

# Huellas de género en el mar, el parque y el páramo

Susan Paulson, Susan V. Poats y María Argüello, editoras



© EcoCiencia y Corporación Grupo Randi Randi  
Reservados todos los derechos  
Impreso en el Ecuador 2009

Cuidado de la edición: María Civi Sánchez  
Diseño de portada y páginas interiores: Antonio Mena  
Mapa: Unidad de Geografía, Lab. SIG/SR

Impresión: Abya Yala  
Número de ejemplares: 500

Esta obra debe citarse así:  
Paulson, Susan, Susan V. Poats y María Argüello, editoras. 2009.  
*Huellas de género en el mar, el parque y el páramo.*  
Quito: EcoCiencia, Corporación Grupo Randi Randi y Abya Yala.

Distribución y canje:  
EcoCiencia  
Francisco Salazar E 14-34 y Coruña  
Quito, Ecuador  
Casilla postal: 17-12-257  
Telefax: (593) 2 2522999 y 2545999  
www.ecociencia.org  
info@ecociencia.org

Corporación Grupo Randi Randi:  
Calle Bourgeois N34-389 y  
Abelardo Moncayo  
Quito, Ecuador  
Telfs: (593) 2 2434164 y 2431557  
Fax: (593) 2 3319462  
Celular: 098306248  
www.gruporandi.org.ec  
administración@gruporandi.org.ec

Ediciones Abya Yala  
Av. 12 de octubre 14-30 y Wilson  
Quito, Ecuador  
Casilla postal: 17 12-719  
Telfs: (593) 2 256247 y 2506251  
Fax: (593) 2 2506267 y 2506255  
www.abayala.org  
editorial@abayala.org

Esta publicación ha sido auspiciada por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, IDRC, en el marco de los proyectos: "Fondo de becas de investigación para tesis sobre género y gestión de recursos naturales", ejecutado por EcoCiencia, y "Tejiendo redes entre género y biodiversidad", ejecutado por la Corporación Grupo Randi Randi, CGRR.

Alentamos la reproducción total o parcial de las ideas que constan en este libro siempre y cuando se cite la fuente.

ISBN: 978-9978-9940-0-9  
Derechos de autor: 029867

# Índice

<b>Agradecimientos</b> .....	vi
<b>Presentación</b> .....	vii
<b>Introducción: Nuevas huellas en el paisaje intelectual de género y ambiente en el Ecuador</b> .....	I
Por Susan Paulson	
<b>“A veces las mujeres también entramos al mar”.</b> <b>La pesca de camarón en Machalilla</b> .....	13
Por Saraswati Rodríguez Ledesma	
<b>Androcentrismo en la valoración económica del Parque Metropolitano Guanguiltagua</b> .....	35
Por Cristina Vera Vera	
<b>“Para no enfermar es mejor no ir solas”.</b> <b>Cuerpo, salud y paisaje en la Sierra</b> .....	57
Por María Alexandra Costales Villarroel	
<b>Cuidando el páramo sin descuidar la igualdad. Ana, la mujer guardaparques</b> .....	77
Por Nadia Ruiz Alba	
<b>Cuerpos sexuados en el paisaje</b> .....	105
Por Susan Paulson	
<b>Bibliografía</b> .....	125
<b>Siglas y acrónimos</b> .....	133
<b>Sobre las autoras y editoras</b> .....	135

# Cuidando el páramo sin descuidar la igualdad. Ana, la mujer guardaparque

Por Nadia Ruiz Alba

## Resumen

En el ámbito mundial ha cobrado relevancia la relación entre el ambiente y las mujeres. En varios foros internacionales se reconoce que la participación social con equidad es un requisito para el desarrollo sostenible. En este artículo se muestra, a través de testimonios de diversas personas relacionadas con un área protegida del Ecuador, que la inclusión de una mujer como guardaparque comunitaria ha contribuido a que mejore la gestión de los recursos naturales. El análisis exhibe el potencial que tienen ciertos aspectos de esta experiencia, lo cual amerita replicarla en otras áreas protegidas que contemplen la figura de guardaparques comunitarios.

## Abstract

Relationships between environment and women have gained great relevance around the globe. This article demonstrates, via narratives of people living and working around a protected area in Ecuador, that the inclusion of a female community park ranger has contributed to improved management of natural resources. The analysis shows the potential of aspects of this experience for replication in other protected areas where community park rangers work.

## Introducción

El que la historia de una mujer guardaparque merezca ser analizada y contada por escrito es producto de la evolución ocurrida en el seno de dos campos del conocimiento: la ecología y el feminismo. En el ámbito de la conservación de la naturaleza y los recursos naturales ha ocurrido un cambio, esto es, ha surgido una tendencia "humanista" a considerar a las personas como parte necesaria de las áreas protegidas. Este cambio de paradigma se ha dado luego de comprobar los desastres sociales causados por la expulsión de comunidades que ancestralmente han poblado dichas zonas, como también por el fracaso de los planes de conservación ecológica que han excluido a las poblaciones locales. Asimismo, dentro de los estudios feministas y de género<sup>1</sup> ha habido un esfuerzo, desde la década de 1960, por estudiar las relaciones entre las mujeres y el ambiente. La convergencia entre estos dos campos, género y ambiente, ha creado una investigación rica en el Ecuador, sobre todo a partir del año 1995.<sup>2</sup>

El estudio del cual se desprende este artículo forma parte de los esfuerzos institucionales de la Corporación Grupo Randi Randi, CGRR, una organización no gubernamental, ONG, ecuatoriana que trabaja programas y proyectos de desarrollo sostenible con enfoque de género. Randi Randi impulsó y acompañó todo el proceso de la mujer guardaparque desde su inicio. Por tratarse de una experiencia nueva y exitosa en el campo del género y el ambiente, y ser susceptible de replicación en otras áreas protegidas del país, esa ONG propuso que fuera sistematizada y documentada, fruto de lo cual es este artículo.

El área de estudio es el territorio de la Asociación 23 de Julio, ubicada en la provincia del Carchi, dentro de la Reserva Ecológica El Ángel, REEA, en un rango comprendido entre los 3500msnm y los 4150 msnm. La mayor parte del territorio se corresponde con la formación vegetal de páramo de frailejones y con remanentes de bosque siempre verde montano alto. Este pára-

---

<sup>1</sup> El término "género" se refiere a las diferencias y a las relaciones construidas socialmente entre mujeres y hombres que varían por situación, contexto y tiempo. El enfoque de género facilita el entendimiento de otras variables sociales interrelacionadas (Schmink 1999).

<sup>2</sup> Para profundizar en el origen y evolución del campo de conocimiento "género y ambiente" en Ecuador ver la introducción de Susan Poats, María Calderón y María Cuvi al libro *Descorriendo velos en las ciencias sociales. Estudios sobre mujeres y ambiente en el Ecuador* (2006).

mo, además de ser un importante refugio de biodiversidad, es también un área que provee de agua a varios poblados de la subcuenca del río El Ángel, lo que lo convierte en un sitio prioritario para la conservación de los recursos naturales, y en donde deben desarrollarse estrategias para su manejo y conservación. Lastimosamente, el territorio de la Reserva está muy presionado por el irrespeto a la declaratoria de área protegida, hecha en 1992, y por la inejecutabilidad del Plan de Manejo (Suárez, Chinchero y Gavilanes 2004).

