los enfermos (niños y ancianos) y asistir a la escuela o al gobierno reuniones subsidios. Aparte de las responsabilidades del hogar las mujeres desempeñan un secundario papel en las actividades agrícolas. En primer lugar, se ocupan de sus propias plantaciones de jardín frutas verduras y plantas medicinales, y en algunos casos pollo y cerdos. Y, en segundo lugar, ayudan a su pareja en la cosecha, el riego, la preparación del terreno, y cualquier otra actividad supervisada por el macho.

En contraste, los hombres de la comunidad, básicamente trabajan sus propias tierras, ya veces conseguir trabajo como obreros en la construcción, en la minería y en el sector agroindustrial.

En cuanto a las actividades sociales y de la comunidad (trabajo de gestión de la comunidad), las mujeres son más propensas a participar si la actividad comunitaria se refiere a la educación, la nutrición o salud y principalmente como voluntarios. Por ejemplo, todas las mujeres entrevistadas fueron cuatro veces al mes responsable de preparar el desayuno de los alumnos y una vez a la semana para la limpieza de la escuela. Por el contrario, los hombres son más propensos a participar en la vida política movimientos en la región, donde reciben el dinero y / o el reconocimiento social.

Aparte de todas las invisibles " actividades como en el hogar, las mujeres de la organización para cumplir con sus actividades laborales (trabajo productivo). Para ejemplo;

- A un día laborable a la semana en la cooperativa (10:00-18:00), durante el día de hoy dos mujeres tienen que limpiar el establecimiento, asistir a las tiendas (la tienda de la organización y la tienda de comestibles), y si es necesario, dar explicación visitas a los clientes. También deben mantener un diario de ventas y control de inventario registrarse en ambas tiendas. Además, son responsables de secado, la limpieza, pelar, moler, y el café tostado y / o la mojote es cualquier actividad requerido para ese día. Además, son responsables de la producción, empaque y etiquetado, todos los demás productos. Esto incluye: la mojote pipian6, pinole, y el café, que la cooperativa produce en sí, así como los productos que se simplemente distribuir como Roselle flower y miel). Además de un día por obligación semanas, las mujeres deben cumplir con otros deberes con cierta regularidad que incluyen lo siguiente:
- Alojamiento turístico / grupos no turísticos: Siete o más mujeres (dependiendo de la visitando el tamaño del grupo) tiene que preparar la comida para el grupo (de acuerdo con la comida suministrar la actualidad tienen acceso a). Ellos también tienen que prepararse individual y grupo de productos para la venta. Cuando llegue el grupo, se recibió con café y se venden con etiqueta de la organización. La excursión dura en promedio 4 horas.
- Reuniones mensuales: Cada día 15 del mes a las mujeres se reúnen para discutir: la situación económica mensual, los problemas dentro de la organización, el futuro modificaciones en ningún sentido (precios de los productos, la compra de material), y el futuro actividades (cursos de formación, conferencias, reuniones, etc.) Por otra parte, en la reunión, el distribución de la ganancia mensual se lleva a cabo, así como la decisión sobre la se toma cantidad que queda para la organización fondo ahorro.

- Participación en talleres, cursos de formación y cursos, dentro y fuera de la región:

A veces, las mujeres presentan sus productos y / o sus organizaciones en conferencias o congresos. Otras veces, se dan talleres sobre el usos del mojado. Con frecuencia, se invita a las mujeres a participar en talleres sobre una variedad de temas, que van desde el uso de materia orgánica abono para la producción de mermeladas, de marketing y asuntos financieros. A medida que estos capacitaciones pueden o no llevarse a cabo en sus instalaciones, las mujeres son a veces, solicitar para viajar.

- Las ventas fuera de la región: Una o dos veces al mes, las mujeres venden sus productos a el Centro Universitario de la Costa de Sur (CUCSUR) de la UDG en Autlán, Jalisco.

- Las reuniones espontáneas: son llamadas cuando sea necesario para discutir inmediata decisiones o soluciones para circunstancias inesperadas. Por ejemplo, las plagas " problemas (en las regiones más cercanas de la plantación de café), enfermedad inesperada de cualquier miembro, eventos que sucederán pronto y así sucesivamente.

