Guía

para incorporar enfoque de género en la gestión pública con Población Indígena

Autoras:
Alejandra Faúndez y Marisa Weinstein

ONU MUJERES
Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer

CDI
COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

Se agradecen los aportes realizados por Patricia Rosete y su equipo de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de México (CDI) y Erika Poblano de la Oficina Subregional de ONU Mujeres para México, Centroamérica, República Dominicana y Cuba. Asimismo se agradece a las dirigentas y organizaciones de mujeres indígenas que aportaron documentación inédita, especialmente a la Coordinadora del Enlace Continental de Mujeres Indígenas para México y Centroamérica.

Las opiniones expresadas en este documento, son de exclusiva responsabilidad de las autoras y pueden no coincidir con las de ONU Mujeres ni de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de México (CDI).

Ciudad de México, Abril de 2011

Autoras:
Alejandra Faúndez Meléndez (alejandra.faundez@inclusionyequidad.org)
Marisa Weinstein Cayuela (marweinstein@vtr.net)

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de México CDI
www.cdi.gob.mx

ONU Mujeres – Entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres
www.unwomen.org/es

Contenidos

PRESENTACION 5

I. POBLACION Y MUJERES INDIGENAS EN MEXICO 7

II. MARCO CONCEPTUAL 17

1. Enfoque de igualdad de género 17

2. Transversalización del enfoque de género 23

3. Los instrumentos y mandatos internacionales 25

4. Etnicidad y género 33

III. LA EXPERIENCIA MEXICANA 37

1. Políticas públicas hacia las Mujeres Indígenas 37

IV. LAS ORGANIZACIONES DE MUJERES INDÍGENAS Y SUS AGENDAS 45

V. INSTRUMENTOS PARA INCORPORAR PERSPECTIVA DE GENERO 51

VI. BIBLIOGRAFIA y GUIAS 65

GLOSARIO 71

Presentación

La presente Guía se origina en la demanda, expresada por diversos actores, por contar con un marco conceptual actualizado para comprender y actuar en torno a los asuntos de género con población indígena, así como de disponer de instrumentos, que desde la gestión pública no especializada, permitan avanzar en la concreción de los objetivos de desarrollo propuestos en este campo de las políticas públicas.

En efecto, en la primera década del siglo XXI, tanto a nivel nacional como internacional, se ha ido visibilizando la necesidad de ampliar el reconocimiento de la ciudadanía para todos los sectores que componen nuestra sociedad. En particular, los pueblos indígenas y las mujeres han posicionado sus demandas por el reconocimiento de sus derechos. Por ello, la iniciativa conjunta de ONU Mujeres y la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas CDI busca visibilizar y potenciar el ejercicio de derechos de la población indígena, especialmente de sus mujeres y con enfoque de género, como una respuesta ejemplar para responder a estas demandas en la actualidad.

Esta Guía espera dialogar también con aquellos esfuerzos de modernización de la gestión pública, que se orientan con una perspectiva centrada en resolver los problemas de la ciudadanía. Específicamente, quiere hacerse parte de los esfuerzos de los últimos años por pertinizar las políticas públicas, especialmente en las instituciones que ya sea por sus funciones trabajan en territorios de alta concentración indígena o bien se dedican a trabajar con población indígena directamente.

La elaboración de la presente Guía constituyó un interesante proceso de aprendizaje para sus autoras, toda vez que implicó investigar muy diversas fuentes y experiencias institucionales, a través de distintos canales. Sin duda, la construcción de un marco conceptual y metodológico para incorporar la perspectiva de género en la gestión pública con pueblos indígenas presenta numerosos desafíos por tratarse de un tema emergente. En general, la perspectiva de género se ha desarrollado en forma paralela a la perspectiva étnica y ha constituido un gran desafío en esta ocasión hacerlas dialogar.

Esperamos que esta propuesta sea efectivamente útil para servidoras y servidores públicos comprometidos en aportar para el avance hacia una sociedad más equitativa y comprometida con la dignidad de todas y todos sus ciudadanas y ciudadanos.

Agradecemos muy sinceramente a todas las personas e instituciones que -de muy diferentes maneras- contribuyeron generosamente a la realización de esta desafiante tarea.

I. Población y Mujeres Indígenas en México

Para desarrollar políticas, programas o acciones públicas eficaces se debe conocer la situación de las personas a las que se quiere atender. En el caso de México, la principal fuente de información sobre la situación de los Pueblos Indígenas recae en el Censo de Población que se realiza cada diez años y los Conteos Nacionales de Población que se aplican en períodos intercensales. El Censo y el Conteo incorporan preguntas sobre la condición de habla de una lengua de origen prehispánico y tipo de lengua. Además, el Censo de 2000 incluyó por primera vez la pregunta sobre pertenencia a un grupo indígena, que fue aplicada a una muestra de la población[1].

La Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de México (CDI) considera población indígena a todas las personas que forman parte de un hogar indígena, donde el jefe(a) del hogar, su cónyuge y/o alguno de los ascendientes (madre o padre, madrastra o padrastro, abuelo(a), bisabuelo(a), tatarabuelo(a), suegro(a) declaró ser hablante de lengua indígena. Además, también incluye a personas que declararon hablar alguna lengua indígena y que no forman parte de estos hogares. Con este criterio, se incorpora en la población indígena al universo de personas que aun no siendo hablantes de lengua indígena comparten modos de vida y relaciones activas en el marco de las identidades étnicas.

A partir del reconocimiento de la población indígena, se clasifica a los municipios y localidades según la proporción y el tamaño de la Población Indígena (PI) residente. En relación a los municipios, se distingue:

a) *Municipios indígenas* (40% y más de PI),
b) C*on presencia de población indígena* (menos de 40% de PI y más de 5.000 indígenas así como municipios con presencia importante de hablantes de lengua minoritaria),
c) *Municipios con población indígena dispersa* (menos de 40% de PI).

Reconoce también la diferenciación de localidades, en los siguientes tres tipos:

a) *Localidades indígenas* (40% y más de PI),
b) localidades de interés (localidades con menos de 39.9% y más de 150 indígenas)
c) *localidades menores de 40%* (localidades con menos de 39.9% y menos de 150 indígenas)

Se establecen también criterios que hicieron posible la demarcación territorial con 25 regiones consideraras como indígenas.

A pesar del reconocimiento constitucional de México como Nación pluricultural, los criterios para identificar a la población perteneciente a los Pueblos Indígenas son objeto de discusión y en general, han conducido a su subestimación e invisibilidad de los mismos.

Los criterios más aceptados a nivel internacional son lengua hablada y auto identificación, que son los que se aplican en los CENSOS y los Conteos de Población y Vivienda.

No obstante, es necesario seguir avanzando en conjunto con los propios Pueblos Indígenas para encontrar las variables y formas de medición que permitan identificar a esta población en toda su diversidad para así formular las acciones que se encaminen efectivamente hacia su visibilización y desarrollo.

[1] Al realizar la presente publicación los resultados del CENSO 2010 no habían sido publicados por lo que será posible actualizar la información censal cuando los nuevos datos estén disponibles. Para este informe usamos fuentes oficiales variadas siendo la más recurrente la del Conteo de Población y Vivienda por ser la más reciente.

1.1. Características de la población indígena y distribución territorial

a) Población Indígena y distribución territorial

Según el Conteo de Población y Vivienda del año 2005, la población indígena en México asciende a 9.854.301 habitantes, pertenecientes a 62 grupos etnolingüísticos, que representan a un 9,5% de la población total. Entre ellos, hay 6.011.202 mayores de 5 años que son hablantes de lenguas indígenas, de los cuales 3.052.138 son mujeres y 2.959. 064 son hombres. En términos de distribución geográfica, a pesar que existe presencia indígena en la mayor parte de las entidades federativas del país, más del 65% de la población indígena se concentra en seis estados: Oaxaca (16%), Chiapas (13%), Veracruz (10%), Yucatán (10%) y México (8%).

Cuadro 1. Población total e indígena por sexo y entidad federativa, México, 2005

Entidad	Población total			Población indígena		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total nacional	**103.263.388**	**50.249.955**	**53.013.433**	**9.854.301**	**4.837.126**	**5.017.175**
Aguascalientes	1.065.416	515.364	550.052	6.644	3.351	3.293
Baja California	2.844.469	1.431.789	2.412.680	69.675	35.470	34.205
Baja California Sur	512.170	261.288	250.882	13.776	7.540	6.236
Campeche	754.730	373.457	381.273	174.853	87.926	86.927
Coahuila	2.495.200	1.236.880	1.258.320	13.225	6.853	6.372
Colima	567.996	280.005	287.991	6.304	3.222	3.082
Chiapas	4.293.459	2.108.830	2.184.629	1.261.752	624.547	637.205
Chihuahua	3.241.444	1.610.275	1.631.169	141.337	71.980	69.357
Distrito Federal	8.720.916	4.171.683	4.549.233	279.210	134.003	145.207
Durango	150917	738.095	771.022	39.912	19.690	20.222
Estado de México	14 007495	6.832.822	7.174.673	810.311	394.474	415.837
Guanajuato	4 893 812	2.329.136	2.564.676	24.408	12.177	12.231
Guerrero	3 115 202	1.499.453	1.615.749	534.624	257.997	276.627
Hidalgo	2 345 514	1.125.188	1.220.326	507.050	245.890	261.160
Jalisco	6 752 113	3.278.822	3.473.291	76.586	37.935	38.651
Michoacán	3.966.073	1.892.377	2.073.696	179.013	85.375	93.638
Morelos	1.612.899	775.311	837.588	56.377	27.402	28.975
Nayarit	949.684	469.204	480.480	59.126	29.832	29.294
Nuevo León	4.199.292	2.090.673	2.108.619	57.731	28.468	29.263
Oaxaca	3.506.821	1.674.855	1.831.966	1.575.736	754.949	820.787
Puebla	5.383.133	2.578.664	2.804.469	909.426	439.078	470.348
Querétaro	1.598.139	772.759	825.380	43.852	21.333	22.519
Quintana Roo	1.135.309	574.837	560.472	342.572	176.610	165.962
San Luis Potosí	2.410.414	1.167.308	1.243.106	343.179	173.035	170.144
Sinaloa	2.608.442	1.294.617	1.313.825	60.021	32.072	27.949
Sonora	2.394.861	1.198.154	1.196.707	112.606	58.942	53.664
Tabasco	1.989.969	977.785	1.012.184	101.581	50.971	50.610
Tamaulipas	3 024 238	1.493.573	1.530.665	47.936	24.265	23.671
Tlaxcala	1.068.207	517.477	550.730	61.382	29.991	31.391
Veracruz	7.110.214	3.423.379	3.686.835	969.439	475.043	494.396
Yucatán	1.818.948	896.562	922.386	966.787	482.681	484.106
Zacatecas	1.367.692	659.333	708.359	7.870	4.024	3.846

Fuente: CDI-PNUD, Sistema de Indicadores sobre Población Indígena con base en INEGI, II CPV México, 2005.

En el país, existen 32 municipios que concentran el 22,7% de la población indígena del país. De ellos, once se encuentran en el Estado de Chiapas, cinco en Veracruz, tres en Yucatán, dos en Guerrero, dos en Puebla, dos en Quintana Roo y dos en San Luis Potosí.

La distribución de la población en relación al tamaño de las localidades de residencia es muy diferente entre la población hablante de una lengua indígena respecto de la que no habla lengua indígena. Como se aprecia en el siguiente cuadro: el 62,4% de la población de 5 años y más que habla lengua indígena reside en localidades que tienen menos de 2.500 habitantes. Por el contrario, la mayor parte de la población que no habla lengua indígena se ubica en localidades de 100.000 o más habitantes (51,4%).

Cuadro 2. Distribución porcentual de la población de 5 años y más por tamaño de localidad según condición de habla indígena y sexo, 2005

Tamaño de la localidad	Número de localidades	Hablante de lengua indígena			No hablante de lengua indígena		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	187.904	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1 a 49 habitantes	122.065	2.8	2.9	2.7	1.2	1.3	1.1
50 a 99 habitantes	15.422	2.9	3.0	2.9	0.9	1.0	0.9
100 a 499 habitantes	33.406	22.6	22.6	22.3	6.6	6.7	6.5
500 a 999 habitantes	8.610	15.9	15.9	15.9	5.2	5.2	5.2
1.000 a 1.999 habitantes	4.397	14.6	14.4	14.7	5.3	5.3	5.3
2.000 a 2.499 habitantes	814	3.6	3.6	3.7	1.6	1.6	1.7
2.500 a 4.999 habitantes	1.627	10.9	10.8	11.1	5.1	5.2	5.1
5.000 a 9.999 habitantes	752	6.1	6.1	6.1	5.1	5.0	5.1
10.000 a 14.999 habitantes	261	2.8	2.8	2.8	3.1	3.1	3.2
15.000 a 19.999 habitantes	107	0.9	0.9	0.9	1.9	1.8	1.9
20.000 a 49.999 habitantes	247	3.7	3.7	3.7	7.5	7.4	7.5
50.000 99.999 habitantes	73	2.0	2.1	2.0	5.1	5.1	5.2
100.000 a 499.999 habitantes	89	5.0	4.9	5.1	21.8	21.7	22.0
500.000 a 999.999 habitantes	23	3.8	3.8	3.7	14.5	14.5	14.6
1.000.000 y más habitantes	11	2.4	2.5	2.4	15.1	15.1	14.8

Fuente: INEGI, Perfil socio demográfico de la población que habla lengua indígena, 2009.

La pirámide de edades de la población indígena presenta una forma característica de regímenes demográficos de fecundidad en descenso, pero aun relativamente elevada, y con alta mortalidad: base más o menos ancha, con menor población en las generaciones más jóvenes (0-9 años) y cúspide angosta.

En términos absolutos, el número de personas que habla una lengua indígena ha disminuido entre 2000 y 2005, lo que incide en una baja de la estimación de la población indígena en más de 300.000 personas.

No obstante, este decrecimiento no se da de forma homogénea entre las distintas entidades ni entre los distintos pueblos. Es así como la población indígena en Aguascalientes, Coahuila, Nuevo León y Zacatecas aumentó a tasas superiores al 10%, mientras que en los Estados de Baja California, Hidalgo, Guanajuato, México, Michoacán, Querétaro, Sonora y Veracruz, la población indígena disminuyó a tasas entre 1 y 2%.

El índice de feminidad muestra que por cada 100 hombres hablantes de lenguas indígenas hay 103 mujeres, incluso para algunos pueblos -como los Purépechas y Chatino- el índice de feminidad es superior a 110, es decir, que por cada 100 hombres hablantes de cada una de estas lenguas hay 110 mujeres. Pero también hay lenguas para las cuales el número de hombres hablantes supera al número de mujeres, tal es el caso del Pueblo Mayo, cuyo índice de feminidad es de 81 mujeres por cada 100 hombres. Ambos fenómenos están muy influenciados por la migración y su proceso de aculturación o asimilación en algunos casos.

b) Lenguas indígenas y monolingüismo

Los grupos etnolingüísticos más numerosos son: los Náhuatl, Mayas, Mixtecos, Zapotecos, Tzeltales y Zotziles.

Cuadro 2: Población de 5 años y más hablante de lengua indígena por lengua, 2000

Lengua indígena	Población	%	Lengua indígena	Población	%
Estados Unidos Mexicanos	**6.011.202**	**100**	Tepehuano de Chihuahua	6.802	0,11
Náhuatl	1.376.026	22,89	Amuzgo de Oaxaca	4.813	0,08
Maya	759.000	12,63	Chontal de Oaxaca	3.413	0,06
Lenguas mixtecas	423.216	7,04	Tepehuano	2.330	0,04
Lenguas zapotecas	410.901	6,84	Chuj	2.180	0,04
Tzeltal	371.730	6,18	Guarijio	1.648	0,03
Zotzil	329.937	5,49	Chichimeca Jonaz	1.625	0,03
Otomi	239.850	3,99	Popoluca de la Sierra	1.241	0,02
Totonaca	230.930	3,84	Amuzgo	1.169	0,02
Mazateco	206.559	3,44	Matlatzinca	1.134	0,02
Chol	185.299	3,08	Kekchi	1.070	0,02
Huasteco	149.532	2,49	Ocuiteco	842	0,01
Lenguas chinantecas	125.706	2,09	Pima	738	0,01
Mixe	115.824	1,93	Chontal	695	0,01
Mazahua	111.840	1,86	Chocho	616	0,01
Purépecha	105.556	1,76	Seri	595	0,01
Tlapaneco	98.573	1,64	Jacalteco	400	0,01
Tarahumara	75.371	1,25	Kumiai	264	0,00
Zoque	54.004	0,90	Quiché	251	0,00
Tojolabal	43.169	0,72	Ixcateco	213	0,00
Chatino	42.791	0,71	Paipai	200	0,00
Almuzgo de Guerrero	37.779	0,63	Kikapú	157	0,00
Huichol	35.724	0,59	Cakchiquel	154	0,00
Popoluca	35.127	0,58	Cucapá	116	0,00
Mayo	32.702	0,54	Pápago	116	0,00
Chontal de Tabasco	32.470	0,54	Motocintleco	110	0,00
Triqui	23.846	0,40	Ixil	77	0,00
Tepehuano de Durango	22.549	0,38	Lacandón	44	0,00
Cora	17.086	0,28	Popoluca de Oluta	37	0,00
Popoloca	16.163	0,27	Kiliwa	36	0,00
Huave	15.993	0,27	Cochimí	34	0,00
Yaqui	14.162	0,24	Aguateco	21	0,00
Cuicateco	12.610	0,21	Papabuco	5	0,00
Pame	9.720	0,16	Popoluca de Texistepec	1	0,00
Kanjobal	8.526	0,14	Otras lenguas Ind. de América	914	0,02
Tepehuano de Durango	8.321	0,14	Otras lenguas indíg de México	174	0,00
Mame	7.492	0,12	No especificado	190.883	3,18

Fuente: INEGI, Perfil Sociodemográfico de la población que habla lengua indígena, 2009.

La población de 5 años y más que habla lengua indígena y no habla español asciende a 720.009 para el año 2005, lo que representa un 12% de los hablantes de lengua indígena.

Del total de indígenas monolingües, 258.853 son hombres y 461.156 son mujeres, lo cual significa que del total de indígenas que no hablan español, casi dos terceras partes son mujeres. En todas las entidades el número de mujeres monolingües es significativamente mayor que el de los hombres.

El mayor número de población monolingüe se encuentra en las entidades federativas donde habita la población más alta de hablantes de lengua indígena, aunque no se observa una relación directa entre el número de hablantes y el número de monolingües en las entidades. En Chiapas residen más de 238 mil personas monolingües, en Oaxaca cerca de 156 mil, en Guerrero casi 88 mil, en Veracruz 57 mil y en Puebla 52 mil. En Chiapas la población monolingüe tiene un peso de 25% de la población de 5 años y más que habla lengua indígena; en Guerrero de 23%; en Oaxaca de 14% y en Durango de 14%.

Las mujeres monolingües son significativamente más que los hombres en todas las entidades federativas. Entre los Estados con mayor número de hablantes destacan: Oaxaca, con 178 mujeres monolingües por cada cien hombres, Hidalgo con 177, Chiapas con 174 y Guerrero con 158.

Los mayores volúmenes de población monolingüe se registran entre los hablantes de las lenguas indígenas mayoritarias, como el Náhuatl, Mixteco, Tzeltal y Tzotzil, principalmente. Sin embargo, hay lenguas que registran porcentajes importantes o más altos, como el Amuzgo, Tlapaneco y Cora; en el caso del Amuzgo, 44,7% de sus hablantes no manejan el español; en los otros casos, el porcentaje es superior a 30%. Estas lenguas son habladas principalmente en Chiapas, Guerrero y Oaxaca, entidades con zonas de marginación extrema.

1.2. El Desarrollo Humano Indígena

El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en conjunto con la Comisión Nacional para Pueblos Indígenas (CDI) elaboró el Informe de Desarrollo Humano de los Pueblos Indígenas en México en el 2006[2]. En él, se aplica la metodología desarrollada por PNUD entendiendo el desarrollo humano como la generación de capacidades y oportunidades para que las personas puedan lograr el tipo de vida que ellas más valoran y desean.

Utilizando como fuente el Censo de Población y Vivienda de 2000, en términos generales los resultados arrojan que el IDH de los pueblos indígenas de México se ubica en 0.7057, a diferencia del IDH de la población no indígena que es de 0.8304, es decir se constata una brecha -o una pérdida de desarrollo humano- de casi 15 por ciento.

Esta brecha se refleja en cada uno de los componentes del desarrollo humano:

- El índice de salud es de 0.7380 para los pueblos indígenas y 0.8491 para los no indígenas, lo cual significa una diferencia de 13.1 por ciento entre ambas poblaciones.
- El componente de educación alcanza un índice de 0.7319 para los pueblos indígenas y 0.8841 para los no indígenas, que, con 17.2 por ciento de diferencia muestra la mayor brecha de los tres componentes del índice de desarrollo humano entre indígenas y no indígenas.
- El índice de ingresos para los pueblos indígenas registra un índice de 0.6471 y en los no indígenas de 0.7579, que se traduce en una diferencia de 14.6 por ciento.

[2] CDI-PNUD, Informe sobre Desarrollo Humano de los Pueblos Indígenas, Ciudad de México, 2006. Los datos que se presentan a continuación están tomados de este Informe.

El estudio da cuenta de diferencias relevantes en los valores que alcanzan el IDH y el IDHPI entre los Estados. De este modo, el IDHPI coloca al Distrito Federal como la entidad con el mayor Desarrollo Humano para la población indígena en el país (11% mayor que el promedio nacional) y tiene valores de 0.8596 para población indígena, 0.9095 en población no indígena y 0.9070 para la entidad en su conjunto. Por el contrario, el Estado de Chiapas tiene el IDHPI más bajo (16% inferior al promedio nacional) y las diferencias interétnicas alcanzan 19% (con IDH de 0.6090 para población indígena, 0.7514 entre no indígenas).

Los datos relativos a acceso a oportunidades y servicios dan cuenta de grandes diferencias entre la población indígena y la no indígena[3]:

a) Los y las indígenas tienen menos educación que los demás:

- Al año 2005, mientras el 94,7% de la población mexicana de entre 6 y 14 años asiste a la escuela, el 91,5% de la población indígena del mismo grupo etario lo hace. Hay 12 estados donde ese porcentaje es menor al 90%; particularmente crítica es la situación de la población indígena de entre 6 y 14 años que reside en Chihuahua, donde sólo asiste a la escuela el 73%.
- Al año 2005, el 6,3% de la población del país era analfabeta, frente al 21,6% de la población indígena. En las entidades de Chiapas, Chihuahua y Guerrero, este porcentaje supera el 30%. Resalta en este caso, la situación de las mujeres indígenas que alcanzan un 27,1% de analfabetismo (en relación al 15,7% de los hombres).
- Respecto del nivel de instrucción escolar, el 8,4% de la población nacional de 15 años y más no contaba con instrucción primaria, en contraste con el 22,9% de la población indígena. Este porcentaje supera el 30% en 5 estados (Chiapas, Chihuahua, Durango, Guerrero, Nayarit).

b) La población indígena tiene un acceso mucho menor a los servicios de salud, lo que genera serias consecuencias:

- Mientras a nivel nacional se registra un 50% de no derechohabientes, en la población indígena este porcentaje llega al 72%.
- En las entidades de Chiapas, Guerrero y Oaxaca el porcentaje de población indígena no derechohabiente supera el 85%.
- En datos de 2000, la tasa de mortalidad infantil era de 43 por 1.000 nacidos vivos en la población indígena, frente a 26 por 1.000 nacidos vivos en la población no indígena.

c) La disponibilidad de servicios en las viviendas habitadas por población indígena es mucho menor que la del resto de las viviendas en el país, según se aprecia en el siguiente cuadro para el año 2005:

	Viviendas particulares habitadas, 2005				
	Total	Agua entubada	Drenaje	Energía eléctrica	Piso de tierra
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	24.006.357	87,8%	86,7%	96,6%	10,2%
MÉXICO INDÍGENA	2.035.913	69,6%	53,5%	89,1%	38,0%

Fuente: CDI-PNUD: Sistema de indicadores sobre la población indígena de México, con base en INEGI, II Conteo de Población y Vivienda, México, 2005

d) A nivel de los ingresos, existen grandes diferencias entre las entidades, especialmente en aquellas con mayor presencia de población indígena.

Según el IDHPI ya citado, mientras que el Distrito Federal contaba con un índice de ingreso de 0.908, muy cercano al de países como Singapur y Reino Unido; en Chiapas se tenía el índice del ingreso más bajo de México, con 0.580, casi igual al que se presentaba en Surinam y Jamaica para el mismo año.

[3] Ver: CDI, Indicadores socio demográficos de la Población Indígena 2000-2005, presentación en PPT, septiembre 2006.

1.3. La situación de las Mujeres Indígenas

Los datos antes expuestos dan cuenta del rezago de la Población Indígena frente a la población no indígena en el país. No obstante, la situación de las mujeres pertenecientes a un hogar indígena presentan un rezago aún mayor. Con base en los Indicadores con perspectiva de género para los pueblos indígenas, elaborados por la CDI en conjunto con el INMUJERES con la información del Censo de 2000[4], se sabe que:

a) Respecto a educación:

- Si entre la población indígena de 15 años o más, un 27% no sabe leer ni escribir[5], **entre las mujeres indígenas esta cifra alcanza un 35% y un 20% entre los hombres indígenas**. Para el año 2005, estas cifras variaron positivamente aunque siguen siendo altas en relación al 6% de analfabetismo para el resto del país. En ese año, **las mujeres indígenas analfabetas alcanzaron a un 27% mientras que los hombres indígenas analfabetos corresponde al 16%.**
- En la asistencia escolar a la educación secundaria (13 a 15 años) **las adolescentes indígenas muestran mayor inasistencia (34%) que los hombres (25%).**
- Como lo muestra el siguiente cuadro, entre la población indígena entre 6 y 14 años que asiste a la escuela, el porcentaje para las mujeres es menor.

Población (6 a 14 años) que asiste a la escuela	2005	
Estados Unidos Mexicanos	18,201,308	94.7%
México Indígena	2,049,611	91.5%
Hombres	1,042,670	92.1%
Mujeres	1,006,941	91.0%

b) Respecto a salud reproductiva:

- **La fecundidad de la población indígena es más alta que la no indígena**. El promedio de hijos nacidos vivos de las mujeres indígenas de entre 12 y 49 años de edad es de 2.2 hijos en promedio, mientras que el promedio nacional, en estas mismas edades, es de 1.8 hijos. Las indígenas que residen en los municipios indígenas son las que mantienen una fecundidad relativamente más elevada, 2.4 hijos por mujer, mientras que las indígenas en municipios con presencia indígena, que corresponden a ámbitos más urbanos, tienen 1.9 hijos por mujer indígena; es decir, 0.5 hijos menos.
- Se observa que las mujeres hablantes de lengua indígena que no tienen ningún grado aprobado en el sistema educativo nacional, tienen, para el año 2005, en promedio 4.1 hijos nacidos vivos; quienes cuentan con al menos un grado aprobado en primaria tienen 2.8; las que tienen al menos un grado en secundaria alcanzan un promedio de 1.2 y aquellas que han aprobado al menos un grado en educación media superior registran el promedio más bajo: 0.7 hijos nacidos vivos.
- **Algunos pueblos indígenas inician la fecundidad en edades muy jóvenes.** Tal es el caso de los indígenas de Nayarit, Chihuahua, Sinaloa, Chiapas y Guerrero que muestran poco más de 0.28 hijos por mujer entre las jóvenes de 15 a 19 años. Y en el caso de Nayarit, Chiapas y Guerrero, ello contribuye, entre otras causas, a que en estas entidades el promedio de hijos por mujer entre 35 y 39 años sea de los más elevados del país.
- **La atención del parto de las mujeres indígenas permite observar la importancia de las prácticas de la medicina tradicional indígena, pues la participación de las parteras supera a la cobertura institucional del médico**:
  _ 47% de las mujeres se atiende con partera y 41% con un médico o profesional.
  _ Con respecto al lugar de atención del parto el 40% se atiende en el sector público y sólo un 4% se atiende en el sector privado.
  _ 56% es atendida en su propia casa[6].