En el estudio empleé una metodología de la antropología denominada etnografía, que considera a las personas como la mejor fuente de información para conocer un proceso social (Rivas 2005), por lo cual las técnicas usadas son eminentemente cualitativas: la observación participante, la historia de vida y la entrevista en profundidad. La observación participante me ha servido para conocer las condiciones de trabajo del grupo de guardaparques comunitarios,<sup>3</sup> caracterizado por un esfuerzo físico grande y por un contacto permanente con la naturaleza, así como también su estilo de vida. Las tres personas que conforman el equipo viven en la zona periférica de la Reserva, sus familias se dedican al cultivo de la papa y han nacido y crecido en este lugar, por lo que conocen de primera mano la realidad y la problemática social y ambiental que caracteriza el área.

La historia de vida me sirvió para documentar el proceso atravesado por Ana hasta llegar a ser guardaparque, y conocer las condiciones que lo han favorecido u obstaculizado. El relato biográfico, como también se lo conoce, fue desencadenado con una pregunta abierta, con el fin de no imponer límites a la informante: "¿Cómo llegó a ser guardaparque?".<sup>4</sup> Se realizó en varias sesiones, las cuales tuvieron lugar por la noche, una vez que las hijas de Ana estuvieron acostadas y el trabajo doméstico realizado. Es muy importante tener en cuenta el momento y el lugar en que se desarrollan las entrevistas, ya que condicionan la calidad de la información recogida.

---

<sup>3</sup> Aunque a lo largo del artículo uso indistintamente los términos "guardaparque" y "guardaparque comunitario" como si fueran sinónimos, me estoy refiriendo realmente al segundo concepto, es decir, a una persona de una comunidad cercana o inmersa en el área protegida, generalmente financiada por entidades internacionales a través de la cooperación al desarrollo, que no sólo se limita a realizar labores de control y vigilancia, sino también de sensibilización y educación ambiental.

<sup>4</sup> Este "truco metodológico" lo he tomado prestado del ensayo de María Cuvi (2001) "Imágenes sobre la ciencia en cuatro relatos de vida".

La entrevista en profundidad fue usada para conocer las percepciones sobre la mujer guardaparque que tienen distintas personas cercanas a la Reserva. Llevé a cabo cinco entrevistas: a los dos compañeros guardaparques, al director de la Reserva, a un técnico del Ministerio del Ambiente, MAE, y a un biólogo de Randi Randi que acompañó todo el proceso. Previamente hice preguntas introductorias que no tocaron asuntos de género (origen del programa de guardaparques y su impacto en la Reserva), con el fin de crear un clima propicio para la entrevista y disminuir la resistencia que, en general, suelen tener los asuntos de género entre las personas que no están familiarizadas con ellos.

A continuación expongo los resultados de mi investigación. En la primera parte describo el proceso por el que ha atravesado esta mujer hasta llegar a ser guardaparque. En la segunda explico qué factores han agilizado o impedido el proceso. En la tercera expongo las percepciones que sobre esta guardaparque tienen varias personas relacionadas con la Reserva. En todos los apartados me serviré de algunos testimonios recogidos en las entrevistas. Cada número corresponde a una persona: 1, 2 y 3 son guardaparques y 4 es un técnico del Ministerio del Ambiente.<sup>5</sup>

### **¿Qué hace una mujer como tú en un lugar como éste?**

En esta parte describo el proceso que ha atravesado una mujer rural, de escasos recursos económicos, madre soltera y con dos hijas, hasta desempeñarse como guardaparque en la Reserva Ecológica El Ángel.

El proceso comenzó en 2003, cuando la Asociación 23 de Julio decidió elaborar un Plan de Manejo Comunitario junto con la Corporación Grupo Randi Randi con el auspicio del Ministerio del Ambiente. Para ello hubo una serie de reuniones a las que asistían voluntariamente las personas de la comunidad interesadas en el tema, entre las cuales se encontraban Ana<sup>6</sup> y su familia.

---

<sup>5</sup> Aunque entrevisté a más gente, me he apoyado sólo en cuatro informantes para sustentar mis argumentos. Las opiniones e información obtenida de las otras personas está igualmente vertida en el documento, aunque no a través de testimonios.

<sup>6</sup> Obviamente, por motivos de privacidad, este no es su verdadero nombre. Lo tomo por comodidad en la escritura y fluidez en la lectura, para no estar continuamente haciendo referencia a "la mujer guardaparque".

El equipo técnico de Randi Randi puso en práctica diversas estrategias para garantizar la presencia de las mujeres en las reuniones convocadas para elaborar el Plan de Manejo. Algunas fueron:

- Proporcionar comida durante las reuniones, tanto para padres y madres de familia, como para sus hijos e hijas. Dado que la elaboración de alimentos es una tarea tradicionalmente realizada por mujeres, el estar exentas de este trabajo libera algo de tiempo y pueden asistir a las reuniones.
- Convocar las reuniones los sábados que, como no hay clases, hijos e hijas mayores se pueden hacer cargo de sus hermanos y hermanas pequeñas, así como de las tareas domésticas. Las mujeres quedan un poco más desocupadas y asisten a las reuniones.
- Llevar al padre y madre de familia, y no sólo a uno de ellos, durante las giras de promoción<sup>7</sup> del Plan de Manejo. Asimismo, Randi Randi se hizo cargo de los gastos de transporte y alimentación de las criaturas más pequeñas, que no podían quedar en casa.

Sin embargo, las soluciones técnicas no siempre son suficientes para resolver las inequidades de género en la participación comunitaria. A veces las medidas tomadas por las ONG o a través de políticas públicas, para mejorar la equidad de género, obvian las relaciones de poder dentro de la unidad doméstica, las cuales contribuyen a que, cuando hay reuniones comunitarias convencionales, no asistan todos los miembros de la familia: alguien debe permanecer en casa cuidándola y realizando el trabajo doméstico; casi siempre ese alguien es la mujer. Hay casos en los que las mujeres deciden asistir a pesar de todo, pero deben enfrentarse a horarios poco compatibles con su trabajo y a conflictos con sus compañeros, que no siempre ven bien que ellas se ausenten para participar en asuntos públicos. Revisemos algunos testimonios.

---

<sup>7</sup> El objetivo de las giras es conocer lugares donde la elaboración de Planes de Manejo Comunitarios ha tenido resultados exitosos.



1

... como hay muchachos en la casa, no nos dejan tiempo para ir a reuniones, hay que quedar una mujer en la casa. Somos de una organización y a las reuniones vamos todos. Pero se demoran las sesiones. Nos enojamos, porque quedando alguien, cuando uno llega todo está listo. La coordinación dentro de la familia es importante. Mi mamá me decía: "sigue vos y tu papá y yo no sigo, yo me quedo en la casa haciendo las cosas, y cuando vengan, tranquilamente". Porque: ¿qué haríamos todos si vamos a la misma reunión?

2

... los hogares no son abiertos al valor de la mujer. Hay machismo. Se dice: "cuando hay una reunión me voy yo y tu te quedas aquí". No hay el diálogo de pareja. Hay organizaciones que sí se organizan las mujeres con los hombres pero no funcionan. No es porque las mujeres no quieran asistir, sino por el problema que tienen con los cónyuges en casa. Porque si se van a una reunión al regresar tienen problemas. "Dónde estuviste, cuánto tiempo te estás, y en qué pendejadas estás". Y para no tener problemas, las mujeres dicen: "yo mejor me retiro". Y se quedan dos o tres nomás y ahí ya no hacen nada.

