Género, Participación Comunitaria y Manejo de Recursos Naturales

MERGE

MANEJO DE ECOSISTEMAS Y RECURSOS
CON ÉNFASIS EN GÉNERO

Estudio de Caso No. 4
Noviembre, 2002

Haciendo Visible lo Invisible: Los Procesos de Institucionalización de Género de la Fundación Arcoiris, ECOCIENCIA y del Instituto Quichua de Biotecnología, Ecuador

Paulina Arroyo M. y Susan V. Poats
con Bolívar Tello, Rosa Vacacela y
Rocío Alarcón

Publicado por:

UNIVERSITY OF FLORIDA

Con el apoyo de:

THE WILLIAM AND FLORA HEWLETT FOUNDATION

USAID

WID TECH

MACARTHUR
The John D. and Catherine T. MacArthur Foundation

GÉNERO, PARTICIPACIÓN COMUNITARIA Y MANEJO DE RECURSOS NATURALES

Serie de Estudios de Caso

Publicación

MERGE (Manejo de Ecosistemas y Recursos con Énfasis en Género),
Tropical Conservation and Development Program
Center for Latin American Studies
University of Florida
P.O. Box 115531
Gainesville, FL 32611
E-mail: tcd@tcd.ufl.edu

Apoyo Económico:

Fundación William and Flora Hewlett
WIDTECH
Universidad de la Florida

Editora de la Serie:

Marianne Schmink (University of Florida)

Consejo Editorial:

Constance Campbell (The Nature Conservancy)
Avecita Chicchón (Fundación MacArthur)
Maria Cristina Espinosa (IUCN)
Denise Garrafiel (Secretarìa de Producción, Estado de Acre, Brasil)
Susan V. Poats (GRR - Ecuador)
Mary Rojas (WIDTECH)

Asistentes de Edición:

Elena P. Bastidas
David Salisbury
Rutecleia Zarin
Amanda Wolf

Instituciones Colaboradoras:

Universidad de la Florida
PESACRE - Grupo de Investigación y Extensión en Sistemas Agroforestales de Acre
WIDTECH - A Women in Development Technical Assistance Project
USAID/Brasil – Agencia Norteamericana para el Desarrollo Internacional
Fundación John D. and Catherine T. MacArthur
ECOCIENCIA, Ecuador
GRR- Grupo Randi Randi, Ecuador
Fundación Arcoiris, Ecuador
Instituto Quichua de Biotecnología, Ecuador

La serie de estudios de caso MERGE sobre Género, Participación Comunitaria y Manejo de Recursos Naturales, subvencionada por la Fundación John D. y Catherine T. MacArthur y el WIDTECH, está diseñada para mostrar cómo el enfoque de género ha sido relevante y útil en proyectos de manejo de recursos naturales. Los estudios de caso se centran en ejemplos concretos de extensión, investigación aplicada, y actividades participativas de planificación con comunidades rurales, mayormente ubicadas en reservas protegidas y sus alrededores. Los casos estudian principalmente proyectos en América Latina con los que el programa MERGE ha colaborado. El formato se presta para aplicaciones prácticas así como para capacitación en género y manejo de recursos naturales. Los casos están traducidos al inglés, español y portugués, y son accesibles por Internet (http://www.tcd.ufl.edu).

Los primeros estudios de caso de la serie son:

1. **Marco Conceptual para el Análisis de Género y Conservación con Base Comunitaria.** Marianne Schmink, 1999.

2. **Género, Conservación y Participación Comunitaria: El Caso del Parque Nacional Jaú, Brasil**. Regina Oliveira y Suely Anderson, 1999.

3. **Trabajando con Conservación con Base Comunitaria y Enfoque de Género: Una Guía.** Mary Hill Rojas, 2000.

4. **Haciendo Visible lo Invisible: Los Procesos de Institucionalización de Género de la Fundación Arcoiris, ECOCIENCIA y del Instituto Quichua de Biotecnología, Ecuador**. Paulina Arroyo M. y Susan Poats con Bolívar Tello, Rosa Vacacela y Rocío Alarcón, 2002

Género, Participación Comunitaria y Manejo de Recursos Naturales, No. 4, 2002.

Haciendo Visible lo Invisible: Los Procesos de Institucionalización de Género de la Fundación Arcoiris, ECOCIENCIA y del Instituto Quichua de Biotecnología, Ecuador

Paulina Arroyo M. y Susan V. Poats
con Bolívar Tello, Rosa Vacacela y Rocío Alarcón

Noviembre, 2002

Haciendo Visible lo Invisible: Los Procesos de Institucionalización de Género de la Fundación Arcoiris, ECOCIENCIA y el Instituto Quichua de Biotecnología, Ecuador

Paulina Arroyo M. y Susan V. Poats[1]
con Bolívar Tello, Rosa Vacacela y Rocío Alarcón[2]

Contexto Institucional

El Programa MERGE (sus siglas en inglés significan Manejando Ecosistemas y Recursos con Enfasis en Género), coordinado por la Universidad de Florida promueve proyectos de colaboración entre instituciones de investigación, capacitación y de intervención en el campo. Durante 1995-1997, MERGE-UF fue parte de un programa comprensivo entre Brasil, Perú y Ecuador para desarrollar herramientas de capacitación e investigación en análisis de género y participación comunitaria en el manejo de recursos naturales, auspiciado por la Fundación MacArthur. En Ecuador, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) fue uno de los socios de MERGE en este programa para desarrollar herramientas innovadoras de investigación y capacitación en el análisis de género. Por tal motivo, entre octubre y noviembre de 1996, FLACSO y MERGE-UF -en colaboración con la Fundación Antisana (FUNAN) Ecuador- organizaron el curso regional de especialización "Comunidades, Género y Manejo Sustentable de Recursos Naturales". A través de este curso, se capacitó a un grupo heterogéneo de profesionales quienes luego se desempeñarían como agentes de promoción y replicación de la importancia del análisis de género en la conservación y el manejo de los recursos naturales.

El propósito de este documento es analizar y comparar tres casos de organizaciones no-gubernamentales de conservación ambiental que iniciaron procesos para incorporar el enfoque de género dentro de sus programas de conservación de los recursos naturales y desarrollo comunitario. Las lecciones aprendidas que nos brindan estos casos enriquecen nuestras experiencias en la institucionalización de género y nos demuestran maneras de hacerlo, según nuestras diferentes necesidades y contextos.

Las tres instituciones analizadas son la Fundación Arcoiris, ECOCIENCIA y el Instituto Quichua de Biotecnología. Estos tres casos fueron elegidos por cuatro razones: 1) cada institución acordó colaborar en la elaboración de este análisis comparativo, 2) cada una contaba con personal capacitado en el tema, 3) cada una había iniciado un proceso de incorporación de género en sus políticas y programas de trabajo, y 4) las personas que estaban promoviendo estos procesos -Bolívar Tello, Rocío Alarcón y Rosa Vacacela- fueron capacitadas a través del curso de especialización FLACSO/MERGE. Este documento se basa en entrevistas realizadas a las tres personas antes mencionadas en 1999 y sus aportes al texto. Una vez que los casos fueron escritos y luego de ser enviados a las personas para su revisión, se elaboró el análisis comparativo.

Una de las lecciones más destacadas de estos casos es que el éxito de la institucionalización de género depende mucho del compromiso e interés personal que cada individuo tiene con el tema y de la recepción de los integrantes de la institución hacia género.

¿Por qué es importante la institucionalización de género?

La institucionalización formal de la perspectiva de género ha tenido una larga

trayectoria dentro del campo de la investigación de sistemas agrícolas y desarrollo rural. Las diversas organizaciones inmersas en este campo han emprendido procesos de capacitación a su personal sobre género dentro del análisis agrícola y han adoptado políticas y programas internos que formalizan la incorporación de género en todo el ámbito de la institución: desde su misión hasta sus acciones en el campo.

Independiente a las experiencias desarrolladas por el campo agrícola, recién hace algunos años las organizaciones de conservación han adoptado una política de involucrar activamente a poblaciones locales a la conservación de la biodiversidad y al manejo de áreas naturales. Al emprender un proceso de conservación comunitaria, técnicos de campo ven la necesidad de adoptar metodologías y herramientas participativas para hacer efectivos los esfuerzos de las comunidades locales. El enfoque de género les ha permitido analizar de mejor manera los contextos locales y hacer más equitativa la participación de los grupos interesados. El enfoque de género en la conservación comunitaria incrementa nuestro conocimiento sobre la dinámica humana en el manejo y conservación de los recursos naturales (Campbell y Rojas, 2000.)

Al extender estas prácticas fuera de la institución, muchos conservacionistas se han hecho la reflexión de que el enfoque de género debe infiltrarse en todos los espacios institucionales. Esto incluye la creación de una misión que declare el compromiso que la institución tiene de incorporar tanto el enfoque participativo como el de género. Los siguientes casos nos enseñan las diferentes necesidades para incorporar el análisis de género en la institución y las diferentes maneras en que las instituciones emprendieron este reto.

Comunidades, Género y el Podocarpus: El estudio de caso de la institucionalización de género en la Fundación Arcoiris[3]

¿Qué es la Fundación Arcoiris?

- La Fundación Arcoiris es una organización privada, creada el 24 de enero de 1989, por un grupo de estudiantes de colegio, universidad y voluntarios, conscientes de la necesidad de conservar el Parque Nacional Podocarpus en las provincias de Loja y Zamora Chinchipe.
- La misión de la Fundación Arcoiris es "Contribuir a la conservación del medio ambiente, la biodiversidad y los recursos naturales del Parque Nacional Podocarpus (PNP) y de la región sur del Ecuador, mediante programas de educación ambiental, desarrollo comunitario, investigación y acción pública". Cuenta con el asesoramiento y aval de una Junta Directiva conformada por miembros externos y representativos de la sociedad civil local.
- Si bien es una organización cuya área de intervención directa es de carácter regional, tiene presencia nacional como miembro del Directorio del Comité Ecuatoriano para la Defensa de la Naturaleza y el Medio Ambiente-CEDENMA. En el ámbito local, es miembro activo del Comité para la Defensa del PNP.
- Con el apoyo de organizaciones internacionales, la Fundación Arcoiris se encuentra ejecutando varios proyectos de conservación en la región. Sobresalen los proyectos ejecutados desde 1993, en el PNP y su zona de amortiguamiento, con el apoyo de The Nature Conservancy (TNC) y en diferentes bosques nativos de la provincia de Loja, con el apoyo de Programa de Bosques Nativos Andinos (PROBONA), Programa de Pequeñas Donaciones de las Naciones Unidas (PPD/PNUD), Fondo Ecuatoriano-Canadiense de Desarrollo (FECD) y la Fundación CARE/FORDES.