[4] No se encontró información desagregada por sexo en el análisis de los resultados del II Conteo de Población y Vivienda (2005).
[5] El promedio nacional es de 9,5%. Ver: CDI-INMUJER, Indicadores con perspectiva de género para los Pueblos Indígenas, op.cit.
[6] INMUJERES, Sistema de indicadores de Género, ver: http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/index.php

- **Las mujeres indígenas que viven en áreas marginadas presentan una mayor probabilidad de morir por problemas relacionados con la maternidad**. En 2006, la razón por mortalidad materna en los 100 municipios más pobres del país fue de 188 por 100 000 nacidos vivos, cinco veces más alta que en los 50 municipios con mejor índice de desarrollo humano. Poco más de 13% de las muertes maternas ocurridas en 2006 fueron de jóvenes menores de 20 años. Las principales causas de mortalidad materna son las hemorragias, la hipertensión asociada con el embarazo y otras complicaciones del parto. **La muerte materna es más alta en regiones indígenas del país**, y tiene una estrecha relación con los altos índices de desnutrición que existen allí[7].
- **60% de las mujeres indígenas embarazadas padecen deficiencia de hierro y entre ellas el riesgo de morir por causas del embarazo, parto y puerperio es tres veces más alto que el de una mujer no indígena**.

c) Características socioeconómicas:

- La captación de la participación económica de las mujeres indígenas se dificulta debido a los problemas de las mismas para delimitar el "trabajo", "la ayuda" y el "trabajo no remunerado", aun y cuando las actividades realizadas sean diferentes a las labores domésticas. Por ejemplo, es frecuente que las mujeres rurales e indígenas mencionen que "ayudan" en las labores del campo y, en consecuencia, no declaran estas actividades como trabajo. Por ello, **prácticamente todas las encuestas subestiman la participación femenina en la actividad económica**.
- El CENSO del año 2000 reporta una **participación indígena femenina de 26% y de 71% entre los hombres**.
- Las mujeres indígenas tienen acceso a mercados de trabajo en donde **priman las condiciones de precariedad: trabajadoras domésticas, jornaleras agrícolas, comercio ambulante**.
- Por la naturaleza de las labores desempeñadas en las ciudades o en los campos agrícolas de alto rendimiento, la participación femenina indígena captada en los municipios con presencia indígena es mayor que la de los municipios indígenas: 32% y 26% respectivamente.
- Esta situación también se refleja en las entidades federativas donde la inserción en la actividad económica es de empleados, jornaleros y peones o comerciantes. Así **las tasas femeninas más elevadas de participación indígena se reportan en Nuevo León, Sinaloa, Distrito Federal, Aguascalientes, Baja California Sur y Jalisco**, las cuales también coinciden con altas tasas de participación masculina.

d) Violencia:

- En la Encuesta de Salud y Derechos de las Mujeres Indígenas ENSADEMI[8], **el 34% de las encuestadas reportó violencia en la infancia, 26%, reconoció haber sufrido humillaciones y golpes 27%.** Estas cifras son similares a las obtenidas para las mujeres en general a nivel nacional.
- Según la ENSADEMI, la prevalencia de violencia de pareja en los últimos 12 meses alcanzó un 25%. Este dato es comparable con lo reportado por la ENVIM 2003, cuya prevalencia fue de 21%; en el caso de la ENVIM 2008, la prevalencia fue de 33%.
- Sin embargo, algunas de las regiones indígenas incluidas en la ENSADEMI están por arriba de la media nacional según datos de la ENVIM 2006, tal es el caso de los Altos de Chiapas, cuya prevalencia para este tipo de violencia fue de 41%, casi 8 puntos porcentuales arriba de la prevalencia y casi 10 puntos por encima de la media estatal reportada para Chiapas (33%), que se colocó en el lugar 18 nacional.

1.4. Migración

Si bien el proceso de industrialización del país fue el factor que desencadenó la migración rural hacia las ciudades entre las décadas de 1949 al 1970, incorporando importantes flujos de migración de población indígena, durante las dos siguientes décadas se inicia un éxodo masivo en diferentes direcciones provocado por una serie de factores socioeconómicos que afectaron seriamente al mundo rural. Entre ellos, es posible mencionar las crisis económicas y la caída de precios internacionales de productos que eran el sustento de grandes zonas rurales en donde se ubica la población indígena, así como: la aplicación de los Tratados de Libre

[7] CDI, Instituto de Salud Pública (2008). Encuesta de Salud y Derechos de las Mujeres Indígenas, ENSADEMI 2008, México.
[8] CDI, Instituto de Salud Pública, op.cit

Comercio que afectaron la agricultura tradicional, el deterioro ecológico, la escasez y mala calidad de las tierras, todo lo cual ha estado impulsando nuevas corrientes migratorias[9].

En el CENSO de 2000 se registraron los más altos saldos positivos de población en los Estados de México, Sinaloa, Quintana Roo y Baja California. Los que presentan los mayores saldos negativos son Oaxaca, Yucatán, Guerrero, Hidalgo, Puebla, Veracruz, Chiapas y San Luis de Potosí.

En relación a las mujeres indígenas, si bien ya habían estado presentes en la migración rural-urbana que tuvo lugar a partir de la década de 1940, insertándose principalmente en el trabajo doméstico y en el comercio ambulante, hoy la movilidad femenina es más intensa y con mayor participación en diversos sectores de la economía.

Las mujeres indígenas que presentaron mayores frecuencias de migración femenina son mixtecas, seguidas de las mayas, zapotecas, otomíes y náhuatl. En tanto que entre los Estados con mayores índices de migración femenina se encuentran: Oaxaca, Yucatán, Guerrero, Hidalgo, Puebla, Veracruz y San Luis Potosí.

Pese a que las mujeres Náhuatl son el grupo numéricamente más importante, no son las que más migran. Las indígenas migrantes son mujeres cuyas edades fluctúan principalmente entre los 15 y 35 años; 37,5% se incorporaron en la población económicamente activa, mientras que el 50% se dedicaron a los quehaceres domésticos, solamente 3% eran estudiantes y el resto inactivas. Entre las mujeres que se incorporaron al trabajo, la mayoría lo hicieron como trabajadoras domésticas (26%), seguidas de las que se dedicaron a ser comerciantes (23%), a actividades agropecuarias (18%), obreras (11%) y en servicios personales (9%).

En síntesis, **la movilidad de las mujeres indígenas es una migración interna y orientada a mercados de trabajo precarios.**

[9] Esta sección está basada en: Lara, S.M. (2010). "El papel de las mujeres en las migraciones y en la movilidad de los grupos indígenas de México". En: Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Las mujeres indígenas de América Latina en los procesos migratorios, Costa Rica.

Artículo 2do
La Nación Mexicana

"La nación tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus Pueblos Indígenas que son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.

La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quienes se aplican las disposiciones sobre Pueblos Indígenas.

Son comunidades integrantes de un Pueblo Indígena, aquellas que formen una unidad social, económica y cultural, asentada en un territorio y que reconocen autoridades propias de acuerdo con sus usos y costumbres.

El derecho de los pueblos indígenas a la libre determinación se ejercerá en un marco constitucional de autonomía que asegure la unidad nacional. El reconocimiento de los pueblos y comunidades indígenas se hará en las constituciones y leyes de las entidades federativas, las que deberán tomar en cuenta, además de los principios generales establecidos en los párrafos anteriores de este artículo, criterios etnolingüísticos y de asentamiento físico".

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

III. Marco conceptual

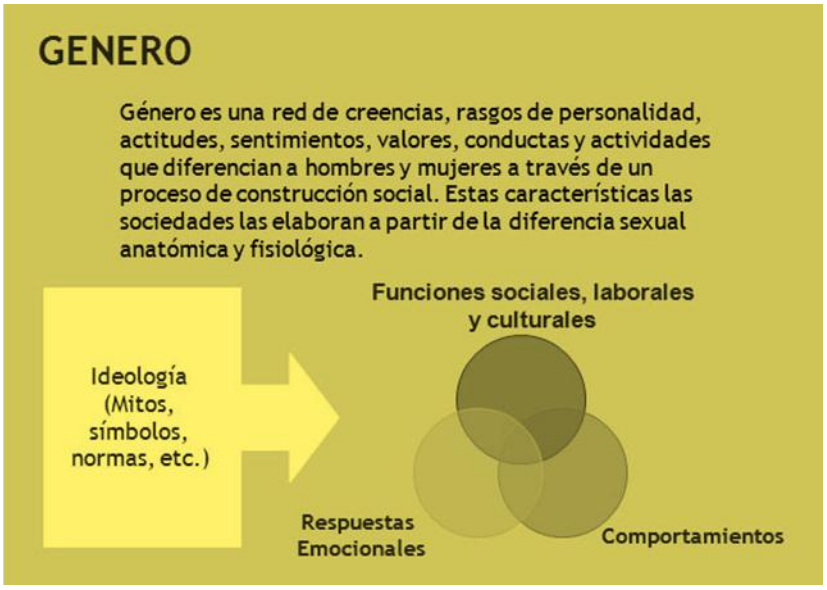
En este capítulo de la Guía desarrollaremos cuatro conceptos claves y estratégicos para analizar y entender la problemática de género en relación a las políticas públicas:

- Enfoque de igualdad de género
- Transversalización del enfoque de igualdad de género en la gestión pública
- Los mandatos internacionales
- Etnicidad y Género

Al mismo tiempo, recordamos que la Guía cuenta con un GLOSARIO ampliado de términos que ayudará a entender mejor los conceptos utilizados habitualmente en el análisis de género para las políticas públicas, así como algunos conceptos más instrumentales desarrollados en las últimas décadas.

1. Enfoque de igualdad de género

Cada vez es más frecuente escuchar de la dimensión de género en el desarrollo, de la perspectiva de género en las políticas públicas o de las relaciones de género en la sociedad. Esto forma parte del enorme proceso de transformaciones que desde el siglo pasado está afectando todos los ámbitos de la cultura de nuestras sociedades, tanto indígenas como no indígenas.



El concepto de "género" tiene sus orígenes en el mundo anglosajón y se ocupó como tal por primera vez en 1955, cuando el investigador John Money propuso el término "papel de género" (*gender role*) para describir el conjunto de conductas atribuidas a mujeres y hombres. No obstante, fue hasta 1968 cuando Robert Stoller estableció más decididamente la categoría al referirse a la diferencia conceptual entre sexo y género al utilizar el concepto de "identidad de género" (*gender identity*).

La categoría de género, en este campo de acción es un concepto analítico-operativo. Su utilidad analítica sirve tanto para orientar la formulación de proyectos y programas, como para rediseñar las intervenciones y políticas públicas en su sentido más amplio, ya sea dando nuevos énfasis, redistribuyendo la asignación de recursos, rediseñando sistemas de información o seguimiento, generando nuevos procedimientos y normas, etc.

La categoría de género hace referencia a los procesos económicos, sociales y culturales que definen y determinan las diferencias de oportunidades, de resultados, de posición y condiciones de vida de mujeres y hombres en la sociedad.

De esta forma, se ha conceptualizado la categoría de género como el “sexo socialmente construido” y comienza a entenderse como parte de un complejo sistema de relaciones que se denomina sistema “sexo-género” (Stoller, 1978; Bourdieu, 1990).

En la actualidad contamos con innumerables estudios que evidencian cómo las diferencias de género en nuestra cultura se han transformado en desigualdades, en discriminación y negación en el ejercicio de determinados derechos. Muchas veces, tras una diferencia aceptada como natural, se oculta una profunda desigualdad de oportunidades y derechos (Londoño, 1995).

Precisamente por lo anterior, desde la mirada del género, se ha ido construyendo un nuevo paradigma para comprender y actuar en las dinámicas sociales y desde allí se aporta a enriquecer la explicación y cambio del comportamiento diferencial de hombres y mujeres.

EN SÍNTESIS:

- **Género no es sinónimo de mujer, es masculino y femenino.**
- **Es un concepto relacional cotidiano, tanto en lo público como en lo privado hombres y mujeres interactúan siguiendo pautas y expectativas sociales.**
- **Es jerárquico, expresa relaciones de poder.**
- **Está afectado por otras relaciones como las religiosas, étnicas, sociales, económicas, etc.**
- **Es una construcción socio-cultural, es dinámico.**
- **La distinción de roles de género afecta a las distintas esferas de la vida social y material.**
- **Contiene una graduación de valor asociado a las diferencias. El resultado es el acceso estructuralmente asimétrico a los recursos, lo cual genera privilegios y subordinaciones.**
- **Implica reconocer que existen identidades y demandas de género específicas y diferenciadas que tienen que ser contempladas y asumidas por los proyectos de desarrollo.**
- **Para modificar las discriminaciones o inequidades de género, es necesario ubicarse desde una perspectiva de cambio en las relaciones de género.**

Caroline Mosser y Levi en "Género, Capacitación y Planificación" SUMBI 1988 Lima

Género y políticas públicas

La incorporación de la dimensión de género en las políticas públicas, ha tenido en su breve desarrollo, expresiones diversas. Cada una de estas propuestas muestra diferentes alternativas de encarar este desafío.

En sus orígenes surge con la necesidad de identificar, reconocer y visibilizar a las mujeres como grupo específico. En el contexto de las estrategias anti pobreza de los años 80' y 90', las políticas dirigidas a las mujeres se desarrollaron situándolas casi única y exclusivamente en su calidad de madres y comenzaron a priorizarlas como un grupo de riesgo o vulnerable las cuales "...junto a los niños, los discapacitados y los ancianos, fueron consideradas grupos socialmente "débiles" o "vulnerables", desprovistos de toda la capacidad para decidir y aportar al desarrollo..." (De los Ríos, 1993).

Este enfoque, que retomó criterios asociados con las antiguas estrategias del bienestar social, tuvo como expresión -durante décadas- políticas y programas que consideraban a las mujeres bajo determinados supuestos, muchas veces ocultos en las agendas de las políticas públicas.

Esta fue la misma situación que ocurrió con la población indígena, la cual fue considerada por muchos años como "vulnerable" por si misma y con ello, programas públicos que se desarrollaron en América Latina en esos años, les veían principalmente como "pobres y discriminados" y les intervenían con el objetivo de asimilarlos a la cultura dominante como parte de un "esfuerzo civilizatorio" y no como un tema de derechos humanos.

El viejo paradigma de las políticas públicas supone:

- **que las mujeres son receptoras pasivas del desarrollo,**
- **que la maternidad es el rol más importante de las mujeres,**
- **que la crianza y socialización de los hijos así como el cuidado de los miembros de la familia, es el rol más efectivo de las mujeres en todos los aspectos del desarrollo.**

El enfoque llamado **Mujeres en el Desarrollo** (MED) privilegió la teoría de los roles frente a la teoría de la división sexual del trabajo y las relaciones de poder, como marco explicativo de la condición de desventaja y la situación de discriminación de las mujeres.

En esa lógica, la definición de políticas públicas dirigidas exclusivamente a mujeres fue condicionada por la producción de conocimiento sobre la condición de las mujeres, que para entonces se circunscribió fundamentalmente a la comprensión de su rol en la familia (vinculadas a políticas sociales de protección a las familias pobres o de escasos recursos).

Es sólo a partir de los años sesenta cuando comenzó un serio cuestionamiento -en los países desarrollados- acerca del rol histórico de las mujeres, iniciándose un proceso -tanto de elaboración teórica desde el feminismo como de diagnósticos e investigaciones- que mostró una realidad hasta entonces oculta. Ambos procesos se dieron de manera paralela, y no es sino hasta lograr una cierta consolidación cuando se empezó a producir un diálogo, dando origen a un nuevo paradigma integrado que contribuye hasta nuestros días aportando una mirada desde el género al desarrollo.

A partir de la segunda mitad de los años 70' se desarrollaron una serie de investigaciones, estudios y análisis similares en varios países latinoamericanos que fueron contribuyendo a superar las limitaciones que demostró el MED y sus variantes. Este proceso implicó construir un referente teórico del desarrollo, que ha podido brindar un aporte de estrategias concretas para el logro de los objetivos de equidad entre mujeres y hombres.

Durante la década de los 90' se gestó un pensamiento renovador sobre el desarrollo, al cual se incorporaron nuevas categorías tales como: el desarrollo sustentable, la equidad, la participación, la modernización, la

democracia, la descentralización, etc. Desde estas nuevas miradas surge la nueva perspectiva de **Género en el Desarrollo** (GED) que intentó contar con un potencial explicativo propio y sugería repensar las políticas públicas en su proceso de gestación, de ejecución y de evaluación, así como en las prioridades de cambio, centrando el análisis no sólo en las condiciones de vida de las mujeres[10] sino también en su posición, entendida como la ubicación social y económica respecto de los hombres (Young, 1991).

Esta nueva postura contribuyó a superar la visión dicotómica que sugieren las teorías "clásicas" de planificación de género. Comenzó a diferenciar las necesidades prácticas de las necesidades estratégicas de hombres y mujeres[11], lo que –entre otras cosas- "permitiría concentrar la atención en el desarrollo de las opciones que faciliten la realización armónica de las necesidades humanas fundamentales de hombres y mujeres, dando origen a un desarrollo sano, independiente y participativo, capaz de crear los fundamentos para un orden social no jerarquizado genéricamente, donde se pueda conciliar crecimiento económico, solidaridad social y crecimiento de las personas como sujetos del desarrollo" (De los Ríos, 1993).

Principales estrategias de Desarrollo en torno al género

De manera sintética Caroline Moser (1989) plantea que las estrategias para abordar la situación de las mujeres se pueden resumir en:

- **Estrategias de Bienestar**: identifica a las mujeres como parte de los "grupos vulnerables" y desarrolla programas dirigidos al bienestar familiar, concentrándose en las mujeres y los niños. Es la propuesta de programas para mujeres en tanto madres.

- **Estrategias de Equidad**: su preocupación fundamental es la desigualdad entre hombres y mujeres tanto en la esfera pública como privada. Obtuvo su máximo respaldo en 1975 con el inicio de la década de la mujer de Naciones Unidas.

- **Estrategia Anti pobreza**: su eje está en el rol productivo de la mujer. Plantea que el origen de la desigualdad está en la falta de acceso a la propiedad privada de la tierra y el capital, y en la discriminación sexual en el mercado laboral. Propone fundamentalmente aumentar las oportunidades de las mujeres de escasos recursos.

- **Estrategia de la Eficiencia**: argumenta que un aumento de la participación económica femenina dará lugar a un desarrollo simultáneamente eficiente y equitativo. Este enfoque se desarrolla en pleno período de ajuste estructural, y refleja un reconocimiento a la sub utilización del 50% de los recursos, se plantea la necesidad de aprovechar esos recursos (mujeres) y de disminuir el impacto diferencial de género de las políticas de ajuste.

- **Estrategia de generación de poder para las mujeres (GED)**: es producto de la experiencia de las organizaciones de mujeres del Tercer Mundo y del feminismo. Sostiene que las mujeres enfrentan diferenciadamente la discriminación de acuerdo a su raza, su condición económica y su posición social. Destaca la importancia del poder para las mujeres no sólo en cuanto a las posibilidades de cambio y equidad, sino también en cuanto al desarrollo de sus capacidades para aumentar su confianza y fortaleza colectiva. Su énfasis está en los cambios estratégicos de género.

Bajo la mirada predominante en las políticas sociales, la equidad entre mujeres y hombres es concebida sólo en términos de paridad, cuantificando y comparando brechas por sexo en torno a distintos indicadores dependiendo de la problemática que se trate, entendiendo que la equidad se lograría cuando las brechas se superen. Pero esta idea no da cuenta de la desigualdad en las oportunidades de ambos sexos, ni profundiza en las raíces de la

[10] Adoptaremos la distinción de Kate Young en su artículo "Reflexiones sobre cómo enfrentar las necesidades de las mujeres", respecto de condición de la mujer, entendiéndola como el estado actual material en que se encuentra la mujer: su pobreza, su falta de educación y capacitación, su carga de trabajo, su falta de acceso a la tecnología moderna, habilidades para el trabajo, etc.

[11] Por necesidades prácticas de género se entienden aquellas que derivan de las funciones sociales adscritas a las mujeres por la división sexual del trabajo y que tiene relación con la sobrevivencia y protección (acceso a la tierra, agua, servicios, tecnología, trabajo, etc.). Por necesidades estratégicas en contraposición, se entienden aquellas que derivan de la posición de subordinación de las mujeres y que se orientan a revertirla (eliminación de formas institucionales de discriminación, control y libre decisión sobre la maternidad, etc.)

desigualdad ni en los mecanismos que la reproducen, por lo tanto, tampoco permite orientar las acciones necesarias para superarlas.

La concepción de equidad propuesta por Nancy Fraser (1997) permite avanzar en esta línea, apuntando a una noción de equidad que no se limita a la dimensión socioeconómica. Esta autora define la equidad a partir de la noción de justicia y establece dos grandes campos para las políticas de equidad: **la justicia distributiva**, asociada a la equidad socioeconómica y a políticas de distribución de recursos y servicios básicos, y **la justicia cultural o simbólica**, asociada a las políticas de reconocimiento y a medidas contra la discriminación de sectores de la sociedad, como las mujeres, las etnias subordinadas, las minorías sexuales y los grupos que sufren marginación social. Ambas concepciones requieren políticas y medidas específicas, no siempre fáciles de compatibilizar, pero ambas son indispensables de integrar "en un marco conceptual único y comprehensivo" para asegurar que las políticas contribuyen efectivamente a una sociedad más justa (Guerrero, 2005). Esta es una aportación que hace sentido al hablar de género y etnicidad, ya que precisamente rompe con la lógica de las jerarquizaciones a las cuales estamos acostumbrados a la hora de diseñar políticas públicas respecto de determinados grupos focalizados o priorizados y nos interpela a repensar en la acción pública de un modo más amplio e integrado.

Otro tema relevante es aquel vinculado a la temática de la igualdad de oportunidades. La evidencia de estos últimos 20 años muestra que las mujeres en general han mejorado sustancialmente sus indicadores de capacidades[12]. Sin embargo, al mirar indicadores de empoderamiento respecto de las mismas capacidades, se comprueba que se han mantenido enormes disparidades. Es decir, se ha avanzado en hacer más pequeñas las diferencias entre hombres y mujeres respecto del acceso a la salud, a la educación, al trabajo, no obstante, aquello no ha estado acompañado de oportunidades para desplegar esas capacidades en un sentido amplio y particularmente en las esferas de poder.

Con estos antecedentes, las políticas públicas debieran tener varios niveles: uno es la igualdad de oportunidades para obtener ciertas **capacidades básicas**, es decir mejorar la condición de las mujeres respecto de los hombres en aquellos ámbitos en que se aprecian brechas; y por otra parte, está la necesidad de desarrollar políticas para el ejercicio de las **capacidades adquiridas**, ampliación de las opciones, ampliación de las libertades colectivas e individuales, que abran las posibilidades a las mujeres para ser "sujetas" del desarrollo y que puedan contar con poder para tomar decisiones sobre las mismas políticas que las atañen.

El tipo de ecuaciones y alternativas que un determinado gobierno propone para hacer políticas públicas con equidad de género y al mismo tiempo con pertinencia cultural, está atravesado a su vez por comprender los múltiples papeles que ellas juegan en una sociedad, ya que las políticas públicas son "espacios de gestión colectiva de los numerosos ejes de desigualdad –de clase, de ciudadanía, de género, etc.- que atraviesan las distintas esferas –pública, mercantil, asociativa, familiar- que presentan las sociedades contemporáneas" (Subirats, 2007), todo lo cual está acompañado de un creciente dinamismo y cambio en nuestros días.

[12] Según el informe de Desarrollo Humano de Naciones Unidas, las mujeres han mejorado sustancialmente en la mayoría de los países en cuanto a las capacidades adquiridas para moverse en el mundo: educación, salud y trabajo (ingresos).

El análisis de género

El análisis de género es un instrumento que permite el estudio de los roles, las relaciones, los derechos y responsabilidades, los aportes, las necesidades y los beneficios diferenciados de mujeres y hombres en distintos ámbitos de sociedad. Se trata de una herramienta dinámica que se adapta a diferentes contextos y situaciones sociales.

Este tipo de análisis incluye el estudio de temas como la división sexual del trabajo y los papeles que desempeñan hombres y mujeres, las necesidades y prioridades diferenciadas entre ellos; el acceso y control de los recursos y el impacto y beneficio de las iniciativas de desarrollo (políticas, programas y proyectos) en sus vidas.

Una de las cuestiones más relevantes de análisis de género se refiere, al acceso y control de los recursos y beneficios del desarrollo

- ***Acceso***: Se espera que en sociedades como las nuestras tanto mujeres como hombres tengan la oportunidad de obtener y utilizar recursos. Analizar por ejemplo lo que sucede con las mujeres indígenas y su acceso a la propiedad de la tierra, a los alimentos, al crédito, a las tecnologías; o a obtener y utilizar determinados servicios públicos de educación, salud, vivienda, etc. En la actualidad las personas no tienen necesariamente las mismas oportunidades para acceder a esos recursos porque tienen diferentes barreras de acceso en función del género y en función de otras inequidades como las asociadas a su pertenencia a un pueblo indígena.
- ***Control:*** Se refiere a la capacidad para tomar decisiones respecto al uso y gestión de un recurso en particular. Es importante considerar que esto es un proceso: en primer lugar está el acceso a un recurso, luego el control que se tiene sobre el uso de ese recurso y luego el beneficio que reporta ese recurso para las personas. En todo el proceso se trata de hacer la diferenciación de género para identificar dónde están las limitaciones y brechas de unos y otras.
- ***Apropiación de los beneficios:*** En el análisis es relevante considerar la apropiación de beneficios. Una vez que se tiene acceso y uso de un recurso, este puede reportar beneficios directos e indirectos (pecuniarios, materiales o intangibles), y es preciso analizar la forma en que se distribuyen los beneficios entre mujeres y hombres tanto en el corto como en el largo plazo.

En cualquier análisis de género es necesario comprender cómo esas diferencias genéricas son moduladas por la cultura, la condición socioeconómica, la identidad étnica y racial, la educación, la edad, la época y otras dimensiones; y, por lo tanto, el enfoque de género entiende que cada género no es un grupo homogéneo ni los atributos de género se deben tratar como si fueran inmutables. De allí que el enfoque de género se ha utilizado también para entender y desarrollar herramientas en torno a otras identidades, ya que lo que está en la base es el reconocimiento y valoración de la diversidad.

El *enfoque de género* es una herramienta política. Al abrir la mirada sobre la realidad diferenciada por género brinda elementos para transformar las relaciones entre hombres y mujeres con el propósito de remediar los daños, riesgos y desventajas resultantes de la situación de desigualdad existentes y lograr equidad entre los géneros.

El *enfoque de género* es una forma o modo de ver e interpretar la realidad social, el orden social, en cuanto a las relaciones hombre-mujer. En este sentido es una herramienta conceptual y metodológica. Pero es también una forma o modo de actuar para transformar dicha realidad.

El *enfoque de género* es útil y necesario en diferentes áreas de la vida social y tanto para el mundo público como privado: desde las políticas económicas y sociales a nivel macro, lo mismo en planes de desarrollo estratégicos sectoriales, hasta programas y proyectos locales en comunidades y contextos muy específicos.

La superación de la desigualdad entre mujeres y hombres, como la de cualquier otra desigualdad, es un requisito para avanzar al logro de objetivos amplios de desarrollo, al permitir que cada cual desarrolle su potencial humano con integridad y dignidad independientemente de su sexo.

2. Transversalización del enfoque de género

La IV Conferencia Mundial de la Mujer realizada en Beijing (China) en 1995 fue el elemento que desencadenó un conjunto de procesos e iniciativas que comenzaron a desarrollar los gobiernos en prácticamente todo el mundo con el fin de facilitar el camino a la igualdad de género en su vínculo con las políticas públicas. Surgió la necesidad y el mandato de transformar los diagnósticos, las metodologías, las políticas y los procesos de planificación, implementación y evaluación que venían realizando por los gobiernos: "(todos) los actores deben promover una política activa y visible de integración de la perspectiva de género en todas las políticas y programas y, para ello, antes de que se adopten las decisiones, debe hacerse un análisis de los efectos sobre las mujeres y los hombres, respectivamente".[13]

A partir de ese momento, la transversalización se fue convirtiendo poco a poco en una estrategia privilegiada de integración del enfoque de igualdad de género en las políticas públicas. No obstante y considerando, tanto los aciertos y desaciertos que esta estrategia ha tenido en todos estos años, es importante reconocer que representó un salto cualitativo en el ámbito de la gestión e implementación de políticas públicas ya que permitió abandonar el carácter marginal o residual que tuvo el tema de género en décadas anteriores.

Del mismo modo, debemos valorar que ha permitido una propuesta de abordaje diferente para contrarrestar los impactos de la desigualdad de género que muchas veces generan las políticas públicas generales o incluso aquellas dirigidas a las propias mujeres y sus familias cuando éstas carecen de perspectiva de género.

Este proceso progresivo de elaboración conceptual y metodológica fue creciendo con el paso del tiempo y hoy en día es posible encontrar experiencias interesantes en diversos ámbitos del quehacer institucional en distintos gobiernos tanto en América Latina como el resto del mundo.

La transversalización de género ha sido definida poniendo el énfasis en dos perspectivas que consideramos complementarias: el efecto de las políticas sobre mujeres y hombres, por un lado, y el propio proceso político institucional y de desarrollo de las capacidades necesarias para llevar a cabo esas políticas de igualdad de género, por otro.

Fuente: Género y políticas de cohesión social. Conceptos y experiencias de transversalización. Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP) – EUROSOCIAL. (2007)

[13] Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing, 1995.

La transversalización del enfoque de género representa una propuesta conceptual, metodológica y técnica, que consolida avances y logros alcanzados en la materia a nivel de las instituciones. Actualmente posee una importante influencia y penetración como estrategia de intervención orientada al logro de la igualdad de géneros en instituciones, organizaciones o contextos sociales amplios, incluso en organizaciones privadas así como en los organismos de cooperación multilaterales.

El análisis de género que esta estrategia demanda parte de la premisa de que las políticas públicas no son neutrales y por tanto tienen impactos diferenciales para los hombres y las mujeres. Ello obliga a diagnosticar las consecuencias que tienen las relaciones y desigualdades de género en los análisis socioeconómicos y políticos a fin de evitar los sesgos discriminatorios en las políticas.

Respecto al significado de lo que implica una estrategia de género en la corriente principal de las políticas públicas, no existe un amplio consenso sobre su definición aun cuando en las interpretaciones más conocidas, según un análisis adelantado por la Unión Europea, se pueden distinguir los siguientes rasgos:

- Todas las definiciones se centran explícita o implícitamente en la obtención de la igualdad de género.
- Otras definiciones se dirigen a describir la estrategia y a menudo se refieren a áreas o aspectos parciales de ella, y en ciertos casos el desarrollo de la estrategia se convierte en un fin en sí mismo.
- Algunas definiciones están focalizadas en los efectos que tiene la aplicación de la estrategia en la estructura y funcionamiento de la sociedad. Este tipo de definición considera el papel importante que tienen las culturas y procedimientos organizacionales, así como los nuevos enfoques que es necesario poner en marcha en las políticas.
- Muchas definiciones dedican gran interés a considerar las y los actores que deben estar involucrados en el desarrollo de la perspectiva de género.

