

Género, etnicidad y cambio cultural: feminización del sistema de cargos en Cuetzalan

*Eugenia Rodríguez Blanco**

Resumen

Desde una perspectiva de género y etnia, este artículo aborda el cambio cultural en contextos indígenas y, de manera particular, aquellos cambios que afectan a la posición y condición de las mujeres indígenas. Para ello procuramos documentar los procesos que siguen algunos cambios culturales que representan la superación de la exclusión de las mujeres a determinados espacios, así como analizar los factores causales que han dado lugar a dichos cambios. Este análisis ofrece resultados que permitan concluir si las transformaciones ocurridas son producto de un verdadero cambio pro igualdad en las relaciones de género o si, por el contrario, no son más que la resignificación de la tradicional subordinación de género. El caso que aquí analizamos es el de la reciente y creciente participación de las mujeres en el sistema de cargos, una participación femenina que representa un cambio cultural en relación con la tradicional exclusión de las mujeres a dicha institución social y comunitaria.

Palabras clave: género, etnicidad, cambio cultural, empoderamiento, sistema de cargos.

Abstract

From a gender and ethnic perspective, this article examines the cultural change in indigenous contexts and, specifically, those changes affecting the position and condition of indigenous women. We aim to document the processes followed by the cultural changes regarding the overcoming of women exclusion, and analyze the factors that

* Investigadora posdoctoral, Área de Género: Mujer Rural, Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas, México (2009-2010). Becaria del Programa Maec-Aecid, España [rodriguez.eugenia@gmail.com].

cause such changes. This analysis will reveal whether the change is a real pro-equity transformation in gender relations or, on the contrary, it is just a new form of traditional gender subordination. The case that we will analyze in this article focuses on the recent and increasing participation of women in the cargo system, which represents a cultural change in relation to the traditional women exclusion in this social and communal institution.

Key words: gender, ethnicity, cultural change, empowerment, cargo system.

Artículo recibido el 28-04-10

Artículo aceptado el 26-10-10

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, en México, asistimos a un fenómeno cada vez más consolidado en contextos indígenas en relación con los sistemas de cargos. Se trata de un proceso de cambio que supone la participación creciente y visible de las mujeres en cargos comunitarios, antes exclusivos de los hombres. Así, las mujeres indígenas, ahora mayordomas, regidoras, fiscales, juezas de paz o tenientes de danzas se hacen presentes de una manera visible en el sistema de cargos y configuran uno de los cambios más interesantes para el estudio de esta institución desde la perspectiva de género. Este fenómeno o tendencia, que podría considerarse como la “feminización de los cargos” en comunidades indígenas, revela cambios sociales y culturales, pero ¿representa también un cambio en las relaciones de género?; ¿revela cierto empoderamiento de las mujeres?

El análisis de género sobre el proceso de feminización de los cargos, demuestra que este fenómeno no es consecuencia de un cambio en las relaciones de género, así como tampoco es un factor causal para el empoderamiento de las mujeres indígenas. Por tanto, sostenemos en este artículo que la participación de las mujeres en cargos comunitarios no responde a cambios pro equidad de género en contextos indígenas.

CARACTERIZACIÓN BÁSICA DE LOS SISTEMAS DE CARGOS

Los sistemas de cargos son instituciones sociales aún vigentes en las comunidades indígenas de Mesoamérica, que consisten en una serie de oficios, llamados también cargos políticos y religiosos, ocupados por miembros varones de

la comunidad. Medina¹ afirma que los sistemas de cargos son instituciones político-religiosas que representan el campo de la religiosidad popular y la política local en contextos rurales e indígenas.

Salvando las diferencias etnográficas entre las comunidades que mantienen sistemas de cargos, en general se trata de un sistema que contiene importantes jerarquías político-religiosas, pues los oficios o cargos que incluyen, tanto en el ámbito religioso o ceremonial como en el ámbito político, están jerárquicamente ordenados. De hecho, los sistemas de cargo son también denominados *jerarquías político-religiosas*.

Normalmente estos cargos son ocupados por hombres adultos de la comunidad que asumen la responsabilidad del cargo por periodos anuales. La jerarquía de los cargos establece también un orden ascendente de cumplimiento. Así, los jóvenes, normalmente antes de casarse, van ocupando los cargos considerados de menor prestigio y responsabilidad para, a partir de ahí, continuar desempeñando un número indefinido de cargos durante su vida, hasta alcanzar los puestos superiores con el paso de los años. Como sostiene D'Aubeterre, "la participación en estos sistemas de cargos en rangos ascendentes permite a los hombres alcanzar progresivamente reconocimiento y prestigio social y, a la vez, ganar derecho a voz en los asuntos políticos y sociales de sus comunidades".² Normalmente, quienes ocupan los cargos superiores son varones de avanzada edad que cuentan con reconocida autoridad y prestigio, y ejercen considerable influencia sobre la toma de decisiones de la comunidad.

A este sistema jerárquico y ascendente se le conoce como sistema de "escalafón". Así, como afirma Cancian,³ un hombre tiene normalmente lo que puede denominarse: una "carrera de cargos". La rotación de cargos suele incluir también alternancia entre los cargos ceremoniales y civiles. De esta manera, los miembros varones asumen responsabilidades sociales comunitarias políticas y religiosas.

Sus funciones están básicamente orientadas a la reproducción comunitaria. Por tanto, no tienen que ver, al menos en su origen, con intereses particulares. "El punto de partida no es la acumulación individual, sino la participación en un sistema de reciprocidades".⁴ Así, inicialmente los cargos no suponían

¹ Andrés Medina, "Los sistemas de cargos en la Cuenca de México: una primera aproximación a su trasfondo histórico", revista *Alteridades*, México, 1995, pp. 7-23.

² María Eugenia D'Aubeterre, "Género y ciudadanía en una comunidad de transmigrantes del estado de Puebla", *Estudios Sociológicos*, El Colegio de México. vol. XXIII, núm. 67, enero-abril, 2005, pp. 185-215.

³ Frank Cancian, "Organizaciones políticas y religiosas", en Leif Korsbaek (comp.), *Introducción al sistema de cargos*, México, UAEM, 1996, pp. 193-226.

⁴ María Teresa Rodríguez, "Sistema de cargos y cambio religioso en la sierra de Zongolica, Veracruz", revista *Alteridades*, México, 1995, pp. 63-69.

una jerarquía de prestigio, sino la representación de la solidaridad social y la reciprocidad, esencia de la identidad comunitaria indígena. Aun así, hay autores que defienden la consideración del sistema de cargos como un sistema de prestigio, de acumulación de bienes simbólicos: poder, autoridad y honor, en el sentido de Bourdieu.⁵

Los estudiosos del sistema de cargos en la región mesoamericana suelen distinguir entre los cargos políticos y los religiosos, aunque –como apuntan algunos autores– desde el punto de vista de las cosmovisiones indias, no existe distinción entre el ámbito político y religioso, “aquellos puestos relacionados con el poder están profundamente entramados con los rituales religiosos comunitarios”.⁶ Así, Medina reconoce que los cargos civiles y religiosos son vertientes inseparables del sistema de cargos, pues servir al pueblo implica la participación en la vida ceremonial y, al mismo tiempo, desempeñar tareas públicas asociadas al gobierno civil. En esta misma línea, hay autores que mantienen que la religión popular supone un mecanismo determinante en la organización social y política de las comunidades indígenas con sistemas de cargos.⁷

INEQUIDAD DE GÉNERO Y ETNIA EN EL SISTEMA DE CARGOS: EL CASO DE CUETZALAN

La distancia entre las dinámicas actuales de los sistemas de cargos en comunidades indígenas en México y sus características originarias, demuestra los profundos cambios ocurridos en esta institución social comunitaria. Así, el sistema de cargos, tal y como los observamos y conocemos actualmente, no es más que el resultado de cambios continuos sucedidos desde su raíz original en la etapa prehispánica, lo que a su vez demuestra su gran dinamismo y flexibilidad.