¡Adelante en la Conservación del Podocarpus!

El grupo de jóvenes entusiastas que crearon la Fundación Arcoiris en 1989, nunca imaginaron que hoy podrían afirmar: "Ahora somos la Fundación de conservación más antigua, con mayor experiencia y que aplica la variable de género en Loja". Las acciones iniciales de Arcoiris se enfocaron en la difusión y educación ambiental para el sector urbano de Loja, para concientizar a la población sobre los servicios y beneficios que brinda el PNP El Parque es una área boscosa de gran magnitud (150.000 hectáreas) ubicada entre las provincias de Loja y Zamora Chinchipe, e identificada como un refugio estratégico para la biodiversidad del bosque nublado andino y el

páramo. Luego de cuatro años de gestión e intervenciones puntuales apoyadas por TNC, Arcoiris recibió un fondo para expandir sus actividades de educación ambiental. Estas sirvieron de base para establecer vínculos con las comunidades asentadas en la zona de amortiguamiento del Parque Podocarpus y para crear lazos interinstitucionales con organismos de desarrollo rural.

Los contactos iniciales con el programa MERGE

Sin embargo, los profesionales jóvenes de Arcoiris, que no estaban formados en las ciencias sociales, reconocían la necesidad de aprender sobre metodologías que les permitiera trabajar con comunidades y sobre maneras efectivas de integrarlas en la conservación, a través de alternativas económicas productivas. Por ende, fue un factor clave el que, en mayo de 1995, uno de los socios fundadores, Bolívar Tello -un ingeniero forestal- participara en el taller de "Género, Comunidades, Población y Medio Ambiente", realizado por TNC, FLACSO, el Programa MERGE y FUNAN durante la Semana Conservacionista de TNC en Quito.

Poco después de este evento, se repitió este taller -organizado por MERGE, FLACSO y FUNAN- durante el cual se capacitaron a otros dos técnicos y una técnica (forestales y biólogos) de Arcoiris. Estas personas luego incorporaron estos conocimientos dentro del programa de educación ambiental y extensión comunitaria. Sin embargo, aún había dudas sobre el trabajo comunitario y cómo enfrentarse a los múltiples actores.

Posteriormente, entre octubre y noviembre de 1996, el socio fundador e ingeniero forestal que participó en el taller de TNC y entonces responsable de los proyectos de desarrollo comunitario en la zona de amortiguamiento del PNP, se capacitó en el curso regional de especialización "Comunidades, Género y Manejo Sustentable de Recursos Naturales" organizado por MERGE/FLACSO. Este fue el impulso necesario para que se considere iniciar un proceso de institucionalización de género dentro de Arcoiris. Además, el apoyo flexible e incondicional de TNC al colocar un rubro dentro de la Fundación para desarrollo comunitario, sin especificar las acciones, permitió a los técnicos y técnicas experimentar un poco con las ideas que estaban formulando en cuanto a participación, género, desarrollo y conservación.

Una mujer promotora manifestó que para ella era increíble poder capacitar a hombres de la comunidad, ya que no era la costumbre cultural.

¿Cómo aportó el enfoque de género a la evolución del programa de desarrollo comunitario de la Fundación Arcoiris?

Las personalidades emprendedoras de las personas capacitadas por MERGE los llevó a adoptar las metodologías y herramientas participativas y de análisis de género para crear formalmente el área de desarrollo comunitario de la Fundación. Inmediatamente los técnicos lograron diseñar y gestionar nuevos proyectos de desarrollo comunitario, poniendo énfasis en el fortalecimiento socio-organizativo comunitario y el manejo de recursos naturales desde la perspectiva de género. De este modo iniciaron la aplicación del enfoque de género dentro de los proyectos productivos con las mujeres y los hombres de las comunidades, para la generación de ingresos y para disminuir la presión sobre los recursos naturales.

Uno de estos proyectos es el del proyecto de riego que estaba ejecutándose. Al inicio se notó que no participaban mujeres en las reuniones ni en las actividades de instalación del sistema de riego por aspersión. Al realizar un análisis de género, se identificó que las mujeres tenían interés en un sistema de aspersión más pequeño para proveer de riego a sus huertos familiares, al contrario de los sistemas grandes aplicados por los hombres en los campos abiertos. El proyecto dio un giro para contar con dos sistemas de riego por aspersión para cumplir con las necesidades de las mujeres y de los hombres. Además, se potenció a un grupo de promotores mujeres y hombres para fomentar habilidades en la facilitación de cursos y talleres con género, dentro del proyecto.

En 1997, la realización del curso "La importancia del género en el desarrollo rural" juntamente con la Universidad Técnica de Loja impulsó a Arcoiris en el ámbito de la capacitación sobre el tema. La experiencia no fue fácil ya que inicialmente fue necesario cambiar las estructuras aceptadas de enseñanza de una institución académica. Al inicio no se le dio mayor importancia al tema,

debido a que la audiencia estaba conformada por técnicos y técnicas de las áreas biológicas -forestales y agrónomos-. Al pasar dos semanas del curso, se fue ganando la credibilidad y atención de los estudiantes y profesores mediante el uso de las herramientas participativas de MERGE y los conceptos sobre género y el manejo de recursos naturales. Como resultado, la Universidad demostró interés en realizar el mismo curso cada año, como requisito para los estudiantes de estas facultades.

Como producto del curso con la Universidad, en octubre de 1997 nació la iniciativa de formar un grupo de discusión integrado por instituciones Lojanas con diferentes niveles de conocimiento sobre la variable género. Primero se inició un inventario de las organizaciones en Loja que trabajan con la variable de género, resultando en diez organizaciones identificadas. Este grupo se reúne periódicamente con la finalidad de fortalecer la incorporación del enfoque de género al interior de estas instituciones.

La Fundación ha dedicado mucho esfuerzo en capacitar a promotores y promotoras comunitarios en habilidades de facilitación (aplicando las herramientas aprendidas en el curso MERGE/FLACSO) y en el manejo de recursos naturales con el enfoque de género. La atención dedicada a estos promotores a resultado fructífero para que mujeres y hombres se realicen como personas y como líderes dentro de la comunidad. Una mujer promotora manifestó que para ella era increíble poder capacitar a hombres de la comunidad ya que no era la costumbre cultural. Eventualmente, en los cursos de promotores, eran las mujeres quienes más hacían preguntas.

Así mismo, en un proyecto apícola, las acciones iniciales se hicieron con las mujeres y los hombres de la comunidad. Al evolucionar el proyecto, las mujeres fueron evidentemente las más aptas para manejar la colmena y envasar la miel. Actualmente el proyecto tiene mucho éxito en la comercialización de miel de abeja de zonas de bosque nativo junto al Parque.

Los retos en la institucionalización de género

En el camino hacia la institucionalización de género, como es de esperar, se han presentado algunos retos que las personas que llevaban la bandera de género han tendido que enfrentar. La integración del enfoque de género ha sido desigual en las áreas de trabajo por la falta de conocimiento por parte de los técnicos y técnicas de las otras áreas, haciendo difícil la replicación. La Fundación se divide en dos campos geográficos para ejecutar proyectos de desarrollo: en la zona de amortiguamiento del Parque Podocarpus y en los bosques occidentales de la provincia de Loja. En la primera zona, los proyectos son manejados por los técnicos capacitados en género, sin embargo, en los proyectos de la segunda zona los responsables de los proyectos no han recibido una capacitación formal sobre el tema. Esta división de técnicos y experiencia a creado una desigualdad en la calidad de los proyectos con respecto a la variable género.

Otro reto ha sido la gestión con los directores de la institución para transmitir el concepto de género y su importancia. Las personas capacitadas tienen poder de decisión dentro del ámbito de trabajo del Area de Desarrollo Comunitario, más no en el ámbito de políticas institucionales. Sin embargo han logrado una sensibilización y aceptación por parte de los directores de diseñar una propuesta conceptual y metodológica que incluirá el enfoque de género y que guiará las actuales y futuras intervenciones de la Fundación en el ámbito del desarrollo y conservación. El proceso de elaboración de la propuesta, iniciado por los técnicos y técnicas de esta Area, incluye el compartir formalmente, a través de capacitación, los conceptos y las metodologías de análisis de género, extensión participativa y facilitación. Luego, la propuesta, será discutida con las otras Areas de trabajo con el propósito de afinarla e institucionalizarla.

Además, a la vez que la Fundación ha logrado conseguir proyectos para ejecutar con las comunidades, tiene que enfrentarse a la presión de producir resultados concretos en poco tiempo, según las demandas de los donantes. Sin embargo, encuentran que el proceso de integrar género a un nivel que se presenten productos rápidos es complejo y requiere de muchos insumos.

La Fundación también asume como reto el de asegurar estabilidad de empleo para los técnicos con el fin de mantener una continuidad en la aplicación permanente de estos conceptos y metodologías dentro de la institución. Un ejemplo de que se están dando pasos hacia una política administrativa con sensibilidad de género es que a las mujeres y a los hombres quienes tienen un hijo o hija reciben un bono de maternidad / paternidad.

¿Qué se espera para el futuro?

Aún queda mucho camino por recorrer y el principal reto al momento es el de promover un reconocimiento del trabajo de género realizado dentro de toda la institución. El director tiene mucho interés en el tema ya que ha sido evidente la atracción que tiene por parte de donantes para la consecución de proyectos. Por tal razón, se reconoce la necesidad de retomar una política de proyectos comunitarios con el enfoque de género. Además, es vital que todos los técnicos y personal de Arcoiris asuman la responsabilidad de apoyar el proceso de institucionalización de género. Pero sobre todo, la Fundación Arcoiris, en este momento crucial de su vida institucional, debe decidir sobre los futuros caminos a emprender y asumir el plan estratégico que está por diseñar. A medida que tenga un mayor éxito en los proyectos, mayor será la demanda de trabajo, y por ende, más grande será la necesidad de tener una política clara sobre la conservación y el desarrollo con enfoque de género.