En la actualidad contamos con ciertos consensos respecto de los asuntos de género:

- La plena aceptación de que las mujeres en todas las sociedades (indígenas y no indígenas) viven en posiciones subordinadas frente a los hombres, lo cual se traduce en desventajas en el acceso y disfrute de las oportunidades y beneficios del desarrollo y en la existencia de prácticas discriminatorias de diversa naturaleza.

- La creciente y casi mayoritaria conciencia en los servidores/servidoras públicos de que la subordinación y discriminación de las mujeres es un asunto de interés público que obliga a toda la sociedad a buscar soluciones. Es una obligación de los poderes públicos desarrollar acciones dirigidas a garantizar la igualdad entre los géneros y esta obligación está respaldada por acuerdos internacionales de derechos humanos.

- Igualmente, la evidencia reiterada sobre el hecho de que no puede hablarse de auténtico desarrollo y democracia mientras perviva la desigualdad y la discriminación. Por tanto todas las políticas de desarrollo deben ser formuladas, sancionadas y ejecutadas en una perspectiva que garantice la igualdad de géneros y la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.

3. Los instrumentos y mandatos internacionales

La existencia de Tratados y Convenios Internacionales permiten, en la actualidad, contar con un marco normativo que favorece el desarrollo de los pueblos indígenas y la equidad de género en las políticas públicas. Su importancia radica precisamente en su capacidad de consensuar los avances necesarios sobre las políticas públicas, derechos humanos y el rol del Estado frente a ellos, más allá de las coyunturas y de los intereses particulares de los actores en un periódico histórico y político determinado. Estos mandatos nos otorgan los fundamentos y argumentos necesarios para enmarcar las acciones en una dimensión de largo plazo y de progresividad de los cambios necesarios.

México ha firmado y ratificado las principales Convenciones y Declaraciones internacionales y regionales en materia de derechos humanos y no discriminación[14].

Las Convenciones Internacionales en favor de los derechos humanos y de las mujeres representan esfuerzos importantes para superar barreras formales que restringen el acceso de las mujeres a una vida digna en condiciones de equidad

(PNUD, México. 2009)

Entre los Tratados Internacionales que vinculan y comprometen a los Estados a promover la dignidad, bienestar y derechos de los pueblos indígenas están: la "Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales" de 1978, la "Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial" del año 1963, el "Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales" también llamado Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo OIT del año 1989; la "Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas" del año 2007.

Estas normas internacionales cubren una amplia gama de áreas de promoción de capacidades y derechos de las mujeres, entre las que se cuentan a la educación, la salud, el trabajo, y la igualdad de derechos civiles y políticos.

3.1. Declaraciones

Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales

Tratado de Naciones Unidas del 27 de noviembre de 1978. Lo más relevante de este tratado es que sitúa el valor de la diversidad como un derecho humano, al señalar en su art. 2: "la diversidad de las formas de vida y el derecho a la diferencia no pueden en ningún caso servir de pretexto a los prejuicios raciales; no pueden legitimar ni en derecho ni de hecho ninguna práctica discriminatoria, ni fundar la política de apartheid que constituye la forma extrema del racismo". Del mismo modo, señala que la cultura, obra de todos los seres humanos y patrimonio común de la humanidad, y la educación, en el sentido más amplio de la palabra, proporcionan a los hombres y a las mujeres medios para alcanzar una vida más plena. En definitiva esta Declaración reconoce el derecho de todos los grupos humanos a la identidad cultural y al desarrollo de su propia vida cultural en el marco nacional e internacional.

Por otra parte, esta Declaración sitúa claramente el rol del Estado al respecto, indicando que tiene: "la responsabilidad de procurar que los recursos en materia de educación de todos los países se utilicen para

[14] El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

combatir el racismo, en particular haciendo que los programas y los libros de texto den cabida a nociones científicas y éticas sobre la unidad y la diversidad humanas y estén exentos de distinciones odiosas respecto de algún pueblo; asegurando la formación del personal docente con esos fines; poniendo los recursos del sistema escolar a disposición de todos los grupos de población sin restricción ni discriminación alguna de carácter racial y tomando las medidas adecuadas para remediar las restricciones impuestas a determinados grupos raciales o étnicos en lo que respecta al nivel de educación y al nivel de vida y con el fin de evitar en particular que sean transmitidas a los niños".

Declaración sobre los derechos humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven

Fue declarada por las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 1985 y tiene relevancia en el contexto indígena debido a los límites territoriales impuestos por los Estados-Nación que no tienen un correlato idéntico con la geografía ocupada por los pueblos indígenas, así como también por los crecientes fenómenos migratorios entre la población indígena. En su articulado señala específicamente: "El derecho a conservar su propio idioma, cultura y tradiciones" y que "los extranjeros que residan legalmente en el territorio de un Estado gozarán también, con arreglo a las leyes nacionales, del derecho a condiciones de trabajo saludables y libres de peligros, a salarios justos y a igual remuneración por trabajo de igual valor sin distinciones de ningún género, garantizándose particularmente a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a aquellas de que disfruten los hombres, con igual salario por igual trabajo, y que solo podrán ser expulsados en torno a la ley. Queda prohibida la expulsión individual o colectiva de esos extranjeros por **motivos de raza, color, religión, cultura, linaje u origen nacional o étnico."**

Declaración de principios sobre la tolerancia

Declaración de UNESCO del 16 de noviembre de 1995. Señala que una de las formas de intolerancia es la marginación de grupos vulnerables de la participación social y política, así como la violencia y la discriminación contra ellos.

Reafirma que todos los individuos y los grupos tienen derecho a ser diferentes y que es preciso adoptar medidas, donde hagan falta, para garantizar la igualdad en dignidad y derechos de los individuos y grupos humanos. A este respecto se debe prestar especial atención a los grupos vulnerables socialmente desfavorecidos para protegerlos con las leyes y medidas sociales en vigor, especialmente en materia de vivienda, de empleo y de salud; respetar la autenticidad de su cultura y sus valores y facilitar su promoción e integración social y profesional, en particular mediante la educación. Esto tiene implicancia para las mujeres indígenas por cuanto ellas aparecen frecuentemente entre los grupos de mujeres con mayor rezago en los indicadores de medición tradicionales.

Declaración de Naciones Unidas sobre Derechos de los Pueblos Indígenas

Este Tratado internacional referido exclusivamente a los derechos de los pueblos indígenas fue aprobado el 13 de Septiembre del 2007 con el objetivo de velar para que los pueblos indígenas tuvieran el reconocimiento a sus derechos. La redacción y negociación del texto de la Declaración fue un largo proceso de más de 20 años en el cual participaron representantes de las organizaciones indígenas, delegaciones de Estados miembros, expertos legales y ONG. Es importante mencionar que ninguna otra norma de las Naciones Unidas ha sido elaborada con una participación de todas las partes implicadas.

"Todos los derechos y las libertades reconocidos en la presente Declaración se garantizan por igual al hombre y a la mujer indígenas"
Artículo N° 44

La ratificación de la Declaración, compromete a los Estados en el cumplimiento de los siguientes derechos:

- Al disfrute pleno de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- Libertad y no ser objeto de ningún tipo de discriminación.

- Nacionalidad, a pertenecer a una comunidad o nación indígena, a no ser sometidos a una asimilación forzada ni a la destrucción de su cultura, a practicar y revitalizar sus tradiciones y costumbres culturales y transferirla a las generaciones futuras sus historias, idiomas, tradiciones orales, filosofías, sistemas de escritura y literatura.
- Libre determinación (autonomía o al autogobierno en las cuestiones relacionadas con sus asuntos internos y locales, así como a disponer de medios para financiar sus funciones autónomas.)
- A la vida, integridad física y mental, y seguridad personal.
- Educación sin discriminación.
- Disfrutar plenamente de todos los derechos establecidos en el derecho laboral internacional y nacional aplicable.
- Participar en la adopción de decisiones en las cuestiones que afecten a sus derechos, por conducto de representantes elegidos por ellos de conformidad con sus propios procedimientos, así como a mantener y desarrollar sus propias instituciones de adopción de decisiones
- Al mejoramiento de sus condiciones económicas y sociales, entre otras esferas, en la educación, el empleo, la capacitación y el readiestramiento profesionales, la vivienda, el saneamiento, la salud y la seguridad social.
- A sus propias medicinas tradicionales y a mantener sus prácticas de salud, incluida la conservación de sus plantas medicinales, animales y minerales de interés vital.
- Mantener y fortalecer su propia relación espiritual con las tierras, territorios, aguas, mares costeros y otros recursos que tradicionalmente han poseído u ocupado y utilizado y a asumir las responsabilidades que a ese respecto les incumben para con las generaciones venideras.

Por lo tanto, los Estados deberán respetar, establecer mecanismos, proporcionar y tomar las medidas necesarias para cumplimiento.

Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas

La Organización de Estados Americanos (OEA), encomendó en el año 1999 a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) la preparación de u*n instrumento jurídico relativo a los derechos de las poblaciones indígenas*, que se tradujo en el "Proyecto de Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas". Este trabajo no está finalizado, y el Grupo de Trabajo responsable en su plan de trabajo del año 2010 ha señalado tareas hasta el mes de mayo consistentes básicamente en: evaluación y análisis de la Décimo Tercera Reunión de Negociación para la Búsqueda de Consenso y la Adopción del proyecto de resolución, lo cual todavía no ha sido acordado en el seno de la Asamblea General.

3.2. Convenciones

Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Es un Tratado internacional referido exclusivamente al derecho de las mujeres a la no discriminación y fue aprobado por las Naciones Unidas en 1979. En nombre de La Convención otorga a los Estados la facultad de establecer medidas de aplicación temporal que otorguen ventajas a las mujeres, con el fin de acortar las distancias causadas por la discriminación, sin que puedan ser consideradas discriminatorias. La mayoría de los países latinoamericanos han suscrito esta Convención[15]. Es la más importante de las Convenciones para las mujeres por su carácter vinculante. México firmó el Protocolo Facultativo el 10 de diciembre 1999 y lo ratificó el 15 de marzo 2002.

[15] Se puede ver el estado de firmas y ratificaciones en:
http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/5/28965/P28965.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f-st.xsl&base=/mujer/tpl/top-bottom-estadistica.xsl

La Convención compromete a los Estados entre otras cosas a:

a. Adecuar los textos legales:

- Consagrando el principio de igualdad y proporcionando los medios legales que garanticen la aplicación práctica del principio.
- Garantizar a las mujeres el derecho a recurrir a los tribunales y a otras instituciones públicas reclamando protección efectiva frente a actos de discriminación.
- Establecer sanciones frente a los actos de discriminación.
- Tomar medidas para que se elimine la discriminación contra la mujer practicada por personas, organizaciones o empresas.
- Derogar todos los dispositivos legales discriminatorios contra las mujeres.

b. La eliminación de la discriminación:

- En la vida política y pública.
- En la igualdad en el acceso a la educación.
- En el acceso a servicios de salud incluyendo los de planificación familiar.
- En la vida económica y social, incluyendo el empleo.
- Tomar medidas en relación con la situación de las mujeres rurales.
- Reconocer la misma capacidad jurídica para hombres y mujeres en lo relativo a las decisiones familiares.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

En junio de 1996 se firmó la Convención también denominada "Belem do Pará" que fue aprobada por la OEA en la ciudad brasileña del mismo nombre. El aporte fundamental de este tratado es que reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

Esta Convención fue aprobada por las Naciones Unidas el 12 de Diciembre de 1965, con el objetivo de promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos y todas sin distinciones por motivos de raza, sexo, idioma o religión. Fue firmada por México el 1 de noviembre de 1966 y ratificada el 20 de febrero de 1975.

La convención compromete a los Estados a:

- Seguir por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas.
- Tomar medidas especiales y concretas para asegurar el desenvolvimiento y protección de personas o grupos raciales, para garantizar condiciones de igualdad el pleno disfrute por dichas personas de los derechos humanos y de las libertades fundamentales
- Prohibir la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico.

En el caso de las mujeres indígenas son particularmente importante: el derecho a la igualdad de tratamiento en los tribunales, el derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado contra todo acto de violencia, el derecho de participar en el gobierno y en la dirección de los asuntos públicos en cualquier nivel; derechos civiles como elección de cónyuge, a ser propietario, a heredar, a la libertad de pensamiento, conciencia, religión, opinión, expresión, reunión y asociación pacífica.

3.3. Conferencias Mundiales

Las Conferencias Mundiales son acuerdos políticos de la comunidad internacional que se materializan en Planes y Programas de Acción los cuales son firmados por los países y con ello adquieren relevancia e implicaciones concretas para la situación del respectivo país.

I Conferencia Mundial de la Mujer de las Naciones Unidas – México 1975

En esta Conferencia Mundial –la única celebrada en América Latina- se proclama el primer decenio para la mujer bajo la consigna "Igualdad, desarrollo y paz".

III Conferencia Mundial sobre las Mujeres - Nairobi 1985

En esta ocasión se adoptan las llamadas "Estrategias de Nairobi" orientadas hacia el futuro para el adelanto de las mujeres y las niñas.

Conferencia sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo - Río de Janeiro 1992

Cumple el rol de reconocer el papel esencial de las mujeres en la preservación y gestión de los recursos naturales y con ello, se analizar y proponen acciones en torno al vínculo entre pobreza, género y medio ambiente.

Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos – Viena 1993

Aquí se reconocieron -por primera vez en la historia de la humanidad- que los Derechos Humanos de la Mujer y la Niña son inalienables, y que integran de modo indivisible los Derechos Humanos Universales. En esta Conferencia se recomendó el nombramiento de Relator Especial de las Naciones Unidas sobre violencia contra la mujer al entender que las violaciones a los DDHH pueden ocurrir en el espacio público o privado, y en ambos casos pueden originar responsabilidad del Estado.

Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo - El Cairo 1994

Esta Conferencia tuvo como resultado una Plataforma de acción que tuvo gran nivel de concreción y que en su capítulo IV trata la igualdad y equidad de género.

IV Conferencia Mundial de la Mujer – Beijing 1995

Esta Conferencia culminó con una Declaración y un Plan de Acción que compromete a los Estados en su aplicación para que todas sus políticas y programas reflejen una perspectiva de género. Se generó el documento más completo producido por una conferencia de las Naciones Unidas. Algunos de los compromisos son:

a. Garantizar a todas las mujeres y las niñas todos los derechos humanos y libertades fundamentales, y tomar medidas eficaces contra las violaciones a esos derechos y libertades.
b. Adoptar las medidas necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir todos los obstáculos para la igualdad de género y adelanto y potenciación del papel de la mujer.
c. Alentar a los hombres a que participen plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad.
d. Prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.
e. Intensificar todos los esfuerzos para garantizar el disfrute, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales a todas las mujeres y las niñas.
f. Potenciar al máximo la capacidad de las mujeres y las niñas de todas las edades, garantizar su plena participación, en condiciones de igualdad, en la construcción de un mundo mejor para todos y promover su papel en los procesos de desarrollo.

Como parte de las actividades preparatorias de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, las mujeres indígenas se reunieron, desarrollaron sus propuestas y las presentaron a la comunidad internacional a través de diversos medios. Entre sus principales preocupaciones estaban la supervivencia de sus comunidades, de su identidad y el reconocimiento de los esfuerzos de las mujeres por promover los intereses de las poblaciones indígenas.

En diversos documentos señalaron: "el enfoque autoritario de la mayoría de los sistemas educacionales que se han impuesto a la población indígena no ha tomado en consideración la importancia de los valores tradicionales y culturales de esas poblaciones". "La realización del potencial de la mujer indígena es la clave para lograr mejores estándares de vida. Las propias mujeres desean que se les den los medios y las herramientas para aumentar su independencia. El concepto de ejercicio pleno de los derechos de la mujer se ha descrito claramente en las palabras de una indígena de Australia: "si sólo has venido a ayudarme, puedes regresar a tu casa. Pero si consideras que mi lucha es parte de tu propia supervivencia, entonces tal vez podamos trabajar juntos".

Las mujeres indígenas demandaban que:

- Los Estados llevaran a cabo reformas en sus Constituciones para incorporar el tema de derechos de los Pueblos Indígenas.
- Un mayor número de países ratificaran el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales.
- Aumentar la participación política de mujeres indígenas en sus estructuras políticas nacionales.
- Invertir en la mujer y dar prioridad a la educación y a la capacitación.

Del mismo exigían la eliminación de:

- La doble discriminación: por ser indígena y por ser mujeres.
- La dependencia en todas sus formas dentro de sus comunidades.
- La obstaculización para su participación en la sociedad.
- Los niveles de analfabetismo entre las mujeres indígenas.
- La discriminación en todas sus formas.

A nivel internacional, el Decenio Internacional de las Poblaciones Indígenas del Mundo brindó una excelente oportunidad a las mujeres indígenas para desarrollar nuevas relaciones con el sistema de las Naciones Unidas y con otros grupos indígenas del mundo, y se generaron condiciones para una mayor cooperación y comunicación entre actores.

Cumbre del Milenio- Nueva York 2000

Se logró traducir muchos acuerdos previos en objetivos concretos y medibles respecto de la equidad de género, y se consideró la dimensión del empoderamiento de las mujeres como una prioridad del desarrollo.

Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las formas convexas de Intolerancia – Durban 2001

Celebrada durante el 31 de Agosto al 8 de Septiembre del año 2001. Sus temas principales tratan de la dimensión racial de la trata de personas, especialmente mujeres y niños; Migración y discriminación; La doble discriminación, por motivo del género y racial; El racismo contra los pueblos indígenas; Los Estados multiétnicos y la protección de los derechos de las minorías.

II Conferencia Mundial contra el Racismo – Ginebra 2009

Celebrada del 20 al 24 de Abril del año 2009. Tuvo como objetivo evaluar el estado de avance logrado respecto del Plan que se estableció en la Conferencia Mundial de Durban en el 2001.

I Conferencia Mundial de los Pueblos sobre Cambio Climático y Derechos de la Madre Tierra- Cochabamba 2010

Celebrada el 20 de abril del año 2010 en Bolivia. El concepto de promoción del "Buen Vivir" es la principal propuesta que se señala para enfrentar la crisis climática y retomar a la armonía con la Madre Tierra como parte del legado de los Pueblos Indígenas.

3.4. Los Convenios

Los convenios son otros instrumentos internacionales fruto de los acuerdos entre países y que tienen un fuerte componente técnico de manera de concretar y garantizar el cumplimiento de los compromisos previos que se han establecido en un nivel más macro.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su fundación en 1919 ha adoptado 188 convenios y 199 recomendaciones referidas a un amplio espectro de temas del mundo del trabajo. Los asuntos de género han asistido a un tránsito desde mandatos para la protección de la maternidad, pasando por las condiciones de trabajo que en aquella época se consideraban inadecuadas, hasta nuestros días que se incluye la igualdad ante la ley y la igualdad real de oportunidades, trato y resultados.

Los asuntos de etnicidad por su parte, han sido tratados en el **Convenio 86 OIT: Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas)** del 13 de febrero de 1959, que es un instrumento ya superado por el **Convenio 107 OIT: Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales** del 5 de junio 1957; que a su vez fue superado por el **Convenio 169 OIT: Convenio sobre pueblos indígenas y tribales** del 27 de junio 1969.

Convenio 169 OIT

Hasta el momento es el único instrumento jurídico internacional con carácter vinculante que protege y regula los derechos de los pueblos indígenas en diferentes áreas de su interés. Fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1969. En América Latina ha sido ratificado por Argentina, Bolivia, Colombia, Chile, Costa Rica, Honduras, Paraguay, Perú, Brasil, entre otros.

Los conceptos básicos del Convenio son el respeto a la cultura, la religión, la organización social y económica y a la identidad propia. La premisa básica es que los pueblos indígenas son permanentes o perdurables.

Este convenio implica además el derecho a ser reconocidos como pueblos dentro de un Estado, con identidad propia y con derechos que se derivan de su presencia histórica y contemporánea. Es decir, ningún Estado o grupo social tiene el derecho de negar la identidad que pueda afirmar un pueblo indígena y sus miembros. Al mismo tiempo, los gobiernos deberán asumir, con la participación de los pueblos indígenas, la responsabilidad de desarrollar acciones para proteger los derechos de estos Pueblos y garantizar el respeto a su integridad.

3.5. Otros instrumentos

Foro Permanente de Naciones Unidas para los asuntos Indígenas

Es un organismo subsidiario del Consejo Económico y Social (ECOSOC). Tiene como objetivo discutir cuestiones indígenas relacionadas con el desarrollo económico y social, la cultura, el medioambiente, la educación, la salud y los derechos humanos. Está compuesto por 16 expertos independientes, 8 de ellos son nominados por los Gobiernos y los otros 8 son expertos indígenas elegidos por el presidente del ECOOC. Se reúne todos los años en una sesión regular de dos semanas en Nueva York y en las sesiones participan más de 1.000 delgados de los Estados, agencias de la ONU, organizaciones indígenas, ONGs e instituciones académicas.

La quinta sesión del Foro Permanente de las Naciones Unidas para las Cuestiones Indígenas tuvo lugar en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 15 al 26 de mayo del 2006. El tema central fue los Objetivos de Desarrollo del Milenio y los pueblos indígenas y se puso énfasis en la necesidad de contar con información desagregada según sexo, raza y etnia para dimensionar la pobreza entre la población indígena.

Consejo de Derechos Humanos de la ONU

Es un nuevo organismo creado por las Naciones Unidas con el objetivo de fortalecer el trabajo de derechos humanos de la ONU y vinculándolos con seguridad y desarrollo. El Consejo reemplazó a la Comisión de Derechos Humanos y en su primera sesión, en junio de 2006, hizo historia al adoptar la Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

Decenio Internacional de las Poblaciones Indígenas del Mundo

Fue proclamado por la Asamblea General el 21 de diciembre de 1993, dándole como meta principal el fortalecimiento de la cooperación internacional para la solución de los problemas con que se enfrentan los pueblos indígenas en esferas tales como los derechos humanos, el medio ambiente, el desarrollo, la educación y la salud. El tema del Decenio es "Los pueblos indígenas: la colaboración en acción". En la misma resolución, se estableció un fondo de contribuciones voluntarias para el Decenio con objeto de financiar proyectos y programas destinados a promover los objetivos del Decenio Internacional de las Poblaciones Indígenas del Mundo.

Segundo Decenio Internacional de las Poblaciones Indígenas del Mundo

Proclamado el 20 de diciembre del 2004 por la Asamblea General. El Foro Permanente recomienda que los Estados, las organizaciones de las Naciones Unidas y las organizaciones de pueblos indígenas elaboren y desarrollen estrategias y planes de acción para la comunicación, instrucción y la sensibilización del público acerca de temas indígenas durante este Segundo Decenio.

El programa de acción fue aprobado por la Asamblea General en diciembre del 2005 cuyos ejes de trabajo principales se organizaron en torno a los 5 objetivos del decenio:

a. El fomento de la no discriminación y de la inclusión de los pueblos indígenas en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos internacionales, regionales y nacionales relativos a la legislación, las políticas, los recursos, los programas y los proyectos;

b. El fomento de la participación plena y efectiva de los pueblos indígenas en las decisiones que afectan directa o indirectamente a sus estilos de vida, tierras tradicionales y territorios, a su integridad cultural como pueblos indígenas que poseen derechos colectivos o a cualquier otro aspecto de sus vidas, teniendo en cuenta el principio del consentimiento libre, previo e informado;

c. La redefinición de las políticas de desarrollo para que incluyan una visión de equidad y sean culturalmente adecuadas, con inclusión del respeto de la diversidad cultural y lingüística de los pueblos indígenas;

d. La adopción de políticas, programas, proyectos y presupuestos que tengan objetivos específicos para el desarrollo de los pueblos indígenas, con inclusión de parámetros concretos, e insistiendo en particular en las mujeres, los niños y los jóvenes indígenas;

e. La creación de mecanismos de supervisión estrictos y la mejora de la rendición de cuentas a nivel internacional y regional y particularmente a nivel nacional, en lo tocante a la aplicación de los marcos jurídicos, normativos y operacionales para la protección de los pueblos indígenas y el mejoramiento de sus vidas.

4. Etnicidad y enfoque de Género

Tal como se señaló anteriormente, desde un enfoque de género se entiende que las representaciones masculinas y femeninas no son naturales ni adquiridas biológicamente, sino que han sido históricamente construidas. En este marco, es relevante contextualizar las concepciones de género en relación a las sociedades donde son producidas y destacar su vinculación con las identidades étnicas.

El concepto de género no puede ser abordado en forma mecánica como una fórmula abstracta que se aplica igual en cualquier contexto. Por ejemplo, cuando hablamos específicamente de mujeres rurales pobres e indígenas, la categoría "género" se debe vincular con la mirada intercultural para observar específicamente cuál es la situación de las mujeres y hombres indígenas. Al mismo tiempo, reconocer el carácter específico de la situación de las mujeres indígenas evita adoptar una posición paternalista respecto de sus derechos, y más bien apunta a movilizar el auto diagnóstico y a respetar sus lógicas organizativas y deliberativas. Es necesario situar el concepto de género desde una perspectiva que dé cuenta de las particularidades de las mujeres indígenas como sujetos, encuadrándolo en los procesos específicos de socialización de su entorno cultural, reconociendo las determinantes que las afectan y los problemas que enfrentan[16].

Por su parte, es posible entender el concepto de etnicidad al reconocer su origen en el concepto griego *ethnos* que significa pueblo o nación; su uso generalizado ha emergido como reemplazo de la desprestigiada palabra raza. Pero, no es un sinónimo, porque mientras raza se refiere a características fenotípicas, etnicidad se refiere a cultura y, específicamente, a diferencias culturales[17].

De esta manera, para comprender la realidad de las mujeres indígenas es necesario vincular las identidades de género y étnicas. Aunque existen cambios profundos en las relaciones de género debido a la penetración de la economía de mercado y por el despoblamiento del campo, estas transformaciones tienden a profundizar el predominio masculino y la asociación entre femineidad y pobreza. De este modo se observa una tendencia a la profundización del abismo social no sólo entre varones y mujeres sino entre la población femenina urbana y la rural.

Existe una tensión entre la tendencia a entender a las poblaciones marcadas por un origen étnico o racial como unidades culturales que siguen una lógica propia y aquella que busca comprenderlos dentro de procesos mayores y que acentúa el impacto de cambios a nivel político-social y económico en las relaciones de género.

No obstante, estas reconstrucciones a menudo son elaboraciones teóricas sobre la base de sociedades que en la práctica están insertas dentro de sociedades nacionales. Diversos estudios que examinan de manera crítica el impacto de la economía de mercado, de las instituciones estatales y de los organismos de desarrollo en las comunidades nativas y, en particular, en la vida de las mujeres, muestran que ellas inciden decisivamente en las relaciones de género ya que alteran la división sexual del trabajo y tienden a marginar a las mujeres porque las instituciones nacionales, por lo general, privilegian el trato con la población masculina.[18]

Adoptar un enfoque de género en las políticas públicas significa optar por una mirada crítica y flexible que, reconociendo determinantes sociales y culturales, esté abierta a entender las diferencias que recogen las experiencias, quehacer y proyecciones de las personas a las que se destina la acción pública. Se trata, entonces, de reconocer las múltiples dimensiones que recorren la formación de identidades en naciones pluricultural, como es la mexicana.

En efecto, en toda sociedad, cada actor social participa en múltiples relaciones, no sólo de producción, sino también de género, étnicas, nacionales, generacionales. Dichas relaciones determinan posiciones subjetivas que, a su vez, son diversamente construidas por diferentes discursos. De este modo, cada actor social es el "locus" de múltiples posiciones, basándose en las cuales articula sus subjetividades -de modo siempre precario, provisorio y contradictorio- en la intersección de varios discursos. Enfocar estos procesos en términos de articulación implica plantear el carácter construido, múltiple, contradictorio y no esencial del "sujeto",

[16] Asesorías para el Desarrollo (2005). "Etnicidad y género. Perspectiva desde la acción pública. Programas Orígenes". Santiago de Chile.
[17] Bello, Alvaro y Rangel, Marta. (2000). "Etnicidad, raza y equidad", CEPAL. Santiago de Chile.
[18] Fuller, Norma (2000). "Los estudios de género en el ámbito sudamericano". Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

reconociendo su activa participación en su autodefinición, sin olvidar el peso de las relaciones de poder en las que está inserto y que buscan inscribir en él determinados sentidos[19].

La identidad de género supone un cruce constante de variables. Así por ejemplo, se es mujer en una sociedad determinada, pero simultáneamente se puede ser joven (categoría de edad), indígena (categoría étnica), pobre (categoría de clase).

No se trata de borrar aquello que nos enuncia como distintos, como diversos, sino de evitar que en nombre de lo distinto se discrimine, se subordine, se oprima. Como se aprecia, el logro del horizonte de la igualdad en la diferencia lleva consigo una transformación que toca a lo político, lo económico, pero sobre todo a lo cultural[20].

Éticamente, se trata de incorporar la perspectiva de "igualdad en la diferencia" que tiene como correlato la idea de mantención de aquello que nos especifica en tanto mujeres y hombres u otras expresiones de los géneros, pero reconociéndonos iguales en derechos en las distintas instancias de la vida en sociedad.

