

**Manuales para la formación y fortalecimiento
de la participación política de mujeres indígenas**

TOMO II

Derechos de las mujeres de pueblos indígenas: Agendas y Liderazgos



INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

Consejero Presidente

Dr. Lorenzo Córdova Vianello

Consejeros Electorales

Lic. Enrique Andrade González

Mtro. Marco Antonio Baños Martínez

Mtra. Adriana M. Favela Herrera

Mtra. Beatriz Eugenia Galindo Centeno

Dr. Ciro Murayama Rendón

Dr. Benito Nacif Hernández

Dr. José Roberto Ruiz Saldaña

Lic. Pamela San Martín Ríos y Valles

Mtro. Arturo Sánchez Gutiérrez

Lic. Javier Santiago Castillo

Secretario Ejecutivo

Lic. Edmundo Jacobo Molina

Contralor General

C.P. Gregorio Guerrero Pozas

Director Ejecutivo de Capacitación Electoral y Educación Cívica

Mtro. Roberto Heycher Cardiel Soto

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

A las organizaciones

Red de Mujeres Jóvenes Indígenas de Campeche y Yucatán: Péepenó ob
Observatorio de Violencia social y de Género en Campeche
Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A.C.
Círculo Profesional para la Formación con Equidad de Género Nduva Ndandi A.C.
Jamut Boó
Naxihi Na Xinxe Na Xihi. Mujeres en Defensa de la Mujer A.C.

A las facilitadoras de los talleres piloto

Distrito Federal: Elvira C. Pablo Antonio y Claudia Vásquez Ortuño
Yucatán: Sharon Renee Cano Chulim, Yamili Chan Dzul y Nohemí Tuz Canté
Campeche: Argentina Casanova y Liliana Lomelí
Sonora: Laura Manuela Hernández Urzúa y Casilda Flores Álvarez
Baja California: Esther Ramírez González
Oaxaca: Beatriz Hernández Bautista, Areli López Quiroz, Alicia Guzmán Ortiz,
Rebeca Hernández Vásquez

Por sus comentarios y sugerencias al documento

Aracely Burguete Cal y Mayor
Alejandra Benítez Silva
Cristal Mora Patricio
Denisse Casas Ortiz
Dulce Patricia Torres Sandoval
Mariana Aidee Mercado Ocampo
Zenaida Pérez Gutiérrez

A todas las mujeres que participaron en los talleres piloto

INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

Coordinación del proyecto

Mtro. Sergio Santiago Galván
Mariana Aidee Mercado Ocampo

INSTITUTO DE LIDERAZGO SIMONE DE BEAUVOIR A.C.

Directora Ejecutiva

Ximena Andión Ibáñez

Coordinadora del Programa de Mujeres Indígenas

Zenaida Pérez Gutiérrez

Autoras

María Estrella Gómez Tovar
Christian Aurora Mendoza Galán

Con la colaboración y contenidos de:

Luz Adriana Arreola Paz
Celia Aguilar Setién
Dolores Figueroa Romero
Juan López Intzin
Georgina Méndez Torres
Liliana Vianey Vargas Vásquez

Revisión y corrección

Liliana Vianey Vargas Vásquez

Diseño

Mitzi Jimena Azpeitia Espinosa

Primera edición, 2016

D.R. 2016 Instituto Nacional Electoral Viaducto Tlalpan 100, colonia Arenal Tepepan, delegación Tlalpan, 14610, Ciudad de México

ISBN en trámite

Material de distribución gratuita, queda prohibida su venta o uso con fines de lucro.

Se autoriza la reproducción total o parcial de esta obra, siempre y cuando se cite puntualmente la fuente.

INDICE

Presentación	6
Conociendo el manual	7
Módulo 1: Derechos de las mujeres indígenas: Agendas y Liderazgos.....	12
I. Derechos Humanos para todas y todos.....	16
II. Los derechos de las mujeres y los derechos de los pueblos indígenas son derechos humanos.....	21
III. ¿Cuáles son los derechos de las mujeres indígenas?.....	26
IV. Las mujeres indígenas se organizan por sus derechos	37
V. Evaluación del módulo	40
VI. Mapa conceptual del Módulo 1	41
Módulo 2: Liderazgos para la transformación social	42
I. La participación política y el poder, ¿Por qué no nos gusta hablar de poder?.....	46
II. El empoderamiento personal.....	51
III. Liderazgos de las mujeres	54
IV. Retos de las mujeres para ejercer liderazgos	58
V. Evaluación del módulo	63
VI. Mapa conceptual del Módulo 2	64
Anexos	65
I. Dinámica de Integración grupal.....	72
II. Glosario de términos	73
III. Glosario pedagógico	75
IV. Referencias	75

Presentación

Los “Manuales para la Formación y el Fortalecimiento de la participación política de las mujeres indígenas” surgen como resultado de la colaboración entre el Instituto Nacional Electoral (INE) y el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir A.C. (ILSB), y pretenden ser una herramienta para motivar e incrementar la participación política de mujeres indígenas mexicanas en contextos diversos.

Ambas instancias reconocen a las mujeres indígenas como actoras relevantes, que con gran fuerza cuestionan la desigualdad étnica y de género aún enraizada en el país, desarrollan propuestas para el avance de sus derechos y que requieren mayores espacios para ser escuchadas. Es así que en esta serie de manuales se retoman tanto las experiencias de los procesos de educación cívica del INE, de la formación de liderazgos del ILSB así como las voces y propuestas de las mujeres indígenas de diferentes partes del país.

Estos contenidos recuperan los aportes de mujeres indígenas y no indígenas, de académicas, activistas y funcionarias, de mujeres jóvenes y de aquellas con más años de experiencia. Es producto de una construcción colectiva entre quienes aportaron contenidos teóricos, guías metodológicas y recomendaciones, a partir de la experiencia de las réplicas de talleres piloto en seis estados de la República.

La serie de manuales se compone de varios tomos que están pensados para que puedan ser utilizados por instituciones, organizaciones, colectivos, partidos políticos, grupos y personas que tengan interés en promover el derecho a la participación de las mujeres y de los pueblos indígenas, y de manera particular, de las mujeres indígenas.

El tomo “Derechos de las Mujeres Indígenas: Agendas y Liderazgos” analiza la importancia de la interdependencia entre los derechos de los pueblos indígenas y de las mujeres para el pleno cumplimiento de sus derechos como mujeres indígenas. Contempla que para avanzar hacia un ejercicio más pleno de sus derechos, es necesario tomar posiciones de liderazgo congruentes con la propia identidad.

Está compuesto por dos módulos que contienen un contexto teórico y una guía metodológica para realizar actividades con grupos de mujeres. Pretenden ser una herramienta para generar aprendizajes significativos e incentivar mecanismos de reflexión y diálogo, mediante la cual las participantes podrán aprender de manera recíproca, estrategias para incrementar su participación en diversos espacios, con la convicción de que hay mucho que decir, aportar y cambiar para seguir en el fortalecimiento de la democracia del país.



Conociendo el manual

Las guías a lo largo del trayecto

El manual pretende entretejer las perspectivas de género, derechos humanos e interculturalidad e intenta incorporarlas dentro de las lecturas y de las actividades propuestas para los talleres.

Desde la *perspectiva de género* las actividades hacen referencia a cómo las construcciones culturales tienen efectos en las desigualdades de trato y de oportunidades especialmente entre hombres y mujeres, así como a la necesidad de promover acciones para la igualdad de derechos entre los sexos.

Desde la *perspectiva de derechos*, las lecturas y dinámicas llaman la atención sobre la responsabilidad del Estado en hacer respetar, garantizar y proteger el ejercicio de los derechos humanos de las personas en general y de las mujeres indígenas en particular, así como en el hecho de que las y los ciudadanos deben de contar con herramientas para su exigibilidad.

Desde la *perspectiva intercultural* se afirma a lo largo del manual que México está poblado por grupos culturalmente distintos que han vivido en condiciones de desigualdad por esta causa, y que por tanto, es necesario revertir esta condición como parte de la construcción de un Estado democrático.

Con estas perspectivas, todas las actividades del manual buscan que las reflexiones conduzcan a las participantes a tomar conciencia de que México es un Estado pluricultural pero con fuertes desigualdades entre personas indígenas y no indígenas, y entre hombres y mujeres. Desde este contexto, las actividades también buscan la generación de nuevas propuestas a las formas de relación entre ciudadanas y ciudadanos, en un marco de pluralidad y diversidad social y cultural, en el que los derechos humanos sean la plataforma de alianza para el avance de la justicia y la igualdad.

Para que lo anterior sea posible, la participación de las mujeres indígenas es pieza fundamental y es necesario fomentarla y hacerla visible.

El Manual

Este tomo es parte de la serie “Manuales para la Formación y el Fortalecimiento de la participación política de las mujeres indígenas” que tienen como objetivo final promover e incrementar la participación política de mujeres indígenas en diversos contextos.

La serie está compuesta por distintos tomos, que si bien, son complementarios, pueden aplicarse por separado según el perfil del grupo y de la facilitadora. Cada tomo a su vez se conforma por dos módulos que pueden trabajarse de manera continua o en momentos distintos, según las necesidades del grupo.

Manuales para la Formación y el Fortalecimiento de la Participación Política de las Mujeres Indígenas

Manual Derechos de las Mujeres Indígenas: Agendas y Liderazgos	
Módulo	Tiempo
Módulo 1: Derechos y agendas políticas de las mujeres indígenas	7.5 horas
Módulo 2: Liderazgos para la transformación social	8 horas
Total	15.5 horas

A lo largo del manual, la facilitadora contará con lecturas de apoyo seguidas de guías pedagógicas como base fundamental para la preparación de los talleres y la realización de las actividades.

Las Lecturas

Tienen el objetivo de proporcionar a las facilitadoras un sustento teórico básico con el que pueda orientar las reflexiones grupales. Debe considerarse que la lectura previa es la plataforma para realizar las actividades, de tal modo que a partir de ella, la facilitadora tenga la confianza para resolver u orientar dudas o preguntas del grupo durante el transcurso de las sesiones. Para ello, se sugiere que la facilitadora realice una lectura reflexiva del documento e identifique los conceptos básicos de cada tema.

Las Actividades

Después de cada lectura, se ofrece una guía pedagógica que permitirá a la facilitadora desarrollar paso a paso las actividades propuestas para reflexionar con el grupo los temas de cada módulo. En este apartado, se ofrecen de manera ordenada ideas claras y planificadas para trabajarlas grupalmente, sin embargo, bajo el criterio de cada facilitadora, se podrán modificar según las necesidades educativas y el perfil de las participantes.

Los Anexos

Se encuentran en la parte final y contienen un par de actividades adicionales para favorecer la dinámica grupal. También en este apartado se puede encontrar un glosario de términos de cada módulo para su rápida consulta.

Las participantes

Las actividades de este manual están dirigidas a mujeres indígenas que:

- Forman parte de grupos organizados (mixtos o de mujeres) como organizaciones, colectivos, redes, entre otros.
- Son consideradas líderes en su ámbito.
- Tienen aspiraciones para participar en la administración pública, y/o que ya han tenido algún cargo en puestos de toma de decisión.
- Desean incrementar sus conocimientos y habilidades sobre derechos humanos de las mujeres y de los pueblos indígenas para mejorar el desempeño de sus responsabilidades dentro de la administración pública, partidos políticos, organizaciones o instancias comunitarias.

Las facilitadoras de los talleres

Gran parte del éxito de la implementación de los manuales recaerá en la calidad de la facilitación de las actividades. Será muy relevante la experiencia y conocimientos previos de la facilitadora, particularmente en la administración de los tiempos y en la preparación de los talleres.

Se espera que la facilitadora cuente con:

- Experiencia como tallerista, especialmente con grupos de mujeres.
- Experiencia de trabajo en comunidades indígenas.

- Conocimientos básicos sobre género y derechos humanos.
- Sensibilidad y compromiso hacia los pueblos indígenas y con el avance de los derechos de las mujeres.

Se sugiere que la facilitadora sea originaria o habite en la región donde se pretendan llevar a cabo los talleres, esto ayudará a empatizar y a desenvolverse de manera más apropiada frente al grupo, incluso, si hubiera condiciones, podría realizar el taller en lengua originaria.

En caso de que el grupo requiera que las actividades se desarrollen en el idioma originario, se recomienda que la facilitadora cuente con apoyo de traducción, para lo cual es deseable que la persona a cargo de la traducción revise previamente este material e intercambie con la facilitadora ideas para interpretar conceptos no existentes en la lengua originaria; también puede invitar a las participantes para que la apoyen en la traducción, interpretación y reflexión de los conceptos.

Las Recomendaciones

Para preparar el trabajo con el grupo

Además de los puntos anteriores, aquí se enlistan algunas recomendaciones que pueden ser de utilidad para la facilitadora durante la preparación y desarrollo de los talleres.

Para prepararse

- Realizar la lectura completa del manual.
- En caso de tener dudas, buscar fuentes de información complementaria.

- Retomar las recomendaciones puntuales que están al inicio de cada módulo.
- Conocer las características del grupo y preparar el taller en función de ellas: grado de monolingüismo, nivel escolar promedio y habilidades de lectura y escritura. En caso de que las participantes y la facilitadora hablen la misma lengua originaria, se recomienda que el taller transcurra en ese idioma.
- Conocer y adecuarse al contexto de la localidad y/o comunidad. En caso necesario adaptar los ejercicios a la realidad local de las mujeres.
- Al inicio del módulo presentar ante el grupo: los objetivos, conocimientos, habilidades y valores que se desean desarrollar durante el taller.
- Explicar los alcances de los talleres con base en las expectativas de las asistentes.
- Al inicio de cada actividad, se recomienda realizar una lluvia de ideas para identificar los conocimientos temáticos de las participantes.
- Hacer uso de casos concretos de la realidad local de las mujeres cuando sea necesario utilizar ejemplos.
- Ser cuidadosas con los tiempos. Si se está en una situación en la que se deben priorizar dinámicas, retomar aquellas actividades que cumplan con los objetivos planteados y que además, respondan al perfil, contexto y proceso educativo del grupo.
- Utilizar el mapa conceptual del módulo para repasar los principales conceptos y/o para aclarar dudas grupales.

Sobre el proceso del grupo

- Promover la escucha y respeto a la diversidad de opiniones. En el rol también de moderadora; la facilitadora le recordará al grupo que todas tienen el derecho de participar y dar su opinión en la diversidad. Se debe fomentar el respeto mutuo. Se recomienda recalcar que constituyen fuentes de conocimientos las experiencias de otras personas.
- Promover la integración grupal: se puede lograr con la rotación de las integrantes de los equipos durante las dinámicas, incluso, en espacios informales como los descansos.
- Los resultados de las actividades del manual pueden provocar que el grupo tenga deseos y/o necesidades de seguir trabajando juntas en otros procesos, por ello la integración es esencial.

Para preparar las actividades del taller

Para tener un ambiente cálido de aprendizaje, se requieren condiciones óptimas que ayuden a desarrollar el taller en un entorno agradable. Además de lo anterior, se recomienda que la facilitadora prevea algunos aspectos como la composición del grupo, el apoyo para el trabajo frente a grupo, el lugar en donde se realizará el taller y los materiales que utilizará.

El grupo

Se sugiere que el número máximo de participantes por grupo sea de 30 integrantes a fin de que existan condiciones que permitan un diálogo incluyente y plural.

Es probable que algunas madres vayan acompañadas de sus hijas e hijos pequeños; para tal caso, se recomienda tener en consideración, dinámicas, espacios y materiales exprofeso

para trabajar con las y los menores, de tal manera que el grupo de mujeres pueda concentrarse en su trabajo.

El equipo

Se recomienda tener un equipo de tres personas para realizar el taller: una que sea la encargada de asegurar el aspecto logístico y el suministro de materiales; las otras dos serán las facilitadoras. Alternar las actividades entre dos facilitadoras permitirá al grupo mayor concentración; pues implica un cambio de ambiente, de dinámicas, de timbre de voz e inclusive, se puede experimentar el toque personal que cada facilitadora le proporciona a las actividades. Del otro lado, permitirá a las facilitadoras alternar los roles, el de ayudante y el de facilitación, esta dinámica hará que el taller sea más fluido y enriquecedor.

Materiales

Los materiales que se requieren para las dinámicas se mencionan al inicio de cada módulo en cada carta descriptiva. Se recomienda ampliamente que se revise el material con suficiente antelación para conseguir lo necesario y no tener la presión del tiempo y de la escasez. Hay que recordar que en algunas comunidades no siempre se encuentran todos los materiales.

Infraestructura

El espacio donde se pretenda llevar a cabo la actividad debe de tener las condiciones adecuadas como suficiente luz, amplitud y que no haya mucho ruido. Se sugiere colocar mesas en forma de herradura y evitar las mesas redondas o separadas, ya que dificultan la charla grupal.

Es recomendable identificar las conexiones eléctricas, probar previamente todos y cada uno de los aparatos electrónicos

que se van a utilizar para verificar la corriente eléctrica.

En los lugares fríos o muy calurosos, se deben buscar lugares apropiados para evitar el cansancio a causa del clima. Hay lugares donde llueve mucho, para este caso es necesario cerciorarse que el techo no sea de lámina, pues genera mucho ruido. En el caso de que la actividad se vaya a realizar bajo un árbol; es importante que cuente con suficiente sombra y que haya un lugar para pegar hojas de rotafolio, o en su caso, se sugiere llevar un pizarrón portable.

Flexibilidad

Trabajar en comunidades indígenas o con población indígena implica tener flexibilidad para adecuarse a las circunstancias relacionadas con la vida cotidiana local, especialmente de las mujeres. Hay algunos contratiempos que se pueden presentar relacionados con la distancia, el clima, las festividades, eventos o cualquier otra actividad no prevista por las organizadoras o por las propias asistentes. Hay que tener en cuenta que algunas de las participantes tienen que viajar al lugar de la reunión y regresar a sus hogares durante el mismo día.