Tejiendo Género en ECOCIENCIA: El caso de la institucionalización del enfoque de género en ECOCIENCIA[4]

¿Qué es ECOCIENCIA?

- ECOCIENCIA es una entidad científica ecuatoriana, privada y sin fines de lucro, fundada en 1989. Su misión es "conservar la diversidad biológica mediante la investigación científica, la recuperación del conocimiento tradicional sobre los recursos naturales y la educación ambiental, impulsando formas de vida armoniosas entre el ser humano y la naturaleza".
- ECOCIENCIA ejecuta proyectos de investigación, de conservación y de desarrollo en el ámbito nacional. En la Reserva Ecológica Cotacachi-Cayapas colabora con SUBIR, un proyecto integrado de conservación y desarrollo enfocado sobre las zonas de influencia de varias áreas protegidas sobresalientes del Ecuador. El proyecto intenta probar que la conservación de la biodiversidad, a largo plazo, puede ser combinado efectivamente con el desarrollo comunitario auto-sostenido. SUBIR es un proyecto de CARE en coordinación con Wildlife Conservation Society, el Instituto Ecuatoriano Forestal y de Areas Naturales (INEFAN)[5], comunidades y ONGs locales, y financiado por la Agencia de los Estados Unidos de Desarrollo Internacional (USAID).
- Uno de los departamentos de trabajo de ECOCIENCIA es el de Investigación que dirige Rocío Alarcón, bióloga especializada en Etnobotánica. Ella tiene 20 años de experiencia en investigación de la biodiversidad y manejo de recursos naturales, y participó en el Curso Regional de Especialización "Comunidades, Género y Manejo Sustentable de los Recursos Naturales" realizado en Quito en 1996. Rocío fue una persona clave para lograr la institucionalización de la variable género dentro de ECOCIENCIA, un proceso que contó con el apoyo de los directores y técnicos de esa institución.

El proceso de institucionalización del género en ECOCIENCIA contiene varios aspectos interesantes para otras organizaciones ambientalistas que piensan seguir este camino. Por un lado, ECOCIENCIA fue concebida siempre como una organización netamente de investigación científica biológica y de conservación de la biodiversidad. Tras varios años de trabajo en esta línea, se hizo evidente la necesidad de relacionarse y trabajar con comunidades rurales, lo cual implicó incursionar en el área del desarrollo humano. Al entrar en el campo social, las inquietudes que se plantearon los investigadores los impulsaron a indagar sobre conceptos antropológicos y metodologías participativas en el trabajo con comunidades. En el trayecto, se encontraron con el análisis de género y todas sus implicaciones. Consecuentemente, la institución decidió iniciar un proceso para integrar el enfoque de género en todos los niveles institucionales.

A continuación se relata la historia de este proceso en ECOCIENCIA, los cambios que nacieron como fruto de este proceso y los retos que se presentarán en el futuro.

Coqueteando con el concepto de género

Desde 1994 se comenzó a comentar sobre género en ECOCIENCIA porque había un interés muy profundo, pero en realidad no existía una racionalización del concepto; es decir, ¿qué es género? y más aún, ¿cómo institucionalizarlo? Sobre todo, dos técnicos

hombres de la institución que habían realizado estudios en el exterior tuvieron contacto con el tema y lo mencionaban como algo importante a tomar en cuenta en investigaciones y proyectos. Pero no se habían ejecutado acciones concretas para institucionalizarlo, ni realizado procesos de capacitación, ni formulado proyectos con este enfoque.

Estas personas dieron su apoyo para que se inicie un proceso en la institución, aunque admitieron que no tomarían lo de género como un camino de trabajo personal. El entonces director ejecutivo de la institución reconocía las inquietudes que existían dentro del programa de investigación y la importancia de este tipo de capacitación para solventarlas. Además, las personas dentro del departamento de investigación eran las únicas que trabajaban con grupos humanos en la etnobiología e inventarios biológicos porque lo consideraban como un espacio excelente para incorporar a hombres y mujeres en el manejo de recursos. Había un interés personal por parte de la directora del departamento de investigación porque trabajaba en el campo con el concepto, aunque no estaba en su mente el concepto formal de género, sino más bien hombres y mujeres y su conocimiento sobre el medio.

1994...Lo importante de este período fue que dentro de la institución había personas a quienes les interesaba apoyar un proceso de incorporación de género y otros que querían aplicarlo en sus trabajos.

En ese mismo año, se había elaborado un documento sobre las áreas protegidas y cómo afectan a los grupos humanos, tomando como modelo a la comunidad Cofán de Sinangoé en la Reserva Ecológica Cayambe-Coca. Esta investigación reflejaba el respeto al conocimiento de hombres y mujeres, y el análisis, desde la perspectiva biológica y etnobotánica, de ¿quién sabe qué? relacionado con hábitats. Esta idea fue totalmente aceptada por la institución, pero aún faltaban las herramientas necesarias para el análisis con enfoque de género. Lo importante de este periodo fue que dentro de la institución había personas a quienes les interesaba apoyar un proceso de incorporación de género y otros que querían aplicarlo en sus trabajos. En ningún momento hubo barreras internas para iniciar el proceso. Además, al iniciar este proceso, ECOCIENCIA pudo resolver su inquietud de incorporar género en su programa de parabiológos y parabiológas[6] .

La capacitación de MERGE

El proceso más explícito en cuanto a la institucionalización de género se inicia con la invitación de FLACSO y MERGE para que ECOCIENCIA participe en el Curso Regional de Especialización en Comunidades, Género y Manejo Sustentable de Recursos Naturales realizado en 1996. Un aspecto importante y atractivo del curso fue el contenido de las metodologías para el análisis de género. En especial, durante el viaje de campo realizado a la provincia del Carchi, surgió una experiencia de integración de los conocimientos biológicos con los sociales para la elaboración de los transectos sociales, lo cual se relata en el Cuadro No. 1. A partir de esta interacción, se aplicó esta herramienta en las comunidades donde trabaja ECOCIENCIA.

La combinación de dos profesionales con mucha experiencia de campo en su rama de especialización creó un momento propicio para la innovación de metodologías participativas con enfoque de género. Esto refuerza la hipótesis de que se requiere de personas con amplia experiencia en sus ramas (biología y social) para poder innovar sobre herramientas y metodologías. De allí que es necesaria la capacitación intensiva y a largo plazo para fomentar estas innovaciones entre profesionales con mucha experiencia.

Otra ventaja del curso fue que nunca se sintió una jerarquía entre profesores y estudiantes, nacionales y extranjeros ni entre edad. El Gráfico No.1 ilustra la interacción ocurrida.

En un nivel, estaban los instructores nacionales e internacionales que impartían información conceptual valiosa. En otro nivel estaban los participantes que tenían mucha experiencia de campo y conocimientos sobre la realidad del país al momento, y quienes podían crear nuevas ideas e innovar con la información recibida de los instructores. En otro nivel estaba un grupo de estudiantes jóvenes que tenían todas las ganas de aprender y que eran recientemente graduados de las universidades, poseyendo las tendencias nuevas que salen de la academia. En el medio había un grupo de profesionales jóvenes que tenían algo de experiencia de campo y muchas inquietudes conceptuales y metodológicas.

Cuadro No. 1. Relato sobre la integración de los conocimientos biológicos con los sociales para la elaboración de los transectos sociales.

En la visita a Carchi, se trabajó con el antropólogo Jorge Recharte en la realización de los transectos. "Los transectos son muy comunes como instrumento de investigación biológica pero siendo Jorge un antropólogo, tenía otra perspectiva del transecto. En Carchi, se realizó un transecto de un borde de bosque, en una chacra o huerto familiar. Nuestra percepción era que la gente había perdido todo el hábitat natural. Pero cuando hicimos el transecto, surgió la presencia de estos bordes de bosque a los filos de las chacras y se trabajó con la gente para saber qué significaba el borde. Para los participantes del curso, el borde era solamente una cerca para delimitar el terreno, pero la gente local tenía un concepto completamente diferente. Este bosque significaba una fuente de madera de primera calidad para leña porque había árboles de diferentes especies. El borde significaba albergue para los animales silvestres, lo cual garantizaba fuentes de alimentación para la gente local en ciertos periodos del año. También significaban protección para los cultivos dentro de la chacra. En fin, surgieron cuatro o cinco conceptos luego de aplicar las diferentes metodologías, lo cual fortaleció el contenido del curso. Aunque se mantenía la percepción que lo que estaba dentro de la chacra no significaba nada porque era un monocultivo, se aprendió que la biodiversidad estaba en los bordes. Y de esto surgen estas preguntas: ¿Quién tiene el poder de decisión sobre la biodiversidad? ¿Qué significaba la biodiversidad? Significaba una variedad de cosas para la gente local.

Fue muy impresionante trabajar con otra persona que tenía una perspectiva diferente pero un objetivo común y poder compartir lo que uno está pensando sobre el paisaje y la biodiversidad. Hasta surgió una idea interesante de conectar la Reserva Ecológica El Angel con los bordes de las chacras para alimentarlos en vista de que éstos significaban comida para la gente. Se podría construir senderos para los animales con el fin de crear una interacción entre la reserva y las chacras familiares. Al final, se logró integrar en la metodología de los transectos los conceptos locales de desarrollo y los de conservación." *(Relato textual de Rocío Alarcón)*

Entonces, hubo un cruce invalorable de conocimientos que fue lo mejor que podía contener un programa de capacitación. Surgió así una rica discusión sobre conceptos y metodologías. Como producto de esto, se creó grupos de aliados con quienes se sigue trabajando, y existe también una red informal de comunicaciones.