(PNUD, México. 2009)

Desde el punto de vista de la sociedad dominante, se ha documentado ampliamente la existencia de discriminación a los pueblos indígenas, que tiene sus orígenes en los procesos de conquista y que se ha llamado "la negación del otro". Desde el lado del descubridor, el conquistador, el evangelizador, el colonizador, el criollo y, finalmente, el blanco, la negación "del otro" parte de un doble movimiento: de una parte se diferencia al otro respecto de sí mismo, y en seguida se lo desvaloriza y se lo sitúa jerárquicamente del lado del pecado, el error o la ignorancia. La categoría "indio" conjuga simultáneamente aspectos biológicos (raciales y racistas) y culturales. Ser indio reflejaría una condición de subordinación y negación de un grupo humano frente a otro que se auto construye y erige como superior. Bajo esos preceptos, durante el orden colonial las poblaciones indígenas se vieron sometidas a una permanente intervención, desestructuración y destrucción de sus formas de vida, lengua y cultura. En muchos casos fueron desplazados, asesinados, dispersados o expulsados de sus territorios perdiendo con ello los vínculos societales y culturales que les aglutinaban.

En este proceso, el deterioro de los recursos naturales, junto a otros factores (explotación laboral, nuevas enfermedades, etc.), fueron causa de una catástrofe demográfica de la población indígena, por lo que se procedió a incorporar mano de obra esclava de origen africano para la producción agrícola y minera. No hubo muchos cambios en los emergentes Estados republicanos, y aunque en algunas regiones las poblaciones indígenas tuvieron una activa participación en las campañas de Independencia, a poco andar las elites republicanas reconstruyeron los mecanismos de negación del otro, atribuyendo a las poblaciones indígenas el carácter de obstáculo al progreso, la cultura y la construcción del Estado-Nación[21].

Por otro lado, desde la perspectiva de la corriente principal del Estado, las problemáticas indígenas tanto rurales como urbanas transitan en espacios de dificultad o de invisibilidad. Las políticas públicas muchas veces tienden a homogeneizar 'lo indígena' adjudicándoles características uniformes no exentas de un entramado de prejuicios, sin reconocer sus diferencias, sus grupos particulares, sus propias fronteras étnicas.

Se suele asociar la etnicidad simplemente a las comunidades originarias, grupos cerrados o cuyas fronteras son más definidas, pero la etnicidad —aún más en un contexto de mestizaje y diversidad que caracteriza a nuestras sociedades—, se ejerce también en las ciudades, en los barrios marginales, en los mercados, en los espacios

[19] Giroux, H. (1992). Teoría y resistencia en educación, Siglo XXI, México.
[20] Montecino, Sonia. (1997). "Palabra dicha. Escritos sobre género, identidades, mestizaje", Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Colección de Libros Electrónicos, Santiago de Chile.
[21] Hopenhayn, Martín, Bello, Alvaro y Miranda, Francisca. (2006). "Los pueblos indígenas y afrodescendientes ante el nuevo milenio", CEPAL, Serie Políticas Sociales Nº 118, Santiago de Chile.

laborales. Éstos son espacios socioculturales y, por tanto, están provistos de identidades, códigos culturales y valores, sentidos de pertenencia y de exclusión.

En este panorama general de discriminación hacia la población indígena, la situación de las mujeres indígenas es aún más precaria. Tal como se presentó en un capítulo anterior, en casi todas las dimensiones del Desarrollo Humano, las mujeres indígenas presentan un rezago mayor. La explicación de esta situación sin duda está relacionada con las concepciones dominantes respecto de las identidades indígenas y de género.

En este marco, el análisis más detallado y en profundidad de la pobreza y marginación en el país debe aplicar un enfoque de género y etnicidad para comprender cuáles son los factores específicos de discriminación que están operando y de esta forma contribuir a su visibilización y superación.

Junto con ello, es necesario también identificar los recursos y potencialidades que, en su diversidad, poseen las mujeres indígenas. Ello permite diseñar y poner en práctica programas efectivos que se originen en las características propias de los grupos destinatarios y garantizar así sus derechos humanos en el sentido más amplio de la expresión.

Una experiencia que apunta en esta perspectiva es el Informe complementario al Estudio sobre violencia contra las mujeres, de las Naciones Unidas, llamado **"Mairin Iwanka Raya: Mujeres Indígenas Confrontan la Violencia"**[22], elaborado por El Foro Internacional de Mujeres Indígenas (conocido como FIMI, por su sigla en español). En este espacio, han venido trabajando desde 1999 conjuntamente mujeres indígenas líderes representantes de Asia, Centroamérica, Sudamérica y el Caribe, África, Norteamérica, Europa y la región del Pacífico. Específicamente, el documento mencionado busca fortalecer las capacidades para apoyar acciones futuras de los Estados Miembros de las Naciones Unidas, en particular acciones que consideren los derechos y fortalezas específicas de las mujeres indígenas para combatir la violencia de género. Al explorar las manifestaciones de la violencia contra las mujeres indígenas, este informe busca incidir dentro del sistema de las Naciones Unidas y entre las organizaciones de la sociedad civil, impulsando la comprensión de que la violencia contra las mujeres es mediada por varios aspectos de la identidad y sus interacciones.

En dicho documento, se plantea que, en los últimos años, la metáfora de "interseccionalidad" ha sido utilizada para dar cuenta de las interrelaciones entre varios aspectos de la identidad y las formas en que las identidades son usadas como categorías para resaltar privilegio y opresión. De hecho, la mayor parte del trabajo teórico ha sido dedicado a elaborar este concepto y aplicarlo en varios campos, incluso en el área de los derechos humanos. Sin embargo, para las Mujeres Indígenas quienes por mucho tiempo han sufrido violencia y discriminación en relación a múltiples identidades, el concepto de "interseccionalidad" no es un concepto académico, es una realidad cotidiana.

En este contexto, y analizando específicamente el trabajo de FIMI en pos de combatir la violencia contra las mujeres indígenas, su propuesta se ubica en la intersección de tres ámbitos interrelacionados: los derechos de los Pueblos Indígenas, los derechos humanos y los derechos humanos de las mujeres. En esta dirección, proponen ampliar y adecuar los conceptos que comúnmente se aplican para identificar y enfrentar la violencia de género, como son la categorización de la violencia de género como actos que ocurren en la familia, en la comunidad y en el Estado. Desde la perspectiva del FIMI, las nociones de familia, comunidad y Estado deben abrirse a la diversidad de formas en que se expresan en las identidades indígenas: la familia no corresponde habitualmente a la familia nuclear occidental, la comunidad integra también los ancestros y los descendientes (pasado y futuro), los Pueblos Indígenas a menudo comparten territorios que pertenecen a más de un Estado, y se advierte la importante presencia de actores trasnacionales que ocupan territorios indígenas a través de sus actividades económicas. Junto a estas variables, también se considera como muy relevante en la vida de las mujeres indígenas, la dimensión espiritual.

Lo que interesa entonces es señalar la importancia de la diversidad y especificidad de cada problemática. Si, como hemos dicho, el eje de la discriminación étnica y de género es la negación de la diversidad, de la "otredad", se está aludiendo no solamente a grupos sino a que la negación del otro implica personas concretas, de carne y hueso, con un cúmulo de experiencias, visiones, proyecciones. Y esa dimensión no debe perderse al pensar en el desarrollo con equidad aun en su sentido colectivo.

[22] FIMI (2009). Mairin Iwanka Raya: Mujeres Indígenas Confrontan la Violencia. Naciones Unidas.

"Las mujeres indígenas articulan sus identidades campesinas, de clase y étnicas con la dimensión de género, que supone un sentido de pertenencia a un grupo específico: el de mujeres de un pueblo originario con una raíz cultural precolombina, discriminado, marginado y explotado. Ser y sentirse parte de este grupo implica un conjunto de representaciones y prácticas culturales y sociales, normas e instituciones que diferencian y jerarquizan lo femenino indígena de lo masculino indígena, y de lo femenino y lo masculino construidos en espacios no indígenas. En este caso interesa destacar el carácter emergente y rebelde de las identidades de género de las mujeres de la CGMI, pues ellas cuestionan la construcción cultural de lo femenino y lo masculino en sus contextos: las jerarquías de género, la subordinación y participación limitada de las mujeres en las decisiones relativas a la comunidad, la familia y su propia persona, su desventaja en acceso a recursos, libertades y oportunidades frente a los varones y frente a la sociedad nacional; la negación de sus derechos, tanto los constitucionales, como los instituidos en los sistemas normativos de los pueblos indígenas; se rebelan ante el "destino único" de unirse en pareja y tener descendencia."

Coordinadora Guerrerense de Mujeres Indígenas, 2010.

IV. La experiencia Mexicana

1. Políticas públicas hacia las Mujeres Indígenas[23]

La problemática de las mujeres indígenas ha sido objeto de atención a través de diversas iniciativas públicas desde la década de los ochenta. Los cambios en los enfoques conceptuales y metodológicos, la mayor visibilidad de la realidad y demandas de los pueblos indígenas en el país y en diversos foros internacionales, así como las nuevas formulaciones en las perspectivas a favor de políticas de igualdad de género, han influido en la ampliación de las iniciativas y su innovación, aunque varias de ellas han sobrevivido en el tiempo. Es posible, entonces, distinguir diversas etapas en la formulación de los programas y políticas dirigidas a las mujeres indígenas.

1.1. La lucha por la superación de la pobreza y la autonomía económica

Las primeras experiencias se sitúan a fines de los años 80´y principio de los 90´y expresan la necesidad de superar las situaciones de pobreza y marginación de las mujeres indígenas bajo un enfoque de "Mujeres en el Desarrollo" (MED) que atiende a las mujeres en tanto sus roles reproductivos de madres, esposas y jefas de hogar. Escamilla (2004) reseña estas iniciativas públicas de la siguiente manera:

Programas de Atención a la Mujer Indígena-Campesina 1988-1994

INSTITUCIÓN	PROGRAMA	OBJETIVO
PRONASOL (Programa Nacional de Solidaridad)	*Mujeres en Solidaridad*	Combatir a la pobreza extrema a través de la participación social económica y política de la mujer pobre y marginada. Además del impulso a proyectos integrales orientados a liberar a la mujer de tiempos y cargas excesivas de trabajo, elevando sus niveles de ingreso y bienestar social.
	Jornaleros Agrícolas	Superar la pobreza de los jornaleros agrícolas migrantes mediante el impulso de obras y acciones integrales de infraestructura social básica, de vivienda temporal y fija, así como de empleo.
INI (Instituto Nacional Indigenista)	*Ley Normativa al Artículo 4º Constitucional*	Proteger el quehacer de los artesanos y la artesanía como producto original y valioso.
	Programa de Trabajo con Mujeres Indígenas (PTMI)	Elaboración de un diagnóstico y sistematización de necesidades de los grupos organizados de mujeres indígenas a nivel nacional, así como un banco de datos bibliográficos y estadístico.
	Fondo Regional de Solidaridad para Mujeres (FRSM)	Apoyo técnico a los grupos organizados de mujeres de la zona lacustre en Pátzcuaro, Michoacán del primer FRSM a nivel nacional, y al Módulo de Apoyo del Centro Coordinador Indigenista.
	Registro Civil	Apoyar y difundir la adquisición del documento único que avale los derechos de personalidad jurídica ante cualquier instancia gubernamental.
	Programa Mundial de Alimentos (PMA)	Proporcionar ayuda alimentaria a los países pobres y promover el enfoque de género, etiquetando un 25% de sus recursos asignados al INI, para la atención de proyectos con mujeres indígenas.

[23] Esta sección está basada en el documento preparado por Alejandra Faúndez para la UNIFEM y la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas CDI. "Etnicidad y Equidad de Género en la gestión pública. La experiencia de México", México, 2009.

DIF (Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia)	*Cocinas Populares y Servicios Integrales (COPUSI)* *Centro de Estudios de la Mujer y la Familia*	Fomentar la participación organizada de las mujeres y apoyar a la creación de espacios que aminore el costo de la alimentación y mejore el nivel nutricional de la familia. Brindar apoyo de tipo integral, salud, reproducción y talleres para las mujeres en Oaxaca.
DGEI (Dirección General de Educación Indígena)	*Programa de Educación Inicial Indígena*	Atender a la población de niños de 0 a 4 años, a través del trabajo con las madres de familia.
SSA (Secretaría de Salubridad)	*Atención Materno-Infantil en Zonas Indígenas*	Apoyar a las madres de familia en la prevención de enfermedades diarreicas.

Fuente: Norma Escamilla (2004)

Durante estos años, se fueron desarrollando algunas iniciativas específicas vinculadas a la situación de las mujeres indígenas, muchas de las cuales se instalaron como pilotos al interior de la institucionalidad pública, y algunas consiguieron mayor visibilidad.

El Programa Organización Productiva para Mujeres Indígenas (POPMI), surge en el año de 2002 en el entonces llamado Fondo Indígena, operado por la Secretaría de Desarrollo Social. A partir de 2003, es transferido al Instituto Nacional Indigenista (INI), que en ese mismo año se convierte en la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI).Desde sus orígenes, el POPMI se ha caracterizado por atender la desigualdad social que existe históricamente entre las mujeres y los hombres, y que de manera lamentable se incrementa en el seno de los pueblos y comunidades indígenas de México. Su finalidad es mejorar los ingresos de las mujeres indígenas que habitan en localidades de alta y muy alta marginación, mediante el apoyo a proyectos productivos agrícolas, ganaderos, forestales, acuícolas, de servicios y pequeño comercio. Está destinado a las mujeres indígenas, mayores de edad o menores emancipadas, que conformen grupos de 10 mujeres como mínimo, o de 8 mujeres en localidades con menos de 50 habitantes.

Los apoyos para las beneficiarias son de tres tipos: apoyos para instalar el proyecto de organización productiva; apoyos para el acompañamiento; y apoyo en situaciones de emergencia. El programa se ejecuta a través de un convenio de colaboración entre la CDI, las instancias estatales para asuntos indígenas y las cabeceras municipales, involucrando un número importante de actores y recursos en su ejecución[24].

Una de las actividades centrales del POPMI, desde su origen, fue la formación de promotoras indígenas. Aun cuando la figura del promotor/a rural e indígena tenía larga data en el país, no se habían diseñado acciones de capacitación que desarrollaran temáticas de género y empoderamiento de las mujeres de un modo sistemático, así como tampoco que se otorgara a ellas un grado de certificación como ocurre en la actualidad a través de cursos y Diplomados[25].

Este proceso de capacitación y certificación ha significado un gesto concreto -de parte de la CDI- de reconocimiento público, de acceso y vínculo con la academia y un potencial recurso económico que les permite a las mujeres un mayor grado de autonomía personal en los cambiantes contextos locales respecto de su rol promocional.

[24] Esta modalidad de operación otorga un grado importante de complejidad al Programa. Por ejemplo, en San Luis Potosí durante el 2009 el POPMI se ejecutó en convenios con 19 municipios y en 3 de ellos la CDI ejecutó el Programa directamente, realizando un total de 22 programas a nivel estatal. Esto implicó además que, en cada municipio con convenio, éstos debían colocar los recursos equivalentes al aporte de la CDI para implementar el Programa en una lógica mancomunada de sostenibilidad del mismo.

[25] La promoción social o también llamado "extensionismo" tuvo su auge en México en la década del 60´ como un instrumento de política pública para generar programas de desarrollo rural en zonas apartadas o con muy alto nivel de marginación social y económica. Muchas personas fueron formadas en aquella época bajo metodologías de desarrollo participativo en la lógica promocional.

El Programa ha sido evaluado en diversos momentos de su implementación, incorporando a las mujeres beneficiarias así como otros actores vinculados, lo que ha ido aportando elementos para enriquecerlo desde el punto de responder a un enfoque de género y no sólo de apoyo a las mujeres, de manera que contribuya efectivamente a una transformación de su condición.

1.2. Fortalecimiento de capacidades y Anexos Presupuestarios en materia de equidad

La CDI comenzó a coordinar acciones con enfoque de género de una forma más institucionalizada desde el 2008. La articulación de estas acciones y su coordinación general, se depositaron en la Subdirección de procesos formativos y organización social de la Dirección de Fortalecimiento de Capacidades Indígenas DFCI y desde allí se generaron también un conjunto de actividades de formación y capacitación del propio equipo de la CDI y su personal en las Delegaciones de las entidades federativas.

Desde el año 2008 la Dirección de DFCI planificó, diseñó y financió las siguientes líneas de trabajo:

1. Acciones afirmativas y de género para población indígena.
2. Programa de Prevención y Atención a la Violencia Familiar y de Género en Poblaciones Indígenas.
3. Acciones para la transversalidad de la perspectiva de género.

Estas líneas implicaron el desarrollo de una variada gama de proyectos que se implementaron en los distintos Estados y para lo cual se realizó un importante esfuerzo de coordinación interinstitucional.

El presupuesto del Anexo 9-A del 2008 fue ocupado en una mayor proporción en actividades de generación y/o fortalecimiento de capacidades con población indígena (37%) cuyos contenidos fueron demandados desde las propias organizaciones, bajo el marco general que otorga el programa a través de sus contrapartes en las diferentes Delegaciones; en segundo lugar el gasto se concentró en aquellas actividades vinculadas a la ejecución de los convenios interinstitucionales para atender en el tema de violencia de género (28%), y en tercer lugar en las acciones relacionadas con la transversalización del enfoque de género en fortalecimiento de capacidades[26].

Los principales resultados de estas iniciativas de acción afirmativa fueron compilados y analizados durante el 2009 y se destacan los siguientes (GEM, 2009):

El Presupuesto de Egresos de la Federación fue etiquetado desde el año 2008 para acciones que facilitaran la equidad de género en el país a través de ANEXOS. En lo que respecta a la CDI esos recursos se distribuyeron entre el 2008 y 2010 del siguiente modo:

Anexo 9- A (2008) $ 69, 000,000.00 pesos
Anexo 9- A (2009) $ 79, 919,644.00 pesos
Anexo 10 (2010) $ 76, 800,000.00 pesos

- Se amplío la cobertura geográfica y numérica de las acciones de formación y sensibilización en enfoque de género.
- En el Diplomado de formación de promotoras se capacitaron 124 mujeres indígenas, 100 de las cuales fueron certificadas.
- Entre los Estados con mayor participación de proyectos en esta línea de trabajo se encuentran: Chiapas, Oaxaca y Yucatán, principalmente por su capacidad de ejecutar acciones de equidad de género y un importante compromiso de sus equipos de trabajo con el tema.

[26] Basado en informe GEM, (2009). Sistematización de la experiencia de trabajo con mujeres indígenas, en materia de formación, a través del registro, análisis y documentación de los resultados. Comisión Nacional para el Desarrollo Indígena CDI. México.

- Por su parte, el programa de becas indígenas logró apoyar a mujeres estudiantes de 50 etnias para concluir licenciaturas.
- El fortalecimiento organizativo sigue siendo una demanda importante en los proyectos de agendas indígenas.

Por otra parte, la Dirección de DFCI se enfocó durante el 2009 a la formulación de Lineamientos de trabajo, como una manera de formalizar y estandarizar las acciones en este ámbito. Uno de ellos fue el Lineamiento: "Fortalecimiento de capacidades en materia de equidad de género entre la población indígena": Este lineamiento fue formulado con el propósito de promover acciones que permitan disminuir la desigualdad existente entre las mujeres y los hombres en las zonas con más población indígena del país, con especial atención a los 125 municipios de esta categoría con el menor Índice de Desarrollo Humano (IDH) y se propuso entre sus objetivos específicos:

- Apoyar actividades que lleven a hombres y mujeres indígenas a ser agentes activos en la búsqueda de la equidad de género.
- Fomentar la participación de la sociedad civil en el trabajo dirigido a la búsqueda de la equidad de género en la población indígena, como una estrategia para potencializar las labores de los grupos organizados a favor de la equidad.
- Impulsar las actividades que lleva a cabo la población indígena organizada tendentes a la equidad de género, en los ámbitos de participación ciudadana, desarrollo comunitario y regional, promotoría cultural y de derechos, entre otros, con el otorgamiento de herramientas teóricas, metodológicas, técnicas y/o prácticas que les permitan realizar sus labores de manera más efectiva.
- Sensibilizar a autoridades tradicionales y civiles, jueces, líderes y representantes indígenas en cuanto a la necesidad de la convivencia comunitaria con equidad de género y el papel que tienen en la promoción de ésta, con el fin de que puedan ser verdaderos agentes de cambio en la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres indígenas.
- Sensibilizar a hombres, mujeres, jóvenes y niños y niñas sobre la importancia de un trato equitativo entre hombres y mujeres, para lograr una convivencia más equilibrada entre hombres y mujeres.

1.3. Una vida libre de violencia

Durante el 2008, la CDI se propuso efectuar adecuaciones a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, respecto al término de emisión y procedencia de la declaratoria de violencia de género, así como la previsión de recursos suficientes para garantizar a las mujeres indígenas una vida libre de violencia (CDI, 2009).

Desde el punto de vista operativo, se desarrolló un lineamiento que tiene como objetivo: "Impulsar la prevención, detección y atención de la violencia familiar y de género, en coordinación con instituciones de la administración pública en el marco de la promoción de los derechos humanos y de respeto a la diversidad cultural de los pueblos indígenas para contribuir a la realización de su desarrollo integral" (CDI, 2009).

Para abordar esta temática, se han utilizado fundamentalmente tres modalidades:

1. Casas de la Mujer indígena (esta modalidad se trata en el acápite siguiente).
2. Convenios de Coordinación para la Prevención y Atención con enfoque de Género.
3. Convenios con Organizaciones de la Sociedad Civil.

La modalidad de Convenios permitió que dependencias públicas de nivel estatal o municipal realizaran acciones concretas en la temática e implicó un esfuerzo importante desde el punto de vista fiscal con más de 86 convenios entre los años 2006-2010.

A través de estos convenios se buscó establecer acciones integrales y multisectoriales para atender la problemática de la violencia desde diversos ámbitos y competencias. Las modalidades que adquirió la

operación de estos lineamientos en las Delegaciones ha sido variado y las instituciones que lo ejecutan son heterogéneas.

Los montos máximos por proyecto son de 1 millón de pesos y se destinan a actividades fundamentalmente de prevención y apoyo a los programas existentes de atención a víctimas de violencia de género.

Las instituciones que han participado de este lineamiento han sido:

- Instancias estatales cuyo ámbito de responsabilidad y de trabajo considere aspectos de prevención y atención a la violencia familiar y de género.
- Otras instituciones no estatales que realicen trabajo en prevención y atención a la violencia familiar y de género.
- Instituciones que estén interesadas en apoyar y ejecutar los proyectos específicos derivados, tanto del propio análisis institucional y en los cuales se hayan identificado necesidades en este ámbito.
- Instituciones que cuenten con la infraestructura necesaria para operar las acciones que contemple su proyecto.

Los tipos de proyectos desarrollados por estas instituciones se circunscribieron a la:

- Formación y apoyo a recursos humanos indígenas en materia de detección, prevención y atención a la violencia familiar y de género.
- Generación de instrumentos de apoyo para el combate a la violencia familiar y de género entre población indígena, culturalmente diferenciada.
- Desarrollo de acciones de difusión de información para la sensibilización, tanto de la población indígena como del público en general, en materia de violencia familiar y de género.
- Acciones de formación, capacitación o sensibilización a funcionarios públicos y población en general sobre el tema de violencia familiar y de género.

Entre los aspectos que los/as protagonistas destacan como relevantes de la experiencia está la importancia de realizar acciones en una perspectiva interinstitucional y, por lo tanto, aprovechar todos los beneficios del trabajo interdisciplinario y de la articulación del trabajo con población indígena en el territorio concreto donde se implementan las acciones.

Otro aspecto vinculado al éxito de las experiencias en los Estados está dado por la participación activa de la propia población indígena en la ejecución del proyecto, ya sea de mujeres o de jóvenes indígenas.

Estos convenios han implicado un sin número de actividades durante estos años y la difusión de contenidos a través de cartillas, manuales, folletos, afiches, videos, obras de teatro, cuentos, obras de arte realizadas por las víctimas como parte de su proceso terapéutico, charlas en escuelas, en centros de salud y muchas otras[27].

Uno de los subproductos de este proyecto es la creación de materiales de trabajo y de difusión acerca del tema, los cuales además de tener la necesaria pertinencia intercultural, en muchos casos están escritos en lengua materna, lo que ha implicado un esfuerzo nunca antes visto en actividades de esta naturaleza, y que ha permitido llegar con acciones de calidad a la población de destino.

Otro de los aspectos interesantes es el trabajo con varones victimarios que ha abierto una puerta al trabajo de las instituciones y a la superación de la violencia atendiendo a las causas que afectan directamente las relaciones de género en el seno de las familias.

Finalmente, es importante señalar que la cobertura de atención de la CDI en este tema se ha ido incrementando bajo la modalidad de Convenios, por lo que la innovación en los mecanismos de gestión intersectorial rindió frutos en el corto plazo en cuanto a cobertura y calidad.

[27] Actualmente la CDI está trabajando en la compilación de materiales y metodologías para construir una base de datos con el acervo de producción en el marco de estos lineamientos durante estos últimos años.

1.4. Las Casas de la Mujer Indígena - CAMI

Una de las experiencias del todo innovadoras respecto de la atención de violencia y de prevención y promoción de la salud sexual y reproductiva de las mujeres indígenas es el proyecto "Casas de la Mujer Indígena". Esta iniciativa surge con 5 Casas pioneras en el año 2003 y se retoma años más tarde a partir del aprendizaje de la experiencia.

Casa	Año de instalación	Ubicación	Pueblo indígena
1. "Maseuasiuat Kali" (Casa de la mujer indígena)	2003	Cuetzalan, Puebla	Nahuatl
2. "Centro para los Derechos de la Mujer Nääxwiin A.C."	2003	Matías Romero, Oaxaca	Mixe, Mixteca y Zapoteca
3. "Ikoods Mondüy Moniün Andeow" (Gente Huave que atiende a las mujeres enfermas)	2003	San Mateo del Mar, Oaxaca	Ikoods (Huave)
4. "Manos Unidas"	2003	Ometepec, Guerrero	Amuzga y Mixteca
5. "Las Flores Blancas"	2003	Chachihuitán, Chiapas	Tzotzil
6. "Ve'e Naxihi" (Casa de la Mujer)	2008	Valle de San Quintín, Ensenada, Baja California.	Migrantes, Triquis y Mixteca.
7. "Ichikahualistli sihuame" (La Fortaleza de la Mujer)	2008	Zongolica, Veracruz	Nahua
8. Juchari Kumanchikua (Nuestra Casa)	2008	Pátzcuaro, Michoacán	Purépecha
9. "Toj Óolal Puksi'ík'aal" (Sanando el corazón)	2008	San Antonio Sihó, Municipio de Halachó, Yucatán.	Maya
10. Casa de la Mujer Indígena Mazot	2009	Zitácuaro, Michoacán	Mazahua y Otomí
11. Hermanas Unidas Mak Uhjani	2009	Tolimán, Querétaro	Otomí
12. Ju Wokkow - (La Paloma)	2009	Navajoa, Sonora	Mayo
13. Zihuacalli - (Casa de la Mujer)	2009	Monterrey, Nuevo León	Indígenas migrantes.
14. Casa de la Mujer	2010	Ocosingo, Chiapas	
15. Casa de la Mujer	2010	Huejutla, Hidalgo	
16. Casa de la Mujer	2010	Ixtepec, Puebla	
17. Casa de la Mujer "Nellys Palomo"	2010	San Luis Acatlán, Guerrero	
18. Casa de la Mujer	2010	San Felipe del Progreso, México	

Fuente: CDI (2010).

Los diagnósticos y procesos de la creación de las CAMI han generado contextos muy diferenciados en su forma de operación. Estas casas se han constituido bajo un modelo autogestivo inédito en México, que requiere una adecuación y pertinencia cultural y de género muy particular a cada caso, tanto en su forma de gestión interna como en su relación entre las mujeres indígenas, sus organizaciones y sus comunidades de origen.

Este tipo de iniciativas tiene como eje la propia organización de las mujeres en el territorio. Históricamente, las organizaciones más visibles de las mujeres indígenas, y por lo mismo, más conocidas en cuanto a su perfil han sido los comités de salud, de escuela o de abasto y desde esa experiencia local y de pequeña escala, se comenzó a gestar una mirada más amplia y estratégica que fue dando origen a este nuevo tipo de experiencias.

De esta forma, al tiempo de construir una iniciativa concreta de consolidación de la participación de las mujeres indígenas, se fue generando también una cultura de gestión del hábitat y el territorio, que junto con proyectar a nivel social funciones reproductivas de cuidado, al mismo tiempo, fue politizando sus espacios de organización con agendas y capacitación en ámbitos diversos y propios. En este sentido las Casas de la Mujer Indígena se presentan como un nuevo espacio de fortalecimiento de la identidad y la autonomía con grados amplios de legitimidad y autogestión. La gestión comunitaria fue resultando en un camino para el reconocimiento de los aportes femeninos al interés público, así como un espacio de formación de liderazgos entre las mujeres indígenas (Bonfil, 2003).

1.5. La Consulta sobre la situación que guardan los derechos de las mujeres indígenas en sus pueblos y comunidades[28]

El ejercicio de la consulta -como derecho de los pueblos y comunidades indígenas- constituye una actividad de gran importancia para fundamentar, diseñar, ejecutar y evaluar las medidas legislativas, las políticas públicas, los programas y las acciones que el Congreso de la Unión y las dependencias del Poder Ejecutivo integran en materia de desarrollo. Al mismo tiempo, la consulta es un espacio más en el debate sobre la ubicación de los pueblos indígenas en la sociedad nacional. Por otro lado la Consulta es una respuesta a las recomendaciones y directrices operativas de organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales e indígenas, representantes municipales y de núcleos agrarios y comunidades indígenas demandan ser consultados y por tanto es preciso considerar la Consulta como espacio inseparable del quehacer público y político en el país[29].