Tomar en consideración estas circunstancias puede ayudar a prepararse para que a pesar de algunos inconvenientes, el encuentro cumpla con los objetivos trazados. Se recomienda para ello tener siempre en mente la posibilidad de flexibilizar horarios y actividades.

The background of the slide is a teal color with a repeating pattern of white, stylized leaf outlines. The leaves are arranged in a dense, overlapping manner, creating a textured, organic feel. A black horizontal bar is positioned across the upper middle of the slide, containing the text.

MÓDULO 1

Derechos de las mujeres indígenas: Agendas y Liderazgos

Objetivos de aprendizaje

Objetivo general: Identificar el marco y los instrumentos que protegen y respaldan los derechos de las mujeres indígenas para que desde sus contextos como ciudadanas construyan y demanden puntos de agendas políticas que incentiven la garantía de sus derechos.

Para cumplir el objetivo general, se trabajarán los siguientes conocimientos, habilidades, valores y actitudes en las participantes:

Conocimientos	Habilidades	Valores y Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los derechos humanos de las mujeres y los instrumentos nacionales e internacionales que los protegen. • Identificar los derechos humanos de los pueblos indígenas y los instrumentos nacionales e internacionales que los protegen. • Identificar el marco de derechos humanos que protege los derechos de las mujeres indígenas • Identificar las características de una agenda política de mujeres indígenas • Analizar ejemplos de agendas temáticas que mujeres indígenas organizadas han desarrollado y que actualmente utilizan para impulsar la garantía de sus derechos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer la relación entre los derechos humanos de las mujeres y los derechos humanos de los pueblos indígenas • Reconocer problemáticas comunes que enfrentan las mujeres indígenas y analizarlas desde una perspectiva de derechos humanos. • Diseñar acciones para contrarrestar los problemas y necesidades que afectan a las mujeres indígenas de su comunidad • Realizar los primeros pasos para la elaboración de una agenda política de mujeres indígenas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar la importancia de la existencia de derechos humanos para todas y todos. • Concientizar que la discriminación impide que gocemos todos los derechos humanos. • Reflexionar sobre la existencia de grupos con situaciones especiales de discriminación. • Reflexionar sobre la importancia de la existencia de derechos humanos de las mujeres, de pueblos indígenas y de mujeres indígenas. • Concientizar que el Estado tiene obligación de respetar, garantizar y proteger el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres indígenas. • Valorar la necesidad de impulsar agendas políticas de mujeres indígenas organizadas.

Carta descriptiva del módulo

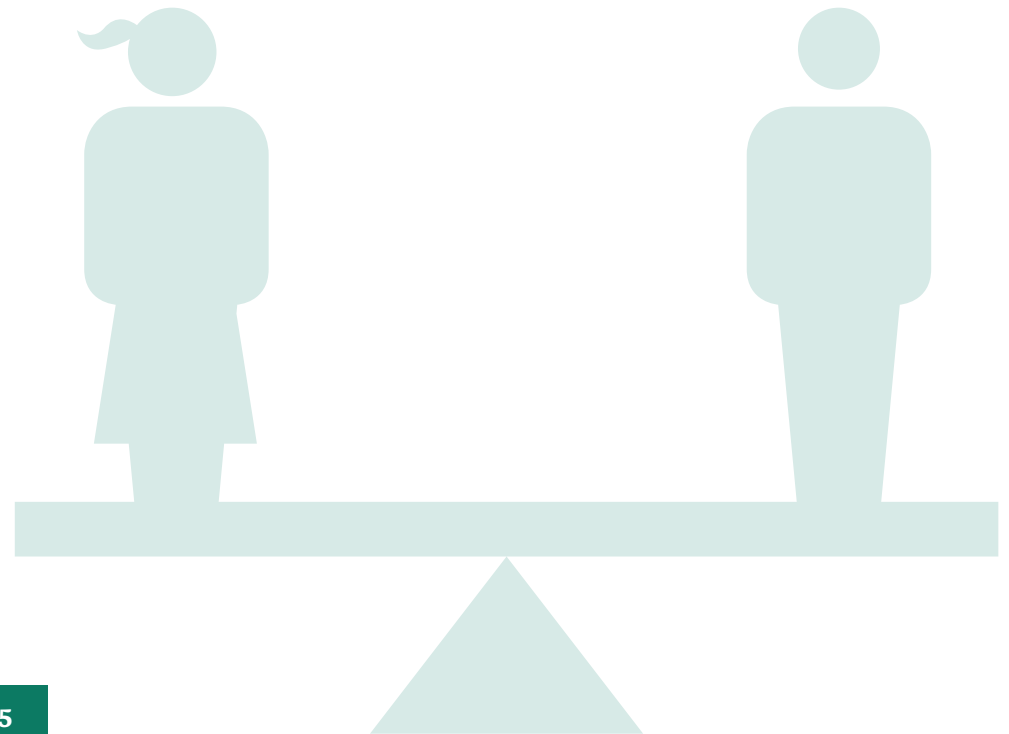
Contenido	Objetivo de aprendizaje	Estrategias de Enseñanza/ Aprendizaje*	Recursos Materiales	Tiempo**	
				Parcial	Acumulativo
Derechos Humanos para todas y todos.	Reconocer la importancia de la existencia de los derechos humanos para todas y todos.	Agrúpense.	Figuras o tarjetas adheribles de diferentes colores o formas (para pegar en la frente) y plumones.	1 hora y 30 min.	1 hora y 30 min.
Los derechos de las mujeres y los derechos de los pueblos indígenas son derechos humanos.	Reconocer la relación entre los derechos humanos de las mujeres y los derechos humanos de los pueblos indígenas.	La historia de mi comunidad.	Tarjetas blancas y plumones.	2 horas	3 horas y 30 min.
- Derechos humanos de las mujeres - Derechos humanos de los pueblos indígenas - ¿Cuáles son los Derechos de las Mujeres Indígenas?	Identificar los derechos humanos de las mujeres indígenas.	Casos “Valentina Rosendo Cantú” y “Rosa Liberta Xiap Riscajché”.	Copia de los Casos: “Valentina Rosendo Cantú” y “Rosa Liberta Xiap Riscajché”, rotafolio y plumones.	1 hora y 30 min.	5 horas
Las mujeres indígenas se organizan por sus derechos.	Identificar las problemáticas y demandas que tienen las mujeres indígenas de su comunidad para establecer una agenda e impulsar la garantía de sus derechos.	Agenda de las mujeres indígenas de mi comunidad.	Rotafolios y plumones.	2 horas	7 horas
Evaluación del módulo.	Reflexionar los aprendizajes del módulo para resolver dudas e inquietudes.	“Antes creía que... Ahora sé que...”	No requiere materiales.	30 min.	7 horas y 30 min.

*Las estrategias de enseñanza - aprendizaje vienen desarrolladas a detalle más adelante, después de cada lectura de apoyo.

**Los tiempos expuestos son aproximados, estos varían dependiendo del número de participantes que conforman el taller y del manejo del grupo por parte de la facilitadora.

Consejos y recomendaciones para este módulo

- Identificar los conocimientos previos que tiene el grupo sobre derechos humanos e integrar estos recursos a lo largo de la sesión. Se sugiere incentivar la participación grupal.
- Si después de leer los contenidos del módulo, la facilitadora desea tener mayor información, se recomienda buscar fuentes complementarias de derechos humanos de las mujeres, pueblos indígenas y mujeres indígenas. Algunas ligas de interés se ofrecen en las referencias del módulo.
- Recordar que este módulo es una introducción a los derechos y que no pretende especializar a las participantes en temas jurídicos sobre derechos humanos.
- Indagar a nivel local o regional si existen agendas de mujeres indígenas para retomar como ejemplo a lo largo de la sesión.



Introducción

Este módulo tiene sus antecedentes en el Manual “Identidad y Participación de Mujeres de Pueblos Indígenas” en el que se reflexionó la importancia del fortalecimiento de la participación de las ciudadanas indígenas desde su identidad étnica y de género, y que desde esta trinchera, puedan colocar sus demandas comunes que han estado excluidas de muchos espacios públicos.

En este módulo se busca ahondar en los derechos que atañen particularmente a las mujeres indígenas, así como provocar el interés en la construcción de agendas locales que sirvan como plataforma para la exigencia de sus derechos como mujeres integrantes de un pueblo indígena.

I. Derechos Humanos para todas y todos

Lectura

Como fue visto en el *Manual: Identidad y Participación de las mujeres de Pueblos Indígenas* -de esta misma serie de manuales-, para vivir en una sociedad democrática es indispensable la plena participación de la ciudadanía.

Es una realidad actual que no todas las ciudadanas ni ciudadanos tienen condiciones para participar de manera igualitaria, esto sucede por muchas razones, pero una particularmente importante es que existen múltiples formas de discriminación que impiden que muchas personas y grupos gocen plenamente de sus derechos.

La discriminación se da por una serie de acciones que tienen como objetivo o consecuencia afectar de manera negativa el ejercicio de los derechos humanos de personas -o grupos

de personas-; estas acciones se realizan a partir de creencias de superioridad que tienen unas sobre otras por motivos tan diversos como los raciales, étnicos, de género, religiosos, de discapacidad, entre muchos otros.

Una grave consecuencia de la discriminación es la afectación de los derechos de las personas, como el derecho a la educación, a la salud, al trabajo o a la participación; por ello, las personas que padecen discriminación no pueden participar libre ni activamente en las decisiones que les afectan.

Los derechos humanos son atributos que tenemos todas las personas por el simple hecho de existir. Para su mejor entendimiento, fueron desarrollados en documentos y mecanismos que tienen el objetivo de erradicar las causas estructurales de la desigualdad social que impiden el ejercicio de una ciudadanía plena.

Problemas graves como el racismo, la tortura y la violencia de género, entre muchos otros, han sido condenados a nivel internacional y se han generado Convenciones, Protocolos, Declaraciones y otros documentos y mecanismos que dan guía a los países para que aborden estas y otras problemáticas con el objetivo de eliminarlas.

Por estas razones, hoy se sabe que es necesario **fundamentar la democracia en el reconocimiento y goce de los derechos humanos**, para promover el respeto a la dignidad y la participación de todas las personas y pueblos.

El Sistema de Derechos Humanos

Existe un Sistema Internacional de Derechos Humanos que comenzó a crearse en 1948, después de la Segunda Guerra Mundial. Durante el tiempo que duró esta guerra, se llevaron

a cabo crímenes de lesa humanidad que se fundamentaron en el argumento de la superioridad de una “raza” sobre otras. Hoy es sabido que sólo hay una raza: la humana, y **que no existen pruebas científicas para decir que hay grupos humanos inferiores y otros superiores.** Por lo tanto, el racismo es irracional y sus manifestaciones se sustentan en creencias falsas.

En respuesta a la grave situación que se vivió durante la Segunda Guerra Mundial, representantes de los países del mundo se reunieron en la Asamblea General de Naciones Unidas y determinaron que la discriminación racial era una de las más grandes amenazas al mundo “civilizado”. Con estas reflexiones crearon la Declaración Universal de los Derechos Humanos en donde se enuncian los derechos básicos de la humanidad.

Después de un tiempo, las sociedades se percataron de que **aunque en la Declaración Universal de los Derechos Humanos dice que todas las personas son iguales, en la realidad no sucede** así, porque aún existen sociedades donde encontramos a quienes piensan que existen superioridades por características físicas, étnicas, culturales o de cualquier otro tipo. Por ello, el Sistema de Derechos Humanos se vio en **la necesidad de desarrollar derechos para grupos específicos por su condición particular de desigualdad.**

Es así que de esta Declaración emanaron los fundamentos de los derechos humanos y de ella se han derivado un sinnúmero de documentos como Pactos, Convenios, Convenciones y Protocolos, a los que comúnmente se les conoce como **Instrumentos Internacionales de derechos humanos y que hablan de derechos específicos** relacionados con población en condiciones especiales de desigualdad, como pueden ser las mujeres y los Pueblos Indígenas.

Cuando estos instrumentos son firmados y adoptados por los países, se vuelven de cumplimiento obligatorio dentro de sus fronteras.

Existen otros documentos como las Declaraciones y los Programas, que aunque no generan obligaciones legales para los países, contienen principios sobre derechos específicos que ayudan a orientar las políticas internas para la mayor garantía de derechos.

Desde el año 2011, los Instrumentos Internacionales ratificados por México tienen rango constitucional, esto quiere decir, que los derechos contenidos en estos documentos internacionales tienen la misma importancia y validez que lo escrito en la Constitución Mexicana. Así lo dice el artículo 1:

“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte (...)”

Para todas y todos los mexicanos este hecho es trascendental, ya que significa que el Estado Mexicano – es decir, todas las instituciones que organizan la vida política del país- tiene la obligación de implementar todas las responsabilidades adquiridas en el ámbito internacional para garantizar la protección de los derechos humanos de toda la población.

Dentro de los Instrumentos de derechos humanos que se han desarrollado a nivel internacional, están los relacionados con derechos de las mujeres y de Pueblos Indígenas. Estos mandatos internacionales han tenido efectos a nivel nacional convirtiéndose en leyes que deben implementarse para incrementar la garantía de sus derechos.

Actividad: “Agrúpanse”

Objetivo: Reconocer la importancia de la existencia de los derechos humanos para todas y todos.

- Temática a trabajar: Derechos humanos para todas y todos.
- Tiempo: 1 hora y 30 minutos
- Materiales: Figuras, tarjetas o estampas adheribles de diferentes colores o formas -para pegar en la frente-. Es necesario tener varios ejemplares de las mismas figuras y uno de una figura. Por ejemplo, para un grupo de 30 personas: 6 estrellas, 6 círculos, 6 triángulos, 6 cuadrados, 5 octágonos y 1 figura de corazón.

Desarrollo: Se les solicita a las participantes que se formen en círculo; la facilitadora pega una figura en la frente de cada una, al mismo tiempo les pide que con una mano tapen la figura de tal forma que nadie se percate de la pieza adherida.

Una vez que la facilitadora concluya de pegar a todas las participantes una figura -incluyendo la única diferente-, se les instruye a las participantes que a partir de ese momento, no deben de hablar ni una sola palabra durante la realización de la actividad. Posteriormente se le solicita a las participantes retirar la mano de su frente, al mismo tiempo que se les indica la siguiente instrucción: ¡agrúpanse!, esto significa que no se les dirá que formen equipos o alguna otra instrucción, solo agrúpanse.

A partir de ese momento, la facilitadora guarda silencio y deja que el grupo actúe libremente sin dirección alguna ni otra

instrucción. Por regla general, las personas empezarán a agruparse por colores o formas. Se guiarán por las imágenes y se dejarán llevar por sus propias compañeras quienes las pueden integrar o rechazar de los distintos grupos que se vayan conformando, según sea el caso.

Para la figura única existen dos posibilidades; puede ocurrir que quede excluida de todos los grupos o que sea protegida o sobreprotegida por algún grupo en particular. La interacción de las participantes se da por terminada según como se vaya desarrollando la actividad.

Al terminar, en plenaria se realiza una discusión con respecto a las implicaciones que tiene el excluir a una persona con base en su “diferencia”. En esta discusión se analiza el sentir de la persona discriminada o protegida según como haya transcurrido la dinámica; se invitan a las participantes a tomar conciencia sobre la manera en cómo la discriminación puede ejercerse de manera involuntaria pero igualmente destructiva.

A partir de la reflexión grupal, la facilitadora explica que una grave consecuencia de la discriminación, es que las personas son afectadas en sus derechos y que traen como resultado la limitada participación en las decisiones que les afectan.

Después de esta introducción, la facilitadora expondrá el tema “Derechos humanos para todas y todos”. Puede destacar los puntos enunciados en el recuadro, e irlos relacionando con las ideas principales que se trabajaron al terminar la actividad “Agrúpanse”.

Ideas claves para trabajar con el grupo

- Los derechos humanos son atributos que tenemos todas las personas por el simple hecho de existir.
- Todas las personas tenemos derechos humanos sin importar situación económica, físico, género, sexo, nacionalidad, religión, condición económica, etc. Para trabajar este contenido, se puede partir de lo que se reflexionó en la actividad anterior; particularmente se recomienda hacer énfasis sobre el caso de la participante con etiqueta diferente.
- Que la discriminación impide que gocemos todas las personas, por igual, de todos nuestros derechos humanos.
- Que para cumplir los Derechos Humanos existe un sistema internacional que ha generado documentos guías para que los países tengan orientación sobre cómo pueden hacer cumplir los derechos humanos dentro de sus territorios.
- Que existen grupos con situaciones especiales de discriminación como las mujeres y pueblos enteros como los indígenas; sobre lo anterior, se han generado documentos de derechos humanos particulares.
- Que cuando los países firman documentos internacionales adquieren compromisos para su cumplimiento e implementar mecanismos al interior de sus territorios, a fin de que estos acuerdos aterricen a nivel estatal, municipal y local.
- El Estado mexicano tiene la obligación de respetar, garantizar y proteger el ejercicio de los derechos humanos.
- Para garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos, las y los ciudadanos deben conocerlos para exigirlos.

Preguntas para generar la reflexión grupal

- ¿Qué significa discriminar?
- ¿Por qué se discrimina?
- ¿Qué podemos hacer para no discriminar y/o no ser discriminadas?
- ¿Las mujeres indígenas son sujetas de derechos? ¿Por qué?
- ¿Por qué fue necesario plantear derechos para grupos específicos?

Reflexiones finales: Como cierre, la facilitadora puede mencionar que si bien, las mujeres y los Pueblos Indígenas poseen derechos humanos, estos por sí solos han sido insuficientes para dar una respuesta adecuada a las condiciones particulares de discriminación que experimentan.