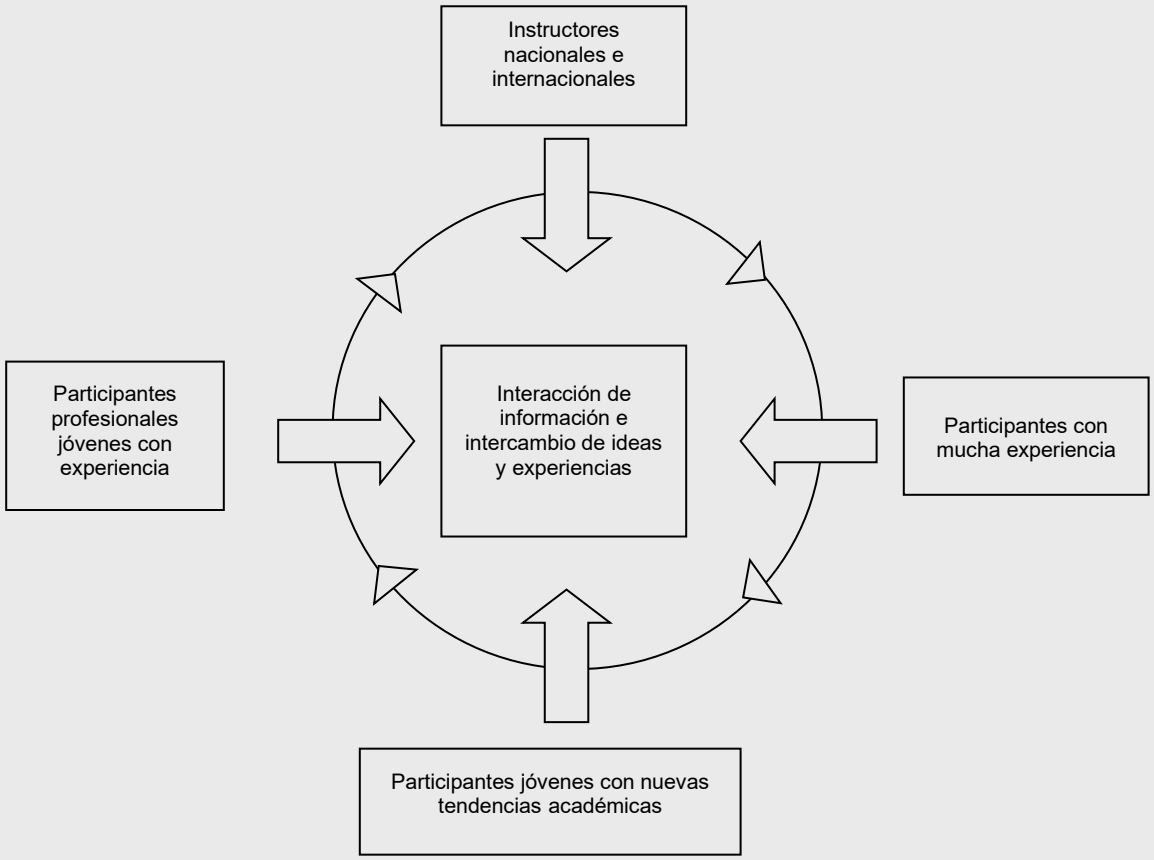
Los impactos de la capacitación de MERGE sobre ECOCIENCIA

Durante el transcurso del curso, se compartió las nuevas ideas con los quince biólogos del departamento de investigación de ECOCIENCIA para discutir cómo se podrían incorporar éstas dentro de sus trabajos, como por ejemplo en los mapas comunitarios que ya se estaban desarrollando. Así mismo, en el período de realización del curso, surgieron situaciones en los proyectos de campo que requerían de atención inmediata y representaban oportunidades para aplicar las herramientas recién aprendidas. Por ejemplo, en la comunidad de Cuellaje, al norte de la Reserva Ecológica Cotacachi-Cayapas, existía una actividad con quince mujeres que tenían un banco genético en un jardín etnobotánico. ECOCIENCIA aplicó algunas nuevas herramientas para fortalecer el grupo y, en especial, elevar la autoestima de las mujeres. De esa manera, el grupo pudo trabajar independientemente y capacitó a otros grupos de la zona de amortiguamiento de la Reserva.

Pero esto no se ha logrado sin dificultades. Justo durante el curso surgió un conflicto entre las mujeres y los hombres para la operación del jardín etnobotánico. Por medio de conversaciones informales y el compartir de ideas con una persona del curso, con años de experiencia en trabajo con género desde la perspectiva del fortalecimiento de las mujeres, se generaron muchas ideas para apoyar al grupo de Cuellaje.

En palabras de Rocío, *"la aplicación de estos consejos ayudó a que, transcurridos dos años, el grupo siga trabajando. Las mujeres obtienen un ingreso, tienen un jardín botánico precioso con insumos de la zona y un banco genético. Han logrado la interacción con los hombres, que ahora las ayudan con la captación de agua y con la mano de obra para construir barreras para el jardín. Los esposos han aceptado la idea porque perciben la generación de dinero y consideran que las mujeres ya no están desperdiciado su tiempo. Les han construido un espacio para las reuniones, porque antes se reunían en la calle, y cuidan a*

Figura No. 1. La Interacción del Curso FLACSO /MERGE



los niños mientras las mujeres están en las reuniones. En síntesis, la interacción con las personas del curso durante un conflicto en el área de trabajo de ECOCIENCIA permitió formular las estrategias necesarias para manejarlo".

Terminado el curso de capacitación FLACSO/MERGE, ECOCIENCIA se planteó aplicar las siguientes ideas:

1. Cambiar la misión / visión de la institución para que refleje el concepto de género.
2. Cambiar el manual de procedimientos administrativos para incorporar consideraciones de género.
3. Acompañar estas acciones con un proceso de capacitación para el personal de la institución.
4. Formular proyectos incorporando la perspectiva de género.

¿Cómo continúa el proceso de institucionalización luego del curso?

Antes del curso había sólo un profesional en ciencias sociales colaborando con la institución, pero posteriormente se produjo una verdadera revolución:

- Se iniciaron proyectos incorporando más gente del área social a la vez que se consiguió financiar un proyecto a través del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo para aplicar el enfoque de género y valorarlo dentro de los proyectos con las comunidades.
- El Proyecto SUBIR propuso a ECOCIENCIA elaborar una estrategia de género, la cual es aceptada por el Proyecto y compartida por la sede de CARE Internacional en Dinamarca y otros actores. Luego, ECOCIENCIA se hace cargo del componente de género en todas las actividades del Proyecto SUBIR.

- Al nivel de campo, ECOCIENCIA trabaja con quince parabiólogos. Luego del curso de FLACSO/MERGE se logró romper el esquema establecido y los técnicos locales de las comunidades aceptaron que una mujer sea parabióloga. Durante el primer congreso de parabiólogos y paratécnicos, por primera vez participaron grupos de mujeres que tuvieron su espacio y fueron escuchadas en los debates.
- Se comenzó a capacitar en género a técnicos de otras instituciones a través del Proyecto SUBIR. Tal es el caso de quince técnicos y técnicas de la Fundación Jatun Sacha, una organización privada sin fines de lucro. Inmediatamente, la Fundación Jatun Sacha y ECOCIENCIA aplicaron las herramientas de género dentro de las acciones del Proyecto y este proceso continúa hasta ahora. Hasta la fecha se han capacitado alrededor de 80 personas, internas y externas a la institución.
- En la zona alta de la Reserva Cotacachi-Cayapas se organizó un taller para la gente de las comunidades. Al inicio los técnicos se cuestionaban ¿qué derecho tenemos de entrar a la comunidad con el mensaje de género? Pero, de todas maneras se realizó el taller con la gente local y se firmó un documento entre hombres y mujeres donde se reconoce que se debe potenciar los conocimientos sobre el medio ambiente de ambos para que puedan tomar decisiones sobre él. Por ejemplo, en el ámbito nacional, como parte del Proyecto SUBIR, se creó un grupo de tejedoras y cultivadoras de la paja toquilla. No por el concepto feminista sino para abrir un espacio que permita conocer el valor de la mujer en la producción de la paja toquilla.
- Se comenzó a trabajar con hombres y mujeres para identificar qué especies debían ser protegidas en zonas de aprovechamiento forestal. Los resultados fueron extraordinarios porque se concluyó que los hombres querían proteger zonas de cacería y las mujeres zonas de sotobosque. Del mismo modo, por lo general, a los hombres les interesa proteger la zona alta del bosque y las especies maderables. A las mujeres les interesa el sotobosque y sus especies útiles (lianas, arbustos y hierbas.) Luego de hacer este ejercicio con hombres y mujeres, se diseñaron las zonas de aprovechamiento forestal basándose en la perspectiva de las inquietudes de hombres y mujeres. Es la primera vez que los mapas de aprovechamiento forestal contienen zonas de protección que reflejan la perspectiva de los hombres y de las mujeres. La conclusión es que, al reconocer el conocimiento de hombres y mujeres para proteger un recurso, se está asegurando la protección de toda la biodiversidad.
- Por medio de estudios etnobotánicos, se ha encontrado que en parcelas trabajadas sólo por mujeres y en otras trabajadas sólo por hombres, el nivel de biodiversidad encontrada es bajo. Mientras tanto, en estudios similares realizados en parcelas donde trabajan hombres y mujeres juntos, se ha encontrado que, mientras las mujeres conocen todo lo que son hierbas y cultivos de ciclo corto, los hombres conocen sobre la producción del cacao y el café. Entonces, el modelo ideal es que los conocimientos de hombres y mujeres se unan para trabajar en equipo en un espacio determinado y así conseguir seguridad alimentaria. Esa es la hipótesis que se está aplicado dentro del Proyecto SUBIR: la integración del trabajo de hombres y mujeres y juntar sus conocimientos para la producción en las parcelas.
- Además, desde la perspectiva biológica, se están realizando transectos y se ha encontrado alrededor de 220 especies de aves y casi el mismo número de mamíferos que en el bosque en las parcelas trabajadas por hombres y mujeres a diferencia de las que son manejadas sólo por hombres o sólo por mujeres. La razón es que en las parcelas trabajadas por hombres y mujeres, las mujeres insisten en dejar un borde en la parcela de tres a cuatro metros con diferentes variedades de plantas. Esto, al final crea un hábitat adecuado para atraer más mamíferos, y las personas, especialmente mujeres, pueden cazar ratones de monte para el consumo familiar sin necesidad de trasladarse muy lejos.
- La hipótesis de biodiversidad ha sido cambiada luego de la experiencia con MERGE y ha sido validada por biólogos, forestales y agrónomos, porque lo que se hace es estudiar los espacios desde el punto de vista de género.