En este marco, CDI impulsó entre los años 2008-2009 el proyecto "Consulta Nacional a Mujeres Indígenas sobre su situación en sus pueblos y comunidades" que identificó cuatro áreas de particular preocupación:

- Participación política de las mujeres en la toma de decisiones
- Participación de las mujeres en el acceso y control de recursos económicos y de capital
- Derechos humanos y violencia estructural
- Derechos Reproductivos

La consulta adoptó, por una parte, la perspectiva de género, de derechos y de interculturalidad, y, por otra, optó por un modelo donde las propias mujeres indígenas tuvieran la responsabilidad de poner en marcha el proceso, convirtiéndose en facilitadoras del mismo.

Durante el 2009, se llevó adelante una fase piloto de la Consulta, que se realizó en el Estado de Querétaro y la zona metropolitana del D.F. En el Estado de Querétaro participaron 223 mujeres indígenas en diversos talleres y foro, y en la zona metropolitana del DF participaron 248. Los 17 talleres realizados, además de los dos foros estatales permitieron recoger las inquietudes y propuestas de las mujeres indígenas en torno a los cuatro temas detectados.

A partir de esta experiencia, cuya evaluación es del todo positiva, se podrán implementar mecanismos de consulta y participación en todo el país con una metodología probada y exitosa.

[28] La descripción de esta iniciativa está basada en el documento de Valladares, Laura. (2010). "Consulta sobre la situación que guardan los derechos de las mujeres indígenas en sus pueblos y comunidades". Informe Final, UAM-I, GIMTRAP, México.

[29] La Consulta es considerado un instrumento fundamental en el Convenio 169 de la OIT Sobre Pueblos Indígenas y Tribales y también como política de los organismos de Naciones Unidas, los Organismos multilaterales y diversas organizaciones de cooperación al desarrollo, así como de los gobiernos de diversas partes del mundo.

En México, los instrumentos y convenios internacionales, han sido considerados como instrumentos claves en torno a la igualdad y equidad de género, ya que impulsan acciones para erradicar la discriminación y falta de acceso a oportunidades de las mujeres.

Los principales instrumentos nacionales que se han creado, a partir de la normativa internacional son:

- *La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del año 2006.*
- *Programa Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres.*
- *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.*

V. Las Organizaciones de Mujeres Indígenas y sus agendas

El reconocimiento de los pueblos indígenas como sujetos de derechos que ha implicado implementar nuevos ordenamientos institucionales -tanto a nivel nacional como en el ámbito internacional- ha sido producto en gran medida de la propia acción de las organizaciones y movimientos indígenas. Así mismo, la reivindicación de igualdad de género y los avances en esta materia han sido encabezadas por los movimientos de mujeres de todo el mundo. Los logros de estos movimientos -que han sido recogidos en políticas públicas y en la institucionalidad del Estado- representan avances importantes, pero sin duda aún quedan muchas acciones que emprender para garantizar los derechos de los cuales son portadores.

El Relator Especial de Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas, Stavenhagen, señalaba en mayo de 2006 que "la brecha de la implementación constituye uno de los principales obstáculos para el pleno disfrute de los derechos humanos por parte de las personas y las colectividades indígenas. A esto debe agregarse la impunidad que gozan con frecuencia los responsables por el no cumplimiento de los derechos humanos, la corrupción en ciertos aparatos de administración de justicia y la falta de voluntad política. Cómo cerrar esta brecha de la implementación constituye uno de los grandes desafíos para el futuro"[30].

En el caso de las mujeres indígenas, ya se ha descrito las mayores vulneraciones que sufren a sus derechos humanos al unir la discriminación por su condición étnica, la discriminación de género. En este marco, es relevante considerar los esfuerzos organizativos y de cambio que las propias mujeres indígenas han estado impulsando, reconociendo las agendas de transformación que están impulsando.

Antes de describir algunas experiencias asociativas de mujeres indígenas en el país, es necesario advertir que el liderazgo de las mujeres indígenas y su capacidad de construir organizaciones y agendas colectivas para enfrentar su situación están invisibilizados y existe poca investigación e información disponible que permita contar con un panorama de la diversidad y magnitud de las formas asociativas de las mujeres indígenas en el país[31]. Por ello, la sección que sigue sólo ilustra con algunas organizaciones el esfuerzo existente, de las cuales existe documentación. En ese sentido, parece relevante impulsar iniciativas que permitan registrar, catastrar y sistematizar el asociacionismo de las mujeres indígenas.

En esta precariedad de registros sobre organizaciones y movimientos de mujeres indígenas, se ha optado por agrupar las experiencias conocidas en función, principalmente de su alcance territorial, distinguiendo las asociaciones a nivel comunitario, aquellos liderazgos dirigidos a ocupar espacios de poder político a nivel local, y las organizaciones con mayor visibilidad y articulación, como son aquellas que funcionan a nivel estadual, federal o internacional.

[30] Stavenhagen, Rodolfo. (2006). Citado en: CEPAL (2006), Panorama Social de América Latina, Santiago de Chile.

[31] En este contexto, la publicación del libro que narra el surgimiento y desarrollo de la Coordinadora Guerrerense de Mujeres Indígenas es un relevante aporte para conocer y visibilizar los enormes y valientes esfuerzos de mujeres indígenas por vivir con dignidad y hacer respetar sus derechos. Ver: Gisela Espinosa Damián, Libni Iracema Dircio Chautla y Martha Sánchez Néstor (coord.), La Coordinadora Guerrerense de Mujeres Indígenas, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, Coordinadora Guerrerense de Mujeres Indígenas, México, 2010.

Los Testimonios y las Experiencias de las promotoras en trabajos comunitarios, nos dan una mirada sobre la disponibilidad limitada que tienen como medios de producción. Un retrato hablado, muy elocuente, de una estrategia de reproducción, de producción y sobrevivencia en dos planos: el de la vida comunitaria y el de la forma como se pueden transformar las relaciones de género.

(Lovera 2009)

1. Agrupaciones Comunitarias

Dentro de este nivel de participación, se crean y recrean las organizaciones propias de las mujeres indígenas, vinculadas al desarrollo de proyectos productivos y culturales. En México hay miles de organizaciones trabajando a este nivel, en zonas urbanas y rurales. En muchos casos trabajan con promotoras indígenas[32], que son el principal elemento de acercamiento y vinculación entre las instituciones y las beneficiarias indígenas -de distintos programas del CDI y de otras dependencias con trabajos comunitarios-, sobre todo con las monolingües. Su función es difundir los programas y acompañar a los grupos de mujeres; esto permite que los grupos tengan un seguimiento cercano y que se resuelvan los obstáculos que los proyectos presentan. Las promotoras, además de hablar la lengua indígena y de ser parte de la comunidad, profundizan en el conocimiento de su problemática, lo que genera liderazgos responsables en la propia comunidad.

El financiamiento oficial a proyectos productivos por parte del Instituto Nacional Indigenista (INI) y luego por la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), financiamiento cuya recuperación constituye Fondos Regionales manejados por asociaciones civiles, ha sido un motor de la organización productiva de las mujeres rurales e indígenas en el país. Uno de los programas –de la CDI- que agrupa a un número importante de mujeres en el ámbito comunitario es el POPMI, vinculado al fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres al mismo tiempo que trabaja un componente organizativo de las mismas. Otra de las estructuras que se constituyen en la década de 1990 y que aglutina a este amplio movimiento de mujeres organizadas en torno a la producción, el ahorro y el préstamo, es la Asociación de Mujeres Mexicanas Organizadas en Red, la AMMOR, con presencia en 18 estados del país.

Junto a la dimensión productiva, han surgido organizaciones locales que trabajan para mejorar la salud de las mujeres indígenas, integrando una perspectiva de salud intercultural (los comités de salud comunitaria, las asociaciones de parteras tradicionales, etc.). Las mujeres dirigentas también se han incorporado de manera activa a otras instancias territoriales como las de policías comunitarias en el Estado de Guerrero.

2. Participación en instancias de poder político local

La participación política de las mujeres indígenas es reciente y ha tenido un auge a partir del levantamiento zapatista del EZLN, en cuyas filas militan alrededor de 30% de mujeres.

En las últimas décadas han empezado lentamente a abrirse camino y a ganar espacios tanto en la estructura de poder ejecutivo desempeñándose como Presidentas Municipales, Delegadas y/o Congresistas–, como en otros espacios de poder. La participación de las mujeres en general es todavía incipiente y escasa y sólo ha habido cuatro gobernadoras en lo que se registra a la fecha: Griselda Álvarez (Colima), Beatriz Paredes (Tlaxcala), Rosario Robles (Jefa de Gobierno del Distrito Federal) y Amalia García (Zacatecas). Por su parte, en el Congreso de la Unión la presencia de las mujeres fluctúa entre 15% y 22%. En los municipios se mantiene esta tendencia a la sub representación al ubicarse en el orden de 3%. En el caso de los municipios con población indígena, que son alrededor de 30% de los más de 2.400 existentes, la cifra está en 0.1%.

[32] Ver: Programa Organización Productiva para mujeres indígenas. CDI (2010).

En el ámbito nacional, alrededor de 3.4% es el número de mujeres que gobiernan alguno de los 412 municipios existentes en el país. Esto se tradujo, para 1996, en la existencia de 89 alcaldesas. En el año 2003 la situación no había mejorado, pues para el trienio 2000-2003 se registraron 77 casos de mujeres que ocupaban el cargo de presidentas municipales, en términos porcentuales éstas representan 3.2%.[33]

Oaxaca es el Estado con un mayor número de mujeres que ha logrado llegar al poder municipal. Allí, una mujer Chinanteca, en 1986, ocupó el cargo de Presidenta Municipal, una década antes de que se legislara el derecho de los indígenas a nombrar a sus autoridades por usos y costumbres.

3. Agrupaciones y participación en organizaciones estaduales o federales

Las agrupaciones de mujeres indígenas que trabajan a este nivel, son organizaciones de carácter político que reivindican el derecho a decidir, a la no discriminación, a la formación, a la generación de alianzas con movimientos de mujeres y feministas entre otros, así como hacen parte de los movimientos indígenas que luchan por el reconocimiento de sus derechos.

En este sentido, es posible distinguir, por una parte, la participación activa de mujeres en organizaciones indígenas mixtas, como son la ANIPA (Asociación Nacional Indígena Plural por la Autonomía), el Consejo Guerrerense de 500 años de Resistencia Indígena, Negra y Popular (CG500ARINP), el Congreso Nacional Indígena entre las más documentadas. En este aspecto, se ha ido desarrollando un proceso en el cual las mujeres indígenas han ido adquiriendo roles de liderazgo en las vocerías, representación en instancias de negociación y adquiriendo competencias que –en algunos casos- las transforma en agentes de desarrollo y promoción de otras organizaciones.

Por otra, a partir de mediados de la década del 90, se han conformado redes de organizaciones de mujeres indígenas en el país, las que han fortalecido liderazgos y se han proyectado también a nivel internacional. Entre ellas, diversos estudios han descrito la trayectoria de organizaciones como la Coordinadora Guerrerense de Mujeres Indígenas (CGMI), el Movimiento de Mujeres Indígenas de Chiapas, y la Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas (CNMI).

Este movimiento ha articulado alianzas con otras organizaciones de mujeres y diversos organismos no gubernamentales de América Latina y el mundo, en función de fortalecer sus capacidades y ampliar su mirada sobre los derechos humanos, los derechos de los pueblos indígenas y los derechos de las mujeres. Su acción ha permitido visibilizar la situación de las mujeres indígenas en el país en el contexto internacional, posicionar sus demandas en la agenda pública y recoger sus propuestas para desarrollar e implementar programas públicos que permitan enfrentar de manera pertinente su desarrollo integral. En algunos casos también estas organizaciones han implementado programas y proyectos de manera autogestiva, con apoyo de los gobiernos de algunas de las entidades federativas, de las instituciones públicas especializadas y de la cooperación internacional para el desarrollo.

4. Agrupaciones y participación de las mujeres indígenas en espacios internacionales

En el transcurso de las últimas décadas, también se han ido construyendo diversos espacios de articulación de mujeres indígenas en distintas regiones del mundo, que trabajan por incidir en agendas globales por la defensa y promoción de los derechos de los pueblos y especialmente de las mujeres indígenas.

El Enlace Continental de Mujeres Indígenas de las Américas (ECMIA)

Es una organización que representa a las mujeres indígenas del continente americano, dividido por zonas geográficas. En particular, el Enlace México tiene en su agenda el visibilizar las demandas de las mujeres indígenas a nivel internacional y busca fortalecer las redes de mujeres organizadas de cada uno de los pueblos y sus nacionalidades.

[33] Valladares, Laura (2004), Mujeres Ejemplares: Indígenas en los Espacios Públicos. En: *Alteridades*, julio-diciembre, vol 14, Nº028, Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, Distrito Federal.

El Enlace ha desarrollado a la fecha cinco Encuentros Continentales, con diversas temáticas: El primer Encuentro[34] en Quito, Ecuador (julio 1995), con la participación de mujeres indígenas de las tres Américas, tuvo como resultado la elaboración de la Declaración de las Mujeres Indígenas para la Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada por la ONU en Beijing. El segundo Encuentro se realizó en México en 1997, participando 97 mujeres indígenas de 15 países del continente, donde se compartió la situación de las mujeres en los países y se acordó avanzar en la articulación de las organizaciones para tener mayor incidencia en plataformas internacionales y a través de ellas presionar a los gobiernos para que garanticen sus derechos fundamentales. El tercer Encuentro, realizado en Panamá con 19 delegadas de la región, tuvo como objetivo evaluar los avances y obstáculos relativos a la situación de las mujeres indígenas, cinco años después de la IV Conferencia Mundial de la Mujer. El cuarto Encuentro, realizado en Lima, apuntó a construir una agenda para identificar y coordinar las prioridades de acción de las mujeres indígenas a nivel nacional e internacional y socializar temas globales que involucran la vida de mujeres indígenas. El quinto Encuentro, realizado en Canadá, convocó a más de 250 mujeres indígenas, desarrollando la temática central de la declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los Pueblos Indígenas, considerando especialmente la dignidad y el bienestar, e incluyendo el derecho de autodeterminación, los derechos relativos a la tierra, recursos naturales y territorios y promover el derecho a vivir sin violencia y sin discriminación.

El Sexto encuentro se desarrollará el 2011 en México. Dentro de las actividades previas, se desarrolló el Foro Regional de Mujeres Indígenas Centro del País, donde se reunieron un centenar de mujeres representantes de más de 12 pueblos indígenas, abordando una gran variedad de temáticas y en particular de las mujeres.

Además de los Encuentros Continentales, el Enlace Continental México, desarrolla el "Foro de Nuestras Voces", que es un espacio para expresar y denunciar las problemáticas de las mujeres y los pueblos indígenas, así como para fortalecer la lucha por la defensa de sus derechos individuales y colectivos. Este año las representantes mexicanas, describieron sus luchas y procesos organizativos, llamando la atención sobre temas que deben ser discutidos en el marco del reconocimiento al contexto de discriminación en México.

La Alianza de Mujeres Indígenas de Centroamérica y México

Fue creada en el 2004 como un espacio de articulación entre 40 organizaciones e instituciones de mujeres indígenas de diferentes países de la subregión con el objetivo de potenciar acciones conjuntas de incidencia, enmarcadas en el trabajo que se ha venido promoviendo desde la oficina regional del Fondo de Naciones Unidas para la Mujer - UNIFEM - México. Cuenta con un Comité de Seguimiento, integrado por 2 miembros de organizaciones por país, con la representación regional ubicada en Nicaragua. Esta instancia se reúne periódicamente para hacer análisis del nivel de implementación de los planes de acción sub regional y por país. Entre los temas priorizados en el Plan de Acción de la Alianza se encuentran el fortalecimiento institucional de las organizaciones miembros, la promoción de políticas públicas, la formación y capacitación de las mujeres indígenas. Entre las prioridades ha definido avanzar en la conformación de la red de miembros de la Alianza en todos los países de la subregión.

El Foro Internacional de Mujeres indígenas (FIMI)

Se constituyó en 1995, durante la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas (Beijing). Es una red de mujeres indígenas que trabajan para articular las agendas, fortalecer la unidad, desarrollar capacidades de liderazgo y defensa, incrementar su participación en los procesos de toma de decisión a nivel internacional y avanzar en los Derechos Humanos de las mujeres indígenas. Actualmente, han retomado como reivindicaciones específicas: el derecho a la salud sexual y reproductiva; salud y educación con enfoque intercultural y bilingüe; participación política y económica; acceso a/y uso de los recursos naturales y tierra; beneficios de microcrédito y capacitación en procesos productivos. Asimismo, han desarrollado formas de participación específica en procesos de autogobierno desde sus territorios y gobiernos locales, hasta experiencias de participación en instancias nacionales e internacionales.

La Red de Mujeres Indígenas sobre Biodiversidad (RMIB)

Se creó en el año 1998 durante la IV reunión del FIIB (Foro Internacional Indígena Sobre Biodiversidad del CBD, Convenio de Diversidad Biológica). Su trabajo se centra en el ámbito medioambiental, en el marco del CDB y

[34] Enlace Continental de Mujeres Indígenas de las Américas. (2002). "las mujeres indígenas y la propiedad intelectual de sus creaciones." Lima, Perú.

otros instrumentos internacionales, buscando enfatizar el papel vital que las mujeres indígenas desempeñan en la protección del medio ambiente; y promover y garantizar su participación activa en todos aquellos foros medioambientales relevantes a nivel internacional.

La Iniciativa Indígena por la Paz (IIP)

Surge en 1993 como una red de líderes y personalidades indígenas a nivel mundial. Desde su nacimiento, su labor se ha coordinado desde la Fundación Rigoberta Menchú Tum de Guatemala.

Foro Permanente sobre Asuntos Indígenas (UNPFII) de las Naciones Unidas

Se reúne desde el 2002 durante 10 días hábiles al año y sirve de órgano asesor del Consejo de las Naciones Unidas, con el mandato de examinar las cuestiones indígenas en el contexto relativo al desarrollo económico y social, la cultura, el medio ambiente, la educación, la salud y los derechos humanos.

Una de las temáticas en que se ha focalizado ha sido la aplicación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio en los Pueblos Indígenas.

El Fondo de Mujeres Indígenas

Está guiado por y para las mujeres indígenas. Su propósito es invertir recursos (materiales, financieros y humanos) para lograr el cumplimiento de los derechos humanos individuales y colectivos de las mujeres indígenas. Funciona como un canal facilitador para apoyar los movimientos de mujeres indígenas y su interacción con movimientos más amplios, la construcción de liderazgos y el fortalecimiento de sus procesos organizativos. Aquí las mujeres indígenas son concebidas como agentes activos en la lucha contra pobreza, racismo y la exclusión social, con gran capacidad de promover el desarrollo y el respeto a sus derechos.

5. Agenda del Movimiento de Mujeres Indígenas

Como hemos visto, las mujeres indígenas se han movilizado activamente para enfrentar su compleja situación. Desde los niveles comunitarios hasta las plataformas internacionales han construido diversas formas de articulación. En este recorrido han hecho alianzas entre ellas, con organizaciones de los pueblos indígenas, con organismos públicos que han implementado acciones y políticas a favor de sus derechos, con organismos internacionales y con el movimiento de mujeres.

En este rico proceso, pleno de aprendizajes y de desarrollo de múltiples liderazgos, han ido construyendo una agenda amplia que las posiciona propositivamente como actoras. En esta complejidad han surgido asuntos especialmente relevantes que pueden sintetizarse de la siguiente forma:

a) **Mejoramiento de su calidad de vida y superación de la extrema pobreza en que viven**: las mujeres indígenas se movilizan por programas, recursos y políticas que les permitan mejorar sus ingresos, acceso al trabajo decente y condiciones de vida saludables.

b) **Derechos sexuales y reproductivos**: han desarrollado diversas movilizaciones por acceder a servicios públicos de salud de calidad y con respeto a su dignidad y expresiones culturales. En particular, se han movilizado contra la esterilización forzada y la falta de prestaciones para disminuir la alta mortalidad materna que las afecta. En alianza con UNFPA de Naciones Unidas han desarrollado la Campaña de promoción de la Salud materna desde una perspectiva intercultural y de derechos, desde el año 2008.

c) **Contra la violencia**: las mujeres indígenas han integrado un enfoque de derechos para luchar contra la violencia de la que son víctimas en diferentes espacios: al interior de la familia, en las comunidades y la que ejerce el Estado. Han desarrollado diversas iniciativas, desde talleres de formación y prevención para mujeres y hombres, casas de la mujer y denuncias a nivel estatal e internacional. Frente a esta dimensión, han articulado un enfoque integral y en el caso de México, han sido apoyadas sustantivamente desde las políticas públicas amparadas en la Ley de Acceso a una vida libre de violencia.

d) **Por una mayor representación política, en cargos de representación y en organizaciones sociales**: las mujeres indígenas han ido avanzando en pos de tener un reconocimiento a sus liderazgos en las

instancias de toma de decisiones, buscando que sus problemáticas estén representadas en los espacios de poder.

e) **Por una mayor visibilidad de su situación y sus demandas en los medios de comunicación y en los foros internacionales**: reconocen la importancia de que sus causas así como sus enfoques sean conocidos y respetados por la sociedad en su conjunto. En ese sentido, si bien ha habido avances en los últimos años, aún hay mucho camino por recorrer para que la sociedad en general integre en dignidad los planteamientos de las mujeres indígenas.

Estas temáticas están conceptualizadas desde la intersección de tres ámbitos: los derechos de los pueblos indígenas, los derechos humanos y los derechos humanos de las mujeres. Sólo desde esta perspectiva se podrá avanzar hacia una vida plena y con equidad para las mujeres de los pueblos originarios.

Por otra parte -luego de 18 años de no tener un evento similar- mil trescientas mujeres feministas de 29 Estados de la República Mexicana y del Distrito Federal, se reunieron en agosto de 2010 en la Ciudad de Zacatecas con el objetivo de diagnosticar la situación de las mujeres en el México del Bicentenario y para consensuar nuevas formas de articulación y estrategias que evidencien la presencia del feminismo y fortalezcan su participación política[35].

Por primera vez, en una reunión de estas características, tuvo un espacio la representación de mujeres indígenas, las cuales trabajaron su agenda y se pronunciaron sobre su situación y sus propuestas de acción. Al formular la Declaración del Encuentro, las indígenas señalaron su exigencia al Estado mexicano en relación a la garantía y respeto de sus derechos fundamentales, sobre todo, referente a los derechos a una vida libre de violencia para las mujeres así como el acceso a la justicia de manera gratuita y eficiente en un marco intercultural. El acceso libre, gratuito y de calidad a los servicios de salud que aún no garantizan la vida por enfermedades curables y prevenibles de las mujeres, ancianas, niñas y niños indígenas; también, el inmediato compromiso en garantizar el acceso a la educación intercultural de calidad que incluya temas de salud sexual y reproductiva, clara y precisa. La dignificación y el reconocimiento del trabajo del hogar y la garantía de los derechos fundamentales y laborales de las mujeres indígenas y no indígenas, trabajadoras del hogar. Se enfatizó en la necesidad de cumplimiento y respeto de los instrumentos internacionales relativos a pueblos y mujeres indígenas, así como a las recomendaciones del Foro Permanente Indígena de Naciones Unidas y de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

[35] Encuentro Nacional Feminista, Informe Previo, Zacatecas, 27 al 29 de agosto de 2010.

VI. Instrumentos para incorporar perspectiva de género en la gestión pública

Cuando existe el interés y motivación para avanzar hacia la equidad de género en una organización, en este caso un servicio público, la pregunta que sigue es de qué manera se puede incorporar el enfoque de género en las distintas estrategias, líneas de acción, programas y productos de la organización[36].

En la actualidad, para avanzar en este proceso podemos disponer de diferentes instrumentos, algunos de los cuales se señalan a continuación. Estas herramientas pueden ser concebidos en una perspectiva gradual, donde los primeros dan cuenta de los cambios iniciales para un proceso de incorporación del enfoque de género –y por ello también como cambios más simples de llevar a cabo-, en tanto que los últimos instrumentos permiten generar cambios más sustantivos y dan cuenta de un mayor avance en el proceso de incorporación de este enfoque. También podemos mirar los instrumentos según se trate del nivel de política pública, implementación de programas o proyectos o en el marco del seguimiento o evaluación de acciones públicas.

El tipo de instrumento que se utilice dependerá de la situación inicial en la que se encuentre el servicio público, y cada unidad, programa o producto en particular. Asimismo, estos instrumentos pueden utilizarse conjuntamente o definirse una estrategia en la que se avance de menos a más.

A continuación se presentan estos instrumentos en un orden que va desde los cambios iniciales y más simples a aquellos que dan cuenta de transformaciones más profundas:

1. Cambios en el lenguaje[37]

Una de las primeras acciones que es posible tomar en un proceso de incorporación del enfoque de género en el quehacer de los servicios públicos son los cambios en el lenguaje.

Si bien estos cambios pueden ser concebidos como una acción meramente formal -que muchas veces puede ser percibida como molesta por quienes no están de acuerdo con ella- tiene una alta importancia simbólica por cuanto es el instrumento mediante el cual se expresan las ideas, sentimientos y pensamientos, así como las percepciones que produce el mundo que nos rodea, siendo el reflejo de la cultura de una sociedad en un determinado momento.

El lenguaje da cuenta de la realidad y crea realidad, por lo que los cambios culturales de nivel macro que se dan en una sociedad conllevan cambios en los usos del lenguaje en sus distintas formas.

[36] Este capítulo recoge un trabajo de sistematización realizado por Alejandra Faúndez, Elizabeth Guerrero y Soledad Quiroz en torno a las herramientas conocidas para incorporar enfoque de género en la gestión pública.

[37] Se recomienda mirar la Guía "Igualdad, lenguaje y administración: propuesta para un uso no sexista del lenguaje". Generalitat Valenciana, 2009. Disponible en: http://www.bsocial.gva.es/portal/portal?docid=6040. También pueden ver más información sobre comunicaciones con enfoque de género en la página 72 del documento del Instituto Nacional de las Mujeres de México (INMUJERES) ubicado en la siguiente dirección: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100432.pdf.

Los cambios que ha experimentado la sociedad mexicana en las relaciones de género debe expresarse también en el lenguaje. Por ello, es importante y necesario promover el uso de un **"lenguaje no sexista y no racista"**, que permita visibilizar adecuadamente la existencia y aportes de hombres y mujeres a la sociedad, tanto pertenecientes a pueblos indígenas como a otras expresiones de la diversidad.

Para eliminar o aminorar este uso sexista del lenguaje se pueden seguir algunas de las siguientes propuestas. Estas no transgreden las normas de la lengua española y son algunas de las medidas que podrían tomarse desde la institucionalidad comprometida con la inclusión:

- ***Emplear términos genéricos***: Términos que, independientemente de su género gramatical, se refieren a hombres y mujeres: *persona, víctima, criatura, cónyuge, personaje*.
- ***Emplear sustantivos colectivos***: Términos que designan en singular conjuntos de entidades: *ciudadanía, población, familia, funcionariado, alumnado, electorado, humanidad, vecindario*.
- ***Emplear sustantivos abstractos***: Términos que se utilizan para aludir al cargo, profesión, oficio, titulación, etc. y no a la persona que lo ostenta: *Tesorería, Dirección, Presidencia, Alcaldía, Inspección*.
- ***Utilizar fórmulas de desdoblamiento***: Para hacer referencia a un grupo integrado por hombres y mujeres se puede utilizar los dos géneros gramaticales. En cualquier caso es importante alternar el orden de la presentación para no dar sistemáticamente prioridad a uno sobre el otro. Por ejemplo: *El Servicio contratará a un ingeniero o ingeniera*.
- ***Uso de barras***: Recurso recomendado especialmente en documentos donde hay problemas de espacio, como son los impresos o formularios y también para los encabezados, pero siempre alternando ambos sexos. Por ejemplo: *Sr/a*.
- ***Introducir aposiciones explicativas***: implica nombrar ambos géneros de manera de clarificar que el masculino está utilizado como genérico, impidiendo así otra interpretación. Por ejemplo: en lugar de decir 'los seleccionados podrán postular a una beca', decir: *Los beneficiados, hombres y mujeres, podrán postular a una beca*.
- ***Feminizar términos***: usar, siempre que sea posible, la forma masculina o femenina según sea hombre o mujer. Para ello, la lengua española cuenta con múltiples términos y recursos que nombran y visibilizan a ambos sexos adaptándose así a las nuevas necesidades.

Los procedimientos para ello son:

Emplear la terminación (a) que se agrega a un nombre masculino terminado en consonante. Ejemplo: *concejal/concejala; juez/jueza*

Emplear la terminación (a) para sustituir las terminaciones (e/o) del masculino. Ejemplo: *empleado/empleada; abogado/abogada; médico/médica*

- ***Omitir determinantes y estructuras marcados:*** En ocasiones la marca de género se agrega a través del determinante o el pronombre que se emplea. Esto se puede evitar de las siguientes formas:

  Omitir el determinante delante de sustantivo invariable. Por ejemplo: en lugar de 'el representante de los sindicatos' decir: *representante de los sindicatos* (omitiendo el pronombre).

  Sustituir el determinante que acompaña a un sustantivo invariable por otros sin marcas de género (cada, cualquier). Por ejemplo: en lugar de: Los que se matriculen al curso deberán asistir a todas las clases', decir: *Quienes se matriculen deberán asistir a todas las clases*.