Consejo para la facilitadora

- Se sugiere realizar la dinámica antes de exponer el tema de discriminación, con el fin de que las participantes se comporten tal y como lo haría cualquier persona que no tenga información sobre el tema, y que no esté sensibilizada al respecto. De esta manera, comprobarán que, en muchas ocasiones las personas cometen actos discriminatorios sin tener la deliberada intención de hacerlo, es decir, se puede discriminar de forma inconsciente, por costumbre y/o por imitación.
- Es importante recordar que las preguntas que se presentan en cada actividad son guías que pueden servir para enriquecer la discusión con la finalidad de que sea el grupo quien analice y profundice cada tema. Las preguntas no tienen que ser respondidas una por una, ya que cada grupo tendrá su propio proceso de análisis y reflexión. La facilitadora puede incluir alguna otra pregunta que le parezca relevante.



II. Los derechos de las mujeres y los derechos de los pueblos indígenas son derechos humanos

Lectura

Los Derechos Humanos de las Mujeres

Si bien, las mujeres debieran de disfrutar de todos los derechos humanos reconocidos a nivel internacional, éstos por sí solos han sido insuficientes para dar una respuesta adecuada a la diversidad, especificidad y complejidad de las problemáticas de las mujeres. Como se reflexionó en el Manual: Identidad y Participación de las mujeres de Pueblos Indígenas, las mujeres aún experimentan desigualdad con respecto a los hombres en ámbitos tan diversos como el social, político y económico, entre otros.

Debido a los obstáculos que enfrentan para ejercer todos los derechos ya existentes, y gracias a las presiones sociales de muchos grupos feministas a lo largo de la historia, se han elaborado Instrumentos Internacionales que abordan situaciones que las afectan de manera particular, tanto en los espacios públicos como en los privados, esto con el propósito de lograr la eliminación de las inequidades históricas y las injusticias estructurales que experimentan en todos los países del mundo.

Los instrumentos de derechos humanos de las mujeres tienen como objetivo romper con el sistema de jerarquías, de subordinación y discriminación entre los géneros, comprometiendo a los Estados y haciendo extensivo a la sociedad en general, el respeto de las normas, costumbres y prácticas que garanticen una real igualdad entre hombres y mujeres.

Los principales derechos de las mujeres a los que hacen referencia los instrumentos internacionales, son: el derecho a la igualdad y no discriminación en la vida política, social y económica; el derecho a la salud, especialmente a la salud sexual y reproductiva, y el derecho a una vida libre de todo tipo de violencia en los espacios públicos y privados.



Derechos de las mujeres indígenas: Agendas y Liderazgos

Los Instrumentos Internacionales y Nacionales más importantes para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres son los siguientes:

Nombre del Instrumento	Datos Relevantes
INTERNACIONALES	
Convención contra todas las formas de discriminación contra la mujer. (Conocida como CEDAW por sus siglas en inglés).	<ul style="list-style-type: none"> • De 1979. En vigor en México desde 1981. • Protege los derechos humanos de las mujeres. Enfatiza el derecho a la igualdad en ámbitos como el político, social, económico y cultural. • Cuenta con un Comité que se encarga de dar seguimiento para que los países cumplan sus obligaciones.
Protocolo Facultativo de la CEDAW.	<ul style="list-style-type: none"> • De 1999. En vigor en México desde 2002. • Establece los mecanismos para realizar una denuncia o investigación con base en los derechos protegidos en la CEDAW.
Convención Interamericana para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres: Belém do Pará.	<ul style="list-style-type: none"> • De 1994. En vigor en México desde 1998. • Se aplica a la región del continente americano. • Protege principalmente el derecho a una vida libre de violencia física, sexual y psicológica en los espacios públicos y privados.
NACIONALES	
Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).	<ul style="list-style-type: none"> • Reforma constitucional del año 2011. • Mandata que todas las personas mexicanas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que México sea parte.
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	<ul style="list-style-type: none"> • Del año 2006 • Obliga a las instituciones del Estado Mexicano a institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en todos los niveles de gobierno y en todos los Poderes del Estado. • Protege el derecho de las mujeres a la igualdad y no discriminación en temas de la vida económica, política y social.
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Del año 2007 • Propone los ordenamientos para realizar las reformas y crear las instituciones necesarias, para garantizar a las mujeres mexicanas una vida libre de violencia.
Planes y Programas Nacionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Como los Planes Nacionales de Desarrollo y el Programa para la Igualdad de Oportunidades y no discriminación. • En los últimos años estos Planes y Programas mandatan la incorporación de la perspectiva de género como eje transversal de todas las acciones de política y administración pública.

Los Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas

La forma correcta de nombrar al sujeto de derecho indígena es Pueblo Indígena. Cuando se dice que el Pueblo Indígena tiene derechos, se entiende que los derechos son de un colectivo de personas con características culturales particulares, por eso cuando se habla de derecho indígena, se hace referencia a **los derechos colectivos de los Pueblos Indígenas.**

Como se explica en el Manual: *Identidad y Participación de las mujeres de pueblos indígenas*, los pueblos indígenas en México, Latinoamérica y de muchos países del mundo, han vivido siglos de discriminación estructural. Esto significa que los propios países se construyeron sobre la violación a sus derechos colectivos y la exclusión de los espacios de participación.

La realidad es que a pesar de todo ello, muchos pueblos indígenas aún sobreviven con la conservación de sus raíces culturales, sus instituciones y propias formas de organización, y hoy trabajan por ejercer su derecho a ser culturalmente distintos.

En comparación con los derechos de las mujeres, los Instrumentos Internacionales que protegen los derechos de los pueblos indígenas han tenido un desarrollo más lento; sin embargo, al igual que en el caso de las mujeres, han avanzado gracias a las presiones de grupos sociales organizados.

Después de haber sido concebidos como minorías en desventaja, los Instrumentos internacionales de derechos humanos reconocieron a los Pueblos Indígenas como *sujetos colectivos de derecho* desde finales de la década de los ochenta, con el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los principales derechos que los pueblos indígenas buscan que se les reconozcan son: el derecho a la identidad, a libre determinación sobre sus territorios, al autogobierno, a la participación, y a la consulta y consentimiento previo, libre e informado.

Dentro de la responsabilidad estatal de garantizar los derechos colectivos, está la obligatoriedad de la consulta y la participación de los Pueblos Indígenas. Por ello el Estado debe respetar las decisiones de los pueblos sobre sus territorios e incluir en todos los diseños de políticas y programas dirigidos a esta población, la opinión, los saberes y conocimientos de las mujeres y de los hombres indígenas.

Tabla 2: Instrumentos internacionales y nacionales que protegen los derechos de los Pueblos Indígenas

Nombre del Instrumento	Datos Relevantes
INTERNACIONALES	
El pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).	<ul style="list-style-type: none"> • De 1966. Aún no ha sido ratificado por México. • Define el criterio de pueblos • Establece el derecho a la diversidad cultural.
Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).	<ul style="list-style-type: none"> • De 1989. Ratificado por México en 1990. • Reconoce la categoría de Pueblos a las poblaciones indígenas, como sujetos colectivos de derecho. • Establece tres derechos fundamentales de las personas indígenas: su derecho a la identidad, su derecho a la autodeterminación y su derecho a la participación y la consulta. • Establece los derechos colectivos de los pueblos indígenas.
La Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los Pueblos Indígenas.	<ul style="list-style-type: none"> • Del año 2007 • Por ser una Declaración no es vinculante, es decir no es de cumplimiento obligatorio para los países. • Fortalece el sistema de los derechos humanos reconociendo y precisando los derechos individuales y colectivos de las personas y de los pueblos indígenas, en especial sus derechos territoriales, su derecho a la cultura, a la identidad y la lengua, al empleo, la salud y la educación; asimismo, especifica el derecho de las mujeres indígenas en términos de igualdad con los hombres indígenas.
NACIONALES	
Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).	<ul style="list-style-type: none"> • Reforma constitucional del año 2011. • Mandata que todas las personas mexicanas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que México sea parte

Artículo 2 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (CPEUM)	<ul style="list-style-type: none">• Desde el año 2001• Reconoce la composición pluricultural del país sustentada en sus Pueblos Indígenas.• Reconoce el derecho a la autoadscripción y a la libre determinación de los Pueblos a través de la autonomía.
Programas Especiales	<ul style="list-style-type: none">• Por ejemplo el Programa Especial de Pueblos Indígenas (2013-2018) que prevé la atención de toda la Administración Pública Federal a las necesidades de las personas indígenas y presenta los programas dirigidos a la población indígena.

Como se puede ver, hay un marco amplio sobre promoción, protección y garantía de los derechos humanos y sobre los derechos específicos para las mujeres y para los Pueblos Indígenas.

Es preciso explicar que tanto las mujeres como los pueblos indígenas son sujetos de todos los derechos humanos que existen, y que además se han desarrollado estos instrumentos especiales que responden a necesidades específicas por su condición de desventaja social.

Desde el análisis intercultural se ha señalado que los derechos humanos han sido contruidos desde el punto de vista de la cultura occidental y que por tanto es necesario estudiar cómo se entienden en diferentes contextos culturales; tema fundamental en un país pluricultural como México.

Finalmente, se reitera la responsabilidad del Estado para garantizar los derechos de todas las personas y para ello puede y debe poner a disposición los recursos públicos con los que cuenta.

III. ¿Cuáles son los Derechos de las Mujeres Indígenas?

“Para los pueblos indígenas y para las Mujeres Indígenas, el ejercer nuestros derechos (tanto como pueblos indígenas al igual que como mujeres) depende de garantizar el reconocimiento legal de nuestros territorios colectivos ancestrales. Nuestros territorios son la base de nuestras identidades, nuestras culturas, nuestras economías y nuestras tradiciones (...)

*Dra. Myrna Cunningham,
Indígena del Pueblo Miskito de Nicaragua*

A partir de la introducción a los derechos de las mujeres y de los pueblos indígenas, **un análisis necesario es la relación entre los derechos individuales de las mujeres con los derechos colectivos de los pueblos indígenas.** Este punto es importante porque se sabe que los derechos de las mujeres fueron concebidos desde el marco conceptual de la cultura occidental que se basa más en la idea de la individualidad, y que por tanto no contemplan la identidad colectiva de las mujeres indígenas.

Este diálogo es complejo y necesita mayores espacios de discusión y documentación que hagan referencia a la interdependencia de los derechos humanos para el caso específico de las mujeres indígenas.

Ellas mismas han sido las más activas al respecto. Históricamente, han ejercido su ciudadanía comunitaria, nacional e internacional, liderando propuestas tanto dentro de los procesos organizativos indígenas, como dentro de los que promueven los derechos de las mujeres.

En las organizaciones sociales indígenas las mujeres siempre han estado presentes, su participación nunca ha sido marginal. Por ejemplo en México, las mujeres zapatistas estuvieron siempre activas y visibles, incluso la Comandanta Esther fue la primera persona indígena en la historia que habló ante el Congreso de la Unión en representación de un movimiento social.

También han participado en el proceso de la agenda internacional que impulsa los derechos de las mujeres. Fueron parte de la Conferencia de Beijing en 1995, y a partir de ahí han tenido representación en los mecanismos promotores de derechos de las mujeres.

Construyendo los derechos desde las mujeres indígenas

Un parteaguas para la *visibilización* y la construcción de derechos desde las mujeres indígenas en México, fue la *Ley Revolucionaria de Mujeres Zapatistas*. Esta normativa interna de las comunidades zapatistas, fue producto de un proceso de consulta entre las propias mujeres indígenas quienes en su propia voz exclamaron: “Queremos que no nos obliguen a casarnos con el que no queremos. Queremos tener los hijos que queramos y podamos cuidar. Queremos derecho a tener cargo en la comunidad. Queremos derecho a decir nuestra palabra y que se respete. Queremos derecho a estudiar y hasta de ser choferes (...)”

Con estas declaraciones, fijaron postura crítica frente a los Sistemas Normativos de sus comunidades y frente al Estado, y con este proceso inspiraron a muchas mujeres indígenas, más allá de las fronteras de Chiapas.

A partir de muchas reflexiones realizadas por las propias indígenas y también de diálogos con otros grupos de mujeres

y organizaciones civiles, se han desarrollado propuestas para comprender los derechos específicos de mujeres indígenas dentro de sus contextos culturales. La esencia de estas propuestas se finca en que por su identidad de género y étnica, es necesario compatibilizar los derechos individuales de las mujeres y los derechos colectivos de los pueblos.

Siguiendo esta esencia de interdependencia y complementariedad entre los derechos, a continuación se enlistan algunas interpretaciones de los derechos particulares para las mujeres indígenas. Esta lista se basa en propuestas de mujeres indígenas y de instituciones que las acompañan en múltiples procesos, no es exhaustiva y se pueden agregar muchos más, pero es útil para ilustrar algunas de estas reflexiones relevantes al respecto del tema.

A) Derecho a la Igualdad y no discriminación como mujeres y como parte de Pueblos Indígenas

Reconociendo que las mujeres indígenas son discriminadas por su condición de indígena y de mujer, buscan la igualdad y la no discriminación.

- Derecho a vivir libre de toda discriminación. Considerando específicamente sus derechos culturales como mujer indígena a:
- Hablar en su lengua materna y enseñarla.
- Usar su vestimenta tradicional como forma de representación cultural
- Ser respetada en sus conocimientos y modos de vida vinculados con su pueblo.

- Derecho a la igualdad ante la ley entre hombres y mujeres.
- Acceso a la Justicia sin discriminación y con pertinencia cultural.
- Derecho a la educación intercultural y bilingüe.
- Derecho a la comunicación y a la libertad expresión con herramientas pertinentes para su contexto, como las radios comunitarias y otros medios de comunicación propios.

B) Derechos Ciudadanos y Político

Consideran la ciudadanía comunitaria de las mujeres al mismo tiempo que su ciudadanía nacional, desde la convicción que es compatible participar plenamente dentro de los sistemas normativos y dentro del sistema electoral.

- Derecho a la participación plena en todos los ámbitos de la participación y toma de decisiones, tanto dentro de los pueblos y comunidades indígenas como de las estructuras estatales a nivel local, municipal, estatal y federal.
- Derecho a organizarse en grupos y colectivos.
- Derecho a votar y ser votadas.
- Derecho a solicitar información a las autoridades sobre distintos temas, incluyendo el conocimiento sobre el uso de los recursos dentro y fuera de la comunidad o pueblo.
- Derecho a elegir la religión que se quiera profesar.

C) Derechos Económicos y Derecho al Desarrollo con identidad cultural

Valoran la importancia de los aportes de las mujeres indígenas a la vida social y económica de sus pueblos y del país.

- Derecho a trabajar en actividades productivas y a obtener ingresos económicos por ello.
- Derecho a recibir un salario igual que los hombres cuando se realiza un trabajo igual.
- Derecho a capacitarse para el trabajo.
- Derecho al crédito.
- Derecho a tener propiedades a su nombre.
- Derecho a heredar la tierra o bienes de la familia.
- Derecho a no ser explotada, a no tener sobre carga de trabajo.

D) Derechos ambientales y al territorio

Toman en cuenta los conocimientos de las mujeres en su relación con el medio ambiente. Buscan reconocer sus aportes para su cuidado y administración, así como el reparto justo de los beneficios de este vínculo.

- Derecho a cuidar y a participar en el manejo de los lugares sagrados de sus pueblos.
- Derecho a cuidar y a participar en el manejo de los recursos naturales

- Derecho a utilizar los conocimientos tradicionales para el cuidado y manejo de sus recursos, así como a la educación y capacitación para ello.
- Derecho a ser consultadas como pueblos y como mujeres sobre proyectos que impacten el territorio que habitan.
- Derecho a un medio ambiente sano, a utilizar agua limpia y comer alimentos sanos.

E) Derecho a una vida libre de violencia

Consideran las formas particulares de violencia que viven las mujeres indígenas, tanto para su identificación como para su prevención y atención.

- Derecho al respeto de la propia vida.
- Derecho a vivir libre de todo tipo de violencia en el espacio privado, comunitario y en el espacio público.
- Derecho a la integridad física, emocional y mental.
- Derecho a no tener relaciones sexuales forzadas.
- Derecho a recibir apoyo y protección por parte de las autoridades competentes en casos de violencia y de otros actos que violen sus derechos.
- Derecho a recibir atención en lengua materna y de forma apropiada a su cultura.

F) Derechos Sexuales y Reproductivos

Identifican las necesidades particulares de salud sexual y reproductiva de las mujeres indígenas. Consideran los conocimientos tradicionales de atención, y prevén el acceso a nueva información de manera culturalmente pertinente.

- Derecho a decidir sobre el propio cuerpo.
- Derecho a preservar y utilizar la medicina tradicional como conocimiento generado por los propios pueblos.
- Derecho a elegir pareja de manera libre.
- Derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de los hijos e hijas que se desea tener.
- Derecho a tener información sobre los métodos anticonceptivos y a decidir cuál y en qué momento utilizarlos.
- Derecho a que la información que se brinde sea completa y adecuada según el contexto indígena. Que en su caso, se realice en lengua materna.
- Derecho a la protección de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS)
- Derecho a vivir un embarazo saludable, seguro y libre de violencia.
- Derecho a acceder de manera libre a estudios médicos especiales para la mujer, como los que detectan el cáncer de mama y el cervico uterino.
- Derecho a que todos los servicios de salud sean brindados con calidad en contextos indígenas. En caso de ser necesario contar con una persona intérprete o traductora, o de una persona médica tradicional o partera.
- Derecho a interrumpir un embarazo hasta las 12 semanas (Ciudad de México) y si es producto de una violación (todo el país).

Actividad: ¿Cuáles son los derechos de las mujeres indígenas?

Objetivo 1: Reconocer la relación entre los derechos humanos de las mujeres y los derechos humanos de los pueblos indígenas.