Ana acompañaba, comúnmente, a su padre a las reuniones. Tal y como ella dice, no asistieron a todos los encuentros, tan sólo a algunos. Los factores que probablemente han favorecido que ella participase en la elaboración del Plan de Manejo son, además del interés personal y de las medidas de Randi Randi orientadas a favorecer la participación comunitaria de las mujeres, el hecho de ser la primogénita y de no estar casada.

1

En las comunidades hay mucho machismo. Veo que como no tengo marido, a mí nadie me va a decir: "¿a dónde se va?, o ¿con quién se va?"

Mi papi me tiene confianza, a pesar de los problemas que he tenido. Con cualquier cosa es: "¿cómo hacemos?, ¿qué te parece?" Cuando salgo le digo cuando regreso, para sentirme ganando esa confianza de mis papás. No he tenido problema de que me pregunten: "¿a dónde ha estado usted?"

Como mi papi trabaja retirado, siempre me ha dicho "irase usted a las reuniones". Entonces yo, la hija más mayor, mi papá me tiene un poco así de confianza, yo siempre iba.

En cualquier sociedad, el género es un sistema que determina el acceso y control sobre la tierra, el trabajo, los recursos, las instituciones y los servi-

cios.<sup>8</sup> Y en algunas culturas, la única manera de que las mujeres accedan a la tierra es por medio de redes masculinas (Vázquez 2003), ya sea a través del matrimonio o mediante relaciones de parentesco con los varones de su familia. En el caso de Ana se podría afirmar que su participación en el proceso de elaboración del Plan de Manejo se volvió más efectiva, gracias al respaldo de su padre. A esta misma conclusión llega Alexandra Martínez (2005) en su análisis de la participación de las mujeres en las juntas de riego del río El Ángel. La tutela del padre permite a una hija participar como tesorera de la junta de regantes, puesto que no tiene hermanos varones.

Participé en el plan de manejo. A mi papi poco le interesaba, siempre me decía: "tienes que irte, vos más entiendes de eso." Me dio la oportunidad de estar dentro del proceso. Ahí es donde una se va enterando de cosas. A lo mejor si mi papá hubiese participado yo ni hubiera tenido la oportunidad de llegar hasta ser guardaparque.

A partir del Plan de Manejo se elaboró un conjunto de perfiles de proyectos. Uno de estos consistía en la creación de un programa de guardaparques comunitarios que realizasen tareas de control, vigilancia y sensibilización ambiental en la Reserva. Gracias a Randi Randi, este programa fue financiado a través del proyecto "Conservación Comunitaria", que dio inicio en 2004.

Dado que Ana había participado en ese proceso, tuvo conocimiento de la convocatoria anunciada para que las personas interesadas en trabajar como guardaparque aplicasen al puesto. Ella llenó el formulario, que previamente había sido dejado por los técnicos y técnicas de Randi Randi en cada una de las comunidades participantes, con sus datos y con la información requerida. Tras un proceso de selección, resultaron elegidas tres personas, dos varones y Ana, quienes siguieron un programa de capacitación previo a desempeñar la labor como guardaparques comunitarios. Y desde inicios de 2006 desarrollan su trabajo en la Reserva.

La Unión Mundial para la Naturaleza, UICN (Aguilar, Castañeda y Salazar 2002) considera que la conservación es una oportunidad para promover la

---

<sup>8</sup> Según el informe de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 2002, en el Ecuador, en 1995, únicamente el 19% de las mujeres era propietaria de tierras, mientras que los propietarios llegaban al 31%. De igual forma, existe una desigualdad de cerca de diez puntos en lo que se refiere a la propiedad de la vivienda.

equidad, debido a que muchas acciones novedosas para las comunidades, en términos de conservación y manejo de recursos naturales, no han sido etiquetadas ni clasificadas como pertenecientes a un sexo o a otro. Por ejemplo, el trabajo en zocriaderos es una actividad "neutral" desde el punto de vista genérico, ya que no es asignada socialmente ni a hombres ni a mujeres.

El programa de guardaparques comunitarios no encaja totalmente con esta característica de "neutralidad" de género, a pesar de que es una acción novedosa en cuanto a conservación. La razón es que tiene como antecedente a los guardaparques del Estado, un oficio tradicionalmente desempeñado por hombres. Sin embargo, los guardaparques comunitarios, al ser una experiencia resultante de la interacción entre el Estado, la sociedad civil y las ONG, favorece la participación de la población local. Así es como las mujeres pueden aprovechar estos "nichos" para participar en el trabajo ambiental de sus comunidades, tal y como ha ocurrido con Ana.

Por consiguiente, quienes impulsan acciones en pro de la conservación tienen la enorme oportunidad de desarrollar una propuesta de participación equitativa, que permita a hombres y mujeres trabajar en igualdad de condiciones en el desarrollo de actividades innovadoras. De esta forma no sólo se logrará alcanzar los objetivos de conservación, sino que, a la vez, se contribuirá a disminuir la discriminación e inequidad mediante la creación de posibilidades de acceso de las mujeres a las oportunidades y beneficios ofrecidos por las intervenciones innovadoras.

### **Problemas, problemas, problemas...y soluciones**

Como podrá suponerse, ni el proceso de formación como guardaparque ni el desarrollo de este trabajo en las condiciones físicas y culturales en las que tiene lugar han estado exentos de problemas para Ana, una mujer singular, y las personas que la rodean. Sin embargo, hasta ahora ha sido posible articular mecanismos que suavicen las barreras que han surgido en el camino. En este apartado analizo cuáles han sido los factores que han obstaculizado este proceso y cuáles lo han facilitado. Los nombraré factores inhibidores e impulsores respectivamente.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Estos términos corresponden a una categorización de Pilar Alberti Manzanares (Alberti, Pérez e Hidalgo 2003), antropóloga feminista española residente en México y profesora del Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas.

## I. Familia y doble rol

Varias autoras han discutido el problema de percibir a la familia como unidad armónica y homogénea cuyos integrantes tienen las mismas aspiraciones, conocimientos, derechos y acceso a recursos. Es necesario desmitificar esta visión, pues en realidad, en toda familia hay diferencias de intereses, perspectivas y grados de poder, y las mujeres generalmente tienen menos posibilidades de hacer valer sus opiniones y deseos, por la situación de inequidad en la que se encuentran (Vázquez 2003).

Considero que la familia de Ana ha jugado un papel tanto inhibitor como impulsor, aunque más este último. Comienzo por el primero y luego trataré el segundo en el apartado siguiente.

Como madre soltera, con dos hijas y residente en el hogar de sus padres, Ana ha debido continuamente demostrar su validez y responsabilidad como persona dentro de su familia, pues en muchos contextos culturales, como el ecuatoriano, ser madre soltera no es bien percibido. Además, económicamente no es nada fácil, pues es común que el padre se desentienda de las criaturas por completo.

En América Latina, al igual que en el resto del mundo, se están experimentando fuertes cambios en las relaciones sociales, familiares y laborales. Por un lado se ha producido la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, mientras que crecen las familias monoparentales, que ya no son un grupo marginal. En el Ecuador el 18% de los hogares son sostenidos únicamente por la mujer (CEDAW 2002).<sup>10</sup> Esto aún no ha sido lo suficientemente considerado, y la estructuración del trabajo sigue siendo la diseñada para empleados varones y con una sola fuente familiar de ingresos, con horarios de trabajo que son incompatibles con las necesidades de cuidar a niños y mayores dependientes (Hendriks, León y Chinchilla 2006).