- La producción individual de los productos de la venta de marcas: Además de los productos de la cooperativa, las mujeres también hacen ciertas mercancías en su casa. La producción de estos productos dependerá de las habilidades personales de las mujeres, y las entradas se tienen acceso. Estos productos incluyen: mermeladas de temporada, frutas, tostadas, ropa bordada y servilletas, dulces Roselle, huevos, plátanos fritos, dulces y palomitas de maíz saladas, galletas de maíz, frutas y verduras.

- Tianguis Orgánico<sup>10</sup>: Aproximadamente una vez al mes, las mujeres participan en un tianguis organico. Los productores orgánicos <sup>11</sup> de las regiones más cercanas se reúnen para comercializar sus productos. Al final, los productores participan en el trueque (trueque).

Las principales intenciones de diversificar sus dietas, para compartir el conocimiento (en preparación de productos, usos médicos, etc), para ahorrar dinero, y para mantener la tradición trueque.

**Table 1.** Activities expected to be performed by the women of the "OCT"

Activity	Breaks the traditional woman role	Comment
<b>Trainings (itself)</b>	++	
Stitching/Embroidery	o	
Pottery	o	
Cakes\cookies	o	
Medical tinctures	o	
Finances\administration	+	
<b>Technology owned by the woman</b>	++	
Coffee roaster	++	associated with food production
Coffee grinder	++	associated with food production
Cappuccino machine	o	associated with food preparing
Oven	o	associated with food preparing
<b>Travelling (itself)</b>	++	
Conduct training about cooking	+	
Present the cooperative	++	
Receive training	+	
<b>Ecotourism</b>	++	
Cooking for tourists/serving	o	
Guiding tours	+	
Selling products	o	
<b>*External actors contact (EA)</b>	+	* The contact to the external actor is even less associated with the traditional woman's role when he/they are male(s).
Politicians/authorities	+	
Universities	+	
NGOs	+	
<i>E.A.that are female</i>	+	
<i>E.A.that are male</i>	++	
<b>Land owned by the woman</b>	++	
++ = strongly, + = slightly, o = naught		

Todas estas actividades requieren, principalmente, tiempo, habilidades específicas y algunas relacionadas con los viajes. En el la palabra de las mujeres, estos requisitos se puede traducir en "dejar a la familia y la responsabilidades de la casa detrás". En esta región, esto significa automáticamente intrafamiliar tensiones, problemas con la pareja y, en muchos casos, los problemas con su hijos y / o de la familia en el derecho.

#### Tensiones intra-familiar

Dentro de la comunidad, las tensiones intra-familiares son causados básicamente cuando una mujer en los ojos de la pareja, los miembros de la familia o de la

sociedad, no se ajusta a lo que es considerada aquí el papel que le corresponde ". A los efectos de este artículo, intra-familiar

tensiones se refieren a cualquier acto de dominación masculina que afecta a la libertad de las mujeres decisión. Ellos pueden expresarse a través de la prohibición directa de tomar parte en un la acción colectiva, y / o para ciertos eventos y / o viajar. También puede ser expresa a través manipulación basada en la culpa discourses<sup>12</sup> y algunas veces violencia.

Normas ideológicas con respecto a la correcta división sexual " " del trabajo impiden con frecuencia las mujeres de unirse a cualquier tipo de acción colectiva. Incluso si se les permite convertirse en miembro de una organización, sus actividades no deben interferir con sus responsabilidades como esposas y madres. Se supone que la responsabilidad primordial de la mujer es el hogar y el cualquier actividad a un lado los niños y que impedirán la realización de sus funciones. Para las mujeres de la organización, de trabajo de un día, o asistiendo a una conferencia o capacitación que involucran actores externos, con frecuencia genera conflictos intra-familiares. La situación se agrava, si durante un corto período de tiempo muchas de las actividades que se organizan, o si se requiere viajar.

Por otra parte, el hecho de que las mujeres contribuyen al ingreso familiar también se puede leer como ineficacia de los hombres para mantener a la familia. Como resultado, los hombres pudieran ver su masculinidad puesta en cuestión, no sólo en la familia sino también entre los miembros de la comunidad.

Dentro la comunidad y la familia, rumores acerca de la incapacidad de los hombres " para controlar su las mujeres ", " las mujeres abandonan sus responsabilidades como madres y esposas ", " las mujeres conducta inapropiada, debido a tener una relación con los actores externos (clientes, turismo, etc) y así sucesivamente, crear el tipo de platillo que genera tensiones intra-familiar. En este medio lo peor que le puede pasar a una mujer, en términos de reputación y aceptación dentro de la comunidad es la separación o el divorcio.