Objetivo 2: Identificar los derechos humanos de las mujeres indígenas

- Temáticas a trabajar: Los derechos de las mujeres y los derechos de los pueblos indígenas son derechos humanos, ¿Cuáles son los Derechos de las Mujeres Indígenas?
- Tiempo: 2 horas
- Materiales: Tarjetas blancas y plumones.

Desarrollo: La facilitadora divide al grupo en dos equipos. A cada equipo se le proporciona tarjetas y plumones.

El grupo 1 debe elaborar un listado de aquellos derechos que considere sean de las mujeres; se les indica que en cada tarjeta coloquen un derecho. Al igual que el grupo uno, el grupo 2 elaborará un listado de los derechos de los Pueblos Indígenas y escribirán un derecho en cada tarjeta. Cada equipo llenará el número de tarjetas que desee en un tiempo de 20 minutos.

Al finalizar la primera parte de la actividad ambos equipos deben explicar los derechos que hayan trabajado, al mismo tiempo la facilitadora irá pegando las tarjetas en una pared o en un rotafolio visible, también podrá agrupar los derechos.

Por ejemplo:

Para los derechos humanos de las mujeres

- Derecho a la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres
- Derechos ciudadanos y políticos
- Derecho a una vida libre de violencia
- Derechos Económicos
- Derechos Sexuales y Reproductivos

Para los derechos humanos de los pueblos indígenas

- Derecho a la libre determinación, autonomía y autogobierno
- Derechos culturales
- Derecho al territorio y recursos naturales

Una vez que estén todas las tarjetas colocadas, la facilitadora explicará a las participantes que debido a las condiciones especiales de discriminación que sufren estos grupos; se han tenido que desarrollar instrumentos de derechos humanos específicos. Para el caso de las mujeres indígenas es importante hacer una interconexión entre los derechos de las mujeres y los derechos de los pueblos indígenas.

Al finalizar esta explicación, se les pide a los equipos que se integren nuevamente para trabajar en un listado de ideas sobre los derechos específicos de las mujeres indígenas. Para poder realizar este trabajo deberán visualizar los derechos que están pegados en la pared y/o en el rotafolio.

Para concluir, una representante de cada equipo menciona al grupo los derechos de las mujeres indígenas que trabajaron con sus equipos.

Ideas claves para trabajar con el grupo

La facilitadora deberá complementar algunos derechos generales que hayan sido omitidos por los equipos al trabajar los derechos de las mujeres y los derechos de los pueblos indígenas.

Preguntas para generar la reflexión grupal

- ¿Por qué fue necesaria la existencia de instrumentos que adoptaran los derechos humanos de las mujeres?
- ¿Por qué es importante conocer los derechos de las mujeres indígenas?
- ¿Qué dificultades y retos encontramos al relacionar los derechos humanos de las mujeres y los derechos de los pueblos indígenas? ¿Cómo los podemos enfrentar?

Reflexiones finales: Para cerrar la actividad, la facilitadora debe enfatizar que para el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres indígenas se deben tomar en cuenta las diferencias culturales en todos los ámbitos (en el económico, político, de salud, etc.) e imaginar alternativas para ejercerlos, quizá cambiando roles o relaciones entre los géneros.

También conviene recordar que las mujeres indígenas tienen derecho a la participación en igualdad, tanto en los sistemas normativos internos de los pueblos, como en los sistemas electorales de partidos políticos.

Consejo para la facilitadora

La facilitadora se puede apoyar de una lámina o rotafolio al mencionar los instrumentos internacionales o nacionales que protegen los derechos de las mujeres y los derechos de los pueblos indígenas. También puede utilizar el mapa conceptual del módulo.



Actividad: Casos “Valentina Rosendo Cantú” y “Rosa Liberta Xiap Riscajché”

Objetivo: Identificar los derechos humanos de las mujeres indígenas.

- Temática a trabajar: Continuación temática de los Derechos de las Mujeres Indígenas.
- Tiempo: 1 hora y 30 min.
- Materiales: Copia fotostática de los Casos: “Valentina Rosendo Cantú” y “Rosa Liberta Xiap Riscajché”, rotafolio y plumones.

Desarrollo: se integrarán dos equipos y a cada uno se les asignará un caso para su lectura; caso “Valentina Rosendo Cantú” y caso “Rosa Liberta Xiap Riscajché” respectivamente. Al término de la lectura, se les solicita que reflexionen y que respondan las siguientes preguntas:

¿Qué derechos de las mujeres indígenas fueron violentados? , ¿quién los violentó?	¿Por qué sus derechos fueron violentados? ¿Cuáles fueron las omisiones de las autoridades que permitieron que se negara derechos a la mujer?	¿Qué acciones consideras deberían realizar las autoridades para reparar el daño ocasionado?
---	--	---

Al terminar, se les pide a los equipos que escriban sus respuestas en el rotafolio y en plenaria compartirán las reflexiones.

Ideas claves para trabajar con el grupo

Es necesario que la facilitadora ayude al grupo a comprender por qué los derechos humanos de las mujeres indígenas son frecuentemente violentados. Para ello puede explicar que:

- Estos ejemplos tienen una dimensión de género, es decir, que muestran cómo se daña y limita a la persona por el hecho de ser mujer.
- Tienen una dimensión étnica, por el hecho de ejercer sus derechos que están en estrecha relación con su pertenencia a un pueblo indígena (como hablar la lengua o llevar traje tradicional)
- Es importante señalar que las personas cometemos actos discriminatorios, pero que sólo el Estado (a través de instituciones o servidores públicos) se puede convertir en violador de los derechos humanos porque debe ser el garante de los mismos, según los instrumentos internacionales.
- Un primer paso para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres indígenas es el conocimiento del marco de derechos.

Preguntas para generar la reflexión grupal

- ¿Consideras que es sencillo identificar una violación de derechos humanos en contra de mujeres indígenas? ¿Por qué?
- ¿Qué responsabilidades tienen las instituciones del Estado frente a la violación de los derechos humanos de las mujeres indígenas?
- ¿Qué hacemos como ciudadanía ante una violación de derechos humanos de las mujeres indígenas?
- Si no sabemos qué hacer ante una violación de derechos ¿conocemos alguna persona y organización a quién acudir para que nos oriente?

Consejo para la facilitadora

Una variante de esta actividad es presentar al grupo un vídeo sobre los casos trabajados en vez de su lectura. Para ello se recomienda bajar de YouTube los siguientes vídeos.

Para el Caso “Valentina Rosendo Cantú”:

<https://www.youtube.com/watch?v=2hLXziOLJgQ> (Duración del vídeo: 15 minutos).

Para el Caso “Rosa Liberta Xiap Riscajché”

<https://www.youtube.com/watch?v=WNkOB8YfVHQ> (Duración del vídeo 1 minuto con 30 segundos).

Caso Valentina Rosendo Cantú

Por Georgina Méndez y Juan López

En el año 2002 Valentina Rosendo Cantú, fue abusada sexualmente por elementos del Ejército Mexicano, ella pertenece a la Organización del Pueblo Indígena Mé phaa (OPIM) del estado de Guerrero. La violación de Valentina Rosendo se dio en un “contexto de importante presencia militar en el Estado de Guerrero, dirigida a reprimir actividades ilegales como la delincuencia organizada”, tal como lo explicó la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Valentina Rosendo tenía 17 años cuando el 16 febrero de 2002 un grupo de ocho militares se acercaron a ella y la rodearon. Dos de ellos la interrogaron sobre el paradero de unas personas encapuchadas, le mostraron una foto y una lista de nombres, la golpearon y abusaron de ella sexualmente.

Su comunidad, Barranca de Bejuco, en la zona de la montaña de Guerrero, la apoyó con la denuncia en contra de los militares, sin embargo, tiempo después cambiaron de opinión “El presidente municipal de mi región fue a decir que si yo seguía con la denuncia diciendo que los militares me habían agredido, la comunidad no iba a recibir apoyo para el centro de salud, la escuela o el apoyo para el mejoramiento del camino y desde entonces la comunidad decidió rechazarme.”

Valentina Rosendo presentó su denuncia ante las autoridades mexicanas, pero después de varias irregularidades a través de las cuáles se le negó la justicia, con apoyo de organizaciones civiles decidió ir a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

Ocho años después, en octubre del 2010, la CIDH resolvió que el Estado mexicano era responsable de los delitos cometidos su contra y exigió que las investigaciones se turnaran a un tribunal del fuero civil. En el 2013, la Procuraduría General de la República procesó a cuatro integrantes del Ejército Mexicano por las violaciones cometidas en contra de Valentina.

Valentina estuvo en un estado de indefensión dadas sus condiciones de pobreza y el hablar solamente su lengua. El monolingüismo se volvió un obstáculo para la defensa de sus derechos, aun cuando es responsabilidad del Estado contar con traductores para garantizar debidos procesos judiciales a las personas que hablan lenguas indígenas.

La violación sexual que sufrió no solo afecta su salud emocional sino que también afectó a la comunidad, por ello el racismo y el sexismo estuvieron presentes en el proceso de impartición de justicia.

Caso Rosa Liberta Xiap Riscajché

Por Georgina Méndez y Juan López

Rosa Liberta Xiap Riscajché, estudiante de doctorado del Centro de Estudios Superiores de México y Centroamérica (CESMECA) en Chiapas, fue discriminada por llevar puesto su traje tradicional de mujer maya quiche. En la ciudad de San Cristóbal de Las Casas de manera cotidiana mujeres, niños y niñas tienen como trabajo para su sustento la venta de productos de tienda en tienda, portando generalmente sus trajes tradicionales.

Es en este contexto que en noviembre de 2013, Rosa Liberta Xiap Riscajché junto con sus amigas de Doctorado acuden a una cafetería. En el acceso a la tienda es detenida en la puerta, le dicen que “no puede entrar a vender” y le niegan el paso. Ella entiende que ese fue un acto de discriminación por portar su traje tradicional y hace una denuncia pública:

Es necesario mencionar que en los tres años que tengo viviendo en San Cristóbal de Las Casas, no es la primera vez que ocurre una situación semejante: que niegan mi ingreso en algunos negocios comerciales a ejercer mi derecho de consumidora por motivo del estigma a mi identidad étnica, manifestada en mi vestido propio, que me distingue como parte de un pueblo originario Maya-K'iche', de Guatemala.

Esta situación de racismo y discriminación, la vivimos en lo general en las calles, en la vida cotidiana; las mujeres, niñas y niños indígenas. Y, una manifestación de ella, es el rechazo que sufrimos de parte de las casas comerciales, cuando con violencia verbal y física, nos impiden ingresar a los mismos. Desgraciadamente, este tipo de violencia está normalizada en la sociedad, (...) y es ejercida por las autoridades municipales, estatales y nacionales; quienes, observo, son omisos en reaccionar frente a estas violaciones a los Derechos Humanos.

A través de la presión de los medios y de las universidades, las autoridades municipales de la ciudad y el CONAPRED se vieron obligadas a ofrecerle una disculpa pública a Rosa Liberta, sentando un precedente para los casos de racismo a las mujeres indígenas en la que se dio a conocer que se prohíbe todo tipo de discriminación en instituciones públicas y comercios.

También el CONAPRED anunció un conjunto de medidas que se instrumentarán para evitar la repetición de ese tipo de actitudes discriminatorias contra la población indígena.

IV. Las mujeres indígenas se organizan por sus derechos

Lectura

Con estas reflexiones y conjunto de experiencias sobre los derechos de las mujeres indígenas, se han creado organizaciones emblemáticas como la **Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas (CONAMI)** y la **Alianza de Mujeres Indígenas de Centroamérica y México (ALIANZA)**. Estas organizaciones han desplegado iniciativas y agendas para el ejercicio de sus derechos como mujeres indígenas.

Se le llama agendas a la priorización de necesidades o demandas que deben ser atendidas sobre determinados temas. Para desarrollar una agenda, se requiere que se pongan de acuerdo muchas personas involucradas en los temas de interés, quienes posteriormente realizarán acciones para hacer cumplir los puntos que demanden.

Dadas las múltiples necesidades de las mujeres indígenas, se han desarrollado agendas locales, estatales, nacionales, regionales e internacionales para avanzar en el cumplimiento de sus derechos particulares. Sus estrategias han sido la construcción de redes, la relación intergeneracional (entre mujeres de distintas edades) y la promoción y construcción de liderazgos de mujeres jóvenes. Dentro de estos esfuerzos, organizaciones como la CONAMI y la ALIANZA, han participado a nivel regional en organizaciones como el **Enlace Continental de Mujeres Indígenas** y también en el ámbito global en el **Foro Internacional de Mujeres Indígenas (FIMI)**.

De esta manera la construcción de agendas de mujeres indígenas en México, surge de sus necesidades específicas, en

alianza y armonía con las demandas latinoamericanas y globales que unifican sus propuestas sin perder en el camino las especificidades de cada pueblo.

Como ejemplo, en la Agenda Pública de las mujeres Ñuu Savi del estado de Oaxaca, se parte de un análisis de la situación de derechos humanos de las mujeres de este pueblo indígena. A partir de este diagnóstico y fundamentadas en las legislaciones internacionales, nacionales, estatales y locales, se desarrolla un listado de exigencias organizadas en siete ejes: 1) Derecho a la salud, 2) Derecho a la participación política y comunitaria y ejercicio de la ciudadanía de las mujeres, 3) Derecho a la administración y procuración de la justicia, 4) Derecho al acceso de la tierra, territorio y recursos naturales, 5) Derecho a la economía y comercio local, 6) Derecho al fortalecimiento de liderazgos de mujeres indígenas y 7) Derecho a la educación.

La lista de exigencias es muy extensa. Para ilustrar algunas propuestas, dentro del *Derecho a la Salud* exigen el acceso a la salud de las mujeres desde un enfoque intercultural y de género, que considere el estilo de vida de las mujeres. Como parte de las demandas del *Derecho al acceso de la tierra y territorio* piden que se garantice la consulta y decisión de las mujeres comuneras y vecindadas sobre el territorio y los recursos naturales. Sobre el *Derecho a la participación política* exigen que se reconozca a las mujeres indígenas como ciudadanas en la vida política nacional.

En el proceso de construcción de esta agenda, participaron mujeres indígenas con distintos liderazgos en la región y se retomaron aportes de organizaciones civiles del estado.

Actividad: Agenda de las mujeres indígenas de mi comunidad

Objetivo: Identificar las problemáticas y demandas que tienen las mujeres indígenas de su comunidad para establecer una agenda e impulsar la garantía de sus derechos.

- Temática a trabajar: Las mujeres indígenas se organizan por sus derechos.
- Tiempo: 2 horas
- Materiales: Rotafolios y plumones

Desarrollo: Se integran tres equipos de trabajo y se les invita a que piensen en las problemáticas que tienen las mujeres de su comunidad, particularmente las relacionadas con los derechos de las Mujeres indígenas que se repasaron en la actividad anterior.

Cada equipo debe escribir tres problemáticas principales que tienen las mujeres del municipio o localidad donde se esté llevando a cabo la actividad o de donde son originarias. Va ser necesario que la facilitadora enfoque la discusión y debe enfatizar que las participantes piensen en problemáticas comunes que afecten a las mujeres, éstas problemáticas deben de estar relacionadas con sus derechos.

Una vez que los equipos hayan escrito las problemáticas, deberán poner también sus necesidades o demandas para que en ese pueblo, municipio o comunidad, se logre eliminar el problema que afecta a las mujeres. Las demandas deben de estar relacionadas con las problemáticas.

Por ejemplo:

Problema	Necesidad o demanda
Las mujeres se enferman y mueren de cáncer de mama.	La construcción de un hospital de especialidad para la mujer en la cabecera municipal. El hospital debe tener personal que hable la lengua indígena y capacitado en salud intercultural.
Analfabetismo en las mujeres adultas de la comunidad	Creación de una escuela bilingüe para mujeres adultas.

Los ejemplos pueden ser ubicados en lugares visibles para facilitar el trabajo de los equipos; al final y en plenaria, cada equipo expone sus problemáticas y demandas detectadas.

Si el listado de demandas es muy largo, en plenaria, la facilitadora puede ayudar a que se prioricen cinco puntos. Es probable que se complementen las propuestas de los equipos.

Al finalizar la exposición de las agendas, la facilitadora puede comentar que los cinco puntos priorizados pueden ser presentados ante las autoridades pertinentes puesto que son válidos porque se sustentan en los derechos humanos. Finalmente se felicita al grupo por el trabajo.

Ideas claves para trabajar con el grupo

La facilitadora puede mencionar al grupo que las problemáticas y demandas que trabajaron están sustentadas en los derechos humanos de las mujeres y de los pueblos indígenas.

- Será necesario recordar al grupo que el Estado Mexicano tiene la obligación de hacer cumplir los derechos de las mujeres y de los pueblos indígenas, puesto que tiene compromisos adquiridos a nivel internacional. A nivel nacional y estatal cuenta con leyes que se deben de respetar.
- Enfatizar que las propuestas emanadas de la dinámica de agendas son un primer resultado. Si las participantes decidieran afinar la propuesta, sería viable su presentación ante autoridades de la región o a nivel nacional.
- De la misma manera, si alguna de ellas decide y quiere participar políticamente para tener un cargo de representación y decisión, puede tomar como referencia la agenda construida desde la reflexión y necesidades de las mujeres. Puede promover la garantía y el cumplimiento de los derechos específicos de las mujeres de la región con este documento base.