En la institución se comenzó con apenas la mención de la palabra género, y hoy se ha logrado incorporar esta variable en todos los niveles de la institución. ECOCIENCIA ha decidido no crear un área específica de género,

porque la responsabilidad de aplicar el enfoque de género debe ser de todos y no solamente de un departamento o una persona. El modelo viable para ECOCIENCIA ha sido interesante porque un grupo de actores está integrando el enfoque poco a poco, y cada uno va asumiendo su responsabilidad de dos maneras; aplicando el enfoque de género, o apoyando su incorporación, aunque no lo aplique directamente.

El futuro del trabajo de ECOCIENCIA con género

Se considera que aún falta mucho por hacer pero se ha logrado hacer cambios concretos como parte del proceso:

1. Se cambió la misión / visión de la institución para reflejar una política de género
2. Se modificó el manual de procedimientos administrativos para incorporar asuntos de igualdad de género
3. En cada área de trabajo se diseñan proyectos con la variable género, y
4. se buscan espacios de capacitación sobre el tema para los técnicos.

El año de 1998 fue un año de reflexión para preguntarse ¿para qué incluimos esta variable? y ¿qué efectos se están produciendo? Se desea continuar implementando la variable de género porque la institución está convencida, en especial las treinta personas que trabajan en el departamento de investigación, que la sustentabilidad ambiental, económica y social depende de la variable de género. Por una parte, se considera necesario seguir capacitando al personal, pero por otra, se necesita medir los efectos para aprender más sobre el concepto de género y su aplicación. Actualmente, en el Proyecto SUBIR se está manejando un modelo en el cual se hace un análisis de los efectos al incorporar el enfoque de género. Se ha hecho una comparación entre las comunidades que han trabajado con SUBIR y comunidades que no han trabajado con SUBIR y medir cuáles han sido los efectos.

Además, es necesario profundizar sobre los siguientes temas:

- **La conservación, biodiversidad y manejo de recursos naturales desde el enfoque de género**. Es necesario preguntar ¿para qué la conservación? y ¿para quién?
- **La aplicación de género en el desarrollo social**. Aunque ECOCIENCIA está trabajando en el ámbito del desarrollo social, lo hace principalmente desde la perspectiva de la conservación. Se necesita profundizar más sobre la perspectiva del desarrollo y cómo género puede apoyar los procesos de desarrollo que están ligados con la biodiversidad. La tendencia histórica del país ha sido el desarrollo basado en la explotación de los recursos naturales y el fortalecimiento de determinados grupos que no necesariamente son las mujeres. Por ejemplo, en la zona de la Cotacachi-Cayapas la venta de madera empobrece a los grupos locales y los más perjudicados son las mujeres, los niños y las niñas. En la Amazonía, el petróleo y los monocultivos conllevan la pérdida de biodiversidad y el empobrecimiento de la gente local.
- **La planificación y el enfoque de género.** Por ejemplo, cómo integrar la variable de género dentro de los planes de manejo y analizar cómo la variable género puede contribuir a la sustentabilidad de estos planes.
- **Interactuar con las otras personas que participaron del curso**, para medir los efectos de género en la conservación y desarrollo. Esto implicaría realizar un análisis de estudios de caso en la Amazonía, Sierra, Costa y Galápagos, para saber qué ocurre en cada una de estas regiones con la variable de género, en vista de que las condiciones, los actores y los intereses son distintos. Por ejemplo, se podrían medir los efectos de género en la explotación petrolera en la Amazonía. En la zona andina se podría analizar cómo influye género sobre los usos del páramo.

La última actividad iniciada ha sido la creación de un espacio de discusión interna entre un grupo de cinco personas que están trabajando con la variable de género en el campo. El grupo invita a otras personas para compartir ideas y experiencias sobre género para fortalecer al grupo y a la institución. En este año se han mantenido cuatro reuniones y en el futuro se piensa continuar con estas discusiones.

ECOCIENCIA ha entrado en un proceso que nunca se acabará. Se han logrado cambios concretos en cuanto a la integración de género dentro de las políticas y estrategias de trabajo de la institución. Como una organización de investigación científica y de conservación de la biodiversidad, el caso proporciona ejemplos concretos para que otras instituciones con objetivos similares puedan adaptar a su realidad. Los proyectos eventualmente se

terminan y muchas veces los técnicos cambian de área de trabajo, pero perduran para siempre los impactos profundos causados por la aplicación de la variable género sobre las mujeres y los hombres de las comunidades.

Soñando en Género[7] El proceso de integración de género en el Instituto Quichua de Biotecnología de Ecuador[8]

"Somos un grupo de soñadores... "

Las mujeres y los hombres de la comunidad de Yanayacu, al extremo sur de la provincia de Pastaza, están rescatando sus conocimientos ancestrales y enriqueciéndolos con el enfoque de género para manejar la biodiversidad dentro de su territorio, unas 120.000 hectáreas. Este proceso lo están llevando acabo con el apoyo del Instituto Quichua de Biotecnología, una organización sin fines de lucro fundada en 1992 y manejada por profesionales indígenas, principalmente de las ciencias naturales (forestales, agrónomos, etc.) y solo una de las ciencias sociales - una antropóloga.

Desde su creación, uno de los objetivos del IQB ha sido el de construir un modelo de desarrollo sustentable basado en el manejo de los territorios comunitarios, sus ecosistemas y biodiversidad, con conocimiento indígena, aplicando metodologías participativas en el manejo de los recursos de flora y fauna, y en la recuperación del conocimiento ancestral. Aunque no habían recibido una instrucción formal sobre conceptos y la aplicación de análisis de género, la naturaleza de su trabajo con las comunidades indígenas dictaba que había diferencias por sexo en el conocimiento y manejo de la biodiversidad y de los espacios de los territorios. Sin embargo, sintieron la necesidad de emprender un proceso de aprendizaje entre los técnicos y técnicas, y luego con las comunidades para integrar el enfoque de género en la base de su trabajo.

Siendo una organización puramente enraizada en convivir con las comunidades en donde trabajan, no existe una estructura burocrática del IQB con personal administrativo o bienes adquiridos. Cada técnico vive y trabaja en una comunidad, por lo general proviene del sitio, y genera proyectos a través del IQB para ser ejecutados. Por ende, es muy importante una comunicación fluida entre todos los colaboradores para poder compartir prácticas y metodologías de análisis. Toda esta acumulación de experiencias ha contribuido a que el IQB avance en el campo de la conservación de la biodiversidad, mientras se asegura derechos ancestrales de los indígenas y el rescate de sus tradiciones.

¿Cómo influenció la capacitación de MERGE sobre el trabajo del IQB?

En 1996, dos técnicos del Instituto recibieron la capacitación de MERGE a través del Curso Regional de Especialización ofrecido por FLACSO "Comunidades, Género y Manejo Sustentable de los Recursos Naturales." Fue bastante interesante que un forestal, Víctor Vacacela, y una antropóloga, Rosa Vacacela, del IQB participaran en el curso, ya que cada uno asumió el concepto de género desde las diferentes perspectivas de su formación profesional. Como política del IQB, cada persona capacitada tiene la obligación de aplicar los nuevos conocimientos en la práctica y socializarlo con el resto del equipo. Es así como lo aprendido durante el curso fue extendido al resto del equipo técnico a través de la realización de un taller de capacitación sobre género y manejo de recursos naturales dirigido a técnicos indígenas del IQB y colaboradores de otras instituciones como la Organización de Pueblos Indígenas de Pastaza (OPIP). Como resultado del curso se pudo profundizar sobre el tema del rescate de conocimientos de mujeres y hombres para una mejor conservación y administración de la biodiversidad de la Amazonía.

Como política del IQB, cada persona capacitada tiene la obligación de aplicar los nuevos conocimientos en la práctica y socializarlos con el resto del equipo.

A través de la aplicación del enfoque de género, el IQB logró formular nuevas estrategias para conseguir de manera más eficiente la conservación de la biodiversidad, potenciando la participación equitativa y el conocimiento ancestral de mujeres y hombres. Como uno de los resultados de haber integrado el enfoque de género dentro de los proyectos del IQB, se llegó a la conclusión de que las mujeres tienen mayor conocimiento sobre las especies frutales y de palmas del bosque.

Inicialmente se contemplaba realizar un proceso de investigación y selección de especies para cultivar en el territorio, pero había dudas sobre con quién trabajar en este proyecto. Luego de haber realizado talleres con la comunidad, se estableció que quienes tienen mayor conocimiento sobre las especies y quienes recogen y seleccionan las semillas en el bosque son las mujeres con la ayuda de los niños y las niñas; mientras que la recolección de semillas de árboles grandes, lo que implica subirse al árbol para recoger los frutos, es realizada por hombres jóvenes. La selección de las semillas de calidad y el cultivo los hacen solamente las mujeres mayores, aquellas que son consideradas en la familia y en la comunidad que poseen *paju*[9].

Una vez hecho este reconocimiento, se reorientaron las actividades del proyecto de manejo de recursos fitogenéticos del bosque Amazónico, realizando una división de tareas entre las mujeres y los hombres según sus habilidades y conocimientos. Con la inclusión del enfoque de género, a través de las herramientas aprendidas con MERGE, se estableció la división del espacio del territorio de la comunidad y de los ecosistemas; además del acceso, uso y control de los recursos existentes en estos espacios, según género y generaciones.

Al igual que en la recolección de semillas del bosque, se identificó diferencias por género en la realización de los semilleros, viveros y plantación de cultivos. Al inicio del proyecto, únicamente las mujeres eran responsables de todas las actividades, luego de un análisis de género, se replanificó las responsabilidades según las habilidades y los conocimientos de las mujeres y los hombres. Tal es así que, quienes participan en el transporte de las semillas del bosque al sitio de siembra, así como en la preparación del suelo y de los hoyos para la plantación de las especies son los hombres (por el esfuerzo físico requerido); mientras que las mujeres son responsables de la siembra y del mantenimiento de los cultivos, ya que son ellas las que poseen el *paju*.