Algunas de las mujeres, que se inició en la organización hace diez años, que se inició sin la permiso de sus socios. En muchos casos, esta situación se tradujo en violencia y problemas intra-familiares. Algunas de las mujeres soportaron los conflictos y son hasta ahora parte de la cooperativa. Sin embargo, muchos otros no encontraron otra alternativa que abandonar el organización. El caso de IWNS<sup>13</sup> es uno de los muchos casos que ejemplifican tales situación.

(IWNS min. 15:24) " Lo que más me gustó de la cooperativa fue que mis cuñadas empezado a poner las ideas a (mi marido) la cabeza de Ramón. Por ejemplo, le dijeron que yo nunca estaba en casa, que estaba haciendo quedar mal a los ojos de la comunidad, y cosas por el estilo. Así que él me dijo, - si es así no va más a la cooperativa - Por ejemplo, también le dijeron que si yo estaba fuera, era porque mi amante vino a verme, y así sucesivamente. Tales cosas eran lo que decían.

Entonces se enojó, y Me dijo que tengo que dejar el grupo. Y es por eso que lo dejé.

En el caso de IWNS, el abandono de la organización era la solución se encontró a ella tensiones intra-familiar. Para las otras 15 mujeres que permanecen en la organización, habituales estrategias para evitar la tensión intra-familiar incluyen: falta de los acontecimientos, no está viajando, y no cumplir con los deberes de organización (véase el cuadro 1).

### Tensiones organizacionales

Tensiones organizacionales se refieren a conflictos entre los miembros de la organización. Estas tensiones son causadas a menudo, debido a fallas de los miembros y de incumplimiento de sus obligaciones. Se expresan con frecuencia los desacuerdos, discusiones, rencores, venganzas, y la violencia física menos frecuentes. Como resultado, la organización de desarrollo se ve directamente afectado.

Dentro de la cooperativa, es muy común que las mujeres no pueden abrir las tiendas puntualmente, o que salen de la organización por sí sola durante largos períodos de tiempo. Es también común que las mujeres pierden los eventos pre-organizados o viajes. Se observó que, en promedio, sólo 3 de los 7 días de trabajo se completó sin ningún absence

Además, en promedio, un tercio de las mujeres no asistir al pre-organizada events

Razones habituales para sus ausencias fueron, no el permiso de la pareja para ayudar a que día, una escuela o una cita médica, la reunión con la gente de PROGRESA, algunas de las actividades agrícolas y / o la necesidad de permanecer en casa debido a los hogares responsabilidades. Teniendo en cuenta que las mujeres tienen que ir sólo un día a la semana a la organización, la incidencia falta es bastante alto. Esto demuestra el fuerte masculina dominio sobre la capacidad de decisión de las mujeres del tiempo. Se muestra, además, que cualquier actividad sobre la familia tiene prioridad sobre los eventos de la organización. En otras palabras, la alta tasa de fracaso demuestra cómo las mujeres prefieren las tensiones organizativas y evitar como todo lo que pueda tensiones intra-familiar.

La percepción de un trabajo bien o mal realizado en la organización puede generar conflictos internos entre los miembros. Si uno de los miembros tiene la sensación de que su el rendimiento es mejor que el rendimiento de los demás, es decir, viaja más, perder menos eventos, es más puntual, etc, podría generar un conflicto. Los conflictos en su mayoría comienzan por susurrando detrás de la espalda del otro, chismes sobre lo injusto que es que el uno de los miembros realiza mal y otros hacen su trabajo de acuerdo con lo que se espera t. Todo mujeres entrevistadas (15 mujeres) y los incluso ex-miembros de la cooperativa (dos entrevistado) mencionó que la mayor tensión organizacional es el chisme entre los miembros,

ya que genera grandes conflictos. Todos ellos, también, pensar que estos problemas podrían resolverse si todos los miembros desempeñarán sus funciones con responsabilidad.