Preguntas para generar la reflexión grupal

- ¿Cuáles son tus necesidades y demandas para que sean cumplidos todos tus derechos desde tu condición actual de mujer indígena?
- ¿Crees que estas demandas son compartidas por otras mujeres de la misma comunidad?
- ¿Creen que sus demandas son parecidas a las de las mujeres de otra comunidad? ¿Por qué?
- ¿Qué acciones se podrían implementar en su municipio para exponer sus demandas a las autoridades locales?
- Si hubiera un grupo de mujeres organizadas en tu comunidad, ¿cuáles serían los problemas que tratarías de resolver? ¿Cómo se organizarían?
- ¿Qué obstáculos pueden enfrentar las mujeres que expresan sus demandas frente a las autoridades comunitarias y/o frente al gobierno?

VI. Evaluación del módulo

Actividad: “Antes creía que... Ahora sé que...”

Objetivo: Reflexionar los aprendizajes del módulo para resolver dudas e inquietudes.

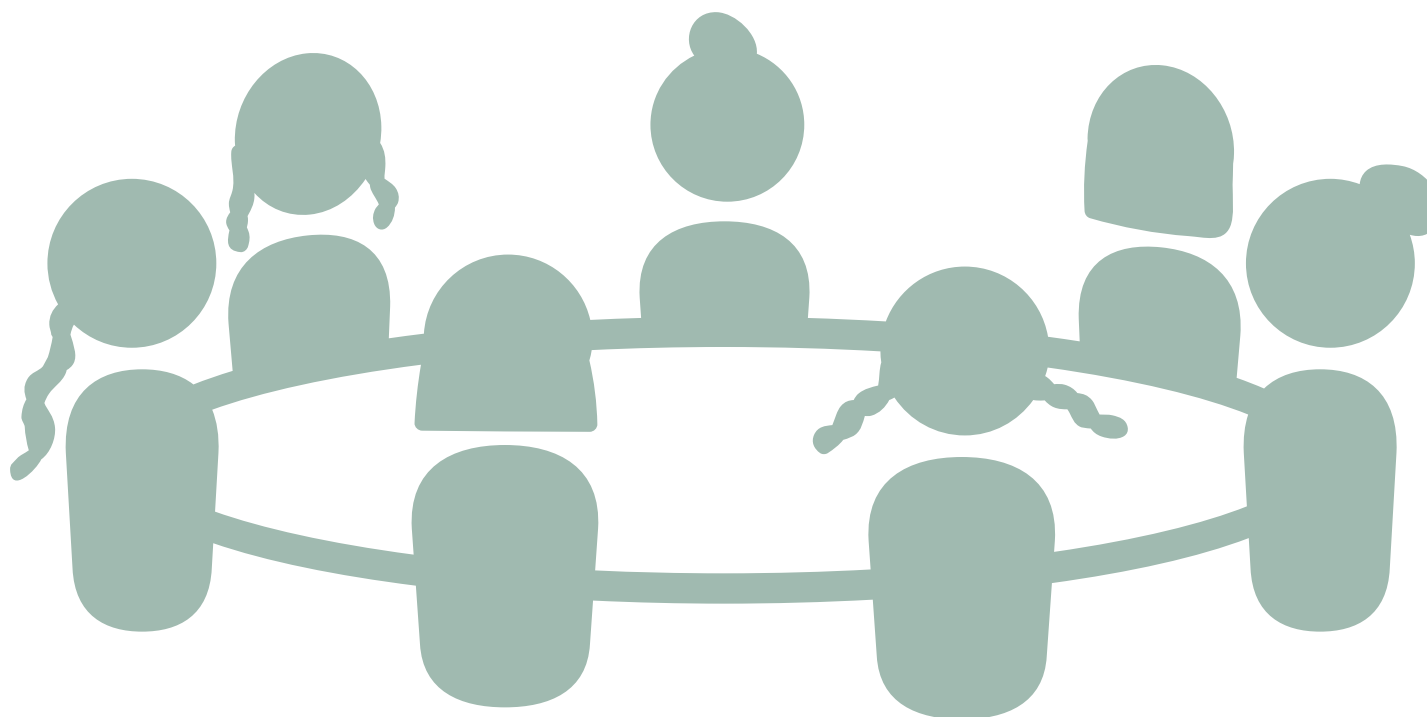
- Temática a trabajar: Evaluación del módulo
- Tiempo: 30 minutos
- Materiales: No requiere materiales.

Desarrollo: La facilitadora solicita al grupo que forme un círculo y luego instruirá a las participantes que de manera abierta completen la siguiente frase: “Antes creía que... Ahora sé que...”

Previamente se les indica a las participantes que para completar la frase deben de tomar como base lo aprendido en el módulo. Para animar a las participantes se puede mencionar el siguiente ejemplo:

- “Antes creía que las mujeres indígenas estábamos indefensas. Ahora sé que tenemos derechos”.

La actividad termina hasta que todas las participantes digan su frase frente al grupo. Esta actividad también permite que las participantes comenten sus dudas o alguna inquietud no resuelta en el módulo.



VII. Mapa conceptual del módulo Derechos y Agendas políticas de las Mujeres indígenas*



*Se sugiere elaborar en un rotafolio el mapa conceptual para que sea visible al grupo.



MÓDULO 2

Liderazgos para la transformación social

Objetivos de aprendizaje

Objetivo general: Analizar las características, retos, estrategias e impulso de los liderazgos femeninos de los Pueblos indígenas, así como visibilizar y fortalecer los liderazgos y las agendas colectivas de las mujeres indígenas.

Para cumplir el objetivo general, se trabajarán los siguientes conocimientos, habilidades, valores y actitudes en las participantes:

Conocimientos	Habilidades	Valores y Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar una definición propositiva de liderazgo. • Analizar el concepto de poder. • Analizar las diferentes formas de ejercer el poder (poder con alguien y poder sobre alguien). • Analizar las diferentes formas de ejercer el liderazgo. • Identificar las características del liderazgo indígena. • Identificar el concepto de empoderamiento. • Identificar estrategias para el impulso de los liderazgos de mujeres indígenas y de sus agendas. • Identificar obstáculos para la colaboración entre grupos de mujeres y proponer estrategias para fomentarla. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer el liderazgo como una herramienta para el posicionamiento de agendas colectivas de mujeres indígenas. • Reconocer dentro de los contextos indígenas particulares, a mujeres indígenas que ejercen liderazgos. • Diferenciar los tipos de poder: poder “sobre alguien” y “poder con alguien” y formas de ejercer el liderazgo. • Practicar el ejercicio del liderazgo y del poder. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar la necesidad de ejercer un liderazgo dentro de los contextos indígenas. • Reflexionar el concepto de liderazgo desde una definición propositiva. • Reflexionar sobre las diferentes formas en que se ejerce el poder. • Concientizar sobre la importancia de ejercer el poder (con alguien) en el ejercicio del liderazgo. • Redignificar y resignificar los conceptos de poder y liderazgo. • Reflexionar sobre el concepto de empoderamiento. • Valorar la importancia de hacer alianzas entre mujeres para avanzar en las agendas de derechos.

Carta descriptiva del módulo

Contenido	Objetivo de aprendizaje	Estrategias de Enseñanza/Aprendizaje*	Recursos Materiales	Tiempo**	
				Parcial	Acumulativo
<p>¿La participación política y el poder, ¿Por qué no nos gusta hablar de poder?</p> <ul style="list-style-type: none"> Ideas sobre el poder Las mujeres y el poder 	<p>Analizar las diferentes formas del ejercicio del poder. Identificar una definición propositiva de liderazgo.</p>	Así ejerzo mi poder	2 cajas de popotes, 2 tijeras y 2 pegamentos.	2 horas	2 horas
<p>El empoderamiento personal</p> <ul style="list-style-type: none"> Fuentes del poder femenino indígena 	Reflexionar el proceso de empoderamiento personal para ejercer la participación política.	Empoderamiento personal	Rotafolios, plumones, hojas blancas y lápices.	2 hora	4 horas
<p>Liderazgo de las mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> No se nace siendo líder Algunas características del liderazgo indígena Liderazgo para la igualdad ¿Qué tipo de liderazgo necesitamos para participar? 	Reconocer dentro de los contextos particulares el ejercicio de los liderazgos de mujeres indígenas.	Entrevista con una líder indígena..	Invitar a una líder indígena de la comunidad y/o del municipio. Se recomienda hacer la invitación por lo menos dos días antes de la aplicación de esta actividad.	1 hora y 40 min	5 horas 40 min.
<p>Retos de las mujeres para ejercer liderazgos</p> <ul style="list-style-type: none"> Falta de redes de apoyo 	Valorar la importancia de crear redes de apoyo y alianzas entre mujeres en torno a una misma agenda de derechos, demandas, necesidades y/o problemáticas.	“Si gestionamos todas juntas obtenemos resultados”	Rotafolios y plumones.	2 horas.	7 horas y 40 min.
Evaluación del módulo 2	Reflexionar los aprendizajes del módulo para resolver sus dudas e inquietudes.	Palabras claves	Rotafolios y plumones.	30 min.	8 horas y 10 min.

Consejos y recomendaciones para este módulo

- Los conceptos de “liderazgo” y “poder” pueden ser polémicos frente al grupo. Generalmente suele ser complicado que las mujeres se auto reconozcan como líderes, y cuando lo hacen, se les atribuyen aspectos negativos a sus liderazgos.
- Se recomienda invitar al grupo a pensar en otras palabras estos mismos términos, es decir; en palabras que se acerquen o asemejen y con las cuáles, las participantes pueden identificarse mejor. Por ejemplo, en lugar de liderazgo pueden identificarse mejor con palabras como: representantes, personas que orientan o acompañan, guías, orientadoras, etc. Si como resultado de este ejercicio se obtuvieran concepciones negativas sobre el concepto de “liderazgo” y de “poder”, éstas se irán modificando durante el desarrollo y trabajo del módulo, particularmente si se logra identificar que existen diferentes formas de ejercer el poder y el liderazgo.
- Enfatizar al grupo que se requieren liderazgos de mujeres indígenas para avanzar en las agendas de derechos.
- Destacar la importancia de hacer alianzas entre mujeres para avanzar en las agendas de derechos.



Presentación

Este módulo parte de la realidad de que las mujeres indígenas son actoras sociales y políticas que cada vez más ejercen ciudadanía mediante su participación en los diferentes espacios, y que a partir de esta experiencia, han propuesto agendas para el avance de los derechos de los pueblos y las mujeres indígenas en todos los niveles.

También se considera necesaria la participación de las mujeres indígenas para fortalecer la vida democrática nacional, pues México es un país pluricultural y debe integrar la visión de los pueblos indígenas en la construcción de las políticas nacionales. Se reconoce que hay una debilidad institucional por incorporar las demandas de los pueblos indígenas y que dentro de estos pueblos, las mujeres han estado sub representadas.

Con base en lo anterior, existe una necesidad creciente de fortalecer los liderazgos de las mujeres de los pueblos indígenas que buscan avanzar en las agendas propuestas por ellas mismas en el marco de las exigencias del respeto a los derechos humanos. Estas agendas son producto de procesos de alianza, organización y participación en los espacios comunitarios, municipales y dentro de las jurisdicciones estatales, son al mismo tiempo reflejo del conocimiento concreto de la realidad.

I. La participación política y el poder, ¿Por qué no nos gusta hablar de poder?

Lectura

Dado que la participación política implica la representación de las necesidades e intereses de grupos de personas, ésta tiene

estrecha relación con el ejercicio del poder, puesto que quien representa, accede a facultades que no todos ni todas tienen.

Generalmente es difícil hablar de *poder* porque se le ha atribuido connotaciones negativas y malas prácticas que pueden y deben ser cuestionadas.

Ideas sobre el poder

Como todos los conceptos, el poder tiene diferentes significados, pero de manera general alude a la capacidad para producir efectos sobre personas o grupos.

En lo práctico, el poder se manifiesta tanto en los espacios privados como la pareja y la familia, como en los públicos como la esfera política y económica.

En ocasiones, a través del poder, se establecen relaciones de dominación para controlar personas, recursos o imponer ideas o acciones a pesar de que haya resistencias al respecto. Esto implica que cuando alguien gana poder, hay quien lo pierde. A este poder se le ha llamado *suma-cero o poder sobre (alguien)*.

Por su parte, el poder *suma-positivo o poder con (junto con alguien)*, se trata de un poder que se construye a través de consulta y participación, que se comparte y crea alternativas favoreciendo el apoyo mutuo. Es decir, se ejerce y distribuye de tal manera que incrementa el poder y la representación de un grupo dentro de una sociedad.

Estas dos clasificaciones de tipos de poder, ayudan a comprender que el poder es una realidad que existe y que hay distintos caminos para ejercerlo.

Desafortunadamente, es más común encontrar a quienes aumentan su poder ejerciéndolo sobre otras personas, incluso utilizando prácticas violentas. Todo ello tiene consecuencias negativas en la sociedad porque domina, limita y violenta a muchas personas, y de formas particulares a las mujeres.

Como fue visto en el Manual de *Identidad y Participación de mujeres de pueblos indígenas* -de esta misma serie de manuales-, el análisis de la perspectiva de género explica que el sistema sexo-género de las sociedades en las que convivimos, tiene como característica las relaciones de dominación de lo masculino sobre lo femenino, es decir, que el poder asociado a lo masculino es dominante. De esta manera, el poder *poder sobre*, está relacionado con una manera masculina de utilizar y acumular el poder.

Este poder tiene consecuencias negativas específicamente para la vida de las mujeres porque limita muchos de sus derechos, pero también sobre los hombres, porque restringe estrictamente su rol de género en su propio perjuicio.

Por ello, es necesario modificar esta práctica para avanzar hacia sociedades de mayor igualdad, tanto entre hombres y mujeres, como entre los grupos poderosos y los más vulnerados por las condiciones de discriminación. Como se ha visto, es necesario integrar a la esfera pública, las demandas de los grupos que viven discriminación, para que aumenten su garantía de derechos, y con ello tener sociedades más democráticas.

Para construir sociedades democráticas donde las y los ciudadanos tomen decisiones sobre el rumbo de la comunidad a la que pertenecen, se necesitan modificar las formas tradicionales de utilizar el poder y promover prácticas colaborativas y distributivas más apegadas a la propuesta del poder con.

Las mujeres y el poder

Como se ha comentado, dentro del sistema sexo-género pre-valeciente, los roles tradicionales de género relacionan a las mujeres estrechamente con el espacio privado, mientras que a los hombres con el espacio público. Esto las ha mantenido alejadas de los lugares en donde se toman decisiones que les conciernen directamente.

Tradicionalmente las mujeres han estado ajenas a los lugares de representación y por ende, a los ejercicios de poder dentro del espacio público. Es decir, que las mujeres se enfrentan a la poca experiencia frente al poder en el espacio público, aunque puedan tener mucha experiencia dentro del espacio privado.

En este sentido, para las mujeres que tienen ánimo de participar políticamente en el espacio público es especialmente necesario tener conciencia de:

1. Que hay inexperiencia de participar políticamente en el espacio público, no sólo de manera personal, sino también de varias generaciones de mujeres que anteceden a la actual.
2. Que por ello, hay pocos referentes femeninos para las mujeres sobre cómo ejercer poder.
3. Que es más común encontrar referentes de personas que ejercen un poder sobre otras, y que por ello se enfrentan al reto de buscar maneras creativas para representar al colectivo desde un poder junto con.
4. Que son actoras políticas con potencial para posicionar la necesidad de relacionarse con el poder de una manera más colaborativa en beneficio de los grupos en desventaja social.

En relación a las situaciones más particulares de las mujeres indígenas, se ha comentado ya sobre la importancia de su participación en los espacios públicos para colocar las demandas plasmadas en sus agendas de derechos. También se ha hecho referencia a que hay muchas limitaciones para que accedan a posiciones formales de poder, ya sea dentro de los sistemas normativos internos o dentro de la institucionalidad estatal. Estos obstáculos se relacionan con la tradición de un poder sobre que discrimina a los pueblos indígenas y excluye del poder a las mujeres.

Desde las reflexiones de mujeres indígenas acerca del poder se ha visto que realizan dos grandes críticas:

1. A la dominación como forma de ejercer poder, y sobre todo a la forma cómo se ha institucionalizado. Esta es una clara crítica al poder sobre, que ha perjudicado la diversidad cultural.
2. A la sobre representación masculina del poder. Es decir, a la desproporción entre hombres y mujeres en los espacios de representación.

Sobre este último punto, se puede comentar que se ha analizado, cómo los compañeros de organizaciones y estructuras de poder indígena no son solidarios con las demandas de las mujeres, especialmente las que tienen que ver con temas como la violencia doméstica y los feminicidios. Tampoco hay suficiente interés por parte de los varones en temas concernientes a la vida comunitaria relacionados con ámbitos como la educación y la salud.

Por ello, las mujeres ven la necesidad de incrementar su representación en espacios políticos donde puedan poner estas fortalezas al servicio comunitario. En esta dinámica, se ha vis-

to que los liderazgos de las mujeres surgen de su desempeño en el desarrollo comunitario, mientras que los de los varones se ejercen más en los espacios políticos institucionales. Esto representa importantes retos para las mujeres, pues como se ha comentado previamente, se deben introducir en otras esferas que por generaciones les han sido desconocidas.

Estas críticas ayudan a comprender una compleja realidad que afecta la vida política nacional en relación a la igualdad entre hombres y mujeres e indígenas y no indígenas, pero al mismo tiempo, en un nivel más personal afecta la subjetividad de las mujeres, limitando sus capacidades y su seguridad para participar en la vida pública en beneficio de la colectividad.

Actividad: Así ejerzo mi poder

Objetivo 1: Analizar las diferentes formas del ejercicio del poder.

Objetivo 2: Identificar una definición propositiva de liderazgo.

- Temática a trabajar: La participación política y el poder ¿Por qué no nos gusta hablar de poder? Ideas sobre el poder y las mujeres y el poder.
- Tiempo: 2 horas.
- Materiales: 2 cajas de popotes, 2 tijeras y 2 pegamentos

Desarrollo: Se integran dos equipos de trabajo. A cada uno se le proporciona una caja de popotes, unas tijeras y un pegamento. No serán necesarios materiales adicionales. Se les pide a los dos grupos que elijan a una líder. Posteriormente, la facilitadora instruye a los equipos elaborar una torre, la más alta posible, capaz de sostenerse por sí misma.