De este modo, no necesariamente se cambió la concepción sobre qué es la conservación, mas bien, cambiaron las estrategias para lograrla, potenciando la participación de mujeres y hombres, y recuperando el conocimiento ancestral para fortalecer la conservación de la biodiversidad. El inventario de recursos en las chacras (huertos familiares), realizado en 1993 en la comunidad de Yana Yacu, dio como resultado que había una diversidad pobre, lo cual indica que se estaba perdiendo el manejo tradicional de la chacra. Se conocía que las mujeres poseían el conocimiento del manejo de los recursos fitogenéticos en las chacras, pero con el análisis de los resultados de los inventarios y de la incidencia de las relaciones de género en el acceso, uso y control de los recursos de la chacra uno de los aspectos que se exteriorizó fue que las mujeres ancianas eran quienes poseían mayor conocimiento sobre estos recursos y su manejo.

El IQB emprendió un proceso para rescatar el conocimiento de las ancianas sobre el sistema de manejo de la chacra tradicional quechua-amazónica que contiene una significativa diversidad de flora y fauna, la cual es vital en la economía de la familia. Esta chacra es manejada de tal manera que, un espacio de menor diversidad se transforma en un espacio que representa un bosque secundario con mayor diversidad biológica, con especies de frutas, palmas y medicinales. En una chacra al inicio se siembra yuca, tubérculos, frutas y especies, de ciclo corto y en el perímetro de la chacra se cultivan especies de palmas con espinos, de ciclo largo, para el control de plagas (por ejemplo *Bactris gasipaes*, *Astrocaryum vulgare* entre otras.) En la medida que se cosecha los cultivos de ciclo corto se va sembrando nuevas especies de ciclo largo en toda el área de la chacra hasta que se transforma en un ushun, donde se puede cosechar frutas, ciertas especies de palmas, especies medicinales, yuca y plátano.

Pasados los ocho años de crecimiento, este bosque secundario o purum se convierte en un lugar rico en especies de árboles grandes, palmas, frutales y en especial existe una amplia variedad de fauna atraída por los frutos de los que se alimentan. El espacio fuera del purum es manejado por los hombres pero el interior es un espacio en el cual las mujeres cosechan alimentos para la familia y un lugar en el cual los jóvenes aprendan a cazar, una práctica vital para la sobrevivencia de la familia y el mantenimiento de tradiciones quichuas. Esto representa no sólo un logro en la manutención de la biodiversidad, sino también, mayor poder en el control y acceso a los recursos por parte de las mujeres. Eventualmente se contempla la comercialización de estos productos para que represente un ingreso a las mujeres, lo cual se

espera mejore su posición social dentro de la comunidad.

Los técnicos del IQB se demoraron algún tiempo en identificar las sutilezas de este proceso complejo. La antropóloga del equipo entendía por qué las mujeres son tan importantes en este proceso, sin embargo, fue muy difícil para los hombres técnicos en agronomía comprender la magnitud del rol de las mujeres y como se puede fomentar este rol para el bien de la comunidad. Fue extraordinario notar que en un taller interno del IQB, estos técnicos que inicialmente estaban renuentes a aceptar esta concepción, presentaran con orgullo como habían aplicado el enfoque de género dentro de sus proyectos.

Otro ejemplo donde el enfoque de género ha sido útil para resaltar lo menos visible ha sido en el manejo de áreas de moretales (*moritia flexsosa*) que son sitios de reproducción de fauna como mamíferos, aves y reptiles. Para los hombres, estas áreas son zonas para la cacería, pero para las mujeres algunas de estas áreas son excelentes para la recolección de semillas. El uso diferenciado de recursos en estas áreas crea un problema, ya que la recolección de semillas y frutas implica el corte de algunas palmas lo cual causa una disminución en la fauna, afectando así las posibilidades de cacería. Este conflicto potencial causado por el uso diferenciado por género de un área de moretales fue analizado en una serie de talleres con los técnicos y técnicas del IQB.

Dentro de los talleres, se propuso una norma de manejo en la cual se analizó cada recurso según su uso por género. De tal manera, que se desarrolló un calendario fenológico para plantas y frutales y se identificó las conductas reproductivas de fauna (principalmente loros, pavas de monte y tapir.) Luego, por medio de la participación de las mujeres y los hombres se logró establecer un calendario de uso de estos recursos para evitar conflictos.

¿Qué se espera para el futuro?

La institucionalización del enfoque de género en el caso del IQB va desde la comunidad hacia las estructuras organizativas internas propias del pueblo quichua, por medio de los proyectos y programas ejecutados por los técnicos capacitados en género. Se ha logrado insertar el enfoque de género al nivel de proyectos. En vista de que el IQB no tiene un cuerpo burocrático no se lo ha integrado en los niveles administrativos ni en la misión institucional. Por el contrario, lo que se desea es elaborar un marco teórico del manejo de los recursos naturales con el enfoque de género desde la perspectiva indígena.

A continuación se listan algunos de los sueños de los profesionales del IQB:

- Continuar con la capacitación en género, no solamente para el IQB, sino también para los miembros de las otras cuatro instituciones que colaboran con el IQB.
- Elaborar los planes de manejo de tres comunidades quichuas en áreas estratégicas para la conservación de la biodiversidad. Esto implica formular una propuesta de manejo de recursos con un enfoque de género.
- Formular una norma para el manejo de la biodiversidad en el territorio quichua de Pastaza.
- Continuar con el manejo de la biodiversidad con el enfoque de género en especial con plantas medicinales silvestres en los jardines botánicos que manejan las mujeres con el apoyo de los hombres.
- Continuar con los estudios sobre la biodiversidad y conocimiento ancestral diferenciado por género para trabajar con tres comunidades más.

El hecho de hacer visible lo que estaba invisible a través del análisis de género es clave para que el IQB pueda alcanzar su meta de conservar la biodiversidad en la Amazonía y rescatar los conocimientos ancestrales.

El hecho de hacer visible lo que estaba invisible a través del análisis de género es clave para que el IQB pueda alcanzar su meta de conservar la biodiversidad en la Amazonía y rescatar los conocimientos ancestrales. De esta manera, los técnicos podrán seguir soñando como fomentar la conservación de la biodiversidad a través del rescate de conocimientos ancestrales de mujeres y hombres indígenas.

Análisis comparativo de los casos

El propósito de este documento es el de presentar las experiencias de cómo tres organizaciones dedicadas a la conservación de

la biodiversidad con la participación comunitaria incorporaron la perspectiva de género en sus instituciones, programas y proyectos. Los esfuerzos que han realizado cada una de estas instituciones sirven de aprendizaje para otras que desean emprender iniciativas similares. En el análisis comparativo, es importante tomar en cuenta tres elementos claves del aprendizaje: lo metodológico, que son las herramientas y conceptos que aprendemos; lo institucional, que es la relación entre una persona y sus colegas; y lo personal, que es la persona, su pareja y su familia. Es necesario recibir capacitación en lo metodológico para hacer una reflexión analítica sobre lo institucional, y de esta manera se puede asimilar las experiencias en lo personal. De igual modo, nuestras percepciones personales pueden influir mucho en cómo nos acercamos a lo metodológico y a lo institucional (Parker, et al. 1995.) Al analizar estos elementos nos damos cuenta cómo la institucionalización de género afectó lo institucional, lo metodológico y lo personal en los tres casos estudiados.

Centramos el análisis comparativo en varios temas que surgen de los tres casos. Aunque es posible continuar analizando los casos desde otros puntos de vista, elegimos los temas que consideramos aportan de mayor manera a las lecciones aprendidas.

Misión institucional y motivos de la institucionalización de género

Cada una de las instituciones estudiadas fueron creadas antes de entrar en contacto con el Programa MERGE (es decir, antes de noviembre de 1994.) Las tres instituciones comparten el compromiso de conservar la biodiversidad como un aspecto de su misión institucional. Sin embargo, cada una de estas instituciones tiene una manera distinta de llevar a cabo esta tarea. La Fundación Arcoiris integra principios y acciones de desarrollo sustentable dentro de sus programas de conservación. El IQB mantiene la necesidad de desarrollar y preservar las comunidades indígenas para lograr la conservación de la biodiversidad en la Amazonía. ECOCIENCIA, aunque no tiene un mandato explícito de ejecutar proyectos de desarrollo comunitario, respeta íntimamente el conocimiento de las mujeres y los hombres y valora su participación activa en los procesos de conservación.

El énfasis de integrar el enfoque de género en los programas y proyectos de estas instituciones vino luego de su creación. Cada institución emprendió un proceso de incorporación del enfoque de género por razones comunes: deseaban hacer más eficaz su trabajo de conservación de la biodiversidad a través de una participación comunitaria activa. Al aplicar la perspectiva de género en sus proyectos, pudieron contribuir a que haya una participación más equitativa y a que se tome en cuenta los grupos más invisibles dentro de las comunidades. Aunque los donantes de estas organizaciones sí ponían énfasis en la incorporación de la perspectiva de género dentro de sus proyectos, es interesante recalcar que ninguna institución inició este proceso por presiones externas explícitas.

Las personas quienes impulsan el proceso

Un estudio comparativo realizado en 1989 demuestra que en esa época, el sexo de la persona quién lidera procesos de integración de género es un factor que influye sobre cómo y con qué intensidad se lo hace (Poats y Russo: 1989.) En los casos que fueron estudiados en ese tiempo, los procesos más intensos de capacitación e integración de la perspectiva de género fueron llevados a cabo por mujeres, y en muchos casos por mujeres que ocupaban puestos directivos altos.

En cada una de las instituciones presentadas en este artículo, las personas que iniciaron el proceso de resaltar la importancia de género fueron formalmente capacitadas, a través del Programa MERGE, sin contar con un mayor conocimiento previo sobre el tema. Curiosamente, tres de las cuatro personas capacitadas provienen de las ciencias biológicas (dos ingenieros forestales y una botánica) y una antropóloga. Adicionalmente, hay un equilibrio en cuanto al sexo de estas personas, ya que dos hombres y dos mujeres fueron capacitados, y luego asumieron el compromiso de incorporar género al nivel institucional.