#### Las tensiones con los actores externos

Las tensiones con los actores externos son, en este caso, cualquier tipo de conflictos entre el miembros de la organización y de los actores involucrados que no son miembros. Las tensiones pueden surgir debido a los fallos de los miembros, y / o por actos deshonestos actores externos. Los ejemplos incluyen;

No pagar a los proveedores a tiempo, no tener suficientes productos para ofrecer a los clientes cuando llegan, o no asistir a los eventos pre-programadas, que pueden dar lugar a la desconfianza, y / o menos de apoyo (Económica, de la extensión de los conocimientos y así sucesivamente). Además, las tensiones causadas por externa fallas de los actores, sin embargo, son menos comunes, también es posible que surjan y, en ese caso, el impacto podría ser muy perjudicial. Debido a los impactos (ver páginas 9 -11) los iniciativa genera, las instituciones podrían tratar de sacar provecho de ellas. Sucedió varias veces que los clientes no cumplan con sus pagos. Uno de estos tiempos, casi, representaba la la disolución del grupo. Las mujeres fueron engañados con la cantidad de 2.000 pesos (125.73 euros), lo que los llevó a la quiebra. La decepción y la falta de dinero como resultado en el provisional (casi por año) ruptura del grupo. Una parte de la daños económicos, la decepción causada por los actores externos impactan directamente la auto-vapor y la confianza de las mujeres. Se confirma una vez más su convicción de ser el sin educación de género débil, indígenas que siempre será engañado y maltratado por otros.

#### **Las recompensas de ser parte de la " organización color de la Tierra ", desde la perspectiva de las mujeres**

En la parte siguiente, voy a describir, con base en la percepción de las mujeres, en el que las zonas que son recompensados.

#### Desarrollo personal

La participación en las diferentes actividades organizadas premia a las mujeres con el personal desarrollo, en las áreas de auto-revalorización, la autoestima, la confianza en sí mismo y, también conocimiento práctico. La aplicación de los conocimientos prácticos puede ser remunerado y generar energía económica.

Dentro de la cooperativa, las mujeres deben tomar decisiones, innovar, dar su opinión, tomar la iniciativa y trabajar en equipo. Deben también, enfrentar y encontrar solución a problemas, y asumir las consecuencias. A veces se les invita a compartir sus conocimientos y experiencias y, por primera vez, ellos son los que enseñan a otros, ser escuchado, ser respetado y ser reconocido socialmente. Teniendo en cuenta, que todos estos comportamientos saltan del papel que le

corresponde " " (ver página 3) la iniciativa, en este sentido, funciona como un motor de la emancipación " ".

Por otra parte, a través de la participación en las diferentes actividades (ver páginas 4-5), el

Se anima a las mujeres a aprender o mejorar sus prácticas de producción: abono orgánico, producción de hortalizas, frutas y verduras conservaciones, controles de plagas orgánicos, médicos producción de tinturas y otros. También tienen acceso a las tecnologías y la información sobre cómo hacer uso de ellos (café tostado, máquina de capuchino, hornos, amoladora, y secadoras). Este conocimiento práctico y de aplicación (marca de comercio, mejorar y la producción de diferentes bienes), alienta también en su desarrollo personal y remunera su trabajo. Además, también son capaces de construir y / o aumentar sus redes sociales. A través de la iniciativa, que tienen la oportunidad de conocer a los actores externos que de otro modo, tendrían nunca se reunió. Para las mujeres, la ampliación de sus redes sociales, les proporciona seguridad.

En caso de que ocurra una situación de crisis, que tendrían más gente a confiar.

Por ejemplo, cuando una plaga de café estaba alcanzando la región, las mujeres sabían que podían hacer productores de Chiapas<sup>17</sup> (que se conocieron en un taller) en busca de ayuda. En muchos casos, las mujeres hacen uso privado de sus redes sociales (problemas de salud, consulta personal y favores, y ayudar en la crisis de la familia). Por otra parte, está incluido en redes más amplias cambia su papel dentro de la familia y del hogar.

Viajar, por ejemplo, es también un premio muy importante para las mujeres en el comunidad. 12 de cada 15 mujeres nunca había salido de Cuzalapa. Consideran viajando importante porque: En primer lugar, son capaces de comparar sus propios recursos y situación con los demás. Que les permita revalorizar sus propias circunstancias. En segundo lugar, que son capaces de compartir experiencias con otros viajeros (todos los actores externos que visitan el comunidad). Y, en tercer lugar, tienen la oportunidad de compartir conocimientos y ampliar su redes.