Al inicio de la dinámica, la facilitadora pedirá a las líderes abandonar el espacio, una vez afuera, le comunicará a la líder del equipo 1 que durante el desarrollo de la dinámica sea capaz de ejercer un liderazgo autoritario y poco sensible a las características de las integrantes de su equipo. A la líder del equipo 2, le pedirá lo contrario; que ejerza un liderazgo democrático, que oriente y que reconozca las habilidades y características de su equipo de trabajo. Las demás participantes no deberán saber de los roles que deberán desempeñar las líderes durante la dinámica.

La facilitadora deberá hacer mención de las reglas grupales para realizar la actividad:

Los equipos no podrá utilizar otro material más que el entregado.

Los equipos tendrán que dejarse guiar y actuarán bajo la dirección de la líder que nombraron.

A los 20 minutos se dará por terminada la dinámica, aunque los equipos no hayan terminado de realizar su torre.

Durante el desarrollo de la actividad, la facilitadora irá tomando nota sobre lo que sucede en cada equipo (actitudes y comportamientos de las integrantes de los equipos, logro de la tarea, opiniones para realizar la tarea, ejercicio del liderazgo, etc.) En plenaria, la facilitadora hará mención al grupo que los liderazgos que ejercieron sus compañeras fueron actuados y condicionado por las indicaciones que se les dio previamente. Finalmente a cada equipo se le plantearán las siguientes preguntas:

Preguntas para las lideres	Preguntas para las integrantes del equipo
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se sintieron siendo las líderes de los equipos? • ¿Les costó trabajo dirigir a los equipos? • ¿Fue fácil o difícil ejercer el poder? • ¿Cómo te sentiste al ejercer un poder autoritario y dominante? • ¿Cómo te sentiste al ejercer un liderazgo adecuado para tus compañeras? 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se sintieron dejándose dirigir por las Líderes? • ¿Cómo se sintieron al tener una líder mujer? • ¿El ejercicio del poder fue el adecuado para lograr el objetivo de la actividad? ¿Por qué? • ¿Qué factores podrían mejorar las líderes para un mejor ejercicio de liderazgo?

Al concluir la dinámica de las preguntas, la facilitadora compartirá con el grupo las observaciones que haya realizado durante el desarrollo de la actividad y a manera de cierre, puede destacar las siguientes ideas:

Ideas claves para trabajar con el grupo

- Mencionar que existen diferentes formas de ejercer el poder.
- Resaltar que hablar de poder, en ocasiones resulta complicado porque se le ha atribuido connotaciones negativas por las malas prácticas que han sido cuestionadas.
- Diferenciar los tipos de poder: poder “sobre alguien” y “poder con alguien”. Para realizar lo anterior, se recomienda retomar la experiencia grupal en la realización de la actividad “Así ejerzo mi poder”.
- Explicar al grupo: En el “poder sobre alguien” se establecen relaciones de dominación para controlar personas, recursos o imponer ideas o acciones. Esto implica que cuando alguien gana poder, hay quien lo pierde. Poner ejemplos de lo que sucedió en el equipo que le tocó trabajar con la líder autoritaria y dominante.
- Explicar al grupo: El “poder junto con alguien”, se construye a través de consulta y participación incluyente; genera alternativas favoreciendo el apoyo mutuo. Poner ejemplos de lo que sucedió en el equipo que le tocó trabajar con la líder democrática.
- Mencionar que las mujeres tenemos poca experiencia con el ejercicio del poder y que por la misma razón, podemos ser actrices relevantes para modificar las formas del “poder sobre”.
- Concluir y anotar que el ejercicio del poder está en estrecha relación con la participación política de las mujeres, pues mediante las mismas se representan las necesidades e intereses de grupos de personas.

Preguntas para generar la reflexión grupal

- ¿Qué es el poder?
- ¿Es positivo o negativo tener poder?
- ¿Qué tipo de poder conocemos más? ¿Por qué?
- ¿Todas las mujeres tienen poder?
- ¿Consideras que es fácil ejercer el poder?
- ¿Cómo crees que las mujeres indígenas ejercen el poder? ¿En qué espacios?
- ¿Cómo te sentirías ejerciendo tu poder?
- ¿Cómo crees que sea la experiencia de una mujer autoridad municipal o comunitaria?
- ¿Qué crees que piensan los hombres sobre el ejercicio del poder de las mujeres?
- ¿Es bueno que las mujeres ejerzan poder?
- ¿Qué opinan del término liderazgo? ¿Es positivo o negativo?
- ¿Se consideran mujeres líderes? ¿Por qué?

II. El empoderamiento personal

Lectura

Para afrontar los retos que requiere el desempeñarse en espacios de toma de decisiones, muchas mujeres pasan por un proceso de empoderamiento en el que afirman su autonomía y su seguridad personal.

El empoderamiento se refiere a un proceso a través del cual se obtiene mayor control sobre las decisiones y recursos propios.

Hay algunas autoras que comentan que el empoderamiento requiere una afirmación de la identidad y la toma de conciencia acerca de la condición de subordinación, para posteriormente obtener la seguridad de querer modificarla. En este transcurso, una mujer insegura es capaz de convertirse en una mujer que tiene capacidad de hacer elecciones propias.

Lograr mayor autoconfianza y autonomía genera un cambio individual que puede ser integrado a fortalecer una acción colectiva para mejorar la posición de las mujeres y de los pueblos indígenas.

Hay que tomar en cuenta que las mujeres que transitan por un proceso de empoderamiento muchas veces realizan acciones que se salen de los roles de género tradicionales y enfrentarán resistencias por parte de los varones y de otras mujeres, esto les planteará desafíos fuertes tanto en lo privado como en lo público.

También hay que sugerir la reflexión sobre qué significa el empoderamiento de las mujeres en cada contexto particular. Por ejemplo, no es lo mismo el empoderamiento para una mu-

jer que vive en la Ciudad de México que para una que vive en la sierra norte del estado de Puebla. También hay diferencias sobre lo que implica el empoderamiento de las mujeres dentro de cada pueblo indígena.

Fuentes del poder femenino indígena

Para enfrentar dichos desafíos, se pueden tener en cuenta recursos con los cuales algunas mujeres indígenas han alimentado su liderazgo y participación política para afirmarse en sus decisiones y acciones (Figueroa, 2105). Algunos de ellos son:

- El compromiso histórico con la supervivencia de sus pueblos indígenas como grupos culturales diferentes
- El reconocimiento de su labor como sostenedoras del tejido social que garantiza la reproducción de la vida colectiva.
- Su liderazgo social generalmente vinculado a sus responsabilidades de reproducción y a la identificación de necesidades colectivas en estos ámbitos.
- El contrapeso al poder masculino dominante, siendo agentes de crítica interna de las comunidades equilibrando el actuar de los varones.

Estos recursos son elementos que dan legitimidad a los liderazgos de las mujeres dentro de los contextos culturales y en los que pueden encontrar respaldo para su empoderamiento y acción política; no refieren a procesos individuales de tipo psicológico a los que cada mujer puede recurrir conforme se sienta lista y en confianza.

Actividad: Empoderamiento personal

Objetivo: Reflexionar el proceso de empoderamiento personal para ejercer la participación política.

- Temática a trabajar : Empoderamiento personal y fuentes del poder femenino indígena
- Tiempo: 2 horas.
- Materiales: Rotafolios, plumones, hojas blancas y lápices

Desarrollo: La facilitadora expondrá al grupo el concepto de empoderamiento personal. Para realizar lo anterior, se sugiere lo siguiente:

- Iniciar con una lluvia de ideas acerca de este concepto.
- Explicar al grupo que los conceptos de empoderamiento y poder tienen una estrecha relación.

Retomar la reflexión de la actividad “Así ejerzo mi poder” sobre el concepto de poder.

Resaltar que el empoderamiento mantiene una relación cercana con el ejercicio del poder sobre sí mismas y desde el “poder con”.

Aclarar que este poder no es parecido al “poder sobre” (el que domina y es autoritario).

Explicar que el empoderamiento tiene relación con el acceso, control de recursos y la toma de decisiones que se tiene en el entorno familiar y social donde se desenvuelve la persona, y se basa en la confianza, autoestima, seguridad y autonomía de la persona.

Colocar con letras grandes y en un lugar visible el concepto de empoderamiento personal que se define de la siguiente manera:

El empoderamiento se refiere a un proceso a través del cual se obtiene mayor control sobre las decisiones y recursos propios.

Una vez explicado el concepto y aclarado las dudas sobre el mismo; se le pide a cada participante que piense en **alguna situación, problemática y/o experiencia en donde hayan ejercido el poder que tienen de sí mismas (empoderamiento)**. Se recomienda que escriban o dibujen la experiencia y/o la situación en una hoja, esta parte está prevista para ser realizada en 20 minutos.

Al concluir esta parte, la facilitadora puede plantear preguntas generadoras con el objetivo de analizar las herramientas que han usado las participantes para lograr una mayor autonomía sobre sí mismas. Se puede resaltar que cada quien cuenta con experiencias propias que las han llevado a reconocer el ejercicio de su poder en lo cotidiano, a partir del uso de los recursos inmediatos con los que cuenta a su alrededor, así como de sus habilidades y capacidades para resolver los retos y las exigencias del medio en el que se desenvuelven.

De ser necesario, mencionar al grupo que este tipo de poder se tiene que trabajar día a día y para fortalecerlo, requiere del desarrollo permanente de habilidades y capacidades. Para concluir, se puede recalcar la importancia del empoderamiento personal para participar en la política.

Preguntas para generar la reflexión grupal

- ¿Por qué consideran que ejercieron su poder personal?
- ¿Qué habilidades, capacidades y/o fortalezas ayudan a impulsar su empoderamiento?
- ¿Qué habilidades, capacidades /o fortalezas deben desarrollar para impulsar su empoderamiento?
- ¿De qué manera interviene el contexto en el que se desarrollan para promover o no el empoderamiento personal?
- ¿Por qué es importante impulsar el empoderamiento personal para participar políticamente?

Consejo para la facilitadora

Es poco recomendable que la facilitadora pida a cada una de las participantes que comparta en plenaria su experiencia personal, es posible que algunas de ellas no quieran hacerlo. Puede existir también la posibilidad de que las discusiones se enfoquen en los problemas personales que han experimentado las participantes, para darle un giro positivo a la conversación, se sugiere retomar y priorizar las fortalezas que han desarrollado y con las que cuentan actualmente para ganar mayor autonomía y seguridad sobre sí mismas

III. Liderazgos de las mujeres

Lectura

Al igual que con el concepto de poder, por muchas razones la noción de liderazgo se ha asociado con conceptos y figuras negativas que detentan la concentración el poder para dominar.

En este manual se propone que el **liderazgo es un ejercicio de representación que nace del reconocimiento que la colectividad le otorga a una persona para ser la voz de los agravios que les afectan**, y que además, asume la responsabilidad de trabajar por las demandas colectivas basándose en procesos de consenso y acuerdos entre las personas involucradas.

No se nace siendo líder

Esta propuesta se aleja de las definiciones de liderazgo que consideran que una persona “nace líder” porque posee un conjunto de habilidades innatas que la llevan a trascender de manera individual por encima de cualquier situación.

Por el contrario, se entiende al **liderazgo como un fenómeno que se puede construir, que responde a contextos políticos específicos en donde muchas veces las circunstancias impulsan a las personas a asumir responsabilidades** de liderazgo.

También considera que el liderazgo *parte de y responde* a las demandas de la colectividad, y que dicho colectivo en funciones de su ciudadanía, se convierte en vigilante de los compromisos asumidos por la persona líder.

Desde estas características, el liderazgo está ligado a un tipo de *poder con*, aunque se debe decir que es más común encontrar a líderes que ejerzan un *poder sobre*, es decir, que impon-

gan acciones e ideas que muchas veces violentan a las personas, organizaciones y a los propios pueblos indígenas.

Por ello, es necesario reiterar la idea de que se necesita un ejercicio de poder más de tipo colectivo y que al respecto los pueblos indígenas tienen experiencia histórica, aunque también hay casos en los que practican poderes de dominación.

Algunas características del liderazgo indígena

Quienes han estudiado pueblos indígenas explican que en estos contextos existe una perspectiva comunitaria del poder que hace referencia a tradiciones de participación que son colaborativas y redistributivas. Muchas de ellas descansan en servicios que las personas que integran la comunidad otorgan para el bienestar general.

En este sentido la persona **líder es quien reconoce una necesidad y se va construyendo en la medida que se involucra de manera paulatina y constante en temas sensibles a la comunidad**. Experimentar y conocer las necesidades del entorno comunitario, lleva a la persona a construir discursos que reflejen sentimientos colectivos y a encabezar actividades para incidir frente a diferentes actores para que las cosas sean modificadas. Estos actos le devuelven a la persona una identidad de líder. En algunos lugares se les nombra como servidor o servidora, autoridad, guía y de muchas otras maneras.

A pesar de que en los contextos indígenas se alude más a un ejercicio de poder colectivo, las decisiones colectivas muchas veces significa el consenso de los hombres, porque como ya se vio en otros módulos, las mujeres no siempre gozan de la ciudadanía para participar en las asambleas y tomar parte de los procesos deliberativos.

Liderazgo para la igualdad

Desde el feminismo, el **liderazgo femenino está indiscutiblemente ligado a buscar un cambio social hacia una mayor equidad entre hombres y mujeres**, ello implica un reposicionamiento de los roles de género y una revaloración del trabajo de las mujeres en el desarrollo y bienestar de sus comunidades.

Para lograr esto, se tiene la convicción de que **es necesario incrementar la presencia de mujeres en espacios de toma de decisión en donde sean ellas quienes coloquen sus demandas conforme al marco internacional de derechos humanos y en donde desarrollen nuevas formas de ejercer poder.**

¿Qué tipo de liderazgo necesitamos para participar?

En los párrafos anteriores se explicó cómo **el liderazgo es necesario para la transformación social**. Así que una vez que se ha tomado la decisión personal de ejercer un liderazgo político, se debe considerar que esta es una responsabilidad que implica un compromiso con el colectivo y que pasa también por compromisos personales.

Principalmente se debe hacer referencia al fortalecimiento personal para ejercer de manera profesional y coherente las funciones de representación. Para ello se requiere de conocimiento e información, por tanto está ligado a procesos formativos constantes de diversa índole que favorecen la obtención de herramientas estratégicas y prácticas que sirvan para superar barreras estructurales.

Aquí se sugieren cinco puntos que son recomendaciones para fortalecer los liderazgos de las mujeres y que fueron desarrollados por Emilienne de León y Patricia Mercado como

Las Cinco C del Liderazgo.

1C. Conciencia de ti misma: Implica profundizar de manera personal en el autoconocimiento y el fortalecimiento del amor propio, asumiendo la responsabilidad individual sobre cómo se enfrentan los desafíos personales y profesionales.

2C. Compromiso: Supone identificar y fortalecer las razones que fundamentan el compromiso de asumir el liderazgo en cierta esfera. Para el caso que se estudia en este manual, el compromiso con la igualdad y los derechos humanos de las mujeres y de los pueblos indígenas.

3C. Contexto: Comprende el conocimiento de todo lo que sucede alrededor del lugar, las personas y los temas en los que incide la persona líder. Incluye el desarrollo de habilidades de análisis político, de conocimiento amplio de los actores y actoras involucradas.

4C. Colaboración: Refiere a la creación de alianzas con actoras y actores externos y también al desempeño de habilidades para el trabajo en equipo.

5C. Comunicación: Se refiere a la práctica de las herramientas de comunicación por distintos medios y a diversos públicos. Sugiere la habilidad de comunicar el compromiso, el entendimiento del contexto y cómo dialogar para poner en juego la colaboración.

Muchas de estas propuestas se pueden ir construyendo a partir de una disciplina individual de estudio y práctica, sin embargo están estrechamente relacionadas con procesos formativos a los que las líderes se pueden incorporar, o incluso que pueden gestionar y buscar alianzas para realizarlos.

Actividad: Entrevista con una líder indígena

Objetivo: Reconocer dentro de los contextos particulares el ejercicio de los liderazgos de mujeres indígenas.

- Temática a trabajar: Liderazgo de las mujeres. No se nace siendo líder. Algunas características del liderazgo indígena. Liderazgo para la igualdad. ¿Qué tipo de liderazgo necesitamos para participar?
- Tiempo: 1 hora y 40 minutos.
- Materiales: Participación de una líder indígena, preguntas dirigidas a la líder.

Desarrollo: Con antelación, la facilitadora invitará a una líder indígena de la comunidad y/o del municipio. El papel de la lideresa será el de compartir a las participantes su experiencia con respecto al ejercicio de su liderazgo. Previa a la dinámica, la facilitadora trabajará con el grupo para generar algunas preguntas que puedan ser realizadas al final de la exposición de la líder. La facilitadora explicará al grupo que el objetivo de la actividad es identificar algunos atributos de liderazgos de la expositora invitada. Será importante que se trabaje en preguntas que lleven a identificar en qué medida la líder lleva a la práctica las 5C del liderazgo:

1C. Conciencia de ti misma

2C. Compromiso:

3C. Contexto:

4C. Colaboración:

5C. Comunicación

Se sugiere que la charla tenga una duración de aproximadamente 20 minutos y a su término, se debe contemplar un espacio para preguntas y respuestas entre la líder y el grupo.

Para la reflexión grupal sobre el liderazgo femenino indígena, las participantes deberán exponer en plenaria, las características que detectaron en el ejercicio del liderazgo de la expositora.