En relación con algunos de estos cambios es interesante señalar “el divorcio” que se produce actualmente entre los cargos políticos y religiosos. Años atrás, como ya mencionamos, los cargos políticos y religiosos formaban parte de un mismo sistema de servicio comunitario obligatorio en el cual debían participar alternativamente todos los hombres adultos de la comunidad. Sin embargo, actualmente comprobamos cómo se produce una separación clara entre

⁵ Pierre Bourdieu, *La dominación masculina*, Barcelona, Anagrama, 2000.

⁶ Andrés Medina, “Los sistemas de cargos en la Cuenca de México: una primera aproximación a su trasfondo histórico”, *op. cit.*, pp. 7-23.

⁷ Lynn Stephen y James Dow (eds.), “Class, politics and popular religion in Mexico and Central America”, *Society for Latin American Anthropological Publication Series*, vol. 10, 1990.

ambos, expresada, entre otros factores, por quienes ocupan unos y otros: “la escala de cargos religiosos se considera un asunto de interés primordial para los miembros indios de la comunidad, y los asuntos políticos son el negocio de los mestizos”.⁸ En las Juntas Auxiliares que forman parte del municipio de Cuetzalan comprobamos cómo los cargos de mayor autoridad y prestigio (los políticos) están en manos de los mestizos, mientras los cargos inferiores o menor reconocidos (los religiosos) están en manos de los indígenas. En Cuetzalan este proceso es aún más evidente en la cabecera municipal. Ahí, quienes ocupan los cargos políticos de la Presidencia Municipal, en particular cargos de regiduría y presidencia, son mayoritariamente mestizos y hombres. Los cargos más tradicionales como los de alcalde o los cargos religiosos, especialmente mayordomías y fiscales, son ocupados diferenciadamente por mestizos e indígenas, también mayoritariamente hombres.⁹ Por tanto, en la identidad étnica de quienes ocupan cargos civiles y religiosos se evidencian dinámicas e intereses diversos que los separan o dividen en dos esferas de poder relativamente autónomas e independientes.

Actualmente se visibiliza la participación de personas en el sistema de cargos que tradicionalmente no tenían previsto ese lugar. Esta “intromisión” se produce sobre todo por parte de dos grupos: los mestizos y las mujeres. Es interesante analizar qué puestos ocupan unos y otros, así como identificar a qué cargos no acceden, porque ofrece claves para entender ciertas dinámicas relativas al aumento o disminución del prestigio de unos cargos y otros. Así, comprobamos cómo las mujeres acceden al sistema de cargos a través de los cargos que van perdiendo prestigio: sobre todo ceremoniales y religiosos menores; y los mestizos se introducen poco a poco en los cargos que van ganando prestigio: cargos políticos mayores. Intromisión en ambos casos, pero que atiende a dinámicas bien diferenciadas y muestra la relevancia de la identidad de género y etnia para el análisis de ciertos cambios ocurridos en el sistema de cargos.

	Cargos mayores (mayor autoridad y prestigio)	Cargos menores (menor autoridad y prestigio)
Cargos civiles o políticos	Hombre mestizo	Mujer mestiza
Cargos religiosos	Hombre indígena	Mujer indígena

Fuente: elaboración propia.

⁸ Ira Buchler, “La organización ceremonial de una aldea mexicana”, *América Indígena*, vol. XXVII, núm. 2, 1967, p. 240.

⁹ No disponemos de datos exactos de años atrás que permitan una presentación estadística de los hechos.

Así, atendiendo a la tendencia general,¹⁰ la combinación de identidades genéricas y étnicas, *hombre mestizo* (o no indígena), supone mejores posiciones en el sistema de cargos; mientras que la combinación *mujer indígena* supone menores oportunidades para el acceso y participación en el sistema de cargos. Estas dinámicas identitarias son sintomáticas de la ausencia de equidad en el acceso al sistema de cargos.

APUNTES DE GÉNERO SOBRE EL SISTEMA DE CARGOS

La creciente participación visible y explícita de las mujeres en el sistema de cargos representa uno de los cambios más interesantes de esta institución indígena y comunitaria desde la perspectiva de género.

Como ya señalamos, en la tradición nahua son los hombres adultos los que poseen el derecho y/o la obligación de participar a lo largo de su vida en el entramado del sistema, ocupando cargos políticos y religiosos en su comunidad. Las mujeres, exentas de esa responsabilidad a nivel normativo, no lo estuvieron nunca en la práctica, pues su participación “en la sombra”, apoyando a sus maridos, padres o hijos cuando éstos ocupaban cargos, siempre fue y sigue siendo determinante para el mantenimiento y buen funcionamiento del sistema.

Estudios precedentes sobre el sistema de cargos con perspectiva de género¹¹ sacan a la luz una dimensión hasta entonces ignorada en los estudios clásicos del sistema de cargos relativa al papel determinante asumido y desempeñado por

¹⁰ Después de realizar un levantamiento de cargos en las comunidades por sexo y etnia, se concluye la existencia de esta tendencia. No se presenta información en tablas por la inexactitud de los datos estadísticos proporcionados en alguna de las Juntas Auxiliares de Cuetzalan. A partir de la página 96 de este artículo se detallan los resultados del diagnóstico de género sobre el sistema de cargos.

¹¹ Holly Mathews, “We are Mayordomo: A Reinterpretation of Women’s Roles in the Mexican Cargo System”, *American Ethnologist*, vol. 12, núm. 2, 1985, pp. 285-301; Martha Patricia Castañeda, “Notas etnográficas sobre la participación femenina en el ciclo ritual de una localidad tlaxcalteca”, en Eduardo Andrés Sandoval, Hilario Topete y Leif Korsbaek (eds.), *Cargos, fiestas, comunidades*, México, UAEM/Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública, 2002, pp. 207-218; María Eugenia D’Aubeterre, “Género y ciudadanía en una comunidad de transmigrantes del estado de Puebla”, *op. cit.*, pp. 185-215; María Eugenia D’Aubeterre, “Aquí respetamos a nuestros esposos: migración masculina y trabajo femenino en una comunidad de origen nahua del estado de Puebla”, en Marina Ariza y Alejandro Portes (coords.), *El país transnacional. Migración mexicana y cambio social a través de la frontera*, México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, 2007, pp. 513-544; Teresa Ochoa, “La dominación masculina en el sistema tradicional de cargos: el caso de San Jerónimo Amanalco, municipio de Texcoco, México”, *Iberofórum*, Notas para el Debate, primavera, tomo 4. vol. 1, 2008, pp. 1-19.

las mujeres indígenas en el entramado del sistema de cargos, invisibilizado en su expresión pública. Ochoa incluso afirma que el sistema de cargos tradicional constituye una institución donde se producen y reproducen prácticas de dominación masculina.¹² Encontramos al menos dos de sus expresiones en los procesos y requisitos de acceso a los cargos, y las actividades y responsabilidades que otorga la división sexual del trabajo en el cargo.