#### Impacto en sus hogares

El desarrollo personal de las mujeres, afecta directamente a su hogar. En primer lugar, la Se alienta proceso de emancipación, lo que cambia la dinámica de género. Segundo foodsafety y la seguridad son susceptibles de ser alcanzado. Y la educación, la tercera, formal e informal de los miembros del hogar se mejora. Según ellos mejoras en su hogar les concede con enorme satisfacción.

Las dinámicas de género dentro de la familia se ven afectados: Gastos-decisiones son más probabilidades de ser adoptada por la pareja, los hombres son, poco a poco, de involucrarse en el actividades domésticas, " Ahora en nuestra jornada de

trabajo, que no tienen que llevar el almuerzo a la paddock, acabamos de preparar en casa y se lo llevan con ellos " (la misma respuesta era dada por 8 de los 15 las mujeres), y la violencia intra-familiar está disminuyendo lentamente.

Por otra parte, la división sexual del trabajo entre los niños también están cambiando; niños ayuda con las tareas domésticas, y las niñas reciben más apoyo en sus estudios. Aunque, cambios en materia de género se producen lentamente (entre generaciones), y con la resistencia de ambos sexos. Todas las mujeres entrevistadas afirman que las tensiones entre ellos y su socios y / o de la familia han mejorado desde la última década, cuando comenzó la iniciativa.

Además, es más probable que se alcance por muchas razones de seguridad y la seguridad alimentaria: A forma parte el hecho de que hay más dinero está disponible para los alimentos. Debido a talleres y entrenamientos dispuestos adió a la organización, las mujeres son más conscientes de la importancia de los alimentos saludables.

También se está mejorando la educación de los miembros de la familia y en especial los niños. La las mujeres son capaces de contribuir a los gastos de educación. Y, como a través de la organización, que se vinculan a las personas y los eventos de la Universidad, esta influencia y potenciar a los jóvenes para seguir mejorando. De las 15 mujeres, 9 tienen hijos de edad suficiente para asistir a la universidad. En total 7 de 15 jóvenes egresados-actualmente universidad.

Además, una de las mujeres también está actualmente haciendo su licenciatura. Impactos sobre la comunidad Las mujeres afirman que la existencia de la organización en Cuazalapa impacta directamente la comunidad local, las regiones cercanas y los recursos naturales. En ellas se explica más que a medida que son responsables de muchos de los cambios positivos, se sienten recompensados.

La economía local está siendo impulsado: la producción de café se ha convertido en un importante fuente secundaria de ingresos para muchas familias de la región. Jobs se han creado.

La generación de ingresos contribuye a la mitigación de la pobreza, la seguridad alimentaria y los niños educación.

La organización funciona como un centro de acopio que reduce los costos de transacción para la los productores locales. Debido a los costos de transporte, campesinos eran, en muchos casos, no es capaz de comercializar sus productos. Ahora tienen un lugar local para vender sus excedentes.

Sobre todo, la miel, flor Roselle y los productores de bombeo forman la región y cerca de regiones se beneficiaron. A pesar de que la organización adquiere todos los productos disponibles en el la región, el año pasado, se enfrentó a una escasez de miel y flores Roselle. Este año, lo hará probablemente se enfrentará a una escasez de café, lo que demuestra la respuesta positiva del mercado, así

como la importancia económica de la organización de los pequeños productores. Por otra parte, la organización genera conocimiento en la comunidad. A medida que se registren todos los insumos comprados cada temporada, tienen información sobre el monto de los recursos disponibles vender los productos del mercado para la próxima temporada y la información acerca de cada proveedor la capacidad de producción.

Ampliación de conocimientos también beneficia a la comunidad: En muchos casos, los talleres dados en las instalaciones de la organización están abiertos al público o incluso diseñados para los campesinos la región.

A medida que los mercados de la organización local y los productos ecológicos basados en los conocimientos tradicionales, Se alienta a los productores locales para producir la misma manera. El mojote, estaba en la región uno de los principales alimentos básicos, la fruta se come como dulce, las hojas y la corteza era preparar como té medicinal, y las semillas se utilizaron para una bebida de café-como. Pero, a través del tiempo ha perdido su producción y consumo. Las mujeres de la organización rescató este sagrado " " cultivos, y en la comunidad, su valor ha de ser recuperado. En la actualidad se comercializa como un producto de café-como, como la harina, y a veces como pan.