Por otra parte, la sociedad latinoamericana ha sufrido descensos bruscos de natalidad. En el Ecuador, el promedio de criaturas por mujer reflejado en el censo de 1990 del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC era de 2,9 (2,5 en el área urbana y 3,6 en la rural), mientras que el de 2001 muestra un promedio de 2,4 (2,2 urbano y 2,9 rural). En muchas ocasiones las mujeres han tenido que elegir entre la estabilidad laboral o tener hijos, es decir, viven un conflicto entre el trabajo y la familia (Hendriks, León y Chinchilla 2006).

---

<sup>10</sup> En países vecinos, los censos demuestran un porcentaje de hogares encabezados por mujeres aún más alto. En Bolivia, es casi de un 30% (CEPAL 2006).

Ana es un claro ejemplo de ello, pues es la sustentadora de un hogar monoparental con un número bajo de criaturas (dos) y siente las tensiones propias de compaginar vida laboral y familiar. Su formación como guardaparque lleva asociada capacitaciones intensivas,<sup>11</sup> que a veces han requerido del desplazamiento fuera de su comunidad por varios días y, por lo tanto, su ausencia del hogar. Esto no influye de la misma manera en un hombre que en una mujer; debido a la división tradicional de tareas entre ambos géneros, y al diferente valor que se le asigna a cada una. No significa lo mismo para un hombre dejar a sus hijos e hijas con su esposa, hermana o madre, que para una madre dejarles con familiares. Esto último no está totalmente aceptado en la sociedad, aunque cada vez sea más frecuente hacerlo; incluso causa en la mujer sentimiento de culpa. Las personas entrevistadas lo explican muy bien.

4

Una madre de familia va a tener limitantes. Hay que tenerlo presente para que el grupo pueda ayudarla. Tiene que cumplir doble rol: como madre y como padre. Tiene que ir a la sesión de sus hijitos al colegio: "¿Cómo hago? No puedo". He estado consciente de esto y lo he hablado con los compañeros: "tienen que entender que uno es soltero y el otro es casado. Uno no tiene obligación, no va y punto. El casado tiene un reemplazo".

I

He participado en los cursos a pesar de tener hijas. Para mí, esto ha sido un problema. Porque dejarle una carga a mi mamá, irme una semana, estar fuera de casa durante las capacitaciones...

## 2. Prejuicios y machismo

Todas las personas consultadas han coincidido en señalar al machismo imperante en sus comunidades como una de las mayores dificultades para que haya mujeres guardaparques,<sup>12</sup> reconociendo incluso cómo les perjudica en sus relaciones personales más cercanas.

---

<sup>11</sup> Por ejemplo, el curso de brigadista forestal tuvo lugar en Otavalo y duró siete días.

<sup>12</sup> Según el informe de la CEDAW (2002), "El proceso de cambio de mentalidades es complejo en Ecuador, donde las prácticas sexistas están arraigadas en la tradición y en las costumbres."

Vale la pena aportar a la reflexión una definición de machismo, dado que es una palabra usada de muchas maneras y en muchos contextos. Tomo la de Victoria Sau (2001), que lo define como "aquellos actos, físicos o verbales, por medio de los cuales se manifiesta de forma vulgar y poco apropiada el sexismo subyacente en la estructura social". Ella lo diferencia de sexismo, que para la autora es "el conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado para poder mantener la situación de inferioridad, subordinación y explotación del sexo dominado: el femenino." En otras palabras, si el machismo es, ante todo, una actitud personal, un comportamiento, encuentra su respaldo y apoyo en un completo sistema social, una estructura, que es el sexismo.

El machismo se mete en nuestras vidas a través de las creencias y costumbres que día a día perpetuamos sin darnos cuenta. Aunque aparentemente muchas personas están de acuerdo con la existencia de una mujer guardaparque, en las conversaciones mantenidas siempre afloraba el comentario del "¿qué dirán?". Esto puede deberse a que una guardaparque no responde al modelo tradicional de feminidad, puesto que desarrolla un trabajo remunerado fuera de su hogar, en un ambiente público. Igualmente, un varón que desarrolle su trabajo acompañado de una mujer se sale de la "normalidad". Por lo tanto, una manera de impedir que nuevos modelos de hombre y de mujer más equitativos surjan en la sociedad es condenándolos y deslegitimándolos.

Sin embargo, también se da la fortuna de que existan personas que se mueven "a contra corriente", buscando nuevas formas de relacionarse entre seres humanos y de vivir, tal y como nos muestran a través de sus palabras.

## 2

Yo me siento tranquilo. No hay mal pensamiento de tener alguna relación con ella, porque la gente piensa que eso está pasando. A nivel de barrio les gusta hablar y hablar. A los amigos, ese rato que coges para arriba con ella: "¿y allá qué pasará?". Cuando me dicen así, digo: "no pasa nada", me voy yendo y no les hago caso.

Veo difícil que haya otras mujeres guardaparques. Porque cualquier mujer va a decir: "¿cómo voy yo a ir por el páramo con un hombre solita?" En este medio, las familias van a decir: "¿cómo va a subir arriba con un hombre?". No las dejarían.

3

Nos sentimos bien con ella como compañera, conversamos, nos reímos... Sin embargo la gente lo ve de otra forma porque no tiene formación... Ellos piensan que nosotros vamos a hacer cosas malas. Nosotros como estamos formados, somos compañeros y no pasa de ahí.

Y hasta van convenciendo a la familia de uno. "Uy, ya cogieron por ahí, algo anda mal". Hay dificultades en la casa. Así es como pienso yo y la compañera: nosotros salimos a trabajar, no a hacer más nada. Esto es una gran cuestión que deberíamos cambiarla.

Yo sentía lo que iba a pasar. Digo, "¿y ahora?, si voy con una compañera, ¡guau!, ¿qué va a opinar la gente, mi familia?". El primer mes de trabajo, contento de la vida porque me tocó con un compañero. Ahí no había ningún problema.

I

La gente piensa que una al ir con un compañero... Pero a mí no me ha importado. El otro día discutíamos con una señora. Me decía: "pero, ¿cómo yendo al páramo?", o sea, que de por sí, ya. "Porque usted va con un hombre casado".

A continuación explico los factores que han ayudado a Ana en su proceso y que podrían facilitar el camino para que otras mujeres lleguen a ser guarda-parques.

### **3. Apoyo laboral y familiar**

En la sección anterior afirmé que la familia ha jugado un rol inhibitor, pero también impulsor. El carácter impulsor ha sido sobre todo asumiendo las tareas del cuidado de las hijas de Ana cuando ella ha debido ausentarse del hogar para acudir a las capacitaciones, pero también dando muestras de apoyo a su trabajo. Seguramente sin la ayuda de su familia, específicamente de sus padres, este camino se le habría hecho menos llevadero.

I

En las capacitaciones me daba mi tiempo y mis papás en mi casa me han comprendido.

Dificultad también, por dejar a mis hijas. Pero mis papás me han apoyado. Cuando me cogieron para el trabajo mi papá me dijo: "vos no aguantas".

Y hasta el momento más bien ha sido apoyo moral. Hasta ahora no he tenido problema.

Por otro lado, en su entorno laboral ha habido personas con la capacidad de reconocer las barreras que soportan las mujeres para conciliar vida laboral y familiar, la cual se acentúan en el caso de las madres solteras, así como los obstáculos culturales propios de una mujer trabajando entre hombres. Se han encontrado soluciones con creatividad y voluntad.

#### 4

Facilitar los horarios para ella. Hay ocasiones en que tienen que salir muy temprano, entonces digo: "esto no tiene que ser así. Cuando usted haya llevado a sus hijitos a la escuela y tenga limpia la casa ya pueden salir". Porque si se demoran una o dos horas no va a pasar nada, no se va a destruir el ambiente. Tenemos que adaptarnos a esto y entender.