- ***Eludir el sujeto:*** Se puede omitir la referencia directa al sujeto sin que ello afecte al mensaje ni provoque ambigüedad, recurriendo a varios procedimientos para reformular la frase. Por ejemplo: en lugar de 'El solicitante deberá llenar el formulario', utilizar se: *Se llenará el formulario*; o usar formas personales del verbo: *llene el formulario* o formas no personales: *llenar el formulario*.

2. Estadísticas de género[38]

En las últimas tres décadas del siglo XX se dieron importantes avances en la investigación social sobre las mujeres y las relaciones de género. Mientras que en la década de 1970 las mujeres se hicieron visibles y comenzaron a ser descritas en los estudios, en los años ochenta y noventa los ejes de la investigación

[38] Se recomienda mirar la "Guía de Asistencia Técnica para la producción y el uso de Indicadores de género". Unidad Mujer y Desarrollo. CEPAL, 2006.

estuvieron en las comparaciones y desde un enfoque de género más que centrado sólo en las mujeres. El siglo XXI ha estado marcado por la medición de aspectos del desarrollo acordados en las agendas internacionales como son los Índices promovidos por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y las metas de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en ambos casos con información desagregada por sexo. Sin embargo, en las estadísticas desagregadas el tipo y nivel de desagregación ha dejado afuera el cruce entre sexo y etnia. En pocos casos es una información posible de construir y carece de toda posibilidad de comparaciones en series largas de tiempo o entre regiones y países.

Estas estadísticas son necesarias para proveer la información pertinente en la toma de decisiones sobre las medidas, programas y políticas a implementar, así como para llevar adelante el monitoreo y evaluación de las mismas. Sin embargo, todavía es muy precaria la información sobre mujeres indígenas en las estadísticas oficiales, cabe una enorme responsabilidad a los directivos públicos para facilitar los registros administrativos considerando –al menos- la desagregación según etnia y sexo.

Generar estadísticas de género no significa sólo desagregarlas por sexo al momento de su recolección o compilación, sino que se requiere también que sean procesadas, analizadas y difundidas utilizando una perspectiva de género.

Para que las estadísticas realmente permitan sentar las bases para avanzar esta línea se requiere que cumplan ciertas condiciones:

a) Lo primero es la ***desagregación de la información por sexo***, para lo cual es preciso que en la recolección de la misma se tenga presente la variable sexo, es decir, consignar el sexo de las personas que forman parte de la estadística.

b) En este mismo proceso, se debe incorporar preguntas sobre la **identidad étnica** de las personas, por ejemplo si habla una lengua indígena o si se autoidentifica con un pueblo indígena determinado.

c) En el proceso de ***recolección*** se requiere también incorporar preguntas y cuestiones relevantes desde una perspectiva de género, por ejemplo, en el ámbito de la capacitación será relevante también conocer si las personas tienen hijos/as y cuentan o contarán con apoyo para su cuidado en el transcurso de la capacitación. Este tipo de preguntas deben reflejar los problemas, asuntos y materias relacionadas con las mujeres y los hombres en la sociedad.

d) Al momento de ***tabular y sistematizar*** la información es necesario que se considere la variable sexo. En otras palabras, no basta con que se consulte el **sexo** de las personas consideradas en las estadísticas, sino que la síntesis de la información y los cuadros de salida deben estar también desagregados de acuerdo a esa variable. Lo mismo es aplicable a la **identidad indígena**.

e) En el ***análisis de la información*** deberá considerarse la perspectiva de género, lo que significa que no basta con mencionar la cantidad de hombres y mujeres asociada a cada información, sino que se requiere explicar qué significan esas cantidades, si hay diferencias entre ambos, por qué se producen esas diferencias, señalar si esas diferencias son atribuibles o no a discriminación de género, etc.

f) Un aspecto crucial es que la información desagregada por sexo y analizada desde una perspectiva de género sea ***difundida*** al conjunto de las organizaciones, y especialmente a las personas que puedan tomar decisiones sobre las políticas y programas.

3. Indicadores de género[39]

La diferencia entre indicadores de género y estadísticas de género es que los indicadores requieren un nivel de formulación más elaborado para ser una evidencia de la posición y situación de hombres y mujeres en la sociedad y por ello debe estar asociado a un estándar normativo o grupo de referencia explícito. Es decir, detrás de los indicadores hay supuestos, teoría de género y metas que deben ser explicitados para poder leerlos adecuadamente.

Veamos algunos ejemplos a continuación[40]:

Ámbito de medición	Definición	Ejemplos
Contexto	Se refieren al diagnóstico de la situación de mujeres y hombres. A través de estos es posible inferir los efectos de factores externos en el desarrollo de un proyecto (oportunidades, amenazas)	Porcentaje de jefatura de hogar según sexo, etnia y quintil de ingreso. Porcentaje de madres adolescentes según etnia y quintil de ingreso. Tasa de participación en la fuerza de trabajo según sexo y etnia. Ingreso promedio de la ocupación principal según sexo y etnia. Tasa de alfabetización según sexo y etnia.
Insumos	Se refiere a los recursos con que cuenta una organización o proyecto para desarrollar sus objetivos (Recursos financieros, humanos, tecnológicos o de infraestructura)	Dotación de personal según sexo y etnia. Porcentaje de miembros de la comunidad que participan en actividades de mejoramiento del barrio según sexo y etnia.
Procesos	Se refiere a los procesos de trabajo utilizados para generar productos.	Número de Becas utilizadas para capacitación según sexo, localidad y etnia. Porcentaje de créditos a corto plazo recuperados, según sexo y etnia.
Productos	Se refiere a los bienes y servicios recibidos directamente por los usuarios.	Porcentaje de familias que reciben transferencias del Estado según sexo del jefe de hogar y etnia. Días promedio de tramitación de créditos, según sexo del usuario/a por etnia. Porcentaje de estudiantes satisfechos/as con becas estudiantiles según sexo y etnia.
Resultados	Se refiere a los cambios en el comportamiento, estado, actitud o certificación de los beneficiarios (hombres / mujeres) una vez que han recibido los bienes y servicios del programa pública.	Gasto en casas de la mujer indígena por sexo / mujeres atendidas en las casas al año según etnia Porcentaje de microempresarias indígenas que introducen innovaciones de gestión según etnia
Impactos	Son resultados que implican un mejoramiento significativo y sustentable en las condiciones de vida de la población objetivo (hombres / mujeres). A veces son difíciles de medir, por la dificultad de aislar los factores externos y la contribución de otras instituciones o programas y porque son de largo plazo.	Porcentaje de mujeres microempresarias asesoradas que mejoran sus ingresos según etnia. Porcentaje de colocación de empleo juvenil, desagregado por sexo y etnia. Porcentaje de escuelas interculturales que disminuyen el abandono escolar entre la población indígena.

[39] Recomendamos ver más información en el Documento "Los indicadores de género, mitos y leyendas". Faúndez, Alejandra (2007). Documento N° 2 de la Serie Metodologías. Edición de Inclusión y Equidad Consultora. Santiago de Chile.
[40] Tomado de Vincent von Borries "Género, planificación e Indicadores". En: http://www.sernam.cl/pmg/documentos.php

4. Diagnósticos con enfoque de género[41]

La elaboración de diagnósticos con enfoque de género constituye otra fase clave en el proceso de incorporación del enfoque de género en las políticas y programas y en el quehacer de las organizaciones.

En el desarrollo de diagnósticos con enfoque de género, además de considerar la desagregación de las estadísticas y el análisis de información desde la perspectiva de género pretende al menos identificar los siguientes elementos:

- **Inequidades de género**: Situaciones injustas por razones de género. Por ejemplo: el acceso al crédito por parte de mujeres es muy reducido en relación a los hombres, tanto respecto de los montos a los que acceden unas y otros, como a la proporción de créditos que tienen asignados respecto del volumen total de la cartera del sistema financiero.

- **Brechas de género**: Se refiere a la cuantificación de diferencias entre hombres y mujeres que constituyen inequidades de género. Según los estándares internacionales, se entiende por brechas de género "la diferencia cuantitativa observada entre mujeres y hombres en cuanto a valores, actitudes, y variables de acceso a los recursos, a los beneficios de la producción, a la educación, a la participación política, al acceso al poder y la toma de decisiones, entre otros".

- **Barreras**: Son aquellos factores que impiden o limitan el desarrollo equitativo y justo de hombres y mujeres en la sociedad.

También es importante considerar que los diagnósticos con perspectiva de género, en su fase de análisis, incluyan al menos:

- Las actividades desempeñadas por hombres y mujeres.
- El acceso de hombres y mujeres a: información; recursos/servicios y beneficios/resultados de un proyecto.
- El control que tienen hombres y mujeres sobre: recursos, beneficios y procesos.
- Las necesidades de hombres y mujeres que pueden clasificarse como: prácticas y estratégicas.

Para desarrollar un análisis de género en los diagnósticos del servicio público es posible utilizar las siguientes herramientas:

Perfil de actividades:

- Esta herramienta considera el trabajo productivo, el trabajo reproductivo y el trabajo comunitario.
- Tiene como base la división sexual del trabajo, ayudando a detectar sus consecuencias y permite hacer visible actividades que no se consideran habitualmente como trabajo.
- Contribuye a identificar y planificar el impacto que un proyecto va a tener en la carga de trabajo de hombres y mujeres y visibiliza interdependencia y reciprocidad entre el trabajo de mujeres y hombres.

Acceso y control de recursos y beneficios:

- Esta herramienta hace visible el acceso diferenciado y el poder que tienen mujeres y hombres, permitiendo planificar y evaluar el impacto que un programa, proyecto o medida tiene o tendrá sobre este reparto.
- Considera que las acciones emprendidas, en este caso por un organismo público, tienen un potencial en el proceso de empoderamiento de las mujeres y ayuda a visibilizar ese potencial.
- El uso de esta herramienta requiere reconocer distintos tipos de recursos y beneficios (económicos, sociales, culturales)

[41] Se recomienda mirar la "Guía para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la Cooperación Española". Preparada por: Alcalde, Ana; López, Irene y Sanz, Belén. Ministerio de Asuntos Exteriores. Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica. España. (2004).

Identificación de necesidades de género

- Las Necesidades Prácticas son aquellas que pretenden mejorar la calidad de vida y responden a las necesidades básicas de las personas.
- Las Necesidades Estratégicas hacen referencia a la igualdad de género en una sociedad determinada.
- Esta herramienta permite hacer visible las necesidades e intereses específicos de mujeres y hombres y facilita el diseño de estrategias de intervención que respondan efectivamente a las necesidades de ambos, así como planificar el impacto que un proyecto tendrá sobre la situación de mujeres y hombres de manera diferenciada.

5. Estudios con perspectiva de género

La incorporación de elementos de género puede realizarse por medio de especificaciones a distintas secciones del Término de Referencia, a saber, en la definición de objetivos, en la descripción de actividades, en la especificación de metodologías por actividades y en el listado de resultados esperados del estudio en cuestión.

Se entenderá incorporada la perspectiva de género en los estudios cuando, se hayan establecido mejoras del diagnóstico por medio de dos líneas generales:

En caso de actividades de procesamiento y tabulación de información estadística, requiriendo la desagregación **de datos demográficos y sociales** por sexo y grandes grupos de edad.

En caso de Estudios de perfil, diseño o evaluación de programas o intervenciones sectoriales y que ameriten trabajo de campo, se podrá requerir **metodologías** que contemplen la participación y consulta a la población (encuestas, entrevistas, grupos focales, y/o talleres) considerando la variable sexo, etnicidad y edad, en el análisis y propuestas resultantes.

¿Cómo incorporar la perspectiva de género en las técnicas de investigación o metodologías del estudio?

A grandes rasgos las técnicas de investigación pueden ser **cuantitativas** o **cualitativas**. En el primero de los casos se estará recolectando y analizando información en términos numéricos, basándose en diferentes técnicas **estadísticas**. En el caso de las técnicas cualitativas, lo que se intenta es conocer la perspectiva y opiniones, interesando las cualidades del sujeto.

Las técnicas cuantitativas y cualitativas se dividen además en si son observaciones de **primer orden** o de **segundo orden**. Las observaciones de primer orden son aquellas en donde la información se produce directamente (p.ej., encuestas, entrevistas, grupos de discusión, talleres). Las observaciones de segundo orden son aquellas que se apoyan en base a información pre-existente, como por ejemplo resultados de encuestas, Censos, revisión bibliográfica, etc. Donde todavía la información es muy precaria y de poca representatividad o calidad.

6. Acciones específicas para las mujeres

La equidad de género requiere que las políticas públicas consideren ambas dimensiones: la igualdad en el acceso y resultados y el cambio en la socialización de género. Para ello se utilizan distintas estrategias, que son –o deberían ser- complementarias entre sí. Por una parte, se encuentra el impulso de políticas y acciones específicas hacia las mujeres o hacia grupos de mujeres que se encuentran particularmente afectadas por situaciones de discriminación e inequidad como las que hemos visto en relación a las mujeres indígenas. Esta estrategia es relevante y necesaria, por cuanto a través de ella es posible dar a conocer problemas y situaciones de desigualdad por largo tiempo invisibilizados, y que requieren de una acción urgente, que no puede esperar el desarrollo de acciones de más largo plazo, así como desarrollar políticas y programas específicos para abordarlos. Al mismo tiempo, ha permitido acumular experiencia y herramientas para abordar los problemas de género y avanzar hacia la equidad.

Las acciones específicas para las mujeres permiten mejorar su situación, hacer visibles ciertas situaciones que las afectan debido a las inequidades de género y de esa forma sensibilizar a la sociedad sobre estas situaciones.

Con estas acciones el énfasis se pone en las mujeres y su situación particular, antes que en las causas de las inequidades que las afectan, buscando superar los obstáculos que afectan su participación en distintos ámbitos.

Con estas acciones se producen cambios funcionales, pero no cambios estructurales. Sin perjuicio de ello, este tipo de medidas es necesario en tanto permite enfrentar problemas urgentes, así como ir sentando las bases para los cambios más profundos que puedan ser requeridos.

7. Sensibilización con enfoque de género[42]

Sensibilizar en género implica que las personas que diseñan, instrumentan y ejecutan programas y políticas públicas –es decir, quienes juzgan, administran, elaboran presupuestos, toman decisiones, definen lineamientos de contratación laboral, entre otras actividades del quehacer institucional–, cambien su percepción, superen los prejuicios, derriben mitos y mejoren su actitud frente a la problemática de las desigualdades e inequidades de género.

De ahí que la sensibilización se erija como una excelente herramienta para crear conciencia, por medio de la reflexión y abordar aspectos ocultos o naturalizados en las relaciones de poder entre las personas y grupos.

Aplicada al género, la sensibilización busca que las y los participantes reflexionen en torno a lo "femenino" y lo "masculino", a las asimetrías y desigualdades para generar procesos de cambio tanto en el plano personal como institucional, con miras a conformar políticas, programas y proyectos con una visión de igualdad y equidad para mujeres y hombres.

La sensibilización se plantea como un proceso educativo y de aprendizaje que incide en cuatro dimensiones:

- Las creencias y experiencias personales,
- Las creencias y prejuicios de la sociedad,
- La información basada en conceptos y datos y,
- La dimensión práctica o de aplicación del conocimiento a la resolución de situaciones concretas.

Algunas recomendaciones pedagógicas para sensibilizar en género

Los talleres presenciales permiten vincular y canalizar las actividades y los conocimientos generados por un grupo de personas que interactúa en un espacio, reconociendo que en el tema de género si bien los conceptos teóricos son fundamentales, también es importante retomar las experiencias personales y este conjunto de conocimientos en las políticas públicas.

A diferencia de la educación tradicional, en los talleres de sensibilización, capacitación y formación en género se establece una relación educativa horizontal que destaca la cooperación entre las y los facilitadores y el grupo. En consecuencia, habrá de incluirse diferentes actividades en las que se involucre la parte teórica, la práctica y las propuestas de aplicación, para un aprendizaje efectivo.

Cuando se habla de género frente a un grupo, hay que partir de la idea de que existe una diversidad de historias personales con saberes heterogéneos, creencias, mitos, estereotipos y prácticas habituales, aspectos culturales arraigados que pueden generar resistencias para conocer el tema, participar activamente y construir alternativas.

[42] Se recomienda revisar la "Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública". (2008). Volumen 1, INMUJERES, México.

Los grupos que por primera vez se inician en el conocimiento de las desigualdades entre los sexos, quizás muestren poca disposición para aceptar la perspectiva de género y sus propuestas de cambio, para mirar y organizar de otra forma el entendimiento acerca de lo masculino y lo femenino, la redistribución de tareas domésticas, el cuidado y crianza de hijas e hijos, o que las mujeres ganen poder y presencia en las estructuras donde se toman las decisiones públicas.

8. Acciones positivas o afirmativas

Las medidas de Acción Positiva están dirigidas a eliminar los obstáculos que se oponen a que hombres o mujeres disfruten de los derechos de ciudadanía en condiciones de igualdad; son medidas concretas y temporales (hasta la consecución del objetivo) dirigidas a compensar situaciones de desventaja con que parten ciertos grupos de personas, entre ellos, las mujeres.

Las acciones positivas consisten en el establecimiento de medidas temporales que permiten corregir aquellas situaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales discriminatorios.

"La acción positiva es una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades a través de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales. Se trata de medidas que van más allá del control de la aplicación de las leyes de igualdad, puesto que su finalidad es poner en marcha programas concretos para proporcionar a las mujeres ventajas concretas" (Comité para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Consejo de Europa).

Estas acciones pueden consistir en medidas diferenciadoras encaminadas a privilegiar a los integrantes de un grupo desfavorecido (en situación de "discriminación adversa").

Por ejemplo, *imponer la obligación de contratar mujeres hasta eliminar la sub representación.*

Sus principales objetivos son:

- Identificar y eliminar discriminaciones reales entre mujeres y hombres en el ámbito laboral
- Incrementar la presencia femenina en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones respecto a los hombres
- Promover el reparto equitativo de las responsabilidades familiares, laborales y sociales
- Eliminar los obstáculos que impidan a las mujeres ocupar cargos de responsabilidad dentro de las organizaciones o desarrollar ciertas profesiones.

Un programa de acción afirmativa es una estrategia organizacional destinada a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, con el fin de obtener una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las ocupaciones y en todas las categorías. Este plan se caracteriza por ser: (INMUJERES, 2003).

- VOLUNTARIO: resultado del compromiso de la organización para fomentar la igualdad de oportunidades como parte de sus políticas y objetivos.

- COLECTIVO: conlleva una mejora progresiva de la situación de las trabajadoras y a largo plazo, de toda la plantilla de la organización.

- SISTEMÁTICO: el objetivo final del programa se consigue mediante el cumplimiento de objetivos puntuales, con resultados concretos y cuantificables.

- FLEXIBLE: cada organización diseña su programa de acuerdo con su tamaño, necesidades y posibilidades.

- TEMPORAL: su duración se establece en función del logro del equilibrio entre las condiciones laborales de mujeres y hombres, y termina cuando esto se ha conseguido.

También pueden actuar sobre el "punto de partida" (tratan de garantizar la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres en el punto de partida) o en la propia "carrera" (eliminando los obstáculos para el igual ejercicio de los derechos), la Discriminación Positiva afecta al "punto de llegada", persigue y garantiza un resultado concreto.

> Por ejemplo, *las medidas centradas en igualar las condiciones de acceso, que se pueden articular por medio de cursos de formación, orientación o incluso subvenciones a la contratación de mujeres.*

Para lograr estos objetivos se pueden seguir, entre otros, los siguientes tipos de acciones:

- Las cuotas, que propone un cierto número o proporción de vacantes para ser ocupados por mujeres (u otros grupos discriminados).
- El establecimiento de trato preferencial de acuerdo con la pertenencia a un grupo discriminado, sin establecer cuotas. Por ejemplo, asignar puntaje adicional a mujeres jefas de hogar.
- Asignación de metas y plazos para la inclusión de mujeres en ciertas ocupaciones.
- Capacitación que prepare a las mujeres (o grupos subrepresentados) y les incentive a presentarse para optar por cargos u ocupaciones en los que están subrepresentados/as.
- Flexibilización de requisitos a fin de facilitar a las mujeres –u otros grupos subrepresentados- que sean beneficiarias de un determinado programa.

9. Planificación con enfoque de género

La Planificación con Perspectiva de Género requiere que los proyectos, los planes y las políticas de desarrollo, se planeen, se ejecuten y se evalúen, teniendo en cuenta al menos los siguientes elementos:

- **Que busquen la participación equitativa,** tanto de las mujeres como de los hombres, durante los diferentes momentos del proceso.
- **Que creen las condiciones** y los mecanismos necesarios para lograr la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, en lo que tiene que ver con el acceso y con el control de servicios, de recursos, de información y de procesos de toma de decisiones.
- **Que mejoren las condiciones de vida** de ambos géneros y que busquen, a la vez, transformar la posición de las mujeres y las relaciones de género en la sociedad en general.
- **Que aporten a la flexibilización** y a la revaloración de los roles que las mujeres y los hombres juegan en la sociedad.
- **Que analicen** - Antes de que se produzcan - los efectos de las acciones de un proyecto/plan/política de desarrollo, sobre los diferentes grupos sociales.
- **Que definan explícitamente,** en qué medida mujeres y hombres podrán llegar a beneficiarse con su acción.

Para planificar con perspectiva de género se necesita incluir las siguientes actividades:

a) Concertar políticamente los cambios que la integración de la PPG puede generar en la estructura de poder de la institución, a mediano y largo plazo.

b) Revisar y adecuar las estructuras y los procedimientos institucionales, con el objeto de crear la capacidad para planear y ejecutar proyectos con perspectiva de género.

c) Revisar y adecuar los instrumentos de planificación, de Implementación y de evaluación de proyectos de desarrollo, en lo que se refiere a:

- **Metodologías y técnicas** utilizadas para el análisis de la situación y para la definición del problema.
- **Sistemas de recolección,** de sistematización y de interpretación de la información desagregados por sexo.
- **Formulación** de estrategias y de objetivos de desarrollo.
- **Metodologías** de trabajo adecuadas, inclusivas y sensibles al género.
- **Sistemas** de monitoreo pertinentes.

10. Participación en redes intersectoriales

La articulación o participación en redes de trabajo intersectorial, o en mesas de trabajo en colaboración con Sociedad Civil puede ser un instrumento útil a los propósitos de la transversalización. Por lo general, estos espacios permiten aprendizaje a partir de la experiencia reflexiva, consolidar estrategias y/o programas, retroalimentación e intercambio, sinergias y mejor utilización de los recursos.

Para llevar adelante esta tarea, se recomienda[43]:

- Identificar las contrapartes estratégicas afines dentro del ámbito de acción de la institución.
- Identificar las contrapartes representativas para integrar o desarrollar acciones y metas específicas, dependiendo de los retos que tenga la institución.
- Identificar el nivel de apertura y sensibilidad en el tema.
- Reconocer la capacidad de aprendizaje, disposición al cambio y sensibilidad hacia los diferentes actores sociales en su contexto.

11. Cambios jurídico-normativos

En un proceso de incorporación de la perspectiva de género en el ámbito público muchas veces sucede que cuando se traspasa la barrera de los procedimientos rutinarios se hace necesario cambios más profundos que pueden requerir modificaciones legales.

12. Cambios en el eje institucional – Cambio organizacional

La incorporación del *enfoque de género* implica cambios institucionales, lo que implica analizar las capacidades de la institución para implementar estrategias, políticas y programas de equidad de género. Algunos de los elementos que deben estar en la base de un análisis institucional en este sentido son:

- Identificar los avances que la Institución ha realizado respecto de la Agenda de Género del país. Y también la institucional de género si la tuviese.
- Identificar los avances y obstáculos en la implementación de los Compromisos de más alto nivel que orientan la política de género del sector.
- Analizar los objetivos estratégicos de la institución, Los procesos institucionales y los actores que intervienen en las líneas de trabajo institucionales.
- Identificar los productos[44] en los que corresponde incorporar enfoque de género y si están o no están siendo abordados los problemas fundamentales del sector en cuanto al género.

Al mismo tiempo es muy relevante considerar que todo cambio genera fuerzas contrarias, llamadas comúnmente "resistencias al cambio"[45]. Estas resistencias operan a todo nivel y de manera abierta o solapada, visible o encubiertas y se expresan tanto a nivel personal como a nivel institucional.

---

[43] Tomado del INMUJERES (2001). "Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública". Autoras: Mónica Corona, Laura Correa, María Cristina Espinosa, María Elena Pedraza. Dirección General de Planeación. México.
[44] Ver Ficha A 1

Mientras son visibles y manifiestas es más sencillo diseñar mejores estrategias de promoción de los cambios. Para ello hay que contar con un diagnóstico de la situación de género en la institución de manera de poder analizar las resistencias y diseñar acciones para superarlas. En ningún caso se sugiere obviarlas o minimizarlas, es preciso reconocerlas y legitimarlas, así como sus causas, de manera de posibilitar el tomar medidas adecuadas para su superación; o aprovecharlas, incluso, para el mejoramiento mismo de los procesos de cambio.

Las resistencias pueden manifestarse de diversas maneras:

- ***Resistencia activa*** (conductas abiertas en contra de los cambios: las personas expresan verbalmente y argumentan sus posiciones).
- ***Resistencia pasiva*** (conductas no claras, sutiles, disimuladas: se aceptan formalmente las líneas de cambio, pero no se ejecutan, la "operación tortuga", hablar en los pasillos y en privado contra los cambios, pero no hacerlo en los espacios públicos).
- ***La indiferencia*** (no tomar posición, no darle importancia al asunto, considerar que es un capricho pasajero o una moda que va a pasar).
- ***La aceptación formal o aparente*** (sin convencimiento real, posición oportunista que pretende estar acorde con el consenso grupal, pero no hay una acción consecuente a favor de los cambios). Es una actitud muy perjudicial para la sostenibilidad de los cambios institucionales.

No considerar apropiadamente la cultura organizacional como parte de la implementación de cambios institucionales puede llevar con frecuencia a *errores en las estrategias de trabajo con enfoque de género*. En este sentido, es preciso evitar:

- Orientar la incorporación del *enfoque de género* como una **causa confrontativa hombre-mujer**, y no como un proceso que busca beneficiar al conjunto del personal y a la institución. Este error despierta y profundiza resistencias subjetivas en los hombres y hasta en las mismas mujeres.
- **Limitar el trabajo de incorporación** del *enfoque de género* a temas como el de la violencia intrafamiliar, dejando de lado todos los requerimientos de cambio institucional a nivel interno. En general, la reducción del tema de género a un asunto que concierne únicamente a las mujeres es negativa. Este tipo de trabajo debe incluir líneas de acción que beneficien a todo el personal, mujeres y hombres, y a la institución misma, así como a la ciudadanía a la que ésta sirve.

Existen varios modelos que propician el cambio pro equidad de género en las organizaciones públicas o privadas. Se trata de cambios a nivel de las estrategias, estructuras, procedimientos o cultura institucional. El PNUD de El Salvador, a través del proyecto GENERA (2007) propone los siguientes ejes metodológicos de este tipo de cambio[46]:

- Sensibilización/formación/concienciación.
- Investigación o compilación de información.
- Acción canaliza a través de experiencias piloto.

[45] Algunas de las ideas que aquí se expresan han sido desarrolladas por Hermyda Soto y Ligia Gutiérrez en su trabajo "Estrategias para los Procesos de Cambio Organizacional". En: Gerencia de recursos humanos y equidad de género en la administración pública. (2002). Proyecto GTZ. Nicaragua.

[46] Ver información sobre este tema específico en: Navarro, Natalia (2007). "Desigualdades de género en las organizaciones. Procesos de cambio organizacional pro equidad". PNUD – GENERA. El Salvador.

13. Transversalización a nivel de las políticas públicas[47]

Si bien presentamos la integración transversal del enfoque de género en las políticas y programas como un instrumento, esta puede ser concebida también como la última fase de un proceso de mayor tiempo y complejidad.
De acuerdo al Grupo de Especialistas en *Mainstreaming* (1999), el sentido de la transversalización de género, es que el Estado asuma en plenitud y de manera proactiva el carácter integral de las desigualdades de género –como parte de las desigualdades que se reproducen en el conjunto de la sociedad-, reconociendo que los diferentes organismos que lo componen tienen la capacidad y la responsabilidad de aportar a la construcción de la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres.

Esta fase implica un cambio profundo y radical en las políticas y programas desde el momento de su diseño hasta su evaluación.

Para el logro de este cambio se requieren una serie de condiciones necesarias, como hemos visto:

- que se haya hecho un diagnóstico con enfoque de género;
- que existan estadísticas desagregadas por sexo y analizadas desde un enfoque de género;
- que se reconozcan los intereses y necesidades diferenciados de hombres y mujeres;
- que los objetivos se propongan avanzar hacia la equidad de género;
- que las medidas y acciones propuestas consideren los obstáculos de género que afectan a hombres y mujeres y,
- que efectivamente se pueda evidenciar una igualdad en los resultados obtenidos por esas políticas y programas equitativos para ambos sexos.
- Que exista una instancia dedicada con exclusividad que pueda liderar y dar seguimiento a los cambios.

Existen diferentes tipos de políticas relativas al género y eso será determinante respecto de las limitaciones o potencialidades que tienen los procesos de transversalización al interior de los Estados. Según el grado de acercamiento al género, las políticas públicas pueden clasificarse como sigue[48]:

Negativas al género	Neutras al género	Sensibles al género	Políticas de género	Transformadoras del género
Las desigualdades de género son reforzadas para lograr las metas de desarrollo establecidas. Usa normas, roles y estereotipos que refuerzan las desigualdades de género.	No se considera que el género sea relevante para el logro de los objetivos de desarrollo. Las normas, roles y estereotipos de género no se ven empeoradas ni mejoradas, aunque la omisión reproduce las causas de la desigualdad.	El género constituye un medio para el logro de los objetivos de desarrollo. Trabaja con las normas y roles de género y el acceso a los recursos en la medida que sea útil para el logro de los objetivos.	El género es central para el logro de objetivos de desarrollo positivos. El cambio de las normas y roles y del acceso a los recursos es un componente importante para el logro de los objetivos.	El género es central para la promoción de la igualdad de género y para el logro de objetivos de desarrollo, la transformación de relaciones desiguales de género para promover que se comparta el poder, el control de los recursos, la toma de decisiones y el apoyo al proceso de empoderamiento de las mujeres.