El medio ambiente también es atendido a través orgánico basado en los principios de las mujeres production sistemas. El mantenimiento de las plantaciones de café orgánico de las regiones beneficia a todas las especies vivas que forman parte del ecosistema. Las mujeres afirman con orgullo que nunca han sufrido ningún problema de plaga o la escasez de agua.

Además, la organización tiene una voz política que beneficie a la comunidad. La mujeres afirman que después se creó la organización, muchas instituciones y el Gobierno volvió su atención a la comunidad. Por ejemplo, la infraestructura era mejoró (carreteras y puentes) y una escuela secundaria fue construida. En la comunidad, los niños que quería seguir estudiando necesario para viajar a unos 20 km al alto cercano escuela. Debido a los altos costos de transporte, era difícil para muchos de ellos para continuar estudiar. Como la cooperativa empezó a funcionar, y la relación con las diferentes instituciones creció, las mujeres pidieron al gobierno local para una escuela secundaria y la petición fue oído. También pidieron la mejora de caminos y puentes, y justificaron su solicitar mediante la presentación del registro que tienen en el número de turistas que reciben por año.

### **Las decisiones y estrategias; equilibrio entre tensiones y recompensas**

Las mujeres de la organización deben, de manera constante, el balance de sus decisiones entre las tensiones y las recompensas. Suponiendo que en todos los casos, se tratará de elegir el opción que, en su opinión, les recompensa con mayores prestaciones en virtud de un menor número de tensiones. Es decir, aunque las mujeres en este estudio reconocieron que la asistencia a cualquier

evento sería Probablemente causarles tensiones intra-familiares, también son conscientes de que, faltando el evento puede hacer que las tensiones organizativas o, en último de los casos, las tensiones con actores externos. Al final, el factor de decisión clave es la recompensa. Dependiendo de la valor que le dan a los beneficios obtenidos, que piensan que van a llegar desde el evento, el las mujeres a decidir si es digno o no de ayudar / perderse el evento. Por ejemplo, la las mujeres nunca más te pierdas la reunión mensual, ya que es día de pago.

Por lo tanto la más probable cosa es que no se producirán tensiones intra-familiar. También saben que las decisiones sobre futuros eventos tendrán lugar en esa reunión.

Independientemente de la decisión adoptada, las mujeres desarrollarán estrategias para evitar, o al menos minimizar las tensiones que su decisión pueda causar. La evidencia muestra que las mujeres, prefieren intervenir en las estrategias de organización para evitar tensiones intra-familiares que tratando de romper las tensiones familiares. Es más fácil para las mujeres que permiten que sus hijos quedarse con ellos en su día de trabajo de convencer a la pareja para cuidar de ellos durante un día entero. También es más fácil para las mujeres a invitar a sus socios a un taller, que pedir a su pareja por el permiso para asistir y dejar sus responsabilidades en el hogar.

Esto puede deberse a romper las tensiones familiares consiste en tratar de cambiar un fenómeno cultural histórico-arraigado machismo de " ", que a pesar de ser en constante evolución, los cambios se producen más lentamente y con mayor resistencia (Salinas Meruane, 2007). Mientras, en la organización de las mujeres son los responsables directos de realizar el cambio, por lo tanto, el proceso de cambio podría ser más fácil y más rápidos resultados se puede lograr.

Cuando comenzó la cooperativa, muchas de las mujeres no se les permitía viajar fuera del región para comercializar sus productos. Sin embargo, a través del tiempo se han estado aplicando varias estrategias y en la actualidad esta situación ha cambiado. Por ejemplo, las mujeres tienen invitó a su pareja y sus hijos hasta el punto de venta, en el que participaron su socio en el proceso de venta, y en el cuidado de los niños. El objetivo era primero, para mostrarles cómo difícil que es llevar a cabo actividades tanto en el momento, la atención de los niños, y el cliente de atención. En segundo lugar, para demostrar que la importancia de la comercialización de la región, y en tercer lugar, se pretende que la pareja podría determinar la relación entre ellos y el cliente.

Los socios podrían, también, ver cómo su mujer-compañera, interrelacionado con otros actores.

Por otra parte, si un hombre acepta acompañar a su mujer-compañera, otros machos se probablemente saber de " La voz de un hombre " cómo fue la experiencia. Este macho de boca a boca el intercambio de experiencias también facilitó el cambio de la mente. La participación de la familia en las actividades de

cooperación ha sido, en este caso, una estrategia exitosa para hacer frente a intrafamiliar tensiones. También es la estrategia más común utilizado por las mujeres. Por otra parte, estrategias espontáneas que implican el uso de las redes sociales también son muy comunes.