¿Cómo meter a la mujer en el grupo de guardaparques? Si le dejo con una sola persona corro el riesgo de que algo pueda existir y los comentarios de la comunidad. Hay que cuidar eso. Entonces la mujer rotó con todos, todos van a tener la experiencia de trabajar con ella, y ella conocer el carácter de todos. Ellos estuvieron de acuerdo. Y así hicimos.

#### **4. El enfoque de género de Randi Randi**

La ONG Randi Randi hizo una apuesta fuerte por tener una guardaparque en el equipo. Fue por ello que el equipo técnico tomó algunas medidas para evitar las dificultades que surgieron en el proceso de capacitación de Ana. Estas fueron algunas de las que se pusieron en práctica.

- Se comunicaron las fechas de las capacitaciones con la suficiente anticipación, para permitirles organizar sus tareas. En el caso de Ana, ella pudo conseguir quien se hiciera cargo de sus hijas mientras duraba la capacitación y ella se ausentaba del hogar.
- Se permitió a las hijas de Ana asistir a algunas capacitaciones, haciéndose Randi Randi cargo de los gastos.



- Se permitió a los otros guardaparques llevar a sus hijos e hijas durante las giras de promoción.<sup>13</sup> Los gastos fueron igualmente cubiertos por Randi Randi.
- En la distribución del alojamiento se separaron a los hombres de las mujeres. Como ellos fueron más numerosos y provenían de distintas comunidades, se los distribuyó aleatoriamente con el objetivo de que se conociesen entre ellos. A las mujeres se las puso en una misma habitación con baño privado.

Estas medidas son buenas pero no garantizan, en sí mismas, la igualdad, es decir, las soluciones implementadas por las ONG u otras entidades no siempre son suficientes para resolver los problemas de género y manejo de recursos naturales, lo cual detona la siguiente pregunta: ¿hasta dónde deben llegar estas medidas prácticas? ¿Las ONG y demás entidades deben intervenir aún más en las relaciones familiares?<sup>14</sup> Si bien es difícil para muchas organizaciones intervenir en las relaciones desiguales de poder que se dan dentro de estos grupos, sobre todo para las que están especializadas en el área ambiental, como es el caso de Randi Randi, donde la mayoría de sus profesionales proviene del área de las Ciencias Naturales o Exactas (biología, agronomía, geografía, etc.), las relaciones de poder dentro de la familia son un reto importante para la consecución de la igualdad de género. Según muchas autoras, esta dimensión es la más resistente al cambio y es donde los conflictos son más obvios e intensos. En el núcleo de esta dimensión se encuentran la negociación, la comunicación, la defensa de los derechos y la dignidad de las mujeres (Alberti, Pérez e Hidalgo 2003).

Vale la pena enriquecer este cuestionamiento con un perspicaz y valioso argumento de Susan Paulson (2007), en el que "le da la vuelta" al dilema planteado. Según ella, no habría que preguntarse únicamente si nuestro propósito de apoyar iniciativas que cambien las relaciones de género "desde fuera" como ONG o como instituciones es o no legítimo, es decir, si hay que ponerle límites o no a nuestra acción. Hay que reconocer que toda inter-

---

<sup>13</sup> Estas giras tienen como objetivo conocer los programas de guardaparques comunitarios de otras áreas naturales protegidas que hayan tenido buenos resultados

<sup>14</sup> Algunas autoras las denominan relaciones cercanas e incluyen a aquellas que se dan en el espacio privado de la familia en donde la mujer interactúa con su esposo, hijas, hijos y otros familiares que comparten el mismo techo (Alberti, Pérez e Hidalgo 2003).

vención externa, independientemente de su propósito, promueve cambios en las relaciones de género. También las entidades que no plantean medidas o estrategias para incidir en las desigualdades de género tendrían que cuestionarse de la misma manera. En muchos casos sus intervenciones están perpetuando un sistema injusto entre hombres y mujeres o están introduciendo nuevas desigualdades de género mediante la provisión de conocimiento, tecnología, fortalecimiento organizacional y poder a un grupo y no a otro, sin hacer un alto en el camino y pararse a reflexionar sobre los impactos culturales de su trabajo.

Para acotar por el momento el asunto de la tensión que se presenta en el seno de las organizaciones entre trabajar relaciones familiares o no hacerlo, sólo puedo extraer varias conclusiones, puesto que no es el objetivo de este artículo. La primera es que una organización sólo debe emprender acciones en este campo si cuenta con los medios técnicos y personales necesarios, pues se requiere de profesionales con una buena formación y experiencia para trabajar estos temas tan delicados. Si, por el contrario, una organización decide no incidir directamente sobre las relaciones familiares o cercanas, no debe esperar que aplicando una serie de medidas técnicas vaya a incidir significativamente en la igualdad de género. Hay que contar con esta desventaja y aceptar que las soluciones propuestas pueden no cumplir sus objetivos de empoderamiento de las mujeres, una vez que pasan por el filtro de la familia. Estas "encrucijadas" muestran la necesidad acuciante de contar con personas especialistas en género y ambiente que sean capaces de articular medidas conducentes a la igualdad de género en la gestión de los recursos naturales incidiendo a distintos niveles, incluido el familiar.

## **5. Nivel educativo y formación**

No digo nada nuevo si afirmo que la educación es uno de los instrumentos más poderosos de cambio social. De todos los candidatos seleccionados, Ana es la que tiene el nivel educativo más alto. Ella ha estudiado hasta secundaria mientras que el resto de sus compañeros han cursado hasta primaria. Constituye una excepción en un país donde sólo el 64,95% de las mujeres ha estudiado primaria y el 29,72% ha accedido a educación secundaria (CEDAW 2002).

La formación recibida durante las capacitaciones, incluida la de género, ha sido detectada por la mayoría de personas entrevistada como clave para hacer frente a todos los comentarios negativos surgidos en la comunidad, a raíz de trabajar con una guardaparque. Percibo un cambio de mentalidad en estas personas, que se convierten, así, en catalizadores sociales, fomentando nuevas maneras de relacionarse entre las personas y con la naturaleza.

1

Si a mí me han preparado, y a los compañeros los han preparado, entonces no hay problema.

2

Tampoco es importante lo de los comentarios, porque ella es una persona bien formada. He caminado por el páramo con mujeres solas pero yo nunca he tenido una atribución a nada, yo defendiendo mi trabajo y nada más. Porque esa es la formación que me dieron.

## **6. Empoderamiento y conciencia ambiental**

A pesar de que el empoderamiento se ha convertido en un concepto central en el discurso y en la práctica del desarrollo, es un término complejo que no tiene una definición universal, lo que ha dado lugar a un sinnúmero de interpretaciones con divergencias y similitudes. El término tiene significados diversos según el contexto sociocultural y político, y no se traduce fácilmente a todas las lenguas. Se puede entender como un proceso, como un producto, como un enfoque o como un fin. Además, es multidimensional ya que tiene implicaciones a nivel individual, organizacional, político, sociológico, económico y espiritual. Tiene valor por sí mismo aunque también puede ser utilizado como un instrumento. Se puede entender como un proceso individual, a través del cual la persona toma control sobre su vida o bien como un proceso político en el que se garantizan los derechos humanos y justicia social a un grupo marginado de la sociedad (FRIDE 2006), como es el caso de las mujeres.

La mujer cuya historia estoy relatando da muestras de estar en proceso de empoderamiento<sup>15</sup> a través de sus afirmaciones, y de cómo este camino ha corrido paralelo a un desarrollo de su conciencia ambiental.