[47]Recomendamos leer más información en el Manual "Tejiendo la igualdad" de Tzinia Carranza (2009). Instituto Estatal de las Mujeres de Chiapas, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. México.
[48] Tomado de INMUJERES (2008). Desarrollo Local con Igualdad de Género. Volumen I. Guía Conceptual. Dirección General de Institucionalización de la perspectiva de género. México.

Por otra parte, en el eje institucional del diseño de políticas públicas, se plantea en general la **creación de una unidad de género** que trabaje de modo transversal y que ocupe espacios jerárquicos de relevancia. Esta Unidad tendrá como primera misión definir un Plan Marco global para incorporar enfoque de género en la institución.

Algunas de las funciones que se recomiendan pueda tener una Unidad de Género son[49]:

- Impulsar la materialización del mandato político y la voluntad en materia de género, en estrategias y acciones concretas.
- Elaborar un diagnóstico que dé cuenta de la situación de hombres y mujeres en el interior de la institución.
- Dictar los lineamientos generales para que el desarrollo del quehacer institucional tenga como eje central la equidad.
- Fomentar la elaboración de estudios e investigaciones en materia de género.
- Coordinar los esfuerzos de sensibilización y capacitación que se requieran.
- Coadyuvar con las áreas responsables las acciones de difusión e imagen de la institución para que sus contenidos reflejen la equidad que vive la institución.
- Realizar de manera constante el monitoreo y la evaluación de las acciones que se emprendan en materia de equidad de género.

Otro tipo de iniciativa institucional, esta vez referida a las reformas a la normatividad interna, pueden ser los Planes de Igualdad de Oportunidades para funcionarios/as de los servicios.[50]

En el ámbito de los presupuestos sensibles al género existen diferentes instrumentos que se han estado usando en varios países en el mundo, algunos de los cuales se centran en la etiquetación del gasto, otras en el análisis sectorial, otros en la definición de presupuestos sensibles al género por resultados, etc.

[49] Tomado del INMUJERES (2001). "Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública". Autoras: Mónica Corona, Laura Correa, María Cristina Espinosa, María Elena Pedraza. Dirección General de Planeación. México.

[50] Recomendamos leer: Provoste, Patricia y Elizabeth Guerrero. "Igualdad de Oportunidades en la Oficina Municipal de Colocaciones". Instituto de la Mujer. Chile.

VII. Bibliografía y Guías

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (1998). "¿Por qué y cómo utilizar indicadores de género?". Servicio Nacional de la Mujer – SERNAM. Santiago de Chile.

Anderson, Jeanine. (1991). Reproducción social/Políticas sociales. SUMBI. Lima. Perú.

_____ (1994). La Feminización de la Pobreza en América Latina. Red de Mujeres, Diálogo Sur-Norte. Perú.

Asesorías para el Desarrollo (2005). "Etnicidad y género. Perspectiva desde la acción pública. Programa Orígenes". Santiago de Chile.

Banco Mundial. A World Bank Group Gender Action Plan (Fiscal years 2007–10). En: Acosta, Francisco (2007). "Discriminación por Género". Investigación del Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad.

Bello, Rosario. (2003). "Propuesta metodológica para la operacionalización de la equidad de género". Encuentro de la innovación y el conocimiento para eliminar la pobreza rural. PROGÉNERO. Lima.

Bello, Alvaro y Rangel, Marta. (2000). "Etnicidad, raza y equidad", CEPAL. Santiago de Chile.

Berríos, Lina. (2009)."Balance crítico sobre la lucha de las mujeres indígenas". Programa Universitario México Nación Multicultural-UNAM y la Secretaría de Asuntos Indígenas del Gobierno del Estado de Guerrero. México.

Bordeau, Pierre. (1990). "la dominatión masculine". Actes de la recherche en Sciencies Sociales. N°48. París. En: Sharim, Dariela (1995). Responsabilidades familiares compartidas: sistematización y análisis. Documento 41. SERNAM. Santiago de Chile.

Centro de estudios para el adelanto de las mujeres y la equidad de género. (2008). "Los derechos humanos y de las mujeres indígenas mexicas: Breve revisión del marco normativo". México.

Centro de Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos y de Habitad. (1994). "El concejal y la concejala tomo tomadores de decisiones". ONU. Quito, Ecuador.

CDI-PNUD. (2006). Informe sobre Desarrollo Humano de los Pueblos Indígenas, Ciudad de México.

CDI (2006). Indicadores socio demográficos de la Población Indígena 2000-2005, presentación en PPT, septiembre.

CDI (2008). Instituto de Salud Pública, Encuesta de Salud y Derechos de las Mujeres Indígenas, ENSADEMI 2008, México.

CDI (2010). Programa Organización Productiva para mujeres indígenas., México.

CENTRO – Instituto de Estudios Socioeconómicos y fomento del Desarrollo. (1998). "Género y desarrollo. Guías de capacitación". Lima, Fondo Contravalor Perú – Canadá.

CEPAL - Comisión Económica para América Latina (1999). "Informe de la reunión de expertas sobre indicadores de género y políticas públicas en América Latina. Santiago de Chile.

_____ (2006), Panorama Social de América Latina, Santiago de Chile

_____ (2007). Consenso de Quito. Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. DSC/1. 9 de agosto de 2007. Quito, Ecuador.

_____ (2010). Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, [en línea]: www.cepal.org/oig.

Cosgrove, Serena (2010). Leadership From the Margins, Rutgers University Press, New Jersey

De Barbieri, Teresita (1992) "Sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodológica". En: Revista Interamericana de Sociología. Año VI. Nº2-3, mayo-diciembre.

De los Ríos, Rebecca. (1993). "Del integracionismo al enfoque de género en las concepciones sobre la salud de la mujer". Ponencia presentada en el Seminario Internacional Presente y Futuro de los estudios de Género en América Latina. Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad. Universidad del Valle. Cali. Colombia.

Enlace Continental de Mujeres Indígenas de las Américas. (2002). "las mujeres indígenas y la propiedad intelectual de sus creaciones." Lima, Perú.

Escalante, Ana Cecilia y María del Rocío Peinador. (1999). "Ojos que ven... corazones que sienten: Indicadores de equidad". Unión Mundial para la Naturaleza y Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. San José de Costa Rica.

Facio, Alda. (1992). "Cuando el género suena cambios trae. Metodología para análisis de género en el fenómeno legal". ILANUD. San José, Costa Rica.

Faúndez, Alejandra. (2007). Indicadores de Género, mitos y leyendas. Documento N°4. Serie Metodologías. Inclusión y Equidad Consultora. Santiago de Chile.

_____ (2010). Etnicidad y Equidad de Género en la Gestión Pública. La experiencia de México. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM y Comisión Nacional de Desarrollo Indígena (CDI). Ciudad de México.

FIMI Foro Internacional de la Mujer Indígena. (2009). Mairin Iwanka Raya: Mujeres Indígenas Confrontan la Violencia. Naciones Unidas.

Fuller, Norma (2000). "Los estudios de género en el ámbito sudamericano". Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú

Gálvez Pérez, Thelma. (1999). "Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1995 – 2001 y la Plataforma de Acción de Beijing. CEPAL. Santiago de Chile.

Giroux, H. (1992). Teoría y resistencia en educación, Siglo XXI, México.

Gisela Espinosa Damián, Libni Iracema Dircio Chautla y Martha Sánchez Néstor (coord.) (2010). "La Coordinadora Guerrerense de Mujeres Indígenas". Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM y Coordinadora Guerrerense de Mujeres Indígenas. México.

Guerrero, Elizabeth (2005). "Transversalización de la perspectiva de género en Chile: En la búsqueda de la equidad". Ponencia presentada en el X Congreso del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo – CLAD- realizado en Santiago de Chile.

Grupo Temático Género. (2000). A propósito del género: aportes a la construcción de indicadores. Organización Holandesa para la Cooperación al Desarrollo – NOVIB. Lima, Perú.

Guzmán, Virginia; Patricia Portocarrero y Virginia Vargas. (1991). "Una nueva lectura: Género en el Desarrollo". Red Entre Mujeres. Flora Tristán Ediciones. Lima, Perú.

Hopenhayn, Martín, Bello, Alvaro y Miranda, Francisca. (2006). “Los pueblos indígenas y afrodescendientes ante el nuevo milenio”, CEPAL, Serie Políticas Sociales Nº 118, Santiago de Chile.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. (2009). Perfil socio demográfico de la población que habla lengua indígena. México.

Instituto de las Mujeres, INMUJERES (2009). Sistema de indicadores de Género. En: http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/index.php

Instituto de la Mujer (1999) “Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Informe Final de las actividades del grupo de especialistas en mainstreaming”. España.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos (1994). Programa de Derechos Humanos y Mujer. Compendio de Documentos Género y Derechos. San José, Costa Rica.

Kerstan, Birgit. (1996). "Enfoques participativos sensibles a los aspectos de género en la cooperación técnica. Manual de entrenamiento". Eschborn, Agencia de Cooperación Alemana, GTZ. Lima, Perú.

Lara, S.M., (2010) “El papel de las mujeres en las migraciones y en la movilidad de los grupos indígenas de México”. En: Instituto Interamericano de Derechos Humanos. “Las mujeres indígenas de América Latina en los procesos migratorios”. Costa Rica.

Londoño, Mari Ladi. (1996) “Género y salud un nuevo paradigma”. Ponencia presentada en el VII Congreso de Sexología “El género un proceso cultural”. Medellín. Colombia.

López, Irene (coord.), Paula Cirujano, Alicia del Olmo, Beatriz Sevilla y Rocío Sánchez (2007). “Género y políticas de cohesión social. Conceptos y experiencias de transversalización”. Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP) – EUROSOCIAL. España.

Lovera, Sara. (2009). “Género en las comunidades indígenas.” Asociación de los derechos de las mujeres y el desarrollo. México.

Martínez, Guadalupe. (2010). “Alianza de Mujeres Indígenas de Centroamérica y México”. México

Ministerio de Asuntos Exteriores de España. (2004). “Guía para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la Cooperación Española”. Preparada por: Alcalde, Ana; López, Irene y Sanz, Belén. Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica. España.

Montecino, Sonia. (1997). “Palabra dicha. Escritos sobre género, identidades, mestizaje”, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Colección de Libros Electrónicos, Santiago de Chile.

Moser, Caroline. (1995). “Planificación de género y desarrollo. Teoría, práctica y capacitación”. Red Entre Mujeres. Flora Tristán Ediciones. Lima, Perú.

Ofelia Quirós. “Glosario de términos sobre género”. Con la colaboración de Grupo Consultivo en Género del MAGA Guatemala.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (1979). Convención sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer CEDAW. Naciones Unidas.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (1990). Informe de Desarrollo Humano.

_____ (1995). Informe de Desarrollo Humano.

_____ (2000). “Gender mainstreaming. Learning and information pack”. Gender in Development Programme.

Quezada, Ángela Elvira (2006.) Evaluación y perspectivas del Programa Organización Productiva para Mujeres Indígenas en el estado de Michoacán en el año 2006. Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco. El Cotidiano, Vol. 23, Núm. 151, septiembre-octubre, 2008, pp. 49-54 México.

Rotondo, Enma y Gloria Vela. (2004). "Indicadores de género: Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA en América Latina y el Caribe". PREVAL / PROGÉNERO. Lima, Perú.

Taborga, Celia y Rodríguez, Loída. (1999). "Enfoque de Género: Manual de Capacitación". Ministerio de Desarrollo Sostenible y Planificación. Dirección General de Asuntos de Género. San José de Costa Rica.

Tobón Coral, Mónica y Jorge Enrique Guzmán Perdomo. (1995). "Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres. Manual de capacitación". Pro equidad; Agencia de Cooperación Alemana – GTZ. Bogotá, Colombia.

United State Agency Inter American Development UNAID. Glosario de términos sobre género. Centro Nacional de la Mujer y la Familia / Glosario de género y salud. Agencia Internacional de Desarrollo de EE.UU. USAID / Glosario FIRE, En: Internet [URL]: http: / / www.fire.or.cr / glosario.htm

Valladares, Laura (2004), Mujeres Ejemplares: Indígenas en los Espacios Públicos. En: *Alteridades*, julio-diciembre, Vol 14, Nº 028, Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, Distrito Federal, México.

Valladares, Laura (2008), "Los derechos humanos de las mujeres indígenas De la aldea local a los foros internacionales". En: Alteridades, Vol. 18, Núm. 35, enero-junio, 2008, pp. 47-65, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa, México

Valladares, Laura (2009), "*Descolonizando el discurso de los Derechos Humanos y colonizando espacios de poder: Experiencias de las mujeres indígenas en América Latina*". En: Valladares, Laura, Maya Lorena Pérez y Margarita Zárate, Estados Plurales: Los retos de la diversidad y la diferencia*", UAM-I&Juan Pablos editor, México*

Valladares, Laura. (2010). "Consulta sobre la situación que guardan los derechos de las mujeres indígenas en sus pueblos y comunidades". Informe Final, UAM-I, GIMTRAP, México.

Valladares, Laura (2010), Informe sobre la situación que guardan los derechos de las mujeres indígenas en el estado de Querétaro, UAM-I, GIMTRAP, México

Valladares, Laura (2010), Consulta sobre la situación que guardan los derechos de las mujeres indígenas en la Zona Metropolitana del Distrito Federal, UAM-I, GIMTRAP, México.

Young, Kate. (1991). "Reflexiones sobre cómo enfrentar las necesidades de las mujeres". En: Guzmán, Virginia y otras (Compiladoras). Una nueva lectura: género en el desarrollo. Lima, Perú.

GUIAS DE APOYO

Alfaro, María Cecilia (1999). "Develando el Género, Elaborando diagnósticos participativos con enfoque de género". Instituto Nacional de las Mujeres INMUJER y Unión Mundial para la Naturaleza. San José, Costa Rica.

Alfaro, María Cecilia (1999). "Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad". Serie Hacia la Equidad. Unión mundial para la naturaleza - Fundación ARIAS para la paz y el progreso humano -Instituto Nacional de las Mujeres. Costa Rica.

Bardáles Céliz, Bárbara (2006). "la transversalización de género en las agencias de cooperación de Ecuador, avances y limitaciones". UNDP, UNIFEM y GTZ. Ecuador.

Blanco Lara y Rodríguez, Guiselle (1999). “Candil en la calle... y luz en la casa: hacia una gestión y gerencia con equidad”. Serie Hacia la Equidad. Unión mundial para la naturaleza - Fundación ARIAS para la paz y el progreso humano -Instituto Nacional de las Mujeres. Costa Rica.

Campillo, Fabiola; Meoño, Carmen (2000). “Indicadores de género en el sector agropecuario. Elaborados en Jornada Mesa de Trabajo Mujer Rural”. FAO y Servicio Agropecuario. Costa Rica.

Cantera, Rocío (1999). “Compartiendo secretos: Sistematizando la equidad”. REDNAS Centroamericanas, con la colaboración de Ana Elena Badilla. Serie Hacia la Equidad. Unión mundial para la naturaleza - Fundación ARIAS para la paz y el progreso humano -Instituto Nacional de las Mujeres. Costa Rica.

Carranza, Tzinnia. (2009). “Tejiendo igualdad. Manual de Transversalización de la perspectiva de género”. Instituto Estatal de las Mujeres de Chiapas, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. México.

CEPAL (2006). “Guía de Asistencia Técnica para la producción y el uso de Indicadores de género”. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile.

CEPAL- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2004). “Informe de la IX Conferencia regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe”. Ciudad de México, México.

CHILE CALIFICA (2008) “Guía conceptual. Términos de economía y economía laboral”. Línea de Mercado Laboral Taller de Mercado Laboral para Orientadores. Santiago de Chile.

De la Cruz, Carmen. (1998)."Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo". Vitoria – Gasteliz, Emakunde, Insituttuo Vasco de la Mujer. España.

Enrique Gomáriz. (1994). “La planificación con perspectiva de género”. Colección Metodologías N°1. San José, Costa Rica.

FAO (2006). “Indicadores de género en el sector agropecuario”. Capítulo 4. En: http://ftp.fao.org/docrep/fao/009/ah492s/ah492s06.pdf. Elaborados en Jornada Mesa de Trabajo Mujer Rural

Instituto Nacional de Las Mujeres INMUJERES. “Programa de adopción de del Modelo de Equidad de Género”. Ciudad de México, México.

Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES (2000). “El enfoque de género en la producción de estadísticas sobre participación política y toma de decisiones en México. Una Guía para el uso y una Referencia para la producción”. Serie Estadísticas de Género. INMUJERES, PNUD, FNUAP, OPS/OMS, UNICEP, UNIFEM, INEGY. México.

Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES (2001). “Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública”. Autoras: Mónica Corona, Laura Correa, María Cristina Espinosa, María Elena Pedraza. Dirección General de Planeación. México.

Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES (2001). “El enfoque de género en la producción de las estadísticas sobre trabajo en México. Una guía para el uso y una referencia para la producción de información”. Serie Estadísticas de Género. INMUJERES, PNUD, FNUAP, OPS/OMS, UNICEP, UNIFEM, INEGY. México.

Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES (2003). “Guía para tu Micro empresa”. Ciudad de México, México.

Instituto Nacional de Las Mujeres INMUJERES (2003). “Manual de desarrollo de indicadores de evaluación de perspectiva de género”. Ciudad de México, México.

Instituto Nacional de Las Mujeres INMUJERES (2006). “Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La sensibilización de género” volumen III. Serie de guías metodológicas. Ciudad de México, México.

Instituto Nacional de Las Mujeres INMUJERES (2006). “Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La perspectiva de género” volumen II. Serie de guías metodológicas. Ciudad de México, México.

Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES (2008). “Desarrollo Local con Igualdad de Género. Volumen I. Guía Conceptual”. Autoras: Graciela Hernández y Cecilia Lynn. Dirección General de Institucionalización de la perspectiva de género. México

Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES (2008). “Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública”. Volumen 1. Ciudad de México.

Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES (2008).“Presupuestos públicos con perspectiva de género”. Ciudad de México, México.

Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES (2009). “Empresas de mujeres = Empresas exitosas. Recomendaciones para hacer crecer tu negocio”. Autores: Héctor Culebro, Karla Alegría Martínez y Aída de los Ángeles Cerda. Ciudad de México.

Instituto Nacional de Las Mujeres, INMUJERES (2005). “Guía metodológica para la inclusión de perspectiva de género en los presupuestos públicos”. Ciudad de México, México.

INSTRAW. (2006). “Potencial de las remesas para el desarrollo desde una perspectiva de género Metodología de Investigación Cualitativa”. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de Las Naciones Unidas para la promoción de la mujer. República Dominicana.

Ministerio de Vivienda y Urbanismo (2002). “Guía para incorporar la perspectiva de género en formulación de estudios MINVU”. Autoras: Sepúlveda Swatson, Daniela y Camilo Arriagada Luco, Camilo. Departamento de Estudios DITEC, MINVU. Gobierno de Chile. Santiago de Chile.

Navarro, Natalia (2007). “Desigualdades de género en las organizaciones. Procesos de cambio organizacional pro equidad”. PNUD – GENERA. El Salvador.

Organización Internacional del Trabajo OIT y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PND (2009). “Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad Social”. Ciudad de México, México.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2008). “Guía: de género para cambio climático”. Ciudad de México, México.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2008). “Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual”. San Salvador, El Salvador.

Requena, María (2002). “Modernización de la Gestión Pública con Equidad de Género, Calidad Total en los Servicios Públicos y Enfoque de Género”. Ponencia para la Conferencia Centro Americana y el Caribe de Reducción de la Pobreza, Gobernabilidad democrática y Equidad de Género. Managua, Nicaragua.

Rodríguez Navas, Myrna (2006). “Guía Metodológica para la participación ciudadana con enfoque de género”, consultoría para ISDEMU y AECI. San Salvador, El Salvador.

Thomas – Slayter, Barbara; Lee Esser, Andrea y Dale Shields. M. “Herramientas para el análisis de Género”. Programa para el Desarrollo Internacional y el Cambio Social.

Glosario

A

ACCION AFIRMATIVA o ACCION POSITIVA

Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Son instrumentos válidos y aceptados para reducir las brechas entre hombres y mujeres como una forma de remover obstáculos para la igualdad y libertad de los individuos que padecen alguna forma de discriminación negativa. Son medidas para remover las discriminaciones existentes y a impedir la realización de nuevas discriminaciones.

ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y REPRODUCCION

Se trata de un conjunto de actividades que desarrollan los miembros de un grupo humano. Estas actividades tienen un patrón espacio-temporal y se realizan en momentos y lugares específicos dependiendo de cada cultural. Algunas actividades exhiben regularidad cotidiana o semanal (trabajo, desplazamientos, comidas, etc.) mientras que otras se repiten con menos frecuencia, muchas veces con patrones estacionales (faenas agrícolas, vacaciones, fiestas, manifestaciones religiosas o culturales, etc.), otras son excepcionales.

ÁMBITO PRIVADO

Constituye el espacio y las acciones que están vinculadas a la familia y lo doméstico, donde las mujeres tienen un papel protagónico que no es valorado en todas sus dimensiones por la sociedad. Este es un nivel primario para la reivindicación de sus derechos.

El ámbito de la sociedad civil desde donde se desarrolla y analiza el trabajo con perspectiva de género, es también un espacio privado, donde surgen intereses sociales no familiares y como producto de la organización económica tiende a agruparse por afinidades, a crear diversas formas organizativas que conducen a demandar, reivindicar o conflictuar como intereses colectivos. Es una dinámica independiente del Estado y al mismo tiempo está fuera de la producción mercantil.

ÁMBITO PÚBLICO

Refiere al espacio y acciones relacionados con la producción, la política y el poder, donde se definen las estructuras económico-sociales-culturales de las sociedades y que constituyen el espacio tradicionalmente masculino.

La contradicción aparente que provoca este término, está en que los productos económicos y sociales que se derivan de las decisiones tomadas en el espacio público tienen una connotación privada que se expresa en el proceso productivo.

Operativamente, y desde el ángulo político, el espacio público en nuestro medio se entiende como un amplio marco institucional y jurídico de representación y control político, en el cual las ciudadanas y ciudadanos encuentran la garantía jurídica para hacer efectivos sus derechos y deberes en el llamado Estado de Derecho.

ANDROCENTRISMO

Supuesto que considera lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudio y de análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana. Confunde la humanidad con el hombre-varón. Es una forma específica de sexismo que se manifiesta sobre todo en la ocultación de las mujeres y en su falta de definición.

En la organización antropocéntrica del mundo, sus estructuras económicas y socioculturales, a partir de la imagen del HOMBRE, percibido fundamentalmente como lo "masculino".

B

BRECHAS DE GÉNERO

Son las diferencias existentes entre hombres y mujeres en relación con las oportunidades y el acceso a recursos que permitan garantizar su bienestar y desarrollo humano. Una de las principales consecuencias de la construcción social de género y de la asignación diferenciada de roles es que hombres y mujeres no acceden en la misma forma a los recursos del desarrollo, ni tienen el mismo control sobre ellos, hecho que coloca a las mujeres en posición de desventaja respecto a los hombres y que explica en gran parte su actual situación en la sociedad. Entre estos recursos se encuentran: recursos materiales y económicos, recursos políticos, recursos educativos y de información y el recurso del tiempo.

C

COMUNIDAD

Conjunto heterogéneo de familias formadas por mujeres y hombres (ancianas/os, adultas/os, jóvenes y niñas/os) en donde se establecen relaciones sociales, productivas y culturales, caracterizadas por una diferenciación genérica determinada históricamente. Generalmente comparten un espacio geográfico claramente delimitado.

CONDICIÓN DE LAS MUJERES

Este concepto alude al concepto material que define la situación de las mujeres: pobreza, falta de acceso a la educación, falta de capacitación, excesiva carga de trabajo, etc. En general, los proyectos dirigidos a atender las necesidades prácticas de género mejoran la condición de las mujeres.

Son los factores y mecanismos sociales, económicos y culturales que mantienen a la mujer en una situación desventajosa y subordinada en relación con el hombre. La forma en que se expresa esta subordinación varía según el contexto histórico y cultural. La condición de la mujer como herramienta conceptual y operativa para el análisis, supone tomar en cuenta su estado material, que se expresa en el nivel de satisfacción de sus "necesidades prácticas", como son el acceso a servicios agua, electricidad, vivienda, atención sanitaria, empleo e ingresos, etc.

CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO

Se refiere a la definición de las características y los atributos que son reconocidos como masculinos o como femeninos, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad. Debe entenderse como parte de un proceso cultural, social e histórico, conocido como proceso de socialización, durante el cual se configuran y se asumen la identidad femenina y masculina.

La construcción social de la identidad del género tiene aspectos comunes y particulares que cambian de un grupo social y cultural a otro, de acuerdo con su acervo cultural, valores y ámbitos o espacios geográficos diferenciados. De este modo se puede hablar de "construcciones sociales" de la identidad de género, en referencia a que no se trata de la construcción de un solo proceso social, sino de muchos. De ahí la heterogeneidad de identidades femeninas y masculinas que se observan en la sociedad.

CULTURA

La cultura, es por lo general, todo lo que aprenden las generaciones y los individuos en el curso histórico de su convivencia social. Es una forma de vida, una manera de ser, un modo de pensar y de sentir y un peculiar estilo de elementos: las creencias, el arte, la moral, las creencias, la tecnología, la tradición, el lenguaje, la religión, el derecho, los símbolos, las costumbres, las relaciones familiares, las vinculaciones entre el individuo y la sociedad, las jerarquías sociales, la igualdad y cualquier otro hábito adquirido y compartido por mujeres y hombres en la vida social, que constituye un legado de siglos de historia en común.

D

DESAGREGACION POR SEXO

Recolección de información diferenciada en base al sexo. Por ejemplo: datos sobre los roles socio-económicos de grupos diferentes de mujeres y hombres.

DERECHOS DE LAS MUJERES

En primera instancia, se parte de la noción fundamental de que los derechos de las mujeres están integrados dentro del ámbito global de los derechos humanos para todo ser humano, hombre o mujer.

En segunda instancia, con el movimiento feminista se abrió el debate sobre los derechos con perspectiva de género, y se evidenció que el "género" no solo se refería a "las maneras en las cuales los roles, las actitudes, los valores y las relaciones con respecto a los niños y niñas, mujeres y hombres se construyen en las sociedades..."; sino que además el "género" también construye instituciones sociales como el derecho, la religión, la familia, la ideología, etc., en las que se crean posiciones sociales distintas para una asignación desigual de derechos y responsabilidades entre los sexos.

El desarrollo de la perspectiva de género contribuyó a visibilizar las relaciones de poder entre los sexos y, por lo tanto, la discriminación padecida por las mujeres en todas las esferas sociales. De esta forma se empezaron a visibilizar toda una gama de "intereses y necesidades humanas", lo mismo que violaciones a los derechos humanos, sentidas mayoritariamente por mujeres y que no eran perceptibles desde la perspectiva androcéntrica.

Por lo tanto los derechos de las mujeres hacen referencia al conjunto de "intereses y necesidades" de la población femenina develados por el debate promovido desde la perspectiva de género y que, en el contexto de los derechos humanos, constituyen una ampliación de los derechos humanos de forma específica para la población femenina. Esto le da un carácter inclusivo al tema de los derechos humanos universales, lo que debe entenderse como un avance sustantivo en dicha materia.

DESARROLLO CON ENFOQUE DE GÉNERO

Concepto que se refiere a la construcción de relaciones de equidad y solidaridad entre géneros como condición para la realización personal y el desarrollo integral.

Parte de la idea central de que mujeres y hombres son actores del desarrollo, por lo que ambos deben tener acceso a los recursos, los beneficios que genere y sobre todo el acceso compartido a las decisiones. Sin embargo, es importante recordar que hombres y mujeres tienen necesidades y expectativas diferentes que el desarrollo debe proveerles, por lo tanto las políticas de desarrollo que se impulsen tienen que responder además a esas necesidades específicas de hombres y mujeres, y en esa medida diseñar las estrategias adecuadas para asegurarles las oportunidades de acceso a los recursos y beneficios de los géneros.

El fundamento de este concepto propone que para que haya desarrollo con enfoque de género, se debe trabajar en la sustentación de la equidad como principio generador de oportunidades para mujeres y hombres, poniendo énfasis en la situación particular que atraviesa la mujer en determinados contextos laborales, comunitarios y familiares, donde y por la forma en que se ha estructurado la división del trabajo y las funciones asignadas tanto a hombres como a mujeres, suele ocurrir que las mujeres aparecen en clara desventaja respecto a los hombres. Esta lógica es la que se debe superar para optar por un desarrollo más equitativo.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Una primera noción respecto a este concepto alude a la "división del trabajo socialmente establecida con base en las diferencias sexuales". De este modo, se incluiría la noción acuñada de "división genérica del trabajo", la cual "alude a la atribución diferencial que se hace convencionalmente de capacidades y destrezas de mujeres y hombres, y consecuentemente a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social...".