Por ejemplo, si clientes están llegando y que no están preparados para ello, incluirán sus vecinos, amigos y familiares para ayudarles procurando ingredientes alimentarios, el envío de mensajes, ajustando los últimos detalles o cualquier otra actividad necesaria que necesitan para cumplir. Si la mujer esperaba para un evento no se encuentra, rápidamente encuentran entre sus amigos una sustituir. En muchos casos, los actores externos no se dan cuenta de los conflictos.

Sin embargo, el ahorro de este momento con los actores externos no resuelve el tensiones organizativas o los conflictos intra-familiares.

### Discusión y Conclusiones

Cuando las mujeres comenzaron la organización, su prioridad era la generación de ingresos con el fin que soportar la situación de pobreza y marginación que se enfrentaban.

Sin embargo, el desarrollo de la organización, especialmente la participación de los externa actores ha provocado consecuencias inesperadas que impactaron personal de las mujeres desarrollo y por lo tanto, sus familias y la comunidad. Los actores externos son indirectamente responsables de la recompensa de la mujer que les motiva a seguir trabajando. Son los organizadores y / o patrocinadores de las organizaciones actividades, por lo tanto, su intervención en muchos sentidos es el culpable de los efectos del organización conlleva.

Las observaciones proporcionan evidencia convincente de que las dinámicas de género son las más impacto polémica e inesperada que la organización ha llevado a la comunidad. Me refiero polémica que crea más conflicto y, al mismo tiempo que genera más recompensas a las mujeres. Todos los beneficios mencionados por las mujeres de forma directa o indirecta repercutido en su desarrollo personal, incluyendo su auto-confidencia autoestima y como todas las mujeres se sienten responsables de la comunidad, la familia y su personal mejora, su valoración ha cambiado, ya no son los indígenas, las madres sin educación y esposas sin poder de decisión y subordinadas a sus hombres. Ahora son las mujeres de Cuzalapa, los propietarios y gerentes de una organización que crea puestos de trabajo, cuidar de la naturaleza, tiene una voz política y que ganan su propio dinero para mantener a sus hijos.

Hasta el momento, la propia organización, funciona como un motor de la emancipación en el comunidad. Sin embargo, las actividades que se organizan son en su gran mayoría (con excepción de viajar) una extensión de " papel apropiado de las mujeres ", no son desafiando los roles de género y la división del trabajo como tal. Según Caroline O.N. MOSER la " " necesidades estratégicas de

las mujeres, sólo puede cumplirse cuando las actividades realiza, por las mujeres, desafiar los roles de género locales. A diferencia de todos los demás actividades, incluso ellos son también muy importantes, que sólo cumplen los de las mujeres " práctica necesita género " (Moser, 1989, p. 1803-1804). La Tabla 1 muestra que en la comunidad, perteneciente a la organización, la posesión de la tierra y la maquinaria, tener contacto con exterior actores (sobre todo si son hombres) y las pausas de viaje típico papel de la mujer.

Sin embargo, se espera que los entrenamientos y deberes mujeres para cumplir son una extensión de la. Se espera que los deberes femeninos típicos " a las mujeres a cumplir sólo porque son mujeres.

Incluso, el cambio en los roles de género no era la prioridad para las mujeres, ahora es uno de los efectos secundarios más afectan a las mujeres y la comunidad. Por lo tanto, sostengo que los actores externos no deben descuidar. Por el contrario, si están dispuestos a impulsar aún más la expansión de la organización, las cuestiones de género debería ser prioritario en el orden del día. Por otra parte, creo firmemente que los siguientes cursos de capacitación y actividades de extensión deben ser sobre temas y habilidades que rompen con el papel típico de la mujer en la comunidad.

Por ejemplo, enseñando a las mujeres a conducir un vehículo. Hasta ahora ninguna mujer de la organización puede conducir un coche, así que el viaje es necesario cada vez, dependen de los hombres.

Uno de los principales objetivos de este trabajo fue analizar las tensiones que las mujeres rurales se enfrentan al participar en una acción colectiva con el fin de cuestionar los límites de la SSE y el examen ¿por qué son tan frecuentemente incapaz de generar un mayor impacto.