I

Yo he sido siempre participativa, y parece que eso me ha hecho, poco a poco,irme quitando esa tela y he ido avanzando.

Desde que yo me doy cuenta he sido preguntona, jodida. Desde joven me ha gustado estar participando. La gente decía: "en todo está metida". Pero para mí sirve.

O sea, soy curiosa, si me encuentro con alguien por ahí, ya converso...

En el colegio decían: "no hay que quedarse con incógnitas, hay que preguntar..." Todo eso a uno se le va metiendo y va sintiendo la práctica, va preguntando para tener información. Y así he llegado a tener varios trabajos.

Las mujeres, ¿por qué no ocupar esos lugares que los hombres también ocupan? Por eso yo tengo como un coraje. Yo digo, ¿por qué no lo voy a poder hacer yo? Si soy igual, una persona. Eso también me ha influido muchísimo. A pesar de que hay esa barrera para las mujeres.

Una posible metáfora que ilustra cómo se va desarrollando la conciencia ambiental en el caso de esta mujer es "gota a gota". Es como si la mente fuera un vaso que se va llenando poco a poco, a través de distintos descubrimientos y estímulos, hasta que llega un momento en que rebosa y se pasa a la acción. En el caso de las mujeres, Bina Agarwal (2004) explica cómo la relación entre estas y el ambiente no es siempre la misma, depende de factores sociales, étnicos y culturales, y no se debe a una naturaleza femenina. Esto se corresponde con los siguientes testimonios.

I

Mire, eso sí, yo no voy a decir: "desde niña he sido amante a la naturaleza". Pero a uno, con el transcurso del tiempo, le va naciendo la iniciativa. Desde ahí uno se va formando idea, ¿por qué hacer esto? Por ejemplo con capacitaciones, con cosas que uno escucha en la televisión, en la radio... se pone a reflexionar. Y así es donde uno ya francamente está consciente y donde yo ahí ya le puse más afán.

---

<sup>15</sup> Strandberg dice que "el empoderamiento es como la obscenidad: no puedes definirlo pero lo conoces cuando lo ves". Esta cita la escuché durante una exposición de la politóloga Marta Pajarín (2006) en el VII Magíster en Género y Desarrollo del Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI).

Cuando se formó la reserva, como yo trabajaba en ese proyecto, tenía una camiseta que tenía dibujado la luna y un venado. Entonces viene una amiga y me dice, leyendo la camiseta, "Reserva Ecológica El Ángel", "y esos páramos tan bonitos, tan bellos". Y pensé: nosotros decimos "el páramo nomás", pero hay otra gente de fuera que lo valora bastante. Pensé que teníamos algo bonito, ¿y nosotros por qué no decir nuestro páramo, nuestros frailejones?

## **¿Y lo que opinen los demás está de más?**

Las percepciones que las personas relacionadas con la Reserva tienen de la mujer guardaparque son una mezcla de admiración, que podríamos denominar propias del "discurso de la excelencia", naturalización de la mujer (dos términos que se explican brevemente a continuación) y valoración honesta de su trabajo y de las condiciones físicas y culturales en las que tiene lugar.

Muchas investigadoras feministas parten de la idea de que vivimos en un mundo desigual en cuanto al género. A este sistema de relaciones injustas entre hombres y mujeres, en el que las segundas están en situación de desventaja, lo llaman patriarcado. El patriarcado sería un sistema opresor y las mujeres un grupo oprimido. Uno de los mecanismos del patriarcado para que las mujeres no se sientan discriminadas es extender discursos que enaltecen ciertas características "buenas" tradicionalmente atribuidas a las mujeres, como "la honradez", "el instinto maternal", "la dedicación al trabajo", "la ausencia de vicios", pero casi siempre dentro del ámbito privado y familiar; es decir, sin alterar el modelo vigente de género. A esto se le conoce como "discurso de la excelencia". Estos son algunos ejemplos en el caso de la mujer guardaparque.

I

Y parece que como mujer, al menos yo así lo pienso, lo toman las cosas más en serio antes que entre hombres.

Dentro de la comunidad hay pros y contras. Gente que dice: "qué bien el trabajo que usted hace, una mujer decidida que se ha decidido por esto".

3

A nivel institucional defienden un poco más de afecto hacia la mujer. La tratan mejor; le tienen más presencia, yo me imagino que porque es la primera. Es como si tú te compraras un carro nuevo. Lo vas a cuidar bien. Es natural.

2

Algunas cositas si son de ayudarle porque por el hecho de ser mujer no puede hacer cosas que hace uno. Hay que ser considerado, esa es la palabra, con la mujer, y nada más. Yo eso pensaría.

Naturalizar a las mujeres significa reducirlas a sus condiciones biológicas, sin tener en cuenta su contexto cultural. Así, se dice que las mujeres tienen menos fuerza o menos resistencia física, que no pueden realizar determinados trabajos porque se quedan embarazadas, porque tienen la menstruación, etc. En los relatos se percibe cierta naturalización mezclada con explicaciones coherentes acerca del uso de la fuerza física en el trabajo de guardaparque. En parte puede ser debido al periodo actual de transición en que se encuentran las relaciones tradicionales de género y los modelos hombre/ mujer.

I

El trabajo, al menos para una mujer, es un poquito forzado, ¿no?

Ellos son hombres. Podrán caminar más breve...Pero yo un paso tolerable puedo caminar. Si ellos son personas. Lo único que pueden ser más fuertes. Como mujer no tendré la misma fortaleza, pero no me es difícil.

3

Diferencias sí hay. Por ejemplo en un incendio, estamos en mejor condición física y podemos hacer el trabajo más duro. En cambio la compañera podría hacer algo más suave. O sea, por lo general los latinos así es como manejamos las cosas.

2

...el trabajo de guardaparque no es de mucho esfuerzo. Es de inteligencia. En agricultura es duro. Ahí la mujer no puede intervenir porque un carro de papas...pero hay mujeres que sí lo hacen. Entonces, ¿por qué no va a poder hacer cualquier mujer el trabajo de guardaparque? El caminar es normal de cada persona. El problema sería habiendo una quema, pero ahí necesitamos buscar más ayuda. Y se va a defender bien. Ya tuvo una experiencia, yo la vide muy bien.

En general y en contra de lo que pudiese parecer, entre las personas entrevistadas hay una gran apertura a la participación de mujeres guardaparques en las áreas protegidas. No hay muestras de recelo, más bien aprecian el

cambio e incluso reconocen que el hecho de que haya mujeres haciendo trabajos ambientales mejora el alcance de los objetivos conservacionistas, lo cual ha tenido buenos resultados en la Reserva Ecológica El Ángel.

4

Ellas no establecen un diálogo directo mujer-hombre, hay más afinidad mujer-mujer. Las mujeres le están teniendo más confianza a ella en algunas actividades que pueden estar incidiendo en las mujeres. Le tomo a la compañera como muy buena estrategia. En las reuniones las mujeres más se pegan con ella y le respaldan. En la selección fue bastante acogida la propuesta por las mujeres, de que debe haber una mujer guardaparque. Entiendo que las mujeres necesitan una representante en estos espacios. Porque en otras ocasiones los guardaparques eran sólo hombres y las mujeres no participaban tanto.

Sería bueno que en las charlas de las escuelas haya mujeres. Veo el trabajo en su conjunto, no es sólo los recorridos. Ojalá hubiese más mujeres en estos espacios: escuelas, reuniones, en el recorrido, donde encuentran a las compañeras ordeñando las vacas, cavando las papas... Que puedan tener otro tipo de diálogo y podamos disponer de información que ahora no tenemos.