Normalmente, para que un hombre ocupe un cargo comunitario ha de estar casado o contar con una mujer (madre o hija) que se encargue de las múltiples funciones reservadas para el género femenino. Así, como afirma Castañeda,¹³ “tener mujer” se convierte en el principal requisito de los hombres para el acceso al cargo, “ellas son hijas de, esposas de, o madres de y deben aparecer acompañadas o como compañeras de algún varón”. Ellas no parecen estar, pero están, y que estén (como esposas, madres o hijas) es determinante para que ellos sigan siendo cargueros, para que el sistema de cargos funcione o siga funcionando. De este modo, las mujeres acceden a los cargos en una posición secundaria pero determinante.

Al mismo tiempo, una mirada genérica sobre el sistema de cargos evidencia la división sexual del trabajo ritual –las tareas y responsabilidades de unos y otras–, revelando que existe un reparto poco equitativo que supone que los hombres se ocupen *del cargo* mientras las mujeres se ocupan de *la carga* que implica *el cargo*: “la mayordomía se le da al esposo pero el quehacer lo hace la señora”.¹⁴ En la división sexual del trabajo propio del sistema de cargos, las mujeres se ocupan de los trabajos que el cargo exige “puertas para adentro” o, como afirma Bourdieu,¹⁵ “movimiento hacia adentro” (casa, cocina, familia...), frente al trabajo de los hombres que supone más el “movimiento hacia fuera” –siguiendo con la distinción planteada por Bourdieu– o de “puertas para afuera” (campo, asamblea, mercado...). Siguiendo a Castañeda, “ellas se responsabilizan por completo de cumplir con las obligaciones que éste supone, pero, en el momento culminante del mismo, expresado en la procesión, misa y comida ritual, no encabezan los actos, no son consideradas capaces de representar su grupo familiar”. Esta división sexual del trabajo en el sistema de cargos tradicional, que excluye a las mujeres de lo público y las relega a lo privado, manifiesta y genera invisibilidad de la mujer en los mismos.

De este modo, la dominación androcéntrica a la que hacía referencia Ochoa estaría representada por el papel *secundario* (determinado por las condiciones

¹² *Idem.*

¹³ Martha Patricia Castañeda, “Notas etnográficas sobre la participación...”, *op. cit.*, 207-208.

¹⁴ Testimonio mujer nahua. Entrevista Cuetzalan, 2009.

¹⁵ Pierre Bourdieu, *El sentido práctico*, Madrid, Taurus Humanidades, 1991.

de acceso al cargo) e *invisible* (determinado por sus responsabilidades de género en el cargo) que caracteriza la participación femenina en el sistema de cargos. Ahora bien, esta particularidad genérica de los cargos empieza a cambiar cuando los hombres que debían ocupar los cargos, dejan de hacerlo por determinadas circunstancias. Son entonces ellas quienes comienzan a ocupar los cargos “abandonados” o “rechazados” por los hombres, representando un proceso interesante que merece la pena analizar para alcanzar conclusiones en relación con su real significado en términos de género.

DIAGNÓSTICO DE GÉNERO SOBRE LA FEMINIZACIÓN DE LOS CARGOS:
MUJERES CARGUERAS EN CUETZALAN

Ahora las mujeres ya participamos en las decisiones de la Asamblea, ya nos eligen para algún cargo y en general participamos más en la vida comunal.

MARÍA JESÚS DE PATRICIO¹⁶



Mayordoma Reyeshogpan, 2009

Foto: Eugenia Rodríguez

¹⁶ Integrante del Congreso Nacional Indígena (CNI) en el Congreso de la Unión como representante del EZLN, el 28 de marzo de 2001, *La Jornada*, México, 3 de abril de 2001, p. 9.

En Cuetzalan se observa desde hace menos de una década un proceso creciente y novedoso que algunos denominan “la feminización del sistema de cargos”. Un diagnóstico cuantitativo en la región sobre cargos por sexo en cada una de las Juntas Auxiliares que componen el municipio de Cuetzalan¹⁷ demuestra que se trata de un fenómeno incipiente, moderado y no generalizado.

Del levantamiento realizado podemos concluir que la gran mayoría de cargos cívico-religiosos están ocupados por hombres, representando las mujeres un mínimo porcentaje. Ellas ocupan, sobre todo, cargos en el ámbito religioso o ceremonial, especialmente cargos de mayordomía y, en menor medida, fiscales o tenientes de danzas.

Al mismo tiempo comprobamos cómo la ausencia de mujeres en el ámbito civil o político es notoria. Ellas están infrarrepresentadas en las presidencias auxiliares como regidoras o presidentas auxiliares. Es significativo en este sentido el hecho de que en la historia del municipio sólo una mujer mestiza llegó a ocupar el cargo de presidenta auxiliar¹⁸ y nunca una mujer ocupó el cargo de presidenta municipal.¹⁹ Los cargos de regiduría que ocupan las mujeres, siendo absolutamente minoritarios, suelen ser regidurías consideradas “menores”, aquellas que poseen menor prestigio y poder, normalmente vinculadas a temas sociales como educación y salud. Un cargo que empiezan a ocupar de modo creciente, aún incipiente, es el de Juez de Paz, cargo que actualmente ocupan algunas mujeres como suplentes. Podemos afirmar que en el ámbito civil ellas participan de manera más visible y significativa en los comités de escuela, salud o iglesia. En general los cargos civiles que ocupan las mujeres suelen ser los cargos de menor poder o prestigio, los más bajos del “escalafón”. De manera general, la ausencia de mujeres en cargos civiles es aún mayor en las Juntas Auxiliares que en la Presidencia Municipal.

Las mujeres están más presentes en los cargos religiosos o ceremoniales, y muy especialmente en los de Mayordomía. Los cargos de fiscales, ubicados en posiciones más altas en la jerarquía, suelen ser ocupados por hombres de edad, aunque en algunas comunidades ya empiezan a aparecer las primeras mujeres fiscales. Al respecto, es interesante comprobar cómo los cargos adquieren tareas específicas y diferenciadas en función de si es un hombre o una mujer quien lo ocupa. Así, cuando el cargo de fiscal es ocupado por una mujer, éste supone mayor número de tareas consideradas “propias de su género” como limpiar o adornar la iglesia:

¹⁷ Diagnóstico realizado por la autora en un trabajo de campo llevado a cabo entre los meses de marzo y octubre de 2009.

¹⁸ Claudia Nochebuena, presidenta auxiliar de la Junta Santiago Yancuitalpan (2001-2003).

¹⁹ Han existido candidaturas de mujeres a la Presidencia Municipal, como el caso inédito y emblemático de la mujer nahua Rufina Villa, quien fue candidata por el PRD en 1998.