Consejo para la facilitadora

Si al interior del grupo existe una persona que se considera una mujer líder, ella o ellas pueden compartir sus experiencias. Otra variante sería presentar al grupo un video de la entrevista de una mujer líder indígena.

Preguntas para generar la reflexión grupal

- ¿Qué opinión tienen sobre el concepto de liderazgo?
- ¿Cómo se les nombra a los líderes en su comunidad?
- ¿Se consideran mujeres líderes? ¿Por qué?
- ¿Qué las hace serlo?
- ¿Qué características les falta desarrollar para mejorar su liderazgo?
- ¿Qué obstáculos se enfrentan en el ejercicio de su liderazgo?
- ¿En el ejercicio de su liderazgo, consideran que tiene el apoyo de su comunidad?
- ¿En el ejercicio de su liderazgo, consideran que tienen el apoyo de su familia y amigas/os?

Variante

En caso de que la facilitadora no logre invitar a una líder indígena, se sugiere trabajar el tema de la siguiente manera:

A cada participante se le asigna una tarjeta donde debe escribir el nombre de una persona líder que considere sea un ejemplo a seguir. No se podrá comentar al interior del grupo sobre la persona elegida. Tampoco será válido el referirse a la persona elegida con su nombre, se sugiere hacer referencia a las mismas como la o el líder.

Las tarjetas serán recogidas por la facilitadora y en plenaria; se leen los nombres de las personas elegidas como líderes. A partir de los/as líderes mencionados/as, la facilitadora y el grupo irán realizando un análisis sobre los atributos de liderazgos femeninos indígenas que estas personas pueden tener. Algunas preguntas que pueden ayudar a la reflexión sobre las personas elegidas, son las siguientes:

- ¿Es mujer u hombre?
- ¿Es indígena?
- ¿Qué tipo de poder ejerce “poder sobre” o “poder con”?
- ¿Promueve los derechos humanos de las mujeres?
- ¿Promueve los derechos humanos de los pueblos indígenas?
- ¿Representa la voz y demandas de los pueblos indígenas? ¿Por qué?
- ¿Representa la voz y demandas de las mujeres indígenas? ¿Por qué?

Tiempo para realizar la actividad: 1 hora aproximadamente.

IV. Retos de las mujeres para ejercer liderazgos

Lectura

Hay que tener claro que aunque las mujeres se comprometan personalmente con la profesionalización de su liderazgo, se enfrentarán a retos vinculados con la resistencia frente a la transgresión de su rol tradicional de género y salir del espacio privado. A continuación se describen algunos retos a los que comúnmente se enfrentan las mujeres al tomar posiciones de liderazgo en los espacios públicos, y a manera de recomendaciones se proporcionan algunas ideas para aminorar sus efectos negativos.

Desenvolverse en los espacios masculinos

Es una realidad que las mujeres no tienen la experiencia para participar en las mismas condiciones que los hombres dentro del espacio público. La sobre representación masculina en las estructuras institucionales ha desarrollado códigos de comunicación masculinizados que son en gran parte desconocidos por las mujeres. Al no utilizar estos códigos, en muchos escenarios son desestimadas por sus colegas varones. Sin embargo, las mujeres tampoco se sienten cómodas desenvolviéndose bajo las formas masculinas.

Recomendaciones:

- Tomarse el tiempo para conocer cómo hablar y exponer discursos frente a los hombres y dentro de espacios masculinos. Demostrar conocimiento y seguridad para ser tomadas con mayor seriedad.

Conciliación trabajo familia

Pese a todas las dificultades a las que se han hecho referencia a lo largo de este manual, hay avances en las reivindicaciones sobre la participación política de las mujeres, sin embargo, poco se habla de la dificultad que enfrentan cuando logran acceder a posiciones de liderazgo y deben conciliar entre las responsabilidades familiares- comunitarias y las políticas.

Para que esto deje de ser un obstáculo para las mujeres, debe de promoverse que, así como las mujeres han logrado penetrar el espacio público, los varones se integren más a las labores del hogar, compartiendo la carga de trabajo con las mujeres.

Recomendaciones:

- Promover mayor participación masculina en las labores del hogar, incluyendo a nietos, hijos, parejas, padres y abuelos. Pedir a las mujeres dentro del hogar que colaboren también en esta tarea.
- Desde los espacios públicos, promover que los hombres realicen más actividades tradicionalmente asociadas como responsabilidad de las mujeres.

La rivalidad entre mujeres

Comúnmente se explica que es difícil que las mujeres hagan equipo porque está siempre presente la rivalidad y la envidia entre ellas. Hay quienes explican que más allá de los motivos personales, esto sucede derivado de la formación con la que se enseñan los roles de género.

A las mujeres se les forma para ser calladas, amables, sonrientes, procuradoras del bien de las y los demás y muchos co-

sas más para ser “femeninas”. Esta manera en la que las mujeres son educadas, impide que puedan expresar abiertamente desacuerdos, enojos y rivalidades, pues si lo hicieran, dejarían de verse y percibirse como “femeninas”.

Esta situación representa un problema en el liderazgo político de las mujeres, porque al ser difícil reconocer sentimientos negativos, no se pueden enfrentar con claridad las diferencias con las demás; tampoco es fácil reconocer los triunfos de las demás en el espacio público, porque reconocerlo implica que hizo bien al salir de su rol tradicional de género. Por ejemplo, si una mujer destaca en un ámbito poco tradicional es difícil para las demás mujeres reconocerle este mérito.

Si los problemas entre mujeres no se resuelven de manera abierta, los descontentos terminan expresándose de una manera pasivo-agresiva como mentir, promover rumores de otra o quedándose calladas dificultando en gran medida el desempeño profesional.

Recomendaciones

- Identificar los prejuicios usados contra las mujeres que participan dentro y fuera de la comunidad, y proponer algunos argumentos válidos dentro de los contextos para contrarrestarlos.
- Aprender a resolver abiertamente las diferencias con otras mujeres para generar condiciones de trabajo en equipo y que no se conviertan en un obstáculo para el avance de las agendas de las mujeres y de los pueblos indígenas.
- Fomentar el entendimiento entre la diversidad de mujeres y el reconocimiento del trabajo de las otras.

Falta de redes de apoyo

Las experiencias de trabajo político de las mujeres, muestran que en muchas ocasiones, quien llega a los espacios de toma de decisiones, no tiene redes de apoyo que den soporte a sus propuestas; así deben de hacer un buen trabajo y sobresalir con su sola fuerza personal en medio de un ambiente, por decir lo menos, poco favorable.

También es frecuente que se den enfrentamientos entre mujeres por diferencias que pueden ir desde lo personal, hasta de posturas políticas. Al poner el avance de las agendas de derechos como objetivo a alcanzar, las mujeres pueden y tienen la capacidad de realizar pactos más allá de sus divergencias políticas.

Recomendaciones

- Formar una red de apoyo para las mujeres que se encuentran en cargos comunitarios y/o en la función pública.
- Generar acuerdos o pactos entre mujeres de diversos ámbitos de participación dentro de los que se encuentran aquellas que están en el ámbito comunitario y las que desempeñan cargos institucionales o dentro de partidos políticos; sin olvidar que los pactos tienen como objetivo el avance de las agendas de las mujeres y que deben contar con objetivos y acciones claras y puntuales.
- Identificar las dificultades que tienen las mujeres para trabajar en equipo y poner reglas claras para enfrentar los problemas de manera clara y eficaz.

Actividad: “Si gestionamos todas juntas obtenemos resultados”

*Agradecemos especialmente a Aracely Burguete Cal y Mayor la sugerencia para incorporar esta dinámica

Objetivo: Valorar la importancia de crear redes de apoyo y alianzas entre mujeres entorno a una misma agenda de derechos, demanda, necesidad y/o problema.

- Temática a trabajar: Retos de las mujeres para ejercer liderazgos. Falta de redes de apoyo.
- Tiempo: 2 horas
- Materiales: Rotafolio y plumones

Desarrollo: La facilitadora puede formar equipos de 4 a 5 integrantes, se procurará tener un equipo equilibrado con perfiles plurales (mujeres que tengan distintos roles o tipos de participación en la comunidad). A cada equipo se le pide pensar en alguna necesidad, demanda y/o problema que tengan las mujeres de su comunidad y/o municipio. Una vez identificada esta demanda, deben de desarrollar un plan de acciones y estrategias a manera de guía de trabajo para resolver la necesidad y/ o problemas públicos detectados.

Para lograr esta tarea, es necesario que cada integrante del equipo piense de qué manera puede cooperar desde la posición que ocupa o con los recursos con los que cuenta actualmente para resolver esta necesidad. Se sugieren anotar que el plan de acción, no necesariamente excluye a otras actoras o actores individuales y colectivos de sus comunidades que bien, pueden contribuir para la eliminación de la problemática.

Entre los objetivos está el de identificar qué puede aportar cada integrante desde su condición y posición para resolver una demanda colectiva. Lo anterior, dependerá de varios factores que cada integrante del equipo puede poner en juego, se ponen algunos ejemplos:

- Organización y/o red a la que se pertenezca.
- Puesto y/o área de trabajo que tenga.
- Cargo comunitario, cargo en la Administración Pública y/o cargo político.
- Relaciones sociales entre diferentes actores de la comunidad y/o el municipio.
- Profesión y/o actividad productiva.

El tiempo estimado de trabajo será alrededor de 25 minutos. Al finalizar, cada equipo expondrá en plenaria:

1. El problema o necesidad a solucionar como grupo de mujeres.
2. Las fortalezas del equipo de mujeres (a partir de los perfiles de sus integrantes).
3. Plan de acciones a realizar para solucionar el problema público que eligieron.

Durante la exposición, la facilitadora puede plantear algunas preguntas para complementar la explicación e invitar al resto de la plenaria a aportar ideas para potenciar las fortalezas del equipo y solucionar el problema

Preguntas para guiar la exposición de los grupos:

- ¿Cómo se organizarán como equipo para resolver esta problemática de su comunidad o municipio?
- ¿Qué actividad realizará cada integrante del equipo?
- ¿Qué fortalezas tienen como equipo y de las cuales carecen si trabajan de manera individual?
- Pasos o estrategias a seguir para la solución del problema.

Reflexiones finales: Al finalizar la exposición de todos los equipos, la facilitadora destacará que en colectivo las mujeres pueden resolver sus demandas y necesidades así como ejecutar sus agendas de derechos con mayor resultado. En esta actividad se debe promover la idea de generar alianzas para la construcción de redes y avanzar en la agenda de derechos de las mujeres indígenas.

Preguntas para generar la reflexión grupal

- ¿Cómo se sintieron al unir sus esfuerzos?
- ¿Fue fácil trabajar entre mujeres?
- ¿Cuáles fueron las ventajas de trabajar juntas?
- ¿Por qué es importante la creación de redes y alianzas entre mujeres?
- ¿Qué otras problemáticas o agendas de derechos se pueden impulsar?
- ¿Qué acciones podemos realizar para la creación de una red o alianzas entre mujeres de nuestra comunidad? ¿A quiénes invitarían? ¿Qué agenda seguirían?

Consejo para la facilitadora

Se puede retomar la agenda de las mujeres indígenas trabajada en módulo 1, en la actividad “Agenda de las mujeres indígenas de mi comunidad” para elegir algunas de las necesidades planteadas por el grupo.

Variante

Si se desea profundizar con el grupo el tema de “Retos de las mujeres para ejercer liderazgos”, específicamente para el tema de “Rivalidad entre mujeres” se puede aplicar la siguiente actividad

Objetivo: Analizar los obstáculos para la colaboración entre grupos de mujeres e identificar estrategias para fomentar alianzas.

La facilitadora dividirá al grupo en 3 equipos. A cada equipo se le proporcionará un caso que exponga un conflicto entre mujeres líderes en diferentes espacios de participación. El trabajo del equipo será pensar en una solución para mediar el conflicto y llegar a una negociación sana donde las involucradas obtengan un beneficio.

Una vez que el equipo haya hecho esta reflexión, se les pedirá a las participantes que realicen una representación teatral (sociodrama) sobre la solución encontrada. Todos los equipos realizarán su dramatización. La facilitadora debe anotar en un rotafolio las estrategias que utilizaron los equipos para solucionar el conflicto y poder reflexionar sobre ello al concluir la actividad.

Preguntas para generar la reflexión grupal

- ¿Los hombres y las mujeres enfrentamos el conflicto de la misma forma?
- ¿De qué forma las mujeres líderes se relacionan con otras mujeres líderes?
- ¿Las mujeres apoyamos a que otras mujeres ejerzan su liderazgo? ¿Por qué?
- ¿A qué otros obstáculos se enfrentan las líderes indígenas?

Casos de conflictos entre mujeres líderes en diferentes espacios de participación

- Caso 1: “En mi organización son las propias mujeres quienes me han hecho batallar, y cada vez el ambiente entre mis compañeras y yo es más pesado”.
- Caso 2: “En mi comunidad soy muy criticada por mis vecinas, siempre están cuestionando papel de ser madre y esposa por el hecho de trabajar y ser la presidenta de mi organización”.
- Caso 3: “Desde que soy presidenta municipal he perdido muchas amistades sobre todo de mis amigas y compañeras de mi partido político”.

V. Evaluación

Actividad: Palabras claves

Objetivo: Reflexionar los aprendizajes del módulo para resolver dudas e inquietudes.

- Temática a trabajar: Evaluación del módulo
- Tiempo: 30 minutos
- Materiales: Rotafolio y plumones

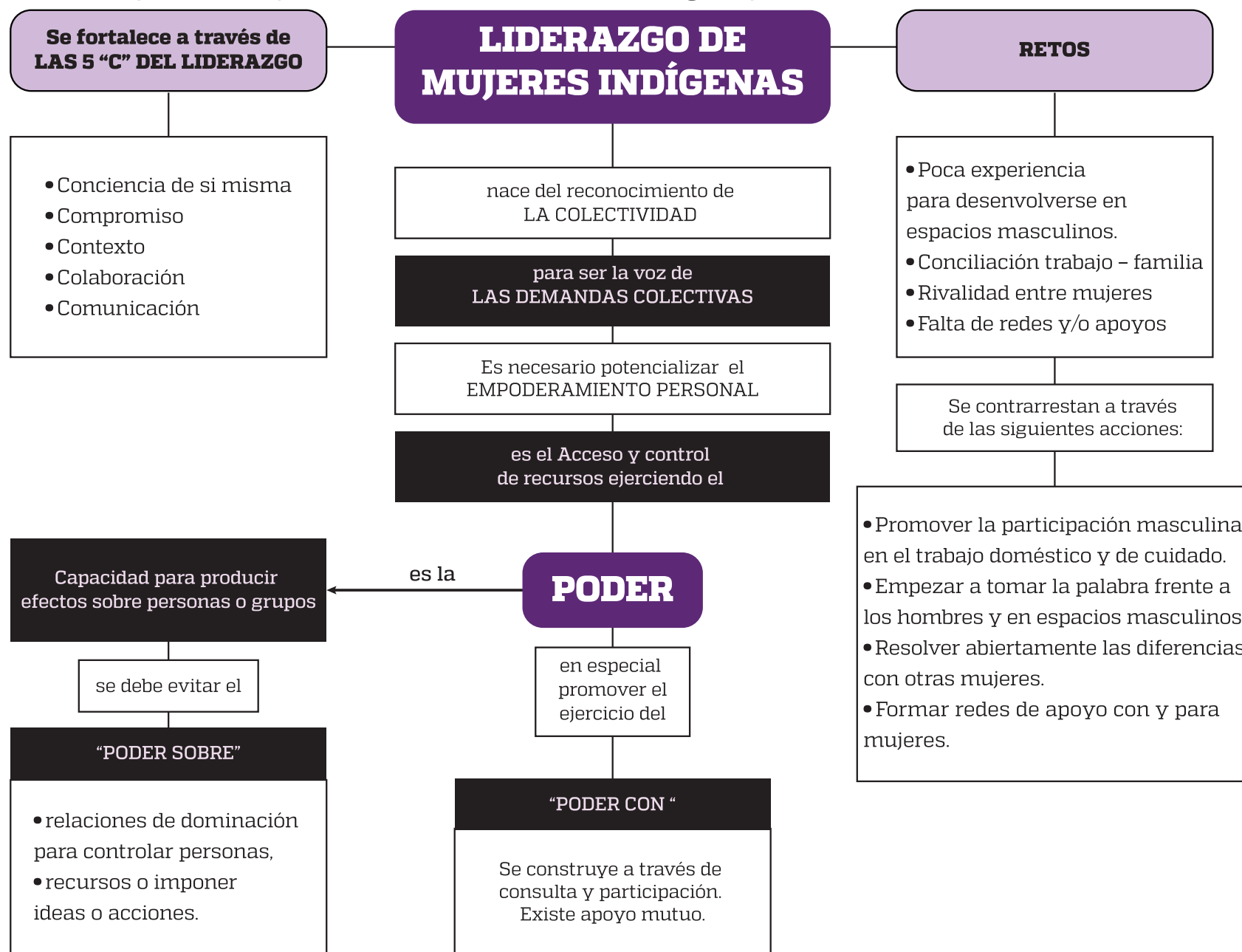
Desarrollo: Se le solicita a cada participante que escriba o diga con una sola palabra (que sintetice o resuma) lo que piensa sobre el “Liderazgo de las mujeres indígenas”. La facilitadora puede ir anotando en un rotafolio las participaciones, aquí unos ejemplos de las palabras:

- Poder
- Solidaridad
- Igualdad
- Colectividad
- Empoderamiento
- Rivalidad
- Colaboración
- Alianzas

Posteriormente, se realiza una breve reflexión en torno a lo que cada palabra significa para las participantes. El resto de las integrantes del grupo puede apoyar la idea o contradecirlas a fin de que se genere una discusión para ir resolviendo dudas e inquietudes.