La mujer tiene otra visión de los recursos naturales. Lastimosamente esto no es muy visible por las personas que trabajamos en medio ambiente. Si hubiese más mujeres guardaparques sería más fácil entender este lenguaje.

2

La ventaja es, a nivel local puede no ser una ventaja, pero a nivel país ganamos mucho con un área protegida que tenga una mujer guardaparque. Porque hay gente bien formada que sí entiende lo que es un cargo, ¿no?

Por otro lado, el hecho de que haya una mujer guardaparque no sólo es percibido como positivo en tanto que mejora la manera en que la comunidad se relaciona con los recursos naturales. También como agente de cambio cultural, puesto que cuestiona el modelo femenino tradicional y, por lo tanto, de género.

3

Sería bueno que hubiese más mujeres guardaparques. Ahora hay una y hay un sinnúmero de habladurías, pero si se integraran dos iría disminuyendo ese problemilla. Y si se integraran tres mucho mejor. La gente ya se va acostumbrando a, ¿cómo se llama?, el género. Ya no va habiendo diferencias.

2

Esto nos da experiencia, como hemos hablado de género, de cómo nos debemos relacionar entre mujeres y hombres, para relacionarse en la humanidad entera. Yo veo que lo logramos, estamos relacionados con una mujer en nuestro trabajo.

La compañera tuvo el reto de entrar a ser guardaparque. Tiene que seguir adelante y ojalá otra mujer diga: "mira la compañera. ¿Por qué no también yo?". Ella fue la primera aquí y por eso se le merece un respeto muy grande, y ayudarle mucho, y de lo demás olvidarse.

4

Ahora lo importante es darle seguridad. Que no haya una distorsión de la experiencia, porque eso sería un fracaso. Si ahora la presencia de ella es bien manejada, va a ser la puerta para que otras mujeres digan: "yo también quiero ser guardaparque". Ya han existido ideas en la comunidad. Algunas señoras ya han dicho que quieren serlo.

## Conclusiones

Tras haber analizado el proceso de Ana y repasado tanto los factores inhibidores como impulsores del mismo, concluyo que esta experiencia es positiva tanto desde el punto de vista ambiental como social, y específicamente para las mujeres.

Desde el punto de vista de la conservación la presencia de una mujer guardaparque mejora la gestión de los recursos naturales en la Reserva, porque a través de ella se accede a la información ambiental (actividades, necesidades, preocupaciones, uso de recursos...) manejada por las mujeres, que normalmente es obviada en la gestión comunitaria de los recursos naturales. Según la Ecología Política Feminista,<sup>16</sup> dada la separación de roles por género, mujeres y hombres tienen conocimientos particulares sobre el ambiente, los cuales pueden ser importantes en la formulación de proyectos ambientales. Tomando esto en cuenta, las mujeres serían un "grupo de interés". Si desconocemos la forma en que mujeres y hombres se apropian de algunos

---

<sup>16</sup> La Ecología Política Feminista es un marco teórico que profundiza en la relación de las mujeres y el ambiente. Surgió en la década de 1990 y sus autoras son Dianne Rocheleau, Barbara Thomas-Slayter y Esther Wangari (1996).



recursos y no de otros, el poder o la falta de poder que tienen sobre otras personas para controlar sus actividades, y los espacios que utilizan para fines productivos y de reproducción social, no podremos formular proyectos de manejo ambiental que las poblaciones hagan suyos (Vázquez 2003).

Por otro lado, a través de la guardaparque se fomenta el involucramiento de otras mujeres en los trabajos ambientales de sus comunidades con lo cual se mejoran los objetivos de la conservación comunitaria participativa ya que provoca un impacto "multiplicador y trans-generacional".<sup>17</sup> El cambio ambiental efectivo y perdurable no puede concebirse sin sus actores, conocidos también como "grupos de interés"; algunos, como las mujeres, son más difíciles de reconocer que otros, por la situación de inequidad en la que se encuentran. Los proyectos participativos que no hacen explícito el enfoque de género no logran que las mujeres tengan verdadera influencia en las decisiones y compartan el control del proyecto (Vázquez 2003).

Desde un enfoque social una mujer guardaparque supone una ruptura con el modelo tradicional femenino, lo que provoca una evolución y una apertura hacia la diversidad y la pluralidad culturales en las comunidades rurales cercanas o inmersas en la Reserva. Esta experiencia es una pequeña pero importante contribución a la igualdad de género en la sociedad rural ecuatoriana, puesto que supone la participación de una mujer en la gestión ambiental directa de un área natural protegida, ámbito que ha sido y es eminentemente masculino.

En último lugar, el que haya mujeres guardaparques no es sólo beneficioso por constituirse como "instrumentos" imprescindibles para el manejo comunitario de recursos naturales. Esta experiencia ha sido fuente de empoderamiento individual para la propia Ana, pero también para otras mujeres que ahora cuentan con un nuevo modelo femenino de relación con el ambiente en su propia comunidad. Esto es esencial para cambiar el modelo actual de género en el cual ellas se encuentran en desventaja.

Sin embargo, concluyo igualmente que, debido a los prejuicios sexistas aún persistentes, el trabajo de Ana no deja de ser algo anecdótico. Para que tenga trascendencia y dé lugar a una verdadera incorporación de las mujeres al trabajo de guardaparques comunitarios en áreas naturales protegidas, aún falta mucho por hacer. Debe hacerse incidencia no sólo en la sociedad civil (y específicamente en las mujeres), sino en los equipos técnicos de las

---

<sup>17</sup> Comentario de Susan Paulson a este artículo en 2008 por medio de correo electrónico.

ONG ambientalistas y en el personal del Ministerio del Ambiente (MAE). Del trabajo realizado por Randi Randi llevando a cabo medidas concretas en pro de la equidad de género en el programa de guardaparques comunitarios se pueden extraer interesantes conclusiones. Algunas de las acciones propuestas para ello son descritas en la siguiente sección.

## Recomendaciones

Dado que uno de los objetivos de este artículo es "abonar" la discusión sobre género y ambiente en Ecuador, especialmente en el ámbito de la conservación comunitaria, a continuación planteo dos tipos de recomendaciones: 1) una serie de sugerencias a personas gestoras y directoras de áreas naturales protegidas y personal de ONG con competencias en vigilancia y control ambiental con el propósito de incluir a las mujeres en los distintos niveles de los programas de guardaparques comunitarios **en condiciones de igualdad**<sup>18</sup> y 2) unas propuestas para seguir profundizando en la investigación y el trabajo institucional en género y ambiente.

### I. Puesta en práctica de medidas "gender-friendly"

Como la intención es dar ideas para "replicar" la experiencia descrita en otros lugares, mis recomendaciones apuntan a distintos niveles, según el grado de avance en el que se encuentre el programa de guardaparques comunitarios.

Sin embargo, es necesario procesar las recomendaciones teniendo en cuenta las desventajas que enfrentan las mujeres en un sistema patriarcal, en lo que concierne a la división genérica del trabajo, las políticas del Estado y las relaciones del mercado, ya que éstas constituyen serios obstáculos para conseguir la equidad entre mujeres y hombres (Vázquez 2003). Sin este tipo de consideración, las recomendaciones pierden sentido, ya que serán llevadas a cabo como meras concesiones hacia las mujeres o como manera de

---

<sup>18</sup> Lo resalto porque tal y como recoge el informe de la CEDAW (2002) para el Ecuador, "la participación femenina en el trabajo se ha incrementado con el tiempo, sin que esto signifique que lo hace en iguales condiciones que el hombre".

ejecutar proyectos ambientales "políticamente correctos" de cara a la búsqueda de financiamiento.