Yo tengo que quitar las veladoras, barrer, lavar los floreros, poner las flores, los santitos hay que limpiarlos [...] cuando hay misas hay que encender las velas, hay que poner el mantel [...] Esperar al señor cura con el vestuario, hay que recibirlo, atenderlo [...] si va a recibir una mayordomía hay que acompañarlo hacia la puerta llevando el agua bendita y el incienso [...] y siempre barriendo y limpiando toda la Iglesia (Señora fiscal, 2009).²⁰

Por tanto, del diagnóstico de género sobre el sistema de cargos en Cuetzalan extraemos la conclusión de que las mujeres no acceden a todos los cargos cívico-religiosos, sino a algunos de ellos, normalmente los considerados menores en el “escalafón” de cargos, especialmente en el ámbito religioso o ceremonial. En este sentido, la afirmación relativa a la supuesta “feminización de los cargos” sería aún más acertada si especificara a qué tipo de cargos hace referencia. En función de los datos obtenidos tan sólo podríamos afirmar con cautela el proceso de “feminización de los cargos religiosos”. Además, comprobamos cómo la división genérica del trabajo en el sistema de cargos se mantiene cuando ellas acceden directamente a éstos, acumulando a sus tradicionales tareas de “puertas para adentro” aquellas consideradas de “puertas para afuera”. Así, podríamos afirmar que las mujeres, con sus nuevas posiciones como cargueras, suman a su tradicional *carga* de trabajo, el propio *cargo*. Por tanto, el acceso de las mujeres a los cargos comunitarios no implica necesariamente una superación de la tradicional división sexual del trabajo propia de esta institución cívico-religiosa.

Si atendemos a la identidad étnica de las mujeres cargueras, podemos observar la tendencia general de que los cargos civiles son normalmente ocupados por mujeres mestizas, mientras que en los cargos religiosos son las mujeres indígenas las que representan un mayor porcentaje. Las mujeres mestizas participan en los cargos de mayordomía sólo en el caso de mayordomías mayores como la del Santo Patrón, Guadalupe, Ocotlán o San Francisco. Una división étnica que sugiere, tal y como apuntábamos, que no sólo la identidad genérica supone discriminación o inequidades en el sistema de cargos, sino también la identidad étnica.

Si nos detenemos a analizar el perfil de las mujeres cargueras, obtenemos resultados interesantes para avanzar en la identificación de las dinámicas a las que responde el proceso de feminización de los cargos:

²⁰ Los testimonios que se incluyen en este artículo proceden de las entrevistas realizadas por la autora a mujeres con cargo de las diferentes Juntas Auxiliares del municipio de Cuetzalan durante 2009. Para respetar su anonimato no se incluyen datos que delaten su identidad.

En su gran mayoría, las mujeres que ocupan cargos son mujeres “sin marido”;²¹ principalmente viudas, pero también solteras, divorciadas o separadas.²² Es interesante el proceso de acceso de las mujeres a cargos como “representantes” de sus maridos, que ocurre en caso de los maridos migrantes. Este fenómeno, analizado por D’Aubeterre, es visible de manera minoritaria en Cuetzalan. Como afirmamos, la gran mayoría de mujeres cargueras son viudas o solteras y no están en representación de nadie más que de ellas mismas y sus familias.

Las mujeres sin marido reconocen que es precisamente esa condición la que ha facilitado su acceso al cargo. En este sentido, rescato la opinión de una señora soltera fiscal que afirma con rotundidad: “con marido no se puede”. Siendo así, las mujeres viudas o solteras cuentan con mayores oportunidades de acceso a un cargo en su comunidad.

Que sean mujeres “solas” puede ser interpretado de dos maneras diferentes y contradictorias. Por un lado, podríamos considerar que estar solas las empodera, emancipa, les otorga libertad y autonomía, de ahí que accedan a ocupar cargos comunitarios que antes no ocuparon. Pero también podríamos interpretarlo como todo lo contrario. Afirmaba una informante en relación con las mujeres que ocupan cargos: “esas son mujeres abandonadas”. La consideración negativa que implica el concepto “abandonadas” sugiere que esas mujeres pueden ser vistas por la comunidad como mujeres que ocupan el cargo no por el supuesto empoderamiento otorgado por su viudez, divorcio o soltería, sino más bien por suplir su “soledad” o “abandono” con el desempeño de un cargo, más concretamente en el caso de mayordomías. Algunos testimonios de mujeres viudas mayordomas apoyan esta idea:

Yo no estoy sola, el santito me acompaña; de alguna manera no nos sentimos solas al estar cerca de Dios [...] la virgen está contigo, Jesús está contigo, yo siento que no estoy sola, estoy con él; cuando nos quedamos la familia sola le pedimos a la virgencita para que nos protegiera.

²¹ Identificar el estado civil de las mujeres indígenas fue complicado pues en ocasiones ellas mismas afirman ser solteras cuando estuvieron casadas en alguna ocasión, y su marido falleció o emigró y no regresó, o se consideran viudas pues ya no están con su marido, aunque éste no haya fallecido: “Es una señora viuda [...] bueno su marido está aquí pero no están juntos [...] están separados” o “es madre soltera, su marido falleció”.

²² De un total de 30 mujeres entrevistadas, que ocupan cargos en el Municipio de Cuetzalan (y que representan 80% del total de mujeres cargueras), 80% afirmaron “estar sin marido”: 44% son viudas, 20% separadas o divorciadas y 16% solteras. El resto de las mujeres cargueras son casadas o viven en pareja, aunque muchas de ellas tienen a sus maridos emigrados en Puebla, México o Estados Unidos.

Sin duda, las mujeres “solas” –que no “abandonadas”– poseen mayor libertad para decidir su participación en cargos comunitarios, porque no necesitan contar con la aceptación de su compañero para esa participación. Sin embargo, esa libertad no se traduce necesariamente en mayor empoderamiento ya que, como hemos comprobado, muchas de esas mujeres no deciden ocupar los cargos como forma de aumentar su poder político o su prestigio social, ni se impusieron al privilegio de los hombres en el acceso a los mismos.

En este sentido, es interesante reflexionar sobre qué ocurriría si sus maridos estuvieran presentes o existieran. Al respecto comprobamos cómo las mujeres “solas” que ocupan cargos reconocen que tuvieron libertad para decidir si querían o no ocupar el cargo, pero que en el caso hipotético de que su marido estuviera presente –para el caso de las viudas o con marido migrante– o tuvieran marido –para el caso de las solteras–, él sería el responsable del cargo y ella le apoyaría porque, tal y como afirman guiadas por el orden de género tradicional, “el hombre es el jefe de familia”. Los testimonios de las mujeres viudas con cargo apoyan esta afirmación:

El mayordomo sería él, como jefe [...] el hombre, el jefe de la casa [...] así es; siempre está por delante el marido; si mi marido estuviera vivo sería él el mayordomo, pues así es la tradición; sería mi esposo porque como es el jefe de familia [...] los hombres son los jefes de familia; él es el que está delante, el que sustenta la casa, el jefe de la casa.

Este tipo de testimonios de las mujeres con cargo nos hacen cuestionar el posible empoderamiento de las mujeres viudas cargueras. Tal y como afirman, ellas asumen el cargo porque su marido falleció o está ausente, si no se hubiera producido esta situación, ellas seguirían ocupando el lugar secundario en el cargo de sus esposos. Por tanto, ellas son cargueras porque sus maridos no están, y que no estén sigue siendo la condición necesaria para que ellas accedan a los cargos representándose a sí mismas. Especialmente significativo en este sentido es el testimonio de una señora mayordoma que afirmaba: “la segunda es la mujer, ahora que estoy solita, soy la primera”.