En estas tres instituciones, el puesto dentro de la institución y la personalidad de la persona han sido los factores que han influido sobre cómo se ha incorporado género, más no el sexo de las personas. En el caso de la Fundación Arcoiris, un ingeniero forestal, Bolívar Tello, fue extensamente capacitado y fue quién mayor responsabilidad tuvo en integrar el enfoque de género como director de proyectos. Pero Bolívar no contaba con la autoridad suficiente para influir sobre proyectos fuera de su área de

trabajo y sobre las políticas administrativas de la institución. Sin embargo, su papel como socio fundador de la institución le permitió mantener una relación directa con el director ejecutivo y la junta directiva para sensibilizarles sobre el tema.

La persona capacitada y que asumió el reto de impulsar un proceso de incorporación de género en la Fundación ECOCIENCIA es una etnobotánica, Rocío Alarcón, quien tiene el puesto de directora del área de investigación y además es socia fundadora de la institución. Rocío tiene suficiente autoridad dentro de la institución para influir sobre los mandos altos de la institución. Sobre todo, ella ha empeñado sus esfuerzos para que las personas dentro de en su área de trabajo comprendan la importancia de incorporar la perspectiva de género en sus investigaciones y actividades de campo. De este modo, ella está asegurando que el enfoque de género ingrese en los niveles de campo, en los sitios de trabajo y en los niveles administrativos y gerenciales.

El Instituto Quichua de Biotecnología cuenta con dos personas capacitadas en género, a través del Programa MERGE, quienes se han puesto como reto el replicar sus aprendizajes con todos los integrantes de la institución y colaboradores. Debido a que el IQB tiene una forma administrativa horizontal sin jerarquías marcadas ni una administración centralizada, la interacción entre los profesionales técnicos y los extensionistas de campo es más fluida. El ingeniero forestal, Víctor Vacacela, y la antropóloga, Rosa Vacacela, tienen mayor libertad de gestión para impulsar el enfoque de género dentro de la institución, pero están sujetos a las oportunidades de financiamiento.

En síntesis, las personalidades y motivaciones de cada una de las personas han sido lo que les ha estimulado a empujar el proceso de integración de género. La apertura de los directivos de las instituciones facilita los esfuerzos, pero la tenacidad personal de Bolívar, Rocío, Víctor y Rosa tiene mucho que ver en los resultados de las iniciativas.

Creación de redes de apoyo

Es esencial el resaltar la importancia que las redes de apoyo y los intercambios de experiencias tienen en apoyar los procesos de institucionalización de género. El curso de especialización de MERGE/FLACSO creó una red de apoyo y propició un intercambio enriquecedor de experiencias entre los participantes quienes provenían de diferentes profesiones y organizaciones. Por tal motivo, por lo menos en el Ecuador donde están ubicados la mayoría de los participantes del curso, aún se mantienen en contacto, aunque esporádico, para apoyarse mutuamente en sus trabajos y compartir experiencias. De hecho, este documento es producto de una red de personas quienes nos beneficiamos de la capacitación y aún estamos en el campo de la conservación y desarrollo sustentable con enfoque de género.

Las tres instituciones han puesto mucho énfasis en integrarse y crear redes de apoyo con otras organizaciones que tienen interés sobre el mismo tema. En la ciudad de Loja, la Fundación Arcoiris impulsa a que otras organizaciones de conservación y de desarrollo rural integren el enfoque de género en sus trabajos. De este modo han creado una red de intercambio para la capacitación y la discusión sobre el enfoque de género. Igualmente, el IQB ha capacitado a personas de organizaciones colaboradoras y de este modo han ampliado la red de apoyo en su área de trabajo en la ciudad del Puyo y en las comunidades donde ejecutan proyectos. ECOCIENCIA fomenta mucho la capacitación y el intercambio con sus colaboradores como CARE a través del Proyecto SUBIR, de este modo va construyendo una red entre investigadores.

Apoyo de los directivos y nivel de compromiso de la institución

Con respecto a este tema, cada institución analizada ha demostrado, al iniciar el proceso de institucionalización del enfoque de género, diferentes niveles de apoyo de los directivos y de compromiso explícito con el tema. Desde el inicio, incluso antes de tomar parte de la capacitación de MERGE/FLACSO, los directores y otras personas (principalmente hombres) de larga proyección dentro de ECOCIENCIA han apoyado la idea de integrar la perspectiva de género en sus programas y proyectos. Por tal motivo, ellos apoyaron incondicionalmente la capacitación y posteriormente el trabajo de Rocío. De este modo, ECOCIENCIA ha demostrado un alto nivel de compromiso explícito de institucionalizar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la organización. Además, han recibido reconocimiento por su trabajo de otros colaboradores (CARE principalmente)

quienes han propuesto que ECOCIENCIA se encargue de la capacitación en el tema.

Debido a que Víctor y Rosa son socios fundadores del IQB y tienen mucha injerencia sobre los proyectos ejecutados y diseñados, y el hecho de que existe un sistema administrativo horizontal, invierten menos esfuerzos en convencer a directivos. Además, el alto compromiso personal que ellos tienen, alimenta el compromiso institucional. De todos modos, la continúa búsqueda de fuentes de financiamiento no permite que cuenten con un proceso sistemático y a largo plazo. Para compensar esta realidad han logrado crear una base de apoyo fuerte dentro de la institución entre los técnicos, extensionistas y los colaboradores de otras instituciones. Aunque al principio hubo cierta resistencia, ésta fue eliminada a través de la capacitación y la aplicación del enfoque de género en el campo.

El Director Ejecutivo de la Fundación Arcoiris está muy convencido sobre la importancia de integrar género dentro de los programas. Sin embargo, aún no se ha dado un mandato explícito para todas las áreas de trabajo de la institución. Si bien Bolívar ha tenido éxito en pasar sus conocimientos a las personas con quienes trabaja directamente y a la gente en las comunidades que colaboran en los proyectos, se requiere de mayores insumos para iniciar un proceso más explícito y a largo plazo. Es posible que cualquier resistencia existente pueda ser eliminada a través de mayor sensibilización y comprensión sobre el tema.

Políticas institucionales y administrativas de género

ECOCIENCIA ha sido la única de las tres instituciones que ha cambiado formalmente su misión para reflejar su compromiso de integrar género en la institución. Incluso, se está considerando adoptar políticas administrativas para incorporar género, como por ejemplo, establecer políticas sensibles para las familias de los empleados. Esto implica la creación de políticas de maternidad y paternidad. Estos aún son temas de discusión para el área administrativa de la institución pero con seguridad son innovadoras. Las otras instituciones aún no han llegado a este nivel de integración de género. Pero seguramente será el siguiente paso una vez que el enfoque esté inmerso en el trabajo técnico, porque es natural que el trabajo metodológico llegue a afectar lo personal y como nos relacionamos con nuestros colegas.

Integración de género en los programas de trabajo

Las tres instituciones tienen una estrategia de integración de género en común: es responsabilidad de todos y no un esfuerzo centralizado en una persona o unidad. La Fundación Arcoiris no ha responsabilizado a una persona en incorporar el enfoque de género. Al contrario, Bolívar con su equipo están tratando de mantener un eje transversal de género en todos los proyectos. ECOCIENCIA tampoco tiene una persona o unidad responsable de género, más bien con el estímulo de Rocío y el apoyo de los otros directores, se ha contratado a más personas de las ciencias sociales para que se integren al equipo, quienes reconocen la importancia de integrar género. Igualmente, el IQB no ha contado con una unidad o persona centralizada para el efecto.

Las tres instituciones tienen una estrategia de integración de género en común: es responsabilidad de todos y no un esfuerzo centralizado en una persona o unidad.

Capacitación en género

En los tres casos, la capacitación en género de MERGE ha sido un momento clave para arrancar esfuerzos más intensos de institucionalización de género. En ECOCIENCIA y Arcoiris existía un interés casi teórico sobre el tema que luego de la capacitación de Rocío a través de MERGE se fortaleció y concretizó. Para Víctor y Rosa, luego de pasar por el proceso de capacitación de MERGE, se dieron cuenta de que los trabajos anteriores que han hecho en la Amazonía, integraron un enfoque de género, solo que ellos no lo llamaban por este término. Lo cual es muy lógico ya que su política de trabajo es muy participativa lo cual requiere de esfuerzos para involucrar activamente a hombres y mujeres por igual.

Lo que las cuatro personas capacitadas con MERGE expresaron es que el estilo de capacitación tuvo un impacto muy positivo y duradero sobre ellos, en lo personal y lo profesional. Rocío lo expresó mejor cuando manifestó que la participación de personas con muchos años de experiencia, otros profesionales jóvenes y otras personas recién

graduadas de la universidad fue una combinación ideal para crear un ambiente propicio para el aprendizaje, y para la innovación de conceptos y métodos. Este entorno creativo impulsó a que los integrantes luego se estimulen en transmitir conocimientos adquiridos a otros colegas dentro de sus instituciones.

Planificación a futuro

Cada una de las instituciones tiene planes de intensificar la incorporación de género dentro de sus programas y proyectos. Cada persona que lo ha iniciado tiene un interés personal y profesional de asegurar que se continúen procesos a largo plazo para insertar el enfoque de género. Bolívar remarcó que era valioso el hecho de que muchos donantes han puesto mucho énfasis sobre la inclusión de género dentro de los proyectos de manejo de recursos naturales y desarrollo comunitario, de esta manera la Fundación Arcoiris puede contar con apoyo financiero y político para emprender procesos a largo plazo. Igualmente, ECOCIENCIA y el IQB están explícitamente adoptando medidas para incorporar género dentro de sus proyectos y políticas institucionales.

Lo que las cuatro personas capacitadas con MERGE expresaron es que el estilo de capacitación tuvo un impacto muy positivo y duradero sobre ellos, en lo personal y lo profesional.

Lecciones aprendidas

Los tres casos estudiados nos han demostrado varias lecciones valiosas que son útiles para otras instituciones que desean iniciar procesos de institucionalización de género.