VII. Mapa conceptual del módulo: Liderazgos para la transformación social*



*Se sugiere elaborar en un rotafolio el mapa conceptual para que sea visible al grupo.

Anexos

Dinámica de integración grupal

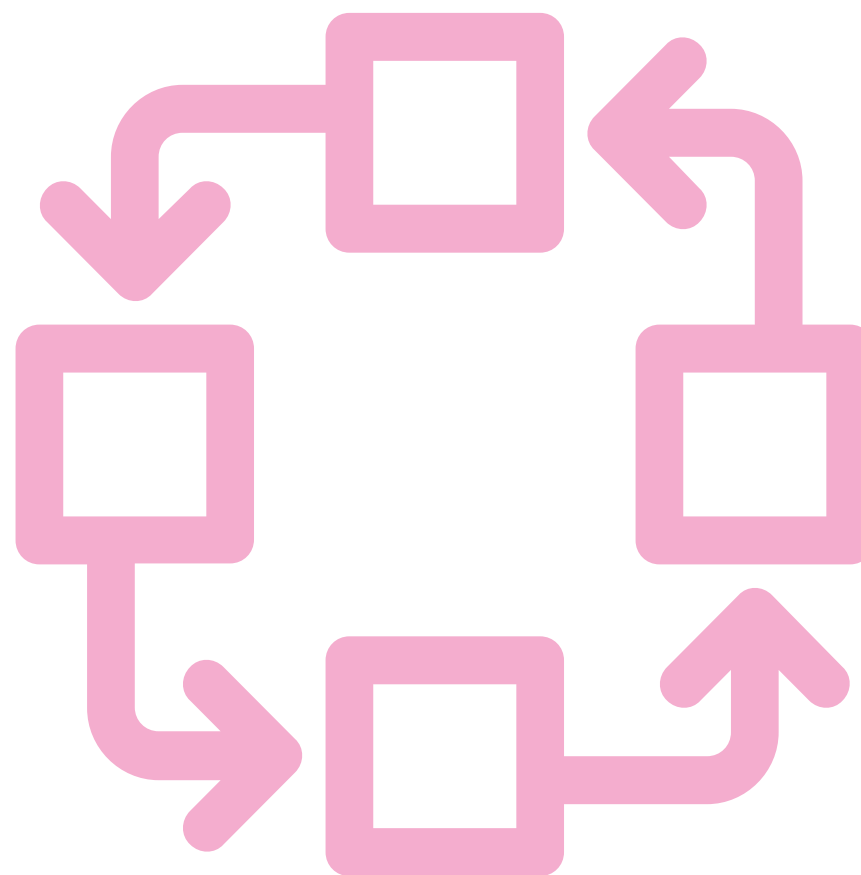
En caso de que la facilitadora haya decidido comenzar el proceso formativo con este manual, se recomienda que antes de iniciar el trabajo con el grupo, se aplique una dinámica de integración grupal. A continuación se presentan dos opciones.

Actividad: Cadena de nombres

Objetivo: Identificar los nombres de las integrantes del grupo y de la facilitadora

- Temática a trabajar: Integración grupal. Ideal para grupos donde sus integrantes no se conocen entre sí.
- Tiempo: 20 minutos
- Materiales: No se necesita materiales.

Desarrollo: La facilitadora pide a una de las participantes mencionar en voz alta frente al grupo, su nombre. En la presentación, la participante debe decir el nombre con el que le gusta que la llamen. Posteriormente se le pide a la segunda participante que se presente, esta segunda persona deberá decir su nombre y el de la compañera anterior, esa dinámica grupal se mantendrá hasta a completar la presentación de todas las participantes. La actividad finalizará al momento en que la facilitadora tenga la seguridad de que las participantes hayan logrado conocer los nombres de todas sus compañeras. La última en presentarse será la facilitadora quien tendrá que repetir el nombre de todas las integrantes del grupo. Es recomendable que al finalizar esta actividad, las participantes cuenten con identificador de nombres.



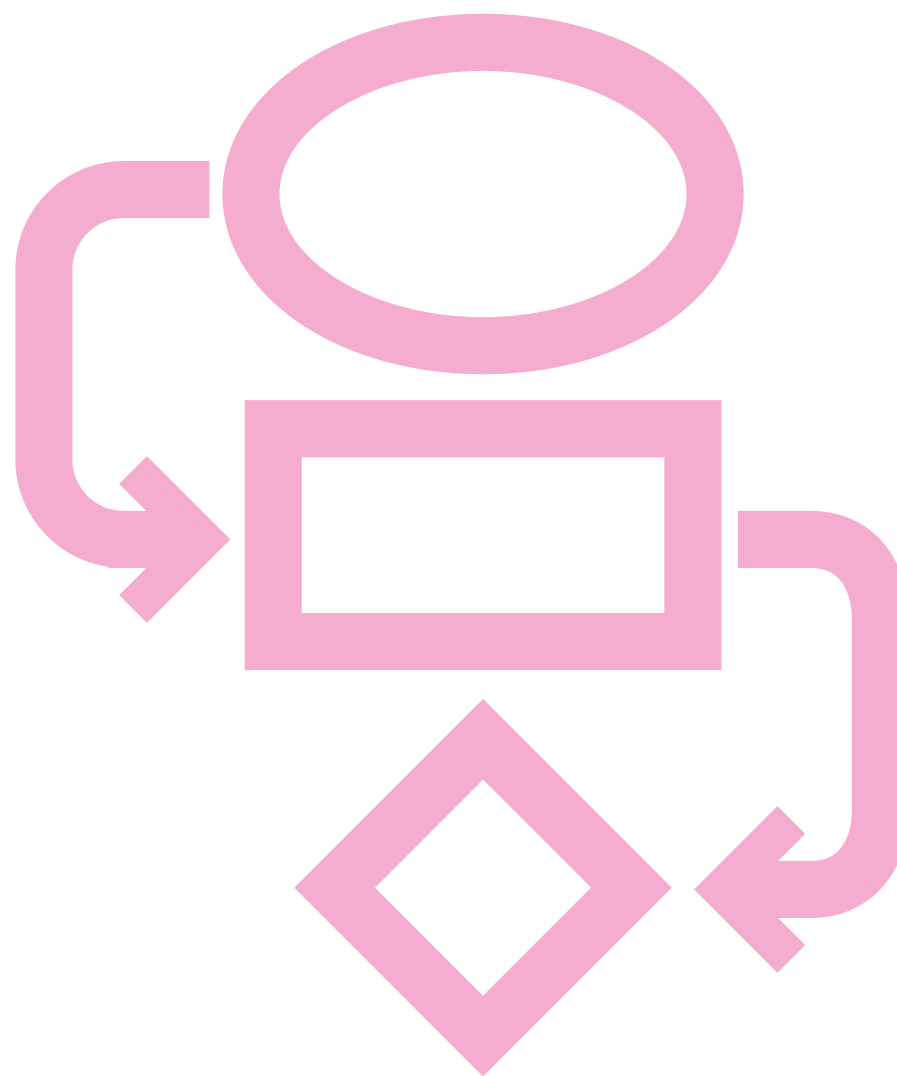
Actividad: Canasta revuelta

Objetivo 1: Fomentar la integración y participación grupal

Objetivo 2: Motivar al grupo para continuar con el proceso formativo

- Temática a trabajar: Integración grupal (Ideal para grupos donde sus integrantes se conocen entre sí) y motivación grupal.
- Tiempo: 20 minutos
- Materiales: No se necesita materiales.

Desarrollo: Todas las participantes forman un círculo y la facilitadora se queda en el centro. Al momento en que la facilitadora señale a cualquiera de las participantes y le diga ¡Piña! Ésta debe decir el nombre de la compañera que está a su derecha. Si le dice: ¡Naranja! Debe decir el nombre de la persona que tiene a su izquierda. Si se equivoca o tarda más de 3 segundos en responder, pasa al centro y la facilitadora ocupa su puesto. Las personas que están al centro del círculo tienen la opción de decir: ¡Canasta revuelta! Al decir esta frase todo el grupo deberá cambiarse de lugar y formar un nuevo círculo, con ello, las personas tardarán más en responder porque serán nuevas compañeras.



Consejo para la facilitadora

Esta dinámica también puede ser aplicada a la mitad del proceso formativo como técnica de activación y distensión grupal para que las participantes se despejen y tomen energías para continuar con la capacitación.

III. Glosario de términos

A continuación se pone a disposición de la facilitadora un glosario simplificado de los términos más utilizados a lo largo del manual. Se trata de definiciones prácticas y sencillas en coherencia con los contenidos y la redacción utilizada a lo largo del manual, no pretende ser exhaustivo en las definiciones. Puede ser utilizado por la facilitadora para apoyar su interacción frente al grupo.

Discriminación: Comportamientos o acciones que se realizan a partir de creencias de superioridad que tienen unas personas sobre otras y que tienen como objetivo o consecuencia afectar de manera negativa el ejercicio de los derechos humanos.

Derechos Humanos: Derechos inherentes que tenemos todas las personas sin distinción por el simple hecho de existir.

Derechos colectivos: Se tratan de derechos cuyo sujeto no es una persona individual sino un grupo social.

Pueblos Indígenas: Desde el marco de derechos humanos, es la definición utilizada internacionalmente para nombrar al sujeto de derecho colectivo indígena.

Sistemas Normativos Internos (SNI): Forma de organización interna de las comunidades que implica normas, procedimientos e instituciones que existen y organizan la vida comunitaria.

Agendas: Es la priorización de necesidades o demandas sobre temas particulares que se determinan en común por un grupo.

Poder: Alude a la capacidad para producir efectos sobre personas o grupos.

Poder Sobre: Un tipo de poder que establece relaciones de dominación para ganar control. Implica que cuando alguien gana poder, hay quien lo pierde.

Poder Con: Un tipo de poder que establece relaciones de cooperación. Se distribuye de tal manera que incrementa la representación de un grupo dentro de una sociedad.

Empoderamiento: Proceso personal a través del cual se obtiene mayor control sobre las decisiones y recursos propios.

Liderazgo: Ejercicio de representación que nace del reconocimiento que la colectividad le otorga a una persona para ser la voz de los problemas que les afectan.

IV. Glosario Pedagógico

El glosario de términos pedagógicos se pone a disposición de la facilitadora para apoyar en la realización de los talleres. Pretende resolver dudas que puedan surgir durante la lectura de las dinámicas y la preparación de las actividades.

Aprendizaje: Proceso de adquisición de conocimientos, hábitos, habilidades, competencias y valores, a través de la experiencia, la experimentación, la observación, la reflexión, el estudio de procesos de formación que provocan un cambio permanente en la conducta.

Carta descriptiva: Es una herramienta indispensable para la facilitadora ya que a través de ella va planificar todas las actividades que realizará en la aplicación de un taller, curso y/o cualquier programa educativo. Es un documento en el que se identifican con la mayor precisión posible, las etapas básicas de todo proceso de formación, pues permite analizar cada uno de los pasos a seguir para el logro de los objetivos propuestos del proceso educativo. Los elementos que componen una carta descriptiva son: contenidos, objetivo general y específico, estrategias de enseñanza - aprendizaje, recursos materiales, tiempo y evaluación

Conocimientos: Tipo de aprendizaje que desarrolla en las participantes la capacidad de adquirir y comprender conceptos claves sobre un tema, así como desarrollar su capacidad de reflexión crítica ante el mismo. Es a nivel cognitivo (aprender a aprender).

Contenido: Es toda aquella información con la que entra en contacto la participante durante un proceso de formación. Son los conceptos, ideas que las participantes deben alcanzar en una etapa determinada de su formación. Debe responder a la pregunta: ¿Qué información se le va a otorgar a las participantes dentro de un proceso educativo?

Estrategias de Enseñanza - Aprendizaje: Se refieren al conjunto de procedimientos empleados en un proceso educativo, mediante actividades y/o procedimientos que se eligen con el propósito de facilitar la adquisición, comprensión y reflexión del contenido a trabajar. Deben de responder la pregunta: ¿Cómo van a aprender las participantes el contenido del taller?

Evaluación: Proceso continuo, sistemático y flexible que se orienta a seguir la evolución de los procesos de desarrollo de las participantes y a la toma de las decisiones necesarias para adecuar el diseño del proceso educativo y el desarrollo de la acción educativa, a las necesidades y logros detectados en las participantes en su proceso de aprendizaje.

Facilitadora: Es la persona que dirige el proceso educativo, es quien dirige el flujo de las discusiones dentro del aula y quien se encarga de propiciar el diálogo respetuoso. Es la responsable de dirigir el proceso educativo para que todas las participantes se focalicen en los objetivos.

Habilidades: Tipo de aprendizaje que desarrolla en las participantes las habilidades y destrezas necesarias para llevar a la práctica los conocimientos sobre un tema en un entorno específico. Es la capacidad para realizar acciones. Es a nivel psicomotriz. (Aprender a hacer).

Lluvia de ideas: Herramienta de trabajo grupal que facilita el surgimiento de nuevas ideas sobre un tema o problema determinado. La lluvia de ideas es una técnica de grupo para generar ideas originales en un ambiente relajado.

Mapa conceptual: Herramienta que posibilita organizar y representar, de manera gráfica y mediante un esquema, el conocimiento. El objetivo de un mapa conceptual es representar vínculos entre distintos conceptos. Los conceptos suelen aparecer incluidos en círculos o cuadrados, mientras que las relaciones entre ellos se manifiestan con líneas que unen sus correspondientes círculos o cuadrados. Un mapa conceptual se dedica a resumir los contenidos más relevantes de un documento.

Objetivo: Es el propósito, una meta a alcanzar del comportamiento esperado de las participantes como consecuencia de determinadas estrategias de enseñanza - aprendizaje y de la guía de la facilitadora.

Plenaria: Es una reunión en donde participan todas las integrantes del grupo. Este método tiene como objetivo que las participantes expresen su opinión ante el resto del grupo.

Representación dramática o sociodrama: Se refiere a la interpretación “teatral” de un problema o de una situación. La dramatización también se puede utilizar para ensayar las sugerencias o soluciones propuestas para un caso hipotético que puede semejarse mucho a una situación de la vida real. Esta técnica alienta la participación de las integrantes del grupo liberándolas de inhibiciones, ayudándolas a expresar y proyectar sus sentimientos y actitudes e ideas ante una situación o tema.

Valores y Actitudes: Tipo de aprendizaje que promueve en las participantes la forma de comportarse ante una situación en un entorno específico. Trabaja sobre los sentimientos, emociones y opiniones ante un tema y/o situación. Es a nivel afectivo. (Aprender a ser).

REFERENCIAS

Aguilar, Celia. (2015) “Ciudadanía y agendas de Mujeres Indígenas”. Documento de trabajo elaborado para el ILSB.

Cunningham, Myrna “indigenous Women’s Visions of an Inclusive Feminism”, *Development* 49 N° 1 (2006) p. 55-56.

Elizabeth Jelin: “Igualdad y diferencia: dilemas de la ciudadanía de las mujeres en América Latina”, en: *Ágora. Cuadernos de estudios políticos*, año 3, Nr. 7: Ciudadanía en el debate contemporáneo, 1997, pp. 189-214. En entrevista que se presenta en http://www.lai.fu-berlin.de/es/e-learning/projekte/frauen_konzepte/projektseiten/konzeptebereich/je_ciudadania/contexto/

Figueroa, Dolores (2015) Liderazgo social y político de Mujeres Indígenas. Documento de trabajo elaborado para el ILSB.

Lamas, M. (2005). ¿Que Generó el Género? En O. Gall, *Género, Etnicidad y Liderazgos: Manual de Liderazgo para mujeres indígenas* (págs. 19-37). Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, México D.F.:

Lamas, Marta (2015) “¿Mujeres juntas...? Reflexiones sobre las relaciones conflictivas entre compañeras y los retos para alcanzar acuerdos políticos. Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, A.C. México.

León, Magdalena. (comp.), (1998) “Poder y empoderamiento de las mujeres”. Tercer mundo Editores-Universidad Nacional de Colombia. Colombia.

López, Juan y Georgina Méndez (2015) “Racismo y discriminación de mujeres indígenas”. Documento de trabajo elaborado para el ILSB.
Martínez, Beatriz (2013) El empoderamiento como horizonte para el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de las mujeres jóvenes en “Perspectivas feministas para fortalecer los liderazgos de mujeres jóvenes” CEIICH UNAM. México.

Melesio Nolasco, Josefina. (2014) “Derechos humanos de las mujeres indígenas”. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México, D.F.

Vargas Vásquez, Liliana V., López, Mariana y Burguete Cal y Mayor, Araceli (2012) *Experiencias de Formación de Liderazgos de Mujeres Indígenas de México y América Latina. Mujeres Articuladas en Alianzas con Resultados. Alianza-FIMI-ONU Mujeres-CIESAS: México.*

Vargas, Liliana (2014). “Mujeres Indígenas: Identidad y Participación política”. Documento de trabajo realizado para el ILSB dentro del Proyecto Impulso a los liderazgos sociales de mujeres indígenas y afro mexicanas, apoyado por el Programa de Coinversión para el Fortalecimiento de Liderazgos Femeninos Indígenas de la CDI.

Agenda Pública de las Mujeres Nuu Savi del estado de Oaxaca (2014). Círculo Profesional para la Formación con Equidad de Género Nduva Ndandi A.C.

Sitios web

Ley Revolucionaria de Mujeres Zapatistas. Disponible en: <http://www.debatefeminista.com/PDF/Articulos/leyrev1149.pdf>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Convención Interamericana para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belem do Pará) Disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Declaración de las naciones unidas sobre los derechos de los Pueblos Indígenas. Disponible en: http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_es.pdf

Convenio 169 de la Organización internacional del Trabajo. Disponible en: <http://www.ilo.org/indigenous/Conventions/no169/lang--es/index.htm>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>