Un análisis por edad arroja resultados que demuestran que las mujeres, y especialmente las indígenas, ocupan cargos comunitarios a edades avanzadas, normalmente a partir de los 50 años. En este sentido, encontramos notables diferencias entre los cargos civiles y religiosos, ya que en el primer caso las mujeres están alrededor de los 30 y 40 años de edad. Sin embargo, para el caso de los cargos religiosos, la edad media aumenta de manera considerable, especialmente en los cargos de mayordomía, donde encontramos mujeres alrededor de los 60 años. Las mujeres de mayor edad suelen ser indígenas, en relación con las más jóvenes. Esta diferencia corresponde a la anterior ya que,

como apuntábamos, es más común entre las mujeres mestizas ocupar cargos civiles que religiosos y para las mujeres indígenas es más común ocupar los religiosos.

De una manera mayoritaria, las mujeres que ocupan cargos son madres. El hecho de ser madres supone un dato importante, especialmente en las mayordomías, pues los cargos comunitarios se cumplen familiarmente. En este sentido, el hecho de que sean mujeres sin marido no significa que se enfrenten solas al cargo, pues los hijos –en estos casos– cumplen la función de apoyo –sobre todo apoyo económico– necesario para “sacar adelante el compromiso”. Así, difícilmente una mujer sin marido y sin hijos decida ocupar un cargo comunitario y, más concretamente, un cargo que implica gasto económico, como el de mayordoma o teniente.



Mayordoma San Miguel Tzinacapan, 2009

Foto: Eugenia Rodríguez

Las mayordomías se cumplen en familia. Todos participan con tareas repartidas por edad y sexo. Así, las mujeres, en muchas ocasiones, se niegan a reconocer que ellas tienen algún protagonismo individual en la asunción del cargo. Como afirma una señora viuda mayordoma: “El hecho de ser mayordoma no es ser la mujer, sino que es la familia”.

La condición económica de las mujeres indígenas en cargos, especialmente las que ocupan cargos religiosos, suele ser precaria. Ellas obtienen ingresos o se mantienen de pequeñas actividades comerciales –pequeño comercio, venta de abarrotes, verduras, artesanías– o de actividades relacionadas con la

economía de subsistencia –traspatio, milpa. En general, son mujeres de escasos recursos económicos.

Las mujeres que ocupan cargos civiles reciben una “pequeña colaboración” por el desempeño de su cargo. Estos ingresos mínimos suelen ser complementados con alguna otra actividad económica menor. Estas mujeres presentan mejores condiciones de vida que las mujeres que ocupan cargos religiosos y que son mayoritariamente indígenas. Las mujeres indígenas cargueras recurren a su red familiar y social para enfrentar el gasto que supone el cargo y, más concretamente, las celebraciones a las que tiene que hacer frente. “Las celebraciones son realizadas, en parte, mediante la colaboración recíproca entre unidades domésticas participantes y, en otra medida, mediante la aportación estrictamente a costo del responsable del cargo”.²³

Ser mayordomo actualmente resulta caro. Antiguamente el dinero no desempeñaba un papel determinante en la celebración de las mayordomías, pero hoy comprobamos, especialmente en las mayordomías consideradas mayores, que si no se dispone de cierto capital, la celebración de la mayordomía no será posible, limitando así a quienes presentan peores economías. Esto puede excluir a las mujeres que normalmente en las comunidades son las que menos recursos poseen, debido, sobre todo, a que las actividades productivas y reproductivas en las que ellas suelen ocuparse no reciben ningún tipo de retribución económica. Sin embargo, y a pesar de esta situación, es interesante observar que las mujeres indígenas que ocupan cargos de mayordomas, normalmente pobres, no consideraran su condición económica como una barrera insalvable. Así, ellas, aun siendo más pobres que los hombres, están menos condicionadas por el gasto que supone un cargo como el de mayordoma. Algunas mujeres mayordomas expresan así su posición respecto de los gastos económicos que supone su cargo:

Si quieren se puede, se busca la manera para poder [...] él no te pide nada, no te pide nada para comer, si le pones las flores y el altar, está todo conforme [...] nada más que cuando llegue su día, ese día sí es un gasto, pero el santo no te pide; en las mayordomías como es un gasto nadie dice: Yo. Van buscando casa por casa [...] siempre los más pobres aceptan, porque si tienen para comer, ¿cómo no van a tener para la imagen?; por mi parte soy una persona sola, soy viuda, pero no lo siento mucho gasto, yo creo que es porque lo hace uno de corazón y se va preparando uno poco a poco.

²³ María Teresa Rodríguez, “Sistema de cargos y cambio religioso en la sierra de Zongolica, Veracruz”, *op. cit.*, p. 64.

Su fe también es determinante para asumir el compromiso y el gasto que conlleva. Así, muchas mujeres mayordomas reconocen que la “virgencita” o el “santito” las ayudaron a salir adelante con el compromiso y celebrarle la fiesta como merece:

La virgen me ayudó, ella me regaló [...] yo soy mujer pobre pero ella me ayudó; las personas no quieren por el gasto porque se lleva mucho dinero [...] yo es que como tengo mucha fe con el santito pues uno dice, él nos va a ayudar, a ver cómo pero [...] tenemos que darle de comer a sus hijos y así [...] Teniendo fe él nos ayuda; cuando las cosas se dan de corazón ahí está la mano de Jesús que ayuda.

La escasa importancia que dan las mujeres al gasto económico que supone la celebración se demuestra en el hecho repetitivo, entre las mujeres entrevistadas, del desconocimiento del gasto que supuso el cargo de mayordoma. Así, la gran mayoría reconoce no saber cuánto gastó, así como reconocen no querer saberlo, negándose a hacer las cuentas. Cuantificar este gasto supone para ellas una especie de “sacrilegio”:

Como lo hice con mucho cariño, devoción y agradecimiento, para nosotros fue [...] yo no supe ni cuánto gasté, no sé porque yo fui ahorrando, ahora voy a pagar esto, ahora voy a adelantar esto [...] Solamente tiene uno que dar de comer, que alcance, nada más que sea uno bueno de corazón [...] porque si empieza uno a hacer cuentas pues no, a mí no me gusta; me da lástima hacer cuentas, lo hago de corazón.

Para gran parte de las mujeres en cargos, el que ocupan actualmente no es el primero. Sólo 25% de mujeres en cargos entrevistadas afirmaron iniciarse como cargueras con el que ocupan actualmente. Un dato interesante es que prácticamente la totalidad de mujeres cargueras entrevistadas afirman estar dispuestas a, e incluso desean, ocupar otros cargos en el futuro.

En relación con sus motivaciones futuras en el sistema de cargos, es interesante destacar que las mujeres indígenas que ocupan mayordomías actualmente muestran mayor interés o motivación por cargos religiosos, normalmente otras mayordomías mayores o menores –dependiendo de su condición económica– y en muy raros casos se plantean ocupar cargos civiles. De hecho, es interesante comprobar cómo cuando se les realiza la pregunta de si estarían interesadas en ocupar otro cargo en el futuro, suelen responder positivamente; y cuando les preguntamos de una manera más concreta, en qué tipo de cargo estaría interesada, recibimos de una manera mayoritaria la respuesta de que repetirían el cargo ocupado actualmente (mayordomas), pero

en prácticamente ningún caso hacen referencia a los cargos civiles o políticos. Sólo cuando les preguntamos concretamente si estarían interesadas en ocupar un cargo en la presidencia como regidora, jueza de paz o incluso como presidenta auxiliar, es cuando se lo plantean. Es importante apuntar que cuando realizamos esta cuestión a las mujeres cargueras reaccionan como si fuera la primera vez que se les hace esa pregunta. Ellas no se habían planteado antes esta opción y la pregunta les sorprende y les obliga a pensar sobre esa posibilidad no contemplada. No está, por tanto, en el imaginario de las mujeres indígenas que actualmente ocupan cargos religiosos y, concretamente de mayordomía, la posibilidad de acceder a cargos civiles y, por tanto, tampoco se encuentra entre sus expectativas actuales.

Las que responden que no están interesadas en ocupar cargos civiles en el futuro reconocen varios motivos que explican ese desinterés: uno de ellos, el mayoritario, tiene que ver con el reconocimiento de estas mujeres de su falta de preparación para ocupar ese tipo de cargos. Una gran parte de las mujeres mayordomas son analfabetas y además algunas de ellas presentan bajo dominio del español, lo que reconocen ellas mismas como principal factor limitante.

Algunas mujeres afirman que esos cargos –los civiles o políticos– son más apropiados para hombres o que tradicionalmente son ocupados por ellos y, por tanto, sería complicado para ellas postularse y ganar. Así, Rufina Villa reconoce que perdió las elecciones a las que se presentó como candidata para la Presidencia Municipal en Cuetzalan, entre otras cosas, por ser “mujer, pobre e indígena”.²⁴

Las cargas domésticas y familiares de las mujeres son otra barrera importante de acceso a cargos civiles o políticos que implican, como ellas mismas afirman, desatender la casa y la familia y pasar mucho tiempo fuera del hogar. La presión social de la comunidad sobre las responsabilidades de género de las mujeres actúa como un elemento disuasorio para su candidatura a estos cargos:

No puedo porque se lleva tiempo estar ahí y yo tengo muchas cosas en casa (Mayordoma); porque hay veces que hay que estar hasta de noche y de día, entonces yo sí sentía que solamente podían estar de noche los hombres, porque nosotras las mujeres somos criticadas de andar de noche, en una pues nos critican como mujeres porque tenemos hijos y hay veces que dejamos la casa abandonada. Y luego pues la gente dice: y esa señora por qué tiene que andar de noche o por qué tiene que tener ese cargo siendo madre de familia, tiene su

²⁴ Sara Raquel Baltazar, “Una mirada a la participación política de las mujeres nahuas de Cuetzalan”, tesis de Licenciatura en Etnología, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México, 2004.

esposo y tiene a sus hijos, entonces no está pendiente de sus hijos, de la comida [...] siempre somos criticadas como mujeres (Mujer fiscal).

Siguiendo con el diagnóstico de las mujeres cargueras en Cuetzalan comprobamos cómo la mayoría de mujeres con cargo no ha recibido capacitación en temas de género o derechos de las mujeres. Algunas reconocen haber asistido a capacitaciones o cursos impartidos en el marco del Programa Oportunidades,²⁵ del cual la mayoría es beneficiaria, pero estos cursos han sido sobre todo relativos a temas de salud de las mujeres y cuidados familiares, excepcionalmente cursos sobre la temática de salud sexual y reproductiva. Al mismo tiempo comprobamos que un porcentaje mínimo de mujeres en cargos (23% de las 30 mujeres cargueras entrevistadas) pertenecen a alguna organización de mujeres. La gran mayoría, por tanto, no son mujeres “organizadas”, aunque conozcan de la existencia de alguna organización de mujeres, normalmente de artesanas locales. Esta característica contribuye a la ausencia de capacitación y sensibilización de las mujeres cargueras en temas de género y, concretamente, sobre los derechos de las mujeres.

En relación con el proceso de acceso al cargo actual, comprobamos que 60% de las mujeres que ocupan cargos civiles o religiosos accedieron porque se les ofreció. Es decir, ellas aceptaron la propuesta externa de ser cargueras. En el caso de los cargos religiosos, el regidor de costumbres (en caso de existir), el fiscal mayor o el Comité de la Iglesia y el presidente auxiliar, fueron los responsables de ese ofrecimiento. El hecho de que estas mujeres sean propuestas para el cargo que ocupan por iniciativa de las autoridades religiosas y civiles de la comunidad, demuestra el acceso “pasivo” de estas mujeres a los cargos. Normalmente no son ellas las que se proponen o luchan por hacerse un hueco y participar, sino que se les ofrece por otras razones. Las mujeres cargueras reconocen que cuando reciben en su casa la visita del regidor de costumbres o del presidente auxiliar con la propuesta de que asuman el compromiso de la mayordomía de determinada imagen, ellas, en la gran mayoría de los casos, suele aceptar. Cuando preguntamos a las mujeres por qué aceptaron ese ofrecimiento y compromiso, recibimos una respuesta mayoritaria, dicen que ese tipo de ofrecimiento “no se puede rechazar”. Afirman que es una

²⁵ Oportunidades, es un programa federal del gobierno mexicano que tiene como objetivo general mejorar el desarrollo humano (salud, educación, nutrición e ingresos) de la población mexicana en situación de pobreza extrema. Teniendo como fin último de su acción mejorar la vida en el hogar, colocan a la mujer en situación de titularidad del programa, siendo ellas quienes reciben las ayudas económicas y quienes, en contraprestación, asisten a las capacitaciones o sesiones de información y sensibilización organizadas por el programa en el área de salud y educación dirigidas a mejorar el bienestar de la familia y el hogar.

responsabilidad que se ha de cumplir con la comunidad, pero sobre todo con la imagen, guiadas por una fuerte responsabilidad que sienten por su fe y por su papel como transmisoras y guardianas de la tradición.

No se puede rechazar, cuando una imagen busca una familia, es por algo (mayordoma); me vinieron a pedir ser fiscal [...] y uno no se puede negar porque es necesario hacer ese servicio social para la Iglesia (fiscal); me invitó el regidor de costumbres [...] él fue quien me fue a ver y a invitar para la imagen del Niño Doctor y yo acepté de corazón porque soy devota también de esa imagen, en primera porque he estado enferma también, entonces le tengo devoción porque si estoy viviendo es gracias a él [...] entonces dije, pues sí, acepto de corazón (mayordoma).

Algunas mujeres afirmaron incluso que a pesar de que fue el regidor de costumbres o el presidente auxiliar quien se lo pidió personalmente, quien estaba detrás de esa petición era el propio santo o la virgen que venía a su casa a pedirle que se ocupara de él o de ella. Al fin y al cabo, la fe de estas mujeres es determinante para asumir el cargo que les es ofrecido:

Yo pienso que el mismo santo les envía a nuestra casa (mayordoma); yo siento que la virgen santísima a mí me donó ese ser de que yo tenía que apoyar a la Iglesia, yo así sentí que no fueron ellos los que pensaron que me fueron a ver sino que la misma virgencita decidió o no sé, me envió a ese pensamiento que yo pudiera llegar a la Iglesia (fiscal).

Otro elemento importante a considerar en la aceptación de las mujeres a ocupar estos cargos tiene que ver con su interés por “mantener la tradición”. En este sentido consideran que los cargos religiosos forman parte de su identidad cultural tradicional y evitarlos supone una pérdida que no están dispuestas a asumir. Ellas, “guardianas de la tradición”, aceptan los cargos religiosos para que no se pierdan, independientemente de si era ésta su motivación inicial o de si tienen recursos suficientes para asumir esta responsabilidad.

Que se mantengan las costumbres, que no piensen que es un gasto, porque con la ayuda de las personas se puede salir adelante para conservar todo lo que nuestros antepasados nos enseñaron; las mayordomías son importantes porque de ahí depende también nuestra tradición, nuestras raíces, la formación de nosotros, que no nos olvidemos de nuestras tradiciones y costumbres; por fe que le tiene uno al patrón, y si uno no lo hace, ¿quién lo va a hacer?



Mayordoma San Andrés Tzicuilan, 2009
Foto: Eugenia Rodríguez

La pregunta pertinente en este punto del análisis es: ¿por qué las autoridades civiles y religiosas ofrecen cada vez más a las mujeres los cargos religiosos? Les preguntamos directamente a ellos y su respuesta no deja lugar a dudas: de una manera general reconocen que actualmente la gente ya no está interesada en ocupar estos cargos. Esta tendencia en la región ya fue apuntada por Arizpe en la década de 1970: “El servir en cargos es socialmente prescrito. En épocas anteriores la rigurosa observación de las costumbres y el miedo a la autoridad eran suficientes para asegurar su cumplimiento. Hoy en día empiezan a aparecer los primeros signos entre los jóvenes de querer evitar asumir los cargos”.²⁶

En San Andrés Tzicuilan (Junta Auxiliar del municipio) las mujeres empezaron a ocupar cargos de mayordomía del patrón cuando no se encontraba a nadie en el pueblo que quisiera asumir el compromiso. Es lo que ocurrió con la organización de mujeres *Siuamej Sentekitini* (Mujeres que trabajan juntas) que fueron las primeras cargueras del Santo Patrón en San Andrés en 1999. Ellas accedieron al cargo a solicitud del regidor de costumbres de la comunidad, quien ante la ausencia de propuestas de hombres para asumir el cargo, decidió realizar la propuesta al grupo de mujeres. Una representante de la organización explica cómo fue su particular proceso de acceso al cargo:

²⁶ Lourdes Arizpe, *Parentesco y economía en una sociedad nabua*, México, INI/Conaculta, 1973, p. 128.

Es que hay problemas en la comunidad. A veces nadie quiere la mayordomía, nadie. Bueno no es que no quieran, es que no pueden por cuestiones económicas. Y entonces el presidente de costumbres pensó que si una persona no puede a lo mejor entre varias sí, y le dio en el clavo, y fue que así nos fue a decir.

Los hombres o los jefes de familia rechazan cada vez más las propuestas de las autoridades para ocupar cargos ceremoniales, eludiendo así la responsabilidad comunitaria antiguamente prescrita. En un contexto de desprestigio y consiguiente desinterés por los cargos religiosos por parte de los hombres, proponer el cargo a las mujeres viudas católicas y devotas resulta ser una “apuesta segura”. Como afirma una mujer fiscal en Cuetzalan: “al ver las personas que ya no hay mayoría de hombres, pues ya nos eligen a nosotras las mujeres”.

Un dato interesante en este sentido es que se escucha por parte de las autoridades y las propias mujeres que se “pidió el favor” de ocupar el cargo. Lo cual demuestra una vez más que actualmente *los cargos son una carga*.

Por otro lado, las mujeres que piden el cargo –quienes representan una minoría de las mujeres con cargo– lo hacen por alguna promesa o como acción de gracias por algo. Es curioso observar cómo, en la gran mayoría de casos, la promesa o la acción de gracias tiene que ver con el bienestar de sus hijos y, en general, muy asociado a temas de salud de la familia. Los testimonios de las mayordomas en este sentido son explícitos:

Yo le debo mucho a la virgencita, porque mi hija no tenía recursos para estudiar y ganó una beca y ahora está en la Universidad, en Puebla; yo lo hago como acción de gracias por los beneficios que gracias a Dios tiene tiempo que le pedíamos y no nos abandonó, no nos dejó, siempre tuvo piedad de nosotros [...] Es un agradecimiento al santo porque mis hijos trabajan en trabajos difíciles [...] y le estamos dando gracias a él que se salvó de dos accidentes que ha tenido.

En la búsqueda de los factores causales responsables del proceso de feminización de los cargos en Cuetzalan, analizamos de manera particular el papel de las organizaciones de mujeres en dicho proceso. Nuestro objetivo se centró en evaluar el papel de las organizaciones de mujeres como instrumento de cambio cultural pro igualdad de género. Para ello analizamos la posible relación entre un fenómeno y otro –mujeres indígenas organizadas y mujeres cargueras– y comprobamos cómo, a pesar de que las organizaciones de mujeres suponen un instrumento de cambio cultural relativo a las relaciones de género en muchas de las expresiones de subordinación y marginación de las mujeres, especialmente en el área de violencia de género y salud sexual y reproductiva, su papel en el cambio cultural que supone la creciente participación de mujeres en

el sistema de cargos ha sido mínimo. En este sentido comprobamos que la gran mayoría de mujeres cargueras no forman parte de organizaciones de mujeres, ni han recibido de éstas capacitación o sensibilización para su empoderamiento como mujeres. A pesar de que las mujeres indígenas organizadas incluyen entre sus demandas la democratización del sistema de cargos y la igualdad de oportunidades en el acceso y participación a cargos de poder y decisión en sus comunidades, el trabajo de estas organizaciones no fue directamente responsable del fenómeno de la feminización de los cargos en Cuetzalan, sino que, como vimos, respondió más a otros factores e intereses.

DINÁMICAS DEL PROCESO DE FEMINIZACIÓN DE LOS CARGOS

Que los cargos políticos y religiosos sean tradicionalmente ocupados por hombres en las comunidades indígenas, no ha supuesto un impedimento para la creciente participación de las mujeres. A pesar de que supone un desafío a la tradición, hombres y mujeres valoran positivamente la creciente participación de las mujeres en los cargos comunitarios y, concretamente, en los religiosos –los cargos civiles, de nuevo, presentan otras dinámicas. Los hombres no critican a las mujeres en cargos religiosos porque es un espacio por el que no compiten. Incluso les resulta de interés que las mujeres ocupen esos cargos y, por tanto, valoran esta participación femenina. Por ello, no encontramos argumentos “tradicionalistas” o “culturalistas” para impedir la participación de mujeres en cargos religiosos.

Sin embargo, la escasa participación de mujeres en cargos civiles o políticos encuentra explicación en la consideración, aún vigente, de que los hombres están más capacitados que las mujeres para ocupar estos cargos de autoridad y poder. Los candidatos a presidentes auxiliares son los encargados, cada tres años, de elegir el equipo de regidores con los que formará gobierno. Que entre estos regidores no se encuentren apenas mujeres es explicado normalmente con argumentos que restan capacidad a las mujeres, así como con argumentos que les eximen de responsabilidad reconociendo que son ellas las que no están interesadas en la política –normalmente, dicen, por las cargas familiares y domésticas. Otra de las excusas usadas para limitar el acceso y participación de mujeres en cargos políticos, es que las mujeres pueden generar problemas o “comportamientos desviados” en el ambiente masculino de la Presidencia. Por tanto, encontramos argumentos “sexistas” o discriminatorios de género para impedir la participación de mujeres en cargos políticos.

Para las mujeres, las cargas domésticas y familiares suponen un factor limitador para acceder a cargos comunitarios, sobre todo políticos, y en menor medida religiosos (fiscales especialmente). La conciliación entre las

responsabilidades del cargo y las domésticas y familiares no siempre es posible. Por esta razón, las mujeres jóvenes con hijos dependientes difícilmente aceptan un cargo político cuando se les ofrece, o se presentan como candidatas al mismo. Además, para los hombres, puede ser motivo de crítica a las mujeres en cargos pues, como ellos mismos afirman, no está mal que las mujeres ocupen cargos, siempre y cuando no desatiendan sus “responsabilidades” domésticas y familiares.

Pero no todos los factores que limitan el acceso y participación de mujeres en cargos comunitarios, especialmente políticos y religiosos de alto rango, tienen que ver con factores externos, también se conjugan en el proceso factores internos; la autolimitación de las mujeres es destacable en este sentido. Es común escuchar a las mujeres indígenas reconocer que no serán capaces de ocupar un cargo de fiscal en la Iglesia o de regidora en la Presidencia porque son cargos de mucha responsabilidad que exigen conocimientos que, consideran, no poseen o que incluso son más propios de los hombres. Esta autolimitación de las propias mujeres, acompañada de los otros factores causales limitadores, supone inequidad que se traduce en menor presencia de las mujeres en determinados cargos políticos y religiosos.

Por tanto, el reciente y creciente proceso de feminización de los cargos en Cuetzalan refiere especialmente a los cargos ceremoniales y religiosos y, dentro de éstos, a los que representan menor autoridad, responsabilidad y prestigio. La participación femenina en este tipo de cargos es facilitada e incluso impulsada por quienes no ven en ella una “amenaza” al tradicional orden de género en el sistema de cargos.

CONCLUSIONES: MUJERES EN CARGOS Y EMPODERAMIENTO

El diagnóstico realizado sobre las mujeres cargueras no arroja conclusiones positivas en términos del empoderamiento de estas mujeres. Por un lado, en relación con el acceso, comprobamos que los cargos que ocupan las mujeres son aquellos cargos que van perdiendo prestigio y autoridad en la comunidad: son sobre todo cargos religiosos. El desprestigio incipiente y creciente de los cargos religiosos genera menor presión de “candidatos” a los mismos. En este contexto, los hombres y, especialmente, los hombres jóvenes, se muestran poco interesados en introducirse en la tradicional “carrera de cargos”, dejando espacio a otros agentes o actores sociales que, por otras razones, sí muestran interés en ocuparlos.

Las mujeres ocupan los cargos que los hombres desocupan, y lo hacen por la comunidad, por su familia y por su devoción o fe religiosa: *por la comunidad*,

pues consideran que es importante mantener la tradición, y alguien se ha de ocupar de esas obligaciones comunitarias; *por la familia*, pues al asumir el cargo estas mujeres esperan de retorno la bendición o la protección divina de los miembros de su familia; y finalmente *por su fe*, pues son mujeres devotas a determinados santos y vírgenes de la Iglesia local y no se sienten capaces de negarse a ese compromiso cuando les es propuesto.

Que las mujeres ocupen los cargos que los hombres desocupan se hace evidente, además, cuando analizamos dónde ellas no están. Así, comprobamos que en los cargos políticos las mujeres aún están infrarrepresentadas. Estos cargos que aumentan en prestigio y autoridad en relación con los cargos religiosos, resultan interesantes para los hombres que, aferrados a su privilegio en el acceso, dificultan el acceso de las mujeres.

El perfil de las mujeres cargueras, tal y como vimos, es normalmente el de mujeres sin marido –viudas, solteras o con marido migrante–, hecho que demuestra que un factor determinante para su acceso a los cargos es el que tiene que ver con su estado civil. Que sean mujeres viudas no es un indicador de empoderamiento, especialmente cuando ellas mismas afirman que si su marido viviera sería él quien encabezaría el cargo. Además, no son mujeres que hayan formado parte de iniciativas para fomentar o favorecer el empoderamiento promovidas por organizaciones de mujeres indígenas y mestizas en Cuetzalan. En este sentido, es destacable que las mujeres cargueras no poseen una significativa conciencia sobre la desigualdad de género o la discriminación hacia ellas, así como especial sensibilidad en relación con los derechos de las mujeres. Por tanto, en relación con el acceso de las mujeres a cargos comunitarios, salvo algunos casos excepcionales –como lo es el de Rufina Villa como candidata a la Presidencia Municipal de Cuetzalan–, no responde a procesos de empoderamiento de las mujeres cargueras.

Por otro lado y al mismo tiempo, en relación con las consecuencias de su participación, comprobamos que las mujeres cargueras, normalmente mujeres mayordomas, ni buscan ni encuentran mayor prestigio social y autoridad por el hecho de ocupar un cargo. Reconocen y les es reconocida su labor ceremonial y comunitaria, pero este reconocimiento social no se traduce en términos de empoderamiento. La tradicional división sexual del trabajo en el ámbito ritual se mantiene con la participación femenina en los cargos. En este sentido, es importante destacar que las mujeres ahora acumulan *el cargo*, a *la carga* de trabajo doméstico y ritual. Las mujeres cargueras se “cargan” de trabajo con los cargos y, en ocasiones, se “cargan” también de deudas. Más gasto económico y menor tiempo para dedicarse a ellas mismas y a sus actividades productivas son algunas de las consecuencias vividas por las mujeres que ocupan cargos.

La incorporación de las mujeres al sistema de cargos ha correspondido a necesidades circunstanciales en el contexto de Cuetzalan, más que al reconocimiento explícito del valor o derecho de la participación femenina en el sistema de cargos. En este sentido, y respondiendo a las preguntas que formulamos al inicio de este artículo relativas a la posible conexión entre la creciente participación femenina en el sistema de cargos y la superación de la inequidad de género, afirmamos que los principales factores causales que han determinado este proceso no tienen tanto que ver con un avance de las mujeres como género, como con otros factores ajenos a ello y más ligados al mantenimiento de los intereses y privilegios de los hombres en el sistema de cargos. El diagnóstico de las mujeres cargueras en Cuetzalan permite interpretar el fenómeno de la feminización de los cargos como una expresión más de la subordinación de género en el sentido en que lo define Olivera:

[...] de las tres subordinaciones de las indígenas, la de género es la más permanente: cuando hay cambios culturales y económicos, generalmente la subordinación de género solamente cambia de forma, se resignifica ajustándose a la nueva situación, sin que su esencia y significado cambien significativamente, aun cuando la posición económica y social de las mujeres haya variado positivamente.²⁷

Si la participación creciente de mujeres en el sistema de cargos, o la feminización de los cargos comunitarios, no responde a un cambio en las relaciones de género, entonces no puede ser considerado un cambio cultural pro igualdad de género.²⁸

²⁷ Mercedes Olivera, "Discriminaciones de género y etnia", en P. Bonfil y Elvia Rosa Martínez (coords.), *Diagnóstico de la discriminación hacia las mujeres indígenas*, Colección Mujeres Indígenas, México, CDI, 2003.

²⁸ Eugenia Rodríguez, "Género, cultura y desarrollo: límites y oportunidades para el cambio cultural pro igualdad de género en Mozambique", *Policy Paper* (01/09), España, Instituto Complutense de Estudios Internacionales, Universidad Complutense de Madrid, 2009.