Esto significa que socialmente al hombre se le ha dado el rol de "proveedor" de la familia y a la mujer el de "reproductora", responsable del hogar y la crianza de los hijos. Extensivamente, vemos que se trata de una división del trabajo por género, pero que "es específica de cada cultura y época en particular", por lo que no

se trata de una división social del trabajo universal y rígido, sino que posee un carácter flexible. De ahí que se considere que puede adaptarse a la realidad particular en la que serían definitorias determinadas circunstancias socioeconómicas de una comunidad, región o grupo familiar –tales como enfermedad, ausencia de un miembro clave, pérdida de empleo o de ingresos-, la degradación de recursos naturales, o la influencia de un proyecto de desarrollo local o regional. En estos casos, la división sexual del trabajo o por género, tiende a diluir o desaparecer en términos de los roles "tradicionales" de mujer y hombre que socialmente les han sido dados.

DISCRIMINACIÓN RACIAL

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública, (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial).

DOMINACIÓN DE GÉNERO

Es la "capacidad de controlar y decidir sobre la vida del otro género. En un sistema de género, donde el dominio es patriarcal, se establecen relaciones no equitativas entre hombres y mujeres. Además se asegura el monopolio de poderes de dominio al género masculino y a los hombres, mientras el género femenino y las mujeres quedan sujetas al dominio masculino. Por eso los hombres suelen normar a las mujeres, dirigirlas y controlarlas, casi de manera incuestionable"

E

ECONOMIA REPRODUCTIVA

Conjunto de actividades no remuneradas y de carácter no financiero, principalmente desarrolladas por las mujeres, que se realizan en el hogar y en la comunidad.

EMPODERAMIENTO

Concepto central de la perspectiva de género. Incluye el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres. Es importante destacar que el término poder se utiliza en el sentido de poder para, por ejemplo, el reconocimiento de las propias capacidades y habilidades para ejercer influencia, poder y liderazgo en algunas o todas las relaciones sociales, y actuar en función de ese reconocimiento-- y no en el sentido de poder sobre otras personas.

El término ha sido acuñado por los movimientos feministas y de mujeres para describir el proceso de toma de conciencia de género, así como para la toma de posición con respecto al poder en sociedades patriarcales y el accionar personal y colectivo que les conduzca a diseñar formas alternativas para su ejercicio.

También puede entenderse como el "proceso que experimentan individual y colectivamente los seres humanos que sufren la discriminación, entre ellos las mujeres, en el cual adquieren valoración de sí mismas, conocimientos, destrezas y habilidades que les permiten, gradualmente, decidir su propio destino...". Este proceso de empoderamiento, tiene como referente u objetivo central, que las mujeres "amplíen su poder relativo frente al hombre".

ENFOQUE INTERCULTURAL

Apunta a reconocer la existencia de una diversidad de culturas en las sociedades que deben convivir entre sí sobre la base del respeto a sus cosmovisiones y a los derechos humanos de sus portadores. En este marco, la emergencia en la agenda pública global de la importancia de la diversidad y la identidad ha ido acompañada del desarrollo y la universalización de los derechos económicos, sociales y culturales. Bajo estos parámetros es visible y legítima la necesidad de que los indígenas y afrodescendientes accedan de manera equitativa a una ciudadanía moderna que, como ha planteado la CEPAL, considere los rasgos y conductas propios que definen la identidad de la región latinoamericana. Dicha identidad está basada en múltiples y diversas identidades específicas que más que ser un obstáculo, como hasta ahora se les ha mirado, ofrece amplias posibilidades de crecimiento y desarrollo para la integración y la cohesión social en el continente. Para hacerse cargo de este desafío, hay que asumir un enfoque que valorice las identidades étnicas y las diferencias culturales a la luz del

reconocimiento del carácter multiétnico y pluricultural de las sociedades latinoamericanas, abandonando así el paradigma negador y homogeneizador que ha caracterizado a la región[51].

EQUIDAD DE GÉNERO

Equidad equivale a justicia: "es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad" sin que esto implique razones para discriminar.

La equidad apunta a que mujeres y los hombres tienen derecho a acceder a las oportunidades que les permita en forma individual y colectiva alcanzar un desarrollo humano integral.

ESTEREOTIPO

Los estereotipos son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo de personas, en función de la edad, el sexo la etnia u otras características. Suelen ser irracionales, erróneos, rígidos y presentan una gran resistencia al cambio. Además suponen una generalización excesiva de una característica o aspectos de grupo o la persona a que se refieren.

ESTEREOTIPO DE GÉNERO

En todas las sociedades existe una idea más o menos estereotipada de cómo son las mujeres y como son los hombres, es decir de sus respectivos conjuntos de virtudes y defectos. Estos conjuntos o paradigmas se denominan estereotipo de género.

La psicóloga feminista Victoria Sau describió en su libro "Ser mujer: el fin de una imagen tradicional" los elementos que definen los estereotipos de género masculino y femenino.

Masculino	Femenino
- Estabilidad emocional - Mecanismos de autocontrol - Dinamismo - Agresividad - Tendencia al dominio - Afirmación del yo - Aspecto afectivo poco definido - Aptitud para las ciencias - Racionalidad - Franqueza - Valentía	- Inestabilidad emocional - Falta de control - Pasividad - Ternura - Sumisión - Dependencia - Muy marcado - Intuición - Intuición - Frivolidad - Miedo

ETNICIDAD

Etnicidad significa identificación con o sentirse parte de un grupo étnico y exclusión respecto de otros debido a esta afiliación. El sentimiento étnico varía en intensidad dentro de los diversos grupos étnicos y países, y de acuerdo a las condiciones históricas y sociales existentes.

Su origen se encuentra en el concepto griego *ethnos* que significa pueblo o nación; su uso generalizado ha emergido como reemplazo de la desprestigiada palabra raza. Pero, no es un sinónimo, porque mientras raza se refiere a características fenotípicas, etnicidad se refiere a cultura y, específicamente, a diferencias culturales.

[51] Bello, A. y M. Rangel (2002), "La equidad y la exclusión de los pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina y el Caribe". En: Revista de la Cepal Nº 76, Santiago.

G

GENERO EN EL DESARROLLO (GED)

Visión de desarrollo que pretende mejorar la posición de las mujeres en relación a los hombres de manera que beneficie y transforme la sociedad en su totalidad.

Apunta a la construcción de relaciones de equidad y solidaridad entre géneros como condición para la realización personal y el desarrollo integral.

Surge como un enfoque diferente al predominante de "Mujeres en el Desarrollo", implementado en las décadsa del 70 y 80 que hace considera la elaboración de una serie de políticas dirigidas a las mujeres en tanto personas vulnerables y con un rol clave en las familias laves para superar la pobreza en hogares en riesgo social. En el caso del enfoque de Género en el Desarrollo (GED) sitúa la desventaja de las mujeres no sólo en las condiciones de vida de las mujeres sino también en su posición, entendida como la ubicación social y económica de las mujeres respecto a los hombres.

H

HOGARES ENCABEZADOS POR MUJERES

Hogares en los cuales no hay hombres adultos presentes (debido a divorcio, migración, viudez, etc.), u hogares en los que los hombres, aunque estén presentes, no contribuyen a sus ingresos (debido a enfermedad, alcoholismo, drogadicción, desempleo, etc.).

I

IDENTIDAD DE GÉNERO

Alude al modo en que el ser hombre o mujer viene prescrito socialmente por la combinación de rol y estatus, atribuidos a una persona en función de su sexo y que es internalizado por cada persona. Las identidades y roles atribuidos a uno de los sexos son complementarios e interdependientes con los asignados al otro; así por ejemplo, dependencia en las mujeres e independencia en los hombres.

La identidad de género supone un cruce constante de variables. Así por ejemplo, se es mujer en una sociedad determinada, pero simultáneamente se puede ser joven (categoría de edad), indígena (categoría étnica), pobre (categoría de clase).

IGUALDAD

El concepto de igualdad en relación al género involucra tres dimensiones:

Igualdad de oportunidades: Es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.

Igualdad de trato: presupone el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.

Igualdad de derechos: se trata de la situación real igualitaria en donde las mujeres y los hombres comparten igualdad de derechos económicos, políticos, civiles, culturales y sociales

J

JEFA DE HOGAR

Designación que se hace a la posición de la persona responsable del sostenimiento económico de la familia y de la toma de decisiones dentro de la misma; la cabeza del hogar es percibido como el miembro que brinda el sustento financiero, los demás se ven como "dependientes".

A pesar de que históricamente se ha percibido la jefatura de hogar como una característica masculina, las estadísticas demuestran que en nuestros países es cada día mayor la cantidad de mujeres jefas de hogar. Actualmente se pueden observar dos tipos de hogares encabezados por mujeres: los hogares donde la pareja masculina está permanentemente ausente y la mujer está sola, separada, divorciada viuda, y los hogares donde la pareja masculina está temporalmente ausente.

L

LIDERAZGO

Es la capacidad de influir de manera personal o colectiva en la vida pública y privada. El ejercicio de un nuevo liderazgo o de un liderazgo género sensitivo implica redefinir el concepto de poder incorporando las habilidades y los saberes de las mujeres, usando el poder para crecer, junto y con las otras personas. Este liderazgo requiere ser: sensible a las necesidades de las mujeres; democrático y transformador; con sentido de autocuidado y calidad de vida; autónomo e independiente; informado y con propuestas; positivo y creativo; personal y colectivo; solidario y sororario; y transformador de las relaciones de dominación.

M

MACHISMO

Fenómeno sociocultural que exalta los valores masculinos, la hombría, la virilidad, el poder de los hombres, expresado con violencia, fuerza y, ante todo, la actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres.

También, el machismo es la actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres. El machismo lo constituyen aquellos actos, físicos o verbales, por medio de los cuales se manifiesta de forma vulgar y poco apropiada el sexismo subyacente en la estructura social.

MAINSTREAMING

Enfoque político cuyo objetivo es la integración de las mujeres en la “corriente principal” del desarrollo (reconocimiento de la necesidad de influir en todas las metodologías, análisis, políticas y planificación desde una perspectiva de género). El objetivo inmediato es la mejora de la posición social y económica de las mujeres. Véase también Transversalidad.

MUJERES EN EL DESARROLLO (MED)

El enfoque de Mujeres en el Desarrollo (MED) fue introducido en la cooperación al desarrollo en los años setenta tras la primera conferencia mundial de las mujeres en México en 1975. Partió del supuesto de que las mujeres quedaron excluidas y no tematizadas en el proceso y programas del desarrollo y exigió su inclusión en ellos. Para lograr un desarrollo más eficiente se intentó integrar las mujeres en el proceso de desarrollo existente. Las estrategias del MED se centran sobre todo en la implementación de proyectos dirigidos a mujeres y proyectos que tengan integrado alguna actividad específica para las mujeres. Para posibilitar su inclusión el desarrollo, se veía necesario aumentar la productividad o los ingresos de las mujeres, así como las habilidades de ellas para cuidar el hogar o para brindar servicios gratuitos a la comunidad. Así, una crítica respeto al enfoque MED era que su aplicación en consecuencia de su aplicación se produjo un aumento de la carga de trabajo de las mujeres, sin proporcionarles mayor poder económico independiente y la mera integración de las mujeres en los modelos de desarrollo existente, sin consultarles sobre el tipo de desarrollo que buscan.

Además, se critica que las relaciones de poder entre hombres y mujeres no estaban tematizadas en el enfoque MED y así, un cambio de dichas relaciones hacía una mayor igualdad sería imposible.

N

NECESIDADES DE GÉNERO

Este término viene de un Concepto elaborado por Maxine Molyneux en su estudio sobre las políticas sandinistas dirigidas a las mujeres nicaragüenses en los años 80. Molyneux diferencia entre intereses estratégicos e intereses prácticos de los géneros para integrar tanto la variedad de intereses que puedan tener los diferentes grupos de mujeres como los intereses que les son comunes a cada género.

En 1989 Caroline Moser tradujo este concepto en el lenguaje de la cooperación aplicando los términos en necesidades prácticas y estratégicas.

NECESIDADES PRÁCTICAS DE GÉNERO

Son las que derivan de las actividades o roles que desempeñan hombres y mujeres, y que se orientan a facilitar el cumplimiento de ese rol. Por eso, suelen percibirse a la mujeres como madres, amas de casa y proveedoras de las necesidades básicas de la familia, donde surgen necesidades que se perciben de forma inmediata y que tienen que ver con la sobrevivencia y deficiencias en las condiciones de trabajo que se traducen en necesidades como: falta de alimentos, de agua potable, de vivienda, de energía eléctrica, de instalaciones sanitarias, de empleo, de ingresos.

Estas necesidades de hombres y mujeres ubicados en los niveles sociales bajos, usualmente están ligadas a “estrategias de supervivencia”, lo que no permite que la mujeres superen esta posición desventajosa y no promueve la igualdad. Entonces es importante distinguir que las mujeres y los hombres asumen unos roles sociales que son diferentes entre sí, y que el acceso y control sobre los recursos y los beneficios dependen del tipo de relaciones establecidas entre ellos.

NECESIDADES ESTRATEGICAS DE GÉNERO

Un elemento fundamental para comprender las necesidades estratégicas es el concepto de “poder”, entendido en este caso como un eje vertebral desde donde se articulan tales necesidades estratégicas, por lo que las demandas de género se asocian con el aumento de control sobre los beneficios, los recursos y oportunidades por parte de las mujeres, para que mejoren su posición. En tal sentido, están referidas a “todo aquello que hay que remediar para superar la posición subordinada de las mujeres a los hombres en la sociedad, y tienen que ver con la potenciación de la mujeres”.

También estas necesidades varían de acuerdo con el contexto social, económico y político en el que tienen lugar, usualmente tienen relación con problemas de igualdad, como la capacitación de las mujeres para que accedan a oportunidades de trabajo y de información, a remuneración igual que la de los hombres por trabajo de igual valor, al derecho a la propiedad de la tierra, la prevención del acoso sexual en el trabajo, la violencia doméstica y su libertad de elección acerca de la maternidad.

O

ORGANIZACIÓN GENERICA

Las diferentes relaciones sociales culturales en el tiempo, establecen una estructura rígida y desigual que determina la o las ideologías de la misma sociedad, que en su conjunto define posiciones y determina normas y reglas de conducta y aplicación del poder, para grupos que genéricamente se identifican como "masculino" y "femenino".

La organización genérica es una estructura de poderes, jerarquías y valores. La diferencia genérica por sí misma no crea distribución desigual de poderes. De hecho, la desigualdad de poderes se basa en la incidencia de los sujetos en el mundo y en la valoración que se hace de ella.

Desde la organización genérica, las necesidades le asignan tareas diferentes al hombre y a la mujer. En la mayoría de las culturas, tanto la mujer como el hombre realizan trabajos productivos (producen bienes y servicios por un salario o por subsistencia), pese a que en la mayoría de las situación específicas, el trabajo productivo está claramente dividido en aquel correspondiente al hombre (arar, trabajar con máquinas) y el de la mujer (plantar, desmelazar y enseñar a los niños). Las mujeres son principalmente responsables del trabajo reproductivo (es decir: cocinar, lavar, limpiar, cuidar niños, atender enfermos y mantener condiciones adecuadas en el hogar reproducir y mantener la fuerza laboral). Entre el hombre y la mujer, principalmente el hombre, asumen el trabajo comunitario para mantener y mejorar la comunidad (juzgar conflictos, hacer leyes, intervenir en política, organizar ceremonias y festividades así como trabajar en cuestiones comunitarias).

P

PAPELES ASIGNADOS EN RAZÓN DEL GÉNERO

Los respectivos comportamientos, tareas y responsabilidades socialmente determinados de las mujeres y los hombres se basan en ciertas percepciones en cuanto a cómo deben actuar una y otros. Los papeles que desempeñan las mujeres y los hombres pueden modificarse temporal o definitivamente en respuesta a determinados eventos o procesos, como por ejemplo, crisis económica, catástrofes naturales y situaciones de urgencia o de posguerra, en los cuales la dinámica de adopción de decisiones y responsabilidades puede cambiar.

La modificación de las respectivas funciones puede producirse con el paso del tiempo y los cambios sociales, económicos y políticos, o bien por decisiones de las personas interesadas.

PARIDAD

Se concibe como una medida para alcanzar igual representación entre hombres y mujeres en espacios determinados. Por ejemplo, se habla de paridad en los gabinetes ministeriales.

PATRIARCADO

En su sentido literal significa gobierno de los padres. Históricamente el término ha sido utilizado para designar un tipo de organización social en el que la autoridad la ejerce el varón jefe de familia, dueño del patrimonio, del que formaban parte los hijos, la esposa, los esclavos y los bienes. La familia es una de las instituciones básicas de este orden social. Los estudios de género definen este término como un sistema de relaciones sociales sexo–politicas basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y en la solidaridad interclases e intragénero instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva es una orientación analítica-operativa. Su utilidad analítica sirve tanto para orientar la formulación de proyectos y programas, como para rediseñar las intervenciones y políticas públicas en su sentido más amplio, ya sea dando nuevos énfasis, redistribuyendo la asignación de recursos, rediseñando sistemas de información o seguimiento, generando nuevos procedimientos y normas, etc.

La categoría de género hace referencia a los procesos económicos, sociales y culturales que definen y determinan las diferencias de oportunidades y condiciones de vida de mujeres y hombres en la sociedad.

PLANIFICACION CON ENFOQUE DE GÉNERO

Planificación que integra la variable género dentro del proceso de formulación de políticas o programas públicos, a partir de la realización del diagnóstico, el diseño, la implementación y la evaluación. Incluye indicadores de impacto destinados a evaluar los efectos de los proyectos en la situación de las relaciones de género

La planificación de género es un conjunto teórico de procedimientos, metodologías y herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de desarrollo y forma así parte fundamental de la perspectiva de género en el desarrollo. La planificación de género fue sobre todo promovido por Caroline

Moser. Implica entender el proceso de la planificación como un proceso de naturaleza política y no sólo técnico ya que considera la desigualdad entre hombre y mujeres y pone como punto de orientación el logro de la igualdad y la equidad entre ellos. El objetivo de la planificación de género es "emancipar a la mujer de su subordinación y llevarla a alcanzar la igualdad, la equidad y el empoderamiento..." (Moser 1995). La base conceptual de la planificación de género es la diferenciación de roles y necesidades prácticas y estratégicas entre hombres y mujeres.

POBLACION INDIGENA

La definición de lo que se va a entender por "población Indígena" está relacionada con la concepción de ciudadanía y tiene amplias consecuencias para poder conocer la situación que viven los pueblos indígenas en un territorio determinado.

En este sentido, es preocupación global, expresada en diversos foros internacionales, avanzar en criterios que aporten a una mayor visibilización de los pueblos indígenas en las distintas sociedades. De este modo, en la reunión realizada en Nueva York en 2004 sobre "Recopilación y Desglose de datos relativos a los Pueblos Indígenas", se plantearon las siguientes recomendaciones:

1) Se recomienda que: "los Estados miembros incluyan preguntas sobre la identidad indígena en todas las actividades pertinentes de recopilación de datos, respetando plenamente el principio de autoidentificación".
2) "La recopilación de datos sobre los pueblos indígenas debería llevarse a cabo en forma acorde con el principio del libre consentimiento fundamentado previo en todos los niveles y tener en cuenta los principios fundamentales de las estadísticas oficiales establecidas por la Comisión de Estadística sobre la base de la decisión C (47) de 1994 de la Comisión Económica para Europa... y los derechos colectivos de los pueblos indígenas. En el caso de los pueblos indígenas que viven aislados voluntariamente, no se deberían utilizar las actividades de recopilación de datos como pretexto para obligarlos a establecer contacto."
3) "La información debería recopilarse de conformidad con las disposiciones relativas a los derechos humanos y las libertades fundamentales, y con las normas sobre la protección de los datos y las garantías de respeto de la privacidad, incluido el respeto de la confidencialidad."
4) "Los pueblos indígenas deberían participar plenamente y en igualdad de condiciones en todas las etapas de la recopilación de datos, en particular la planificación, la puesta en práctica, el análisis y la difusión, el acceso y la respuesta, y contar con recursos suficientes y capacidades apropiadas para ello."

La Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de México (CDI) considera población indígena a todas las personas que forman parte de un hogar indígena, donde el jefe(a) del hogar, su cónyuge y/o alguno de los ascendientes (madre o padre, madrastra o padrastro, abuelo(a), bisabuelo(a), tatarabuelo(a), suegro(a) declaró ser hablante de lengua indígena. Además, también incluye a personas que declararon hablar alguna lengua indígena y que no forman parte de estos hogares. Con este criterio, se incorpora en la población indígena al universo de personas que aún no siendo hablantes de lengua indígena comparten modos de vida y relaciones activas en el marco de las identidades étnicas.

POLÍTICA DE GÉNERO

Políticas que tengan en cuenta las relaciones entre hombres y mujeres y sus diferentes posiciones sociales en todos los ámbitos de actuación. Tienen como un horizonte la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Una política de género debe analizar el respectivo contexto, formular los obstáculos que quedan para el logro de la igualdad en el contexto concreto y elaborar sus medidas teniendo en cuenta los resultados del análisis previo. A diferencia de una política para mujeres, la política de género no solamente trata de apoyar a las mujeres para que entren en las esferas dominadas por los varones, sino busca transformar las situaciones de discriminación y subordinación de un sexo sobre otro.

POTENCIACION DE GÉNERO

Proceso a través del cual las mujeres y los hombres que se encuentran en situación desfavorable aumentan su poder de decisión y su acceso a los conocimientos y a los recursos, incrementando su participación en sus comunidades a fin de lograr un mayor control sobre su propio medio.

R

RACISMO

Ideología que preconiza la jerarquización de los grupos humanos en base a ciertos rasgos fenotípicos y/o características culturales (etnicidad).Valores positivos y negativos, de orden psicológico, moral y estético, son atribuidos en una jerarquía social basada en un fenotipo específico y/o identidad étnica como mecanismo de legitimación de la dominación, la discriminación y la exclusión social.

ROL DE GÉNERO

El rol (o papel) es una categoría y un concepto sociológico que viene de la corriente constructivista. Se refiere al conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido un rol por una persona, su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple.

Los roles/ papeles de género son comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social dado, en la que sus miembros están condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades. Los roles de género varían según el contexto, la cultura y el punto histórico.

Los roles que desempeñan tanto hombres como mujeres son los siguientes:

Rol Reproductivo: Las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y cuidado de los miembros de la familia y la organización y mantenimiento del hogar.

Rol Productivo: Las actividades que producen ingresos personales y para el hogar. Los ingresos pueden ser en dinero o en especie. Incluye, tanto la producción para el mercado con un valor de cambio, como la producción de subsistencia o doméstica con un valor de uso más un valor de cambio potencial.

Rol de Gestión Comunal: todas las actividades que se realizan para facilitar el desarrollo, de la comunidad o de la organización. Pueden tomar la forma de trabajo voluntario en la promoción y manejo de servicios en los barrios, o la de trabajo organizativo dentro de las estructuras formales en gremios, partidos, etc.

S

SEGREGACION EN EL TRABAJO/EN EL EMPLEO

Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Segregación horizontal: Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

SEXISMO

Teoría y práctica basada en la inferioridad del sexo femenino que viene legitimado por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. El sexismo es una construcción multidimensional. Sus aspectos pueden mostrarse tanto de manera hostil como benévola, patente o encubierta. Es un conjunto de métodos empleados para mantener uno de los sexos dominados, en una situación de inferioridad, subordinación y explotación. El sexismo patriarcal se basa en el Androcentrismo. Establece un sistema de legitimación para monopolizar el poder de dominio y de violencia en manos de los hombres.

El término sexismo fue difundido en los años sesenta por los movimientos feministas en Estados Unidos con la intención de crear un análogo al término racismo para poder determinar la opresión del sexo femenino.

Se diferencia entre Sexismo y Patriarcado, siendo el primero el conjunto de prácticas, simbolismos, lenguaje, estereotipos, relaciones de poder entre los sexos y el segundo el sistema establecido e institucionalizado para garantizar el dominio de lo masculino frente a lo femenino.

La construcción de un orden simbólico sexista en el que las mujeres son consideradas inferiores a los hombres implica una serie de comportamientos y actitudes estereotipados que conducen a la subordinación de un sexo con respecto al otro.

Algunas autoras establecen diferencias entre machismo y sexismo, ya que mientras el machismo es una actitud inconsciente -en el sentido de que cuando a una persona con comportamientos machistas se le explica su actitud puede optar por abandonarlos- el sexismo representa una actitud consciente que propicia la dominación y subordinación del sexo femenino con respecto al masculino.

Las formas más relevantes de sexismo son el machismo, la misoginia y la homofobia. Y una característica común a todas ellas es que son expresiones de dominio masculino patriarcal.

SEXO

Este término se opone al de "género", se refiere a las diferencias biológicas entre las mujeres y los hombres, que son universales. Conviene utilizarlo cada vez que se haga referencia a las mujeres y a los hombres en cuanto pertenecen a diferentes categorías físicas.

SOCIALIZACION DE GÉNERO

Es el proceso a través del cual los niños y las niñas desde muy temprana edad van siendo formados para el desempeño de aquellos roles asignados socialmente, a fin de que respondan a los comportamientos esperados.

T

TEORÍA DE GÉNERO

Utiliza la diferencia entre sexo y género como herramienta heurística central. Busca recoger la diversidad en los modos en que se presentan las relaciones de género, al interior de las distintas sociedades y de la misma sociedad y, a la vez, dar cuenta de la identidad genérica tanto de hombres como mujeres.

TRABAJO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO

El trabajo productivo indica aquellas actividades humanas que producen bienes o servicios y que tienen un valor de cambio, por lo tanto que generan ingresos tanto bajo la forma de salario o bien mediante actividades agrícolas, comerciales y de servicios desarrolladas por cuenta propia. Bajo esta acepción de trabajo productivo, se estaría indicando que aquellas actividades realizadas por una mujer o un hombre que no generan ningún tipo de ingresos monetarios son “improductivos”.

El trabajo reproductivo constituye un conjunto de tareas necesarias para garantizar el bienestar y supervivencia de las personas que componen el hogar. Este trabajo reproductivo se entiende en dos niveles fundamentales:

- La reproducción biológica: la gestación, el parto y la lactancia del niño.
- La reproducción social: mantenimiento del hogar y la reproducción de hábitos, normas que, incluye la crianza, la educación, la alimentación, atención y cuidado de los miembros y organización y, leyes, costumbres y valores de un grupo social determinado.

Se trata de dos categorías de análisis complementarias. El trabajo reproductivo cumple un rol fundamental de carácter biológico y en la reproducción social del individuo para desarrollarlo como ser humano; es decir, este es el nivel donde realmente nos realizamos como seres humanos con principios, valores y costumbres que dicen de nuestra condición humana y sobre todo de seres sociales en constante formación o reproducción. El trabajo reproductivo es entonces la piedra angular de nuestra sociedad.

Por su parte el trabajo productivo le permite a ese ser humano (mujer u hombre), reproducir a su familia desde el punto de vista alimentario y darle todas las demás condiciones sociales necesarias; además, le permite reproducirse el (ella) mismo (a) como persona en sus condiciones materiales de existencia. En suma el trabajo productivo, como producción social, es la fuerza motora que transforma a la sociedad y posibilita el trabajo reproductivo en una relación dialéctica que permite la existencia de la humanidad.

TRIPLE ROL

El concepto del triple rol de las mujeres es una forma de clasificar las diferentes funciones que cumplen las mujeres en los hogares. Se refiere al ejercicio de tres roles simultáneos que deben asumir algunas mujeres, particularmente aquellas que pertenecen a sectores de bajos ingresos: trabajadora remunerada, a cargo de las labores reproductivas no remuneradas y ejerciendo liderazgos y acciones comunitarias.

U

Universalidad de los Derechos Humanos.

La universalidad significa que el único requisito para la titularidad de los Derechos Humanos es la condición de ser humano. Si los Derechos Humanos son efectivamente universales, para ser titular de tales derechos no puede exigirse ningún requisito particular, además de la condición de miembro de la especie humana, la titularidad y la garantía de tales derechos es completamente independiente de las situaciones y posiciones jurídicas que eventualmente desempeñen. Cualesquiera que sean tales circunstancias, situaciones jurídicas, todo ser humano, por el mero hecho de su pertenencia a la especie biológica *homo sapiens* es titular de derechos humanos.

V

VIOLENCIA DE GÉNERO O POR RAZONES DE GÉNERO

Las Naciones Unidas reconocen en 1980 la violencia contra las mujeres como el crimen encubierto más frecuente del mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres la define como "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada".

Las agresiones de todo tipo que padecen las mujeres son una manifestación más de las relaciones de desigualdad que existen entre mujeres y hombres. La violencia de género se fundamenta en las relaciones asimétricas entre ambos géneros que afecta a toda la organización social, convirtiéndose en uno de los más graves problemas políticos y sociales de la actualidad en el mundo.

Sus manifestaciones son muy variadas; desde las más evidentes (malos tratos físicos y psíquicos, realizados en el ámbito doméstico), las agresiones sexuales, acoso sexual, violación, hasta las más sofisticadas, como la publicidad, ya que proyecta imágenes de las mujeres que no se corresponden con la realidad, utiliza un lenguaje que distorsiona, desvirtúa y modifica la realidad, simplificando y empobreciendo la imagen de la sociedad y de las personas. Análisis realizados revelan que la utilización en la publicidad de la imagen de la mujer contribuye a reforzar los prejuicios sexistas sobre el papel de las mujeres en la sociedad.

En la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Beijing (Pekín) en 1995, se reconoció que la violencia ejercida contra las mujeres es un obstáculo para la igualdad, el desarrollo y la paz de los pueblos, impidiendo que las mujeres disfruten de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Impreso en Ciudad de México en el mes de Mayo de 2011