Las pruebas demuestran que la supervivencia de la organización y el potencial de la extensión es primero, limitado por sus propios miembros y por los actores externos.

Desde el análisis de la tensión, se concluye que la organización mayor riesgo de desaparecer radica en la percepción de las mujeres de las tensiones y los beneficios que obtienen de participar en la acción colectiva. Si perciben que las tensiones son más altos que el recompensas, probablemente abandonar la organización. Sin embargo, si creen que las recompensas son vale la pena las tensiones que tienen que hacer frente, a continuación, van a estar motivados para continuar trabajando, y probablemente van a ser un factor clave que permite a la organización de expansión.

A medida que la supervivencia y expansión de la organización depende en gran medida de las tensiones y beneficios que genera, es fundamental tener una comprensión completa de lo que son estas tensiones de las mujeres, lo que les genera y cómo se pueden evitar.

Además, una comprensión completa de lo que hace que las mujeres se sienten recompensados.

Se describe en el documento que participar en una acción colectiva exige el miembro de participación activa en los diferentes eventos y el cumplimiento responsable de funciones. Es También se describe que dentro de la comunidad arraigada construcciones culturales de la los roles de género influyen en las decisiones y el comportamiento de las mujeres. Por lo tanto, su participación activa participación en actividades y eventos organizados por la iniciativa, muy a menudo, produce las tensiones con sus familiares. A pesar de que no cumplan con la organización demandas también genera tensiones, sobre todo con otros miembros del grupo y, en menos casos, con actores externos. No cumplir con las demandas de las organizaciones es el de las mujeres estrategia más frecuente de intra-familiar la prevención de conflictos. Sin embargo, esta estrategia genera nuevas tensiones (de organización y con actores externos) y los impactos negativos en el desarrollo personal de las mujeres.

Con base en la evidencia, argumento que solo las tensiones organizativas no son un potencial riesgo de las organizaciones de la disolución. Como todas las mujeres comparten similares intra-familiar conflictos existe un entendimiento común de las causas del incumplimiento de los deberes, y por lo tanto a menudo se excusado.

Sin embargo, sostengo que el papel de los actores externos puede ser tanto un potencial y limitar factor de la expansión organizaciones. Los actores externos son, indirectamente, y en la mayoría de los casos, el responsable de las recompensas de las mujeres que los motiva a continuar de trabajo. Por lo tanto, un riesgo de supervivencia de la organización es la dependencia de la actores externos. Se ha demostrado previamente que las recompensas mayoría de las veces son apoyados por actores externos (cursos de extensión y talleres, viajes, infraestructura y apoyo económico). El apoyo de los actores externos es recibida por las mujeres y la mayoría de las veces aplicada. Los resultados de aplicar el apoyo, en la mayoría de los casos, generar impacto (personal, en el hogar y en la comunidad) que, al final, premia a las mujeres y les motiva para seguir trabajando.

En contraste, las mujeres desarrollo personal se ve limitado tanto más extraña a cualquier tipo de actividad organizada por la cooperativa. Está dañado de dos maneras: en primer lugar tendrá menos herramientas para sobrevivir en la cooperativa, y en segundo lugar, ella estará en desventaja con respecto a la otra los miembros del grupo. Por otra parte, más que extraña eventos, menos recompensados ella será sentir. Y, menos se siente recompensado, mayor será el riesgo de que ella deja su trabajo.

Los resultados de este estudio indican que, en el caso, los actores externos acto deshonesto, tomando ventaja o engañar a las mujeres, esto podría provocar la disolución de la iniciativa. No sólo por daños económicos, este engaño podría causar, pero debido a la desmotivación efecto que podría provocar.

Los resultados hasta ahora indican que el principal riesgo de ruptura podría ocurrir en el caso de que todas las tensiones ocurren a la vez, y no hay recompensa es, en el corto plazo, reconoció. Tal situación podría representar el fin de la organización.

En base a las pruebas que aún sostengo que, si bien los modelos NW tratar de integrar excluidos actores en la sociedad en general, en el caso de las iniciativas de acción colectiva mujeres-, esta inclusión podría, al mismo tiempo, dar lugar a su exclusión de los hogares y incluso en su comunidad. Sostengo, además, que a pesar de los efectos positivos de la vida social acciones de solidaridad a todos los niveles, su potencial de extensión se limita por primera vez por su propio miembro, y en segundo lugar por las estructuras económicas dominantes en su lugar.