### **1.1 Para iniciar el proceso, tomar nota...**

En las convocatorias públicas de los programas lo ideal es garantizar vías de difusión que lleguen a las mujeres y no sólo a los hombres (afiches pegados en lugares públicos, reuniones comunitarias a las que asistan mujeres y hombres, comunicación directa a través de líderes y lideresas, etc.). Tal y como se comentó en el apartado de los factores inhibidores, ni las familias ni las comunidades son unidades homogéneas y armónicas.

Aunque no se pueda garantizar totalmente la presencia de mujeres en los procesos de selección de guardaparques, se las debe estimular directamente y animarlas para que postulen. Esto se puede conseguir mediante actividades concretas como: formación de grupos de mujeres candidatas, charlas de mujeres guardaparques sobre su trabajo, talleres sobre empoderamiento y autoestima, análisis de las barreras que atraviesan las mujeres para participar, etc.

### **1.2 A la hora de capacitarse...**

Es importante que haya facilitadores de ambos sexos, pues numerosos autores y autoras coinciden en afirmar que las mujeres de diversas culturas de todo el mundo se sienten más cómodas conversando con otras mujeres (Rojas 2000). Y es posible que con los hombres ocurra algo parecido.

En base a lo aprendido durante el proceso liderado por Randi Randi y tal y como han reconocido todas las personas entrevistadas, se debe incluir al menos un módulo de género en la formación del equipo de guardaparques y encargar a especialistas que lo impartan. Este módulo debería "servir" para reflexionar sobre las relaciones entre hombres y mujeres y sus implicaciones, así como para impulsar la toma de conciencia y convertirse en motores de cambio hacia modelos de género más justos y equitativos, a través del trabajo como guardaparques.

Las capacitaciones son importantes debido a que las personas guardaparques no sólo realizan tareas de vigilancia y control, sino también de edu-

cación y sensibilización ambiental. Son una suerte de puente entre el área protegida y la población que la habita y realizan una importante labor en pro de un desarrollo sostenible. El enfoque de género ayuda a entender las diferentes relaciones que entablan hombres y mujeres de distinta condición con el área protegida, lo que es de suma utilidad para buscar soluciones a los conflictos ambientales que surjan. Además, la formación en género permite que, a través del programa, no se transmitan ni perpetúen las mismas prácticas sexistas que impiden el avance hacia la igualdad de género y que precisamente estamos tratando de evitar.

Siempre que sea posible, las capacitaciones deben tener lugar en horarios compatibles con los trabajos productivos y reproductivos de las personas; es conveniente contratar servicios de guardería para facilitar la asistencia de padres y madres con hijos a su cargo.

### **1.3 ¡Y ahora...a trabajar!**

En el diseño de las condiciones laborales del equipo de guardaparques sería recomendable considerar una licencia tanto por maternidad como por paternidad. De esta forma se cambiaría el estereotipo de las mujeres como las únicas responsables del cuidado de hijos e hijas, y se evitaría su minusvaloración en el ambiente de trabajo por el hecho de ausentarse en caso de embarazo; además se estaría mostrando el valor social de la maternidad y fomentando la maternidad y la paternidad responsables, tal y como recoge la Constitución Ecuatoriana de 1998 (CEDAW 2002). Esto se alentaría igualmente aumentando la bonificación económica percibida por hijo o hija a cargo de la persona guardaparque.

En la compra o elaboración de uniformes para el equipo de guardaparques no se aconseja tomar el modelo masculino como neutral. Deben adquirirse prendas cómodas, unisex, y que sean del agrado tanto de los hombres como de las mujeres.

### **1.4 Y del principio al final, como eje transversal...**

Para que el programa de guardaparques sea incluyente en todas las fases de su ciclo, es crucial que la estrategia de difusión, sensibilización y comunicación

que se adopte tenga enfoque de género desde su inicio. Así, en los afiches y textos de la convocatoria debe hacerse referencia específica a mujeres guardaparques, a través de fotos y en el texto; de la misma manera, el material empleado en las capacitaciones, máxime si es diseñado especialmente para ellas, debería contener imágenes que no muestren estereotipos de género, sino que ilustren a hombres y mujeres realizando tareas distintas a las tradicionales, que aparezcan personas y paisajes propios del entorno cultural, etc. Además, es preciso tener en cuenta que en los materiales de difusión del área natural protegida (folletos, afiches, pegatinas, etc.) aparezcan imágenes o dibujos de las mujeres entre el equipo de guardaparques comunitarios para que no queden invisibilizadas.

Es vital que se emplee siempre un lenguaje no sexista, ya que supone un avance con respecto al tradicional (aunque al principio su uso sea complicado, inadecuado e incluso molesto) ya que permite el reconocimiento de todas las personas, indistintamente de su sexo, creando buenas condiciones para su participación y empoderamiento.

Asimismo, se debe favorecer el encuentro entre mujeres guardaparques de distintas zonas del Ecuador y de países latinoamericanos organizando reuniones, congresos, seminarios, talleres, etc. Se conseguiría así visibilizar y valorar la importancia de su trabajo en el manejo de las áreas protegidas. Igualmente aumentarían la confianza y la conciencia de las mujeres sobre sus derechos lo cual ayuda a que vayan adquiriendo voz propia en asuntos ambientales.

## **2. Papel de las mujeres en la conservación de áreas protegidas**

Mi segunda intención es ir más allá del nivel puramente práctico y "aprovechar" esta iniciativa para ahondar la reflexión entre las personas con competencias en la gestión comunitaria de áreas protegidas sobre el papel de las mujeres en ella.

Uno de los temas que me gustaría resaltar, y que he tocado anteriormente, tiene que ver con hasta dónde deben las ONG e instituciones considerar y tratar de influir en las relaciones de poder que se dan en la familia en tanto que obstaculizan el empoderamiento de las mujeres y su participación en asuntos ambientales. Otra cuestión importante en futuros estudios sobre género y ambiente es el papel que juegan las madres solteras en el

trabajo ambiental de sus comunidades.<sup>19</sup> Además de ser un trabajo precioso, arrojaría claves novedosas para la gestión comunitaria de recursos naturales y pondría de manifiesto un hecho bastante extendido pero poco reconocido y "desaprovechado" por algunas ONG e instituciones, que continúan organizando la participación según modelos familiares convencionales (Paulson 2007).

Para acabar, sería bueno que esta experiencia sobre la mujer guardaparque en la Reserva Ecológica El Ángel provocase una reflexión profunda sobre el papel de las mujeres en la gestión de las áreas protegidas. Es decir, aunque es muy necesario que ellas estén en los niveles de ejecución, donde se controla el estado de los recursos naturales y donde se hace sensibilización a la población que habita el área, como es el caso del programa de guardaparques, esto no es suficiente para garantizar una gestión verdaderamente democrática y con enfoque de género. Para ello se hace necesario que la participación sea más amplia y que también haya mujeres en los espacios donde se toman las decisiones: donde se discute qué especie es importante conservar, cuándo se puede cazar y cuándo no o cómo emplear los fondos recaudados con las visitas al área. Este es un gran reto que todas las personas interesadas en el campo del género y el ambiente tenemos por delante.

---

<sup>19</sup> Comentario verbal de Susan V. Poats, Quito, 2006.