1. Es necesario que la institucionalización de género cuente con el aval de los directivos de la institución. La combinación de una persona o personas en niveles de toma de decisión que apoyen las ideas sobre género dentro de la institución, de la personalidad de las personas liderando la estrategia y de un programa efectivo, mejora el impacto que tendrán los esfuerzos de género (Poats y Russo: 1989). En el caso de ECOCIENCIA, Rocío contaba con el director y otras personas claves dentro de la institución, quienes apoyaban incondicionalmente su trabajo. Además, su puesto como directora del área de investigación, su personalidad y el apoyo del programa de CARE para continuar con sus esfuerzos de género, han resultado en un impacto muy positivo para la institucionalización de género. Asimismo, otros factores como la voluntad, la tenacidad, la personalidad y el género de la persona son claves para que el esfuerzo de integrar el enfoque de género sea positivo y exitoso.
2. Un programa sistemático y continuo de capacitación en género es importante para respaldar las acciones de campo. Además, es clave replicar las experiencias positivas y capacitar a capacitadores. Para esto, es necesario contar con los fondos necesarios para una adecuada capacitación ya que puede ser costoso. Aunque ninguna de las tres instituciones tenía un programa formal de capacitación en género, cada persona capacitada por MERGE invirtió mucho esfuerzo en replicar su aprendizaje con sus colegas y colaboradores. Las tres instituciones han mantenido eventos de capacitación en género los cuales han sido muy bien recibidos por los técnicos de campo, investigadores, extensionistas y colaboradores institucionales. Sería importante que estos esfuerzos no queden aislados y puedan continuar a través de un programa más sistemático, que no cueste mucho necesariamente. Por ejemplo, crear un grupo de discusión interno que tome en cuenta el enfoque de género no requiere de mayores inversiones económicas para realizarse y puede ser muy efectivo.
3. Es mejor mantener los enfoques de género y participación juntos y no tratarlos separadamente. Cuando hablamos de "participación de la comunidad", de hecho nos referimos a un grupo de personas compuesto por mujeres, hombres, niños, niñas, hombres jóvenes, mujeres jóvenes, ancianos, ancianas, etc. La participación de estas personas implica necesariamente un enfoque de género para hacer más efectiva y equitativa la participación en proyectos, en el manejo de recursos naturales, en investigación y en desarrollo comunitario. De tal modo, es importante que exista una

persona o una unidad responsable del enfoque de participación y género, y a la vez, estos enfoques deben ser parte del trabajo de todos los que están en los programas y proyectos (Hamerschlag y Reerink: 1996). Muchas veces cuando es responsabilidad de todos, no es responsabilidad de nadie. Al contar con una persona o unidad, dependiendo de la estructura de la institución, se puede hacer un mejor monitoreo sobre los impactos de la incorporación de género y participación. También se pueden centralizar y hacer seguimiento a los eventos de capacitación y de reflexión. Esto no significa que la persona o unidad deben ser solamente responsables de género y participación, sino que el monitoreo, seguimiento y evaluación deben ser centralizados centralizados. De hecho, la aplicación de estos enfoques debe ser parte del trabajo de todos los directores, las directoras, técnicos y técnicas de campo y líderes de proyectos.

Es mejor mantener los enfoques de género y participación juntos y no tratarlos separadamente.

4. El nivel de compromiso institucional debe manifestarse en términos de políticas, mandato y acción con los recursos humanos y financieros suficientes (Poats y Russo: 1989). Muchas veces no es suficiente capacitar a los técnicos e integrar la variable de género al nivel de campo, si no existe un compromiso serio y duradero por parte de los directores y directoras de la institución. Este compromiso debe estar expresado explícitamente en las políticas institucionales, su misión, su mandato y las acciones que plantea la institución. Hamerschlag y Reerink (1996) nos ofrecen una lista de puntos que deben tomarse en cuenta para que exista una real institucionalización del enfoque de género:
   a. **Políticas y programas de género**, las cuales deben ser manifestadas en un documento que describa la problemática, los valores, principios y la misión de la institución. Eso debe ser elaborado con la participación activa de todos los integrantes de la institución y con el compromiso evidente de los directores y directoras.
   b. **Integración de género en la programación**, esto incluye la aplicación explicita del enfoque de género en los programas y proyectos, en el monitoreo y la evaluación de los esfuerzos. Además de contar con una persona o unidad responsable y acciones en todos los programas.
   c. **Capacitación en género**, debe concentrarse en concientización, sensibilización, planificación y análisis. Además, es necesario hacer un seguimiento a la capacitación con herramientas y metodologías específicas para la institucionalización del enfoque de género por parte de la organización.
   d. **Género y contratación de personal**, incluye políticas de igualdad de oportunidades, enfoque de género, descripción de puestos y medidas de rendimiento, mujeres y hombres en puestos de directores y estrategias activas para contratar a mujeres en puestos de directivos.
   e. **Políticas pro-familia dentro del trabajo**, esto significa arreglos flexibles de trabajo, beneficios maternales y paternales, y apoyo a cuidados infantiles.

Conclusión

Hemos aprendido de tres organizaciones que tienen un profundo compromiso con la participación comunitaria en la conservación de la biodiversidad y el manejo de áreas naturales con el enfoque de género. Cada una ha elegido de qué manera manifiesta su compromiso, de qué manera lo ejecuta y qué resultados preliminares y lecciones ha aprendido en el proceso hasta el momento. Aún falta mucho camino por recorrer en cuanto a la institucionalización del enfoque de género, pero estos casos nos demuestran qué es posible, qué es importante y qué aporta al trabajo de conservación. Aún nos quedan muchas incógnitas por resolver, pero gracias a experiencias como las de Arcoiris, ECOCIENCIA y el IQB, otras organizaciones pueden trazar su plan de incorporar el enfoque de género.

Bibliografía

Campbell, Constance E. y Mary Hill Rojas
2000 Institutional Approach to Gender and Biodiversity Conservation in Latin America and the Caribbean: The Parks in Peril Program of The Nature Conservancy and USAID. Documento borrador presentado en LASA 2000, XXII Congreso Internacional Asociación de Estudios Latinoamericanos Marzo 16-18 del 2000. Miami, Florida.

Hamerschlag, Kari y Annemarie Reerink
1996 Best Practices for Gender Integration in Organizations and Programs from the InterAction Community. American Council for Voluntary International Action y Commission on the Advancement of Women. Washington, D.C.

Parker, A. Rani, Itziar Lozano y Lyn A. Messner
1995 Gender Relations Analysis: A Guide for Trainers. Westport,Conn.: Save The Children.

Poats, Susan V. y Sandra L. Russo.
1989 Training in WID/Gender Analysis in Agricultural Development: A Review of Experiences and Lessons Learned. Tropical Research and Development, Inc. Gainesville, Florida.

Siglas

CEDENMA Comité Ecuatoriano para la Defensa de la Naturaleza y el Medio Ambiente-una agrupación de organizaciones no-gubernamentales ambientalistas del Ecuador.

TNC The Nature Conservancy-organización de conservación internacional que trabaja en Ecuador, y otros países Latinoamericanos, a través de socios locales.

PROBONA Programa de Bosques Nativos Andinos-programa internacional que auspicia proyectos en áreas de bosque andino.

PPD/PNUD Programa de Pequeñas Donaciones del Programa de las Naciones Unidas de Desarrollo.

FECD Fondo Ecuatoriano-Canadiense de Desarrollo.

CARE/FORDES CARE Internacional es una organización internacional de desarrollo rural que ha creado un Programa para el Fortalecimiento a ONG's para el Desarrollo (FORDES)

FLACSO Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Sede Ecuador, universidad basada en Quito y socio en el Programa MERGE a través de su Proyecto GEMAREN (Género y Manejo de Recursos Naturales.)

MERGE Programa "Managing Ecosystems and Resources with Gender Emphasis"- de la Universidad de Florida.

FUNAN Fundación Antisana-organización Ecuatoriana no-gubernamental de conservación y socio del Programa MERGE a través de TNC durante el proyecto auspiciado por la Fundación McArthur.

Notas

[1] Paulina Arroyo y Susan Poats son integrantes del Grupo Randi Randi, organización sin fines de lucro con sede en Quito y colaboran con el Programa MERGE.

[2] Bolívar Tello es socio fundador de la Fundación Ecológica Arcoiris en Loja y desde el 2000 trabaja con la Fundación Científica San Francisco en Loja , Rosa Vacacela es fundadora e integrante del Instituto Quichua de Biotecnología con sede en Puyo y Rocío Alarcón es socia fundadora de EcoCiencia en Quito y en la época de este estudio fue Directora del Área de Investigación.

[3] Esta sección fue escrita por Paulina Arroyo y Susan V. Poats luego de dos

entrevistas con Bolívar Tello y sus aportes al texto y otra entrevista con Fausto López, entonces Director de la Fundación Arcoiris en 1998. . En el 2001 Fausto López asumió el cargo de Director de Proyectos para Conservación Internacional en Ecuador, dejando la dirección ejecutiva de la Fundación. Sin embargo, mantiene estrechos lazos con ella como miembro de la Junta Directiva.

[4] Esta sección fue escrita por Paulina Arroyo y Susan V. Poats luego de una entrevista extensa con Rocío Alarcóny sus aportes al texto en 1998.

[5] Actualmente el Ministerio del Ambiente.

[6] Parabiólogos son hombres y mujeres de las comunidades capacitadas formalmente por EcoCiencia y el Proyecto SUBIR en conceptos y herramientas para la investigación biológica. Estas personas están en capacidad de apoyar y aportar a las investigaciones científicas realizadas en sus comunidades.

[7] Los técnicos del IQB se describen como "soñadores" emprendidos en el trabajo comunitario y reconocimiento ancestral indígena. Para los quichuas de Pastaza el muscui o sueño, es muy importante, porque siempre se cumple y todas las actividades de la cotidianidad se guían en el muscui. El Soñar en género implica un compromiso profundo que se cumple y se aplica en la vida diaria.

[8] Este estudio de caso fue escrito por Paulina Arroyo y Susan V. Poats luego de una entrevista con Rosa Vacacela del IQB y sus aportes al texto en 1998.

[9] *Paju*, palabra quichua que significa conocimiento y energía para realizar algo, en este caso para cultivar